

ทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส.
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

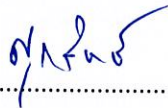
สรินญา จินประชา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สริญญา จินประชา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

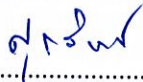
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก


(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน

(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)



..... กรรมการ

(ดร.รিতัต ตรีสิริ ชาติ)



..... กรรมการ

(ดร.รุ่งอาทิตย์ บูชาอินทร์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ และดร.รุ่งอาทิตย์ บูชาอินทร์ ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินการวิจัย นายวิชา คุณปลื้ม นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่คอยแนะนำเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาผู้ศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการกองในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและความร่วมมือของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องการดำเนินการนิพนธ์ครั้งนี้ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานนิพนธ์เล่มนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

สรินญา จินประชา

57750126: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ทักษะ/ แรงจูงใจ/ การมีส่วนร่วม/ กิจกรรม 5 ส./ บุคลากร

สรุณญา จินประชา: ทักษะ/ แรงจูงใจ/ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ATTITUDE, MOTIVATION, PARTICIPATION OF PERSONNEL IN OPERATING 5-S ACTIVITY OF CHON BURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้คุมงานนิพนธ์: ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน, ปร.ด. 113 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะ/ แรงจูงใจ/ การมีส่วนร่วม ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีต่อกิจกรรม 5 ส. 2) เพื่อศึกษาทักษะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีต่อกิจกรรม 5 ส. 4) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยเครื่องมือในการวิจัย คือ คำถามกึ่งโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของคำถาม จะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด (Open-ended question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ครบถ้วน และวิเคราะห์เนื้อหา Content analysis โดยดูคำซ้ำของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความหมายซ้ำกัน ในข้อคำถามนั้น ๆ และสรุปเป็นผล วิจัยที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ ผลจากการวิจัย พบว่า 1) ผลด้านทักษะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ 16 คน จาก 16 คน มีทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีทัศนคติด้านอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติด้านพฤติกรรม ในระดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 93.75 2) ผลด้านแรงจูงใจของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 14 คน จาก 16 คน มีความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 87.50 ผู้ให้สัมภาษณ์ 12 คน จาก 16 คน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คน จาก 16 คน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 50 และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน จาก 16 คน มีความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.75 3) ผลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้คือผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 13 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้ให้สัมภาษณ์ 11 คน จาก 16 คน ส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 75 จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 16 ท่าน พบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงให้กิจกรรม 5 ส. ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

57750126:: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE;

M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: ATTITUDE/ MOTIVATION/ PARTICIPATION/ 5-S ACTIVITY PERSONNEL

SARINYA JEENPRACHAR: ATTITUDE, MOTIVATION, PARTICIPATION OF PERSONNEL IN OPERATING 5-S ACTIVITY OF CHON BURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. THESIS ADVISOR: SUPASIT LERTBUASIN, PH.D., 113 P. 2016.

This study attempts to 1) to study attitude, motivation, and participation of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization toward 5-S activity; 2) to study attitudes of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization toward 5-S activity; 3) to study motivation of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization toward 5-S activity; and 4) to study the participation of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization toward 5-S activity. This qualitative study applied semi-structured questions for in-depth interviews. The questions were from reviewing concepts, theories, and related research studies. Researcher applied open-ended questions in order to provide opportunities for interviewees to express their thought and suggestions. Content analysis were applied by observing the repetition of words or synonyms in each question. The conclusion was shaped with research questions. The findings are as follows: 1) For attitudes of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization, 16 from 16 interviewees or 100 per cent reveal that the attitude on knowledge and understand reached the highest scores. 15 from 16 interviewees or 93.75 per cent had the attitude on emotion, feeling and behavioral attitude. 2) For motivation of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization can be summarized that 15 from 16 interviewees or 93.75 per cent paid respect on motivation toward 5-S activity. 14 from 16 interviewees or 87.50 per cent had work achievement as the motivation in doing 5-S activity. 12 from 16 interviewees or 75.00 per cent had career advancement as the motivation in doing 5-S activity. 8 from 16 interviewees or 50.00 per cent had current work description as the motivation in doing 5-S activity. 3 from 16 interviewees or 18.75 per cent had responsibility as the motivation in doing 5-S activity. The results from the participation of personnel in Chon Buri Provincial Administrative Organization are as follows: 15 from 16 interviewees or 93.75 per cent participated in 5-S activity and earned the benefit from the activity. 13 from 16 interviewees or 81.25 per cent participated in making decision on 5-S activity. 11 from 16 interviewees or 75.00 per cent participated in evaluating 5-S activity. All in all, problems, obstacles and suggestions to improve 5-S activity were found in the study as expected.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	31
ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.....	35
ส่วนที่ 3 ผลสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	47
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการวิจัย.....	51
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก.....	69
ภาคผนวก ข.....	72
ภาคผนวก ค.....	110
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	34
4-2 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของทัศนคติ ผู้ให้สัมภาษณ์.....	35
4-3 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของแรงจูงใจ.....	38
4-4 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของการมีส่วนร่วม.....	41

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันสภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีการแข่งขันที่สูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย หลายองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะแข่งขันเพื่อก้าวไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น การบริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนของหน่วยงานและขจัดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้น สำหรับประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือและลงมือทำของบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แต่ในปัจจุบันหลายหน่วยงานยังไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุเนื่องจากไม่มีการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารไม่พัฒนาอย่างจริงจัง บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงในการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งต้องเกิดจากการสร้างทัศนคติ แรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อหน่วยงานและนำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อพัฒนาและยกระดับขององค์กรให้สูงขึ้น จึงเป็นที่มาของการทำกิจกรรม 5 ส. เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทางผู้บริหารจะมีการนำ ส แต่ละตัวไปใช้และพัฒนาอย่างจริงจัง โดยระเบียบ มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน มีการติดตามผลเป็นระยะ อีกทั้งมีวิธีการควบคุมกิจกรรมให้เกิดความยั่งยืนต่อไป (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2558)

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงมากมาย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย นอกเหนือจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว ในขณะเดียวกันยังถือเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจมากรองลงมาจากกรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่เดินทางมาถึงได้สะดวกสบาย ใช้ระยะเวลาเดินทางมาจากกรุงเทพฯประมาณ 1-2 ชั่วโมง จังหวัดชลบุรี มีสถานที่ท่องเที่ยว ทั้งหาดบางแสน หาดจอมเทียน พัทยา สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล เขาสามมุก เกาะสีชัง อ่างศิลา สวนสัตว์เปิดเขาเขียว วัดใหญ่อินทาราม สวนเสือศรีราชา เกาะล้าน และปราสาทสังฆกรรม เป็นต้น เป็นจังหวัดที่มาเที่ยวแล้วได้ครบทุกอารมณ์ เหมาะแก่การท่องเที่ยวและพักผ่อนหย่อนใจมาก องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นการบริหารส่วนจังหวัด แบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอหนองใหญ่ อำเภอเกาะสีชัง อำเภอพานทอง และอำเภอเกาะจันทร์

จังหวัดชลบุรีมีเนื้อที่ประมาณ 43,636 ตารางกิโลเมตร หรือ 2,968,107 ไร่ มีภูเขาทอดแนวอยู่เกือบกลางของจังหวัด ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับพาณิชย์กรรม แต่เมื่อพูดถึงผู้คนพื้นถิ่นจริงๆ ของชลบุรีแล้ว จะพบว่าคนชลบุรีมีอาชีพที่ผูกพันอยู่กับท้องทะเล ไร่นา ทำปศุสัตว์ และทำเหมืองแร่ ชลบุรีได้ก้าวผ่านยุคแห่งการพัฒนา จนสามารถประสบความสำเร็จทั้งในแง่ของทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยว อุตสาหกรรม การเกษตร วิถีชีวิต และยังสามารถรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นไว้ได้อย่างสมบูรณ์ กลายเป็นเมืองชายทะเลที่มีเสน่ห์ น่าเที่ยว น่าลงทุน และมีความปลอดภัยสูง ศักยภาพ และความโดดเด่นในหลายด้านของเมืองชลบุรี จึงกลายเป็นต้นทุนที่มั่งคั่งเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ชลบุรีกลายเป็น “เพชรน้ำเอกแห่งบูรพาทิศ” ที่พร้อมเปิดประตูออกสู่สังคมโลกได้อย่างสมภาคภูมิ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2559)

กิจกรรม 5 ส. เป็นกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงาน ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ซึ่ง 3 ส. แรกเป็นการพัฒนาสถานที่ ส่วน 2 ส. หลังเป็นการพัฒนาคน กิจกรรม 5ส. เป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ประโยชน์ที่เราสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนคือ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานสะอาดขึ้น ปราศจากสิ่งสกปรก ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดีขึ้น ยังส่งผลต่อการขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุ งบประมาณ ลดการเก็บเอกสารที่ซับซ้อนลง และยังสามารถช่วยลดต้นทุนของหน่วยงานลงอีกด้วย (กิตติเมศวร์ รุ่งชนิเกียรติ, 2558)

5 ส. เป็นเทคนิคที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่ายและยังสามารถปฏิบัติได้อย่างง่าย 5 ส. เป็นการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ช่วยส่งเสริมเรื่องของความสามัคคีกันในกลุ่ม ในหน่วยงานหรือรวมถึงในองค์กรต่าง ๆ โดยมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติ เห็นผลที่เป็นรูปธรรม คือ พื้นที่และองค์กรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น ประหยัดเวลาและยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานในองค์กรได้ ส่งเสริมและสร้างลักษณะนิสัยให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น ถ้าเราสามารถปฏิบัติ 5 ส. ได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะช่วยสร้างลักษณะนิสัยให้กับบุคคลนั้นได้ คือ ทำงานเป็นระบบ ระเบียบมากขึ้น ลดความสูญเปล่าในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยสร้างจิตสำนึกในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราให้ดียิ่งขึ้น (วิรัช เปยะกัง, 2556)

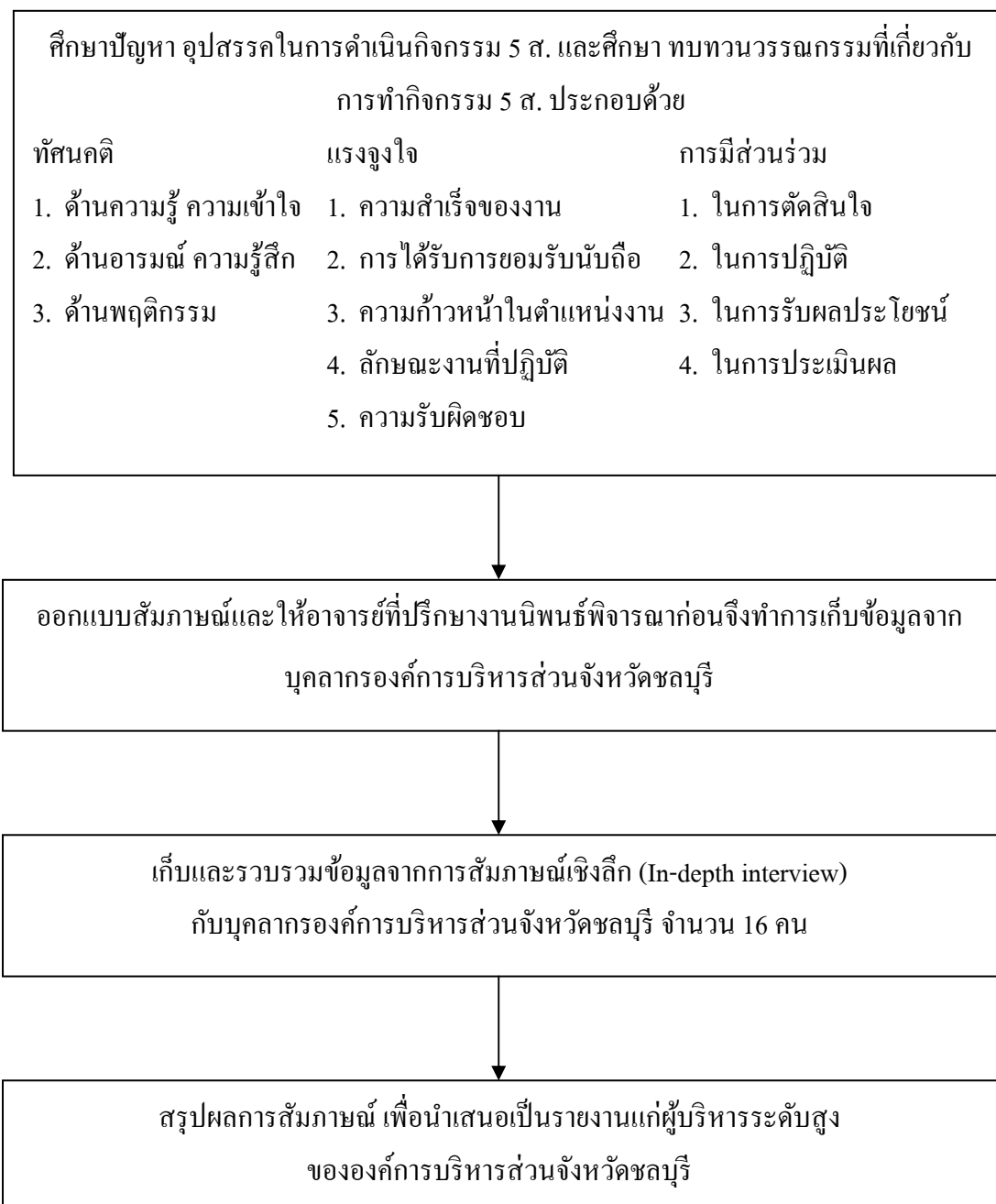
ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาในด้านทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์กร เนื่องจากองค์กรยังไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรยังไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำกิจกรรม 5 ส. ซึ่งเป็นกิจกรรม

ที่สามารถช่วยปรับปรุงการทำงานของบุคลากรด้วยตนเองอย่างหนึ่ง คือ การดำเนินตามหลักของกิจกรรม 5 ส. ในหน่วยงานของตนเอง ส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีระเบียบวินัยจากจิตสำนึกของตนเอง ทำให้สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัยตลอดการทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสวยงาม ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความสูญเปล่าในการทำงานและช่วยลดต้นทุนที่จำเป็นของหน่วยงานลงได้ การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ทั้งตัวของบุคลากรและผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจในการทำหน้าที่ของตนจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นกิจกรรม 5 ส. จึงเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาทั้งตัวบุคลากรให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อกิจกรรม 5 ส.
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการดำเนินกิจกรรม 5 ส.
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีต่อกิจกรรม 5 ส.
4. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในอนาคต
2. นำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ก้าวสู่ในระดับที่สูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นการศึกษาปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัญหา อุปสรรคการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงาน
3. ศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชลบุรีที่มีต่อกิจกรรม 5 ส.

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ

เฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามกองการสังกัด จำนวน 16 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|------------|
| 1. กองเจ้าหน้าที่ | จำนวน 2 คน |
| 2. กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต | จำนวน 2 คน |
| 3. กองแผนและงบประมาณ | จำนวน 2 คน |
| 4. กองคลัง | จำนวน 2 คน |
| 5. กองกิจการสภา อบจ. | จำนวน 2 คน |
| 6. กองพัสดุและทรัพย์สิน | จำนวน 2 คน |
| 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | จำนวน 2 คน |
| 8. กองการท่องเที่ยวและกีฬา | จำนวน 2 คน |

ขอบเขตด้านสถานที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559-เดือนมกราคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึก ความเชื่อหรือการรับรู้ แนวโน้มของการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งทางบวก และทางลบ โดยจะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบกับสิ่งเร้า ซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลนั้นรู้สึกอย่างไร ต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น แรงผลักดันเมื่อเกิดความต้องการ เกิดขึ้นได้ทั้งจาก ภายนอกและภายในของบุคคลนั้น โดยการใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดนโยบาย แนวคิด การดำเนินงาน การกำหนดวิธีการหรือการค้นหาปัญหาเพื่อกิจกรรม 5 ส. ดำเนินงานตามระบบ ที่ตั้งไว้

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การใช้เวลาเพื่อทำกิจกรรม ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติตาม โครงการที่ตั้งไว้ และคอยประสานงานร่วมกับทุกฝ่าย การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรหรือการให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อกิจกรรม 5 ส. ดำเนินงานตามระบบที่ตั้งไว้

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ทำให้กิจกรรมหรือโครงการ 5 ส. สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีระบบ ระเบียบมากขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ทำงานนั้น

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ได้ติดตามผลรายงาน ของการทำกิจกรรม และได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำกิจกรรม 5 ส.

กิจกรรม 5 ส. หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีองค์ประกอบได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะและสร้างลักษณะนิสัย ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ทั้งในส่วนงานและการบริการ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้ปฏิบัติมีระเบียบวินัยมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

พนักงานหรือบุคลากร หมายถึง บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งทำงานในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ 5 ส.
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ในสถานะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

ทัศนคติ คือ ความคิด ความรู้สึกที่บุคคลนั้นรู้สึกต่อบุคคลอื่น สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทัศนคติจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงพฤติกรรมออกมา เกิดจากความเชื่อของบุคคลนั้น มีต่อสิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นชอบหรือไม่ชอบอย่างไร (Roger, 1978, pp. 208-209 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533, หน้า 122)

ทัศนคติ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ เป็นเรื่องของท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับข่าวสาร หรือสถานการณ์ที่ได้รับมา ทัศนคติเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม (สมยศ นาวิการ, 2521, หน้า 78)

ทัศนคติเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ เพราะเป็นตัวที่ทำให้มนุษย์มีการตอบสนองที่แตกต่างกันออกไป ในขณะที่เดียวกัน ความเชื่อก็มีอิทธิพลต่อทัศนคติเช่นเดียวกันสองคำนี้สามารถทดแทนกันได้ เราใช้สองคำนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรม ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบต่อสินค้าและการบริการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุกร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช, 2543, หน้า 78-79)

ทัศนคติเป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รวมถึงท่าทีการแสดงออกของบุคคลนั้นว่ารู้สึกอย่างไรกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งทัศนคติเป็นนามธรรม เป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านปฏิบัติ แต่ทัศนคติไม่ใช่แรงจูงใจ เป็นเพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้ารวมถึงสภาพจิตใจของบุคคลนั้น (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2536, หน้า 1)

ลักษณะของทัศนคติ

Scott (1975, p. 265) กล่าวถึงลักษณะความสำคัญของทัศนคติ ดังนี้

1. ทัศนคติเกิดขึ้น ได้จากการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เราได้พบเจอ โดยไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิด ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติของบุคคลนั้น
2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิด ความเชื่อที่บุคคลนั้นมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลและรวมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสื่อกลางที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาการตอบสนอง คุณลักษณะนี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันอย่างแท้จริง บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ต้องขึ้นอยู่กับ การประเมินความคิด ความรู้และความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งผลการประเมินจะออกมาจากความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ต้องขึ้นอยู่กับผลการประเมินของบุคคลนั้น ๆ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งเรื่อง เพศ อายุ หรืออาชีพ
3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and intensity) ซึ่งคุณภาพและความเข้มของทัศนคติ เป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงความแตกต่างของทัศนคติแต่ละบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติที่ออกมาทั้งทางบวกและทัศนคติทางลบ เกิดจากการประเมินของบุคคลนั้น ๆ ความเข้มของทัศนคติบอกได้จากทัศนคติทางบวกและทัศนคติทางลบว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด โดยมีระดับการประเมิน เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย
4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงง่าย (Permanence) ทัศนคติเกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้พบเจอ หรือมีการสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยผ่านการเรียนรู้มามากพอ เช่น เมื่อพบเจอสิ่งใหม่ หรือการที่บุคคลนั้นปฏิบัติพฤติกรรมแบบเดิมซ้ำ ๆ ก็อาจไม่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่มีอยู่เดิม
5. ทัศนคติต้องมีสิ่งที่หมายถึง (Attitude object) ซึ่งมีที่หมายต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ทัศนคติต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

6. ทักษะมีลักษณะความสัมพันธ์ ซึ่งทัศนคติแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่อสิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

Johns (1996, p. 131) กล่าวว่า ทักษะเป็นลักษณะอารมณ์ของบุคคลหนึ่งที่มีแนวโน้มต่อสิ่งเรานั้น เช่น สิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติเป็นการบอกให้เห็นถึงอารมณ์ของบุคคลนั้น เช่น เมื่อเราถูกถามถึงใครคนหนึ่ง เราสามารถพูดออกมาได้ว่าบุคคลนั้นเป็นเช่นไร ทำให้รู้ว่าเราชอบหรือไม่ชอบบุคคลนั้น ทักษะจึงเป็นตัวแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมออกมาได้อย่างชัดเจนต่อสิ่งเรานั้น

องค์ประกอบของทัศนคติ

จากการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ พบว่า มีผู้เสนอความคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ และ ทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร อูวรรณ โณ, 2528, หน้า 162-163) ดังนี้

1. ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ โดยระบุว่า ทักษะมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัญญา (Cognitive component) ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความเห็น 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นว่าชอบหรือไม่ชอบ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลนั้นจะปฏิบัติ (Kretch, Crutchfield, & Pallachey, 1962; Triandis, 1971)

2. ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ โดยระบุว่า ทักษะมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัญญา (Cognitive component) 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective component) (Katz, 1960; Rosenberg, 1960; 1965)

3. ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว โดยระบุว่า ทักษะมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลนั้นรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Bem, 1970; Fishbein & Ajzen, 1975; Insko, 1976)

Gibson (2000, p. 103) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นสิ่งที่ยึดติดกับบุคลิกภาพของบุคคลเรา โดยบุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างภายใน คือ ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ ซึ่งโครงสร้างนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน ให้ความหมายได้ว่า ถ้าองค์ประกอบหนึ่งเกิดเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลให้องค์ประกอบอีกตัวเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทักษะมี 3 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทัศนคติ คือ สิ่งที่ได้รับการเรียนรู้ ได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลที่อยู่รอบข้างตัวบุคคลนั้น ทั้งคนในครอบครัว ครู อาจารย์ หรือรวมถึงกลุ่มเพื่อนของบุคคลนั้น

2. ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติ คือ กระบวนการคิดที่ต้องมีการใช้เหตุผล มีตรรกะ โดยบุคคลนั้นจะประเมินผลออกมาด้วยตัวเอง ซึ่งการประเมินผลต้องมาจากความเชื่อ การรับรู้ของบุคคลนั้น ว่ารู้สึกอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบอย่างไร และจะมีการแสดงความรู้สึกออกมาต่อสิ่งของสิ่งนั้น หรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของทัศนคติ คือ ทิศทางการตอบสนองของบุคคลนั้น โดยสิ่งที่บุคคลนั้นแสดงออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือทางใดทางหนึ่ง เป็นผลมาจากความคิดและการรับรู้ของบุคคลนั้น เช่น ถ้ารู้สึกเป็นมิตร อาจแสดงความรู้สึกหรือแสดงความรักด้วยการกอด จับมือ พุดคุย ตุ้ถ้ารู้สึกเป็นศัตรูอาจแสดงออกมาด้วยการด่า หรือ ไม่คุยด้วย เป็นต้น

หน้าที่ของทัศนคติ

Katz (1960 อ้างถึงใน Loudon & Della Bitta, 1993, p. 425) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทัศนคติทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment function) ทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถพาเราเข้าไปในสิ่งที่เราพอใจ หรือแม้กระทั่งพาเราออกจากในสิ่งที่เราไม่พึงพอใจ เราจึงต้องดำเนินตามแนวทางที่ช่วยส่งผลดีต่อตัวเราและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตัวเรามากที่สุด โดยเราต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะส่งผลร้ายต่อตัวเรา ทัศนคติช่วยให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ เช่น เมื่อเราเจอเหตุการณ์เช่นนี้มา และเมื่อเรามาเจอเหตุการณ์เช่นเดิมอีก ประสบการณ์ของเราจะช่วยบอกเราควรทำเช่นไร เพื่อให้ผลที่ออกมาเป็นไปทิศทางที่ดี

2. หน้าที่ในการป้องกันตน (Ego-defensive function) ทัศนคติจะสร้างมาเพื่อปกป้องภาพลักษณ์ของตนเอง จากความไม่แน่ใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตัวบุคคลนั้น จะแสดงออกมาเพื่อปกป้องตนเองว่าเราคิดถูกแล้ว ทำถูกแล้ว หรือสร้างขึ้นมาเพื่อรักษาหน้า

3. หน้าที่ในการแสดงออกของค่านิยม (Value expressive function) เป็นการแสดงออกถึงค่านิยมของบุคคลนั้นว่าตัวเราเป็นเช่นไร และพยายามตอบสนองต่อทัศนคติที่ตนเองมีอยู่ โดยจะแสดงออกทางทัศนคติเพื่อเพิ่มความพอใจให้แก่บุคคลนั้น

4. หน้าที่ในการแสดงออกถึงความรู้ (Knowledge function) มนุษย์ต้องการเกี่ยวข้องกับวัตถุต่าง ๆ รอบข้าง ดังนั้น จึงต้องแสวงหาความมั่นคง ความหมาย ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น ทัศนคติจะเป็นสิ่งที่ใช้ประเมิน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และเป็นมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบ หรือเป็นขอบเขตแนวทางสำหรับอ้างอิงเพื่อหาทางเข้าใจ ให้สามารถเข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อมได้ง่าย ๆ ขึ้น เพราะถ้าคนเราได้รับรู้ครั้งหนึ่งก็จะจำประสบการณ์นั้น ๆ เมื่อพบเจอสิ่ง

ใหม่ บุคคลนั้นก็จะนำประสบการณ์เดิมมาเป็นตัวประเมินว่าควรเข้าหา หรือหลีกเลี่ยงซึ่งทัศนคติเป็นตัวที่ทำให้เราเข้าใจสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา

ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกของทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (คาร์ณี พานทอง, 2542, หน้า 43) ดังนี้

1. ทัศนคติในทางบวก (Positive attitude) คือ เป็นทัศนคติของบุคคลที่แสดงออกถึงอารมณ์ ความรู้สึกดี พอใจ ต่อสิ่งของ หรือบุคคลอื่น เช่น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงาน เพราะเป็นการดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรโดยตรง

2. ทัศนคติในทางลบ (Negative attitude) คือ เป็นทัศนคติของบุคคลที่แสดงออกถึงอารมณ์ ความรู้สึกไม่ดี ไม่พอใจ ต่อสิ่งของ หรือบุคคลอื่น อาจมีความเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาและมีผลต่อบุคคลนั้น

3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Neutral attitude) คือ การที่บุคคลนั้นมีทัศนคติที่เป็นกลาง เป็นการแสดงถึงบุคคลนั้นว่าอาจไม่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ จึงไม่มีทัศนคติต่อเรื่องที่เกิดขึ้น และจะไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวหรือปัญหาของเรื่องนั้น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 150) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นการชักนำพฤติกรรมของบุคคลนั้นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งที่จูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งภายนอกและภายในของบุคคลนั้น ซึ่งเห็นได้ว่าการจูงใจนั้นเป็นการกระตุ้นต่อสิ่งเร้า เพื่อให้เกิดการกระทำ พฤติกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สละเวลาส่วนตัว อุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสำนึกและรับผิดชอบหน้าที่ของตนที่ตนได้รับมอบหมาย อย่างเต็มใจ จนงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมุ่งหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 29) ได้ให้ความหมายการจูงใจว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น เพื่อแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ทั้งพฤติกรรมทางด้านสังคม และพฤติกรรมด้านการทำงาน โดยเฉพาะในหน่วยงาน ผู้นำมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อผลสำเร็จของงานที่ทำ แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ ต้องขึ้นอยู่กับ

ความทุ่มเท เต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น การจูงใจนั้นเป็นเรื่องของการสนองความต้องการ ซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

Garrison (1997, p. 208 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า เกิดจากแรงขับภายในที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Herzberg (1959, pp. 67-69) ได้ศึกษาทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation maintenance theory) หรือ ทฤษฎีจูงใจสุขอนามัย (Motivation hygiene theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยสุขอนามัย หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) จะอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลากรในหน่วยงานทำให้เกิดความเกิดความพึงพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้ หรือตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น โดยปัจจัยจูงใจนั้นมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) การรับรู้ถึงความสำเร็จของงาน เกิดความปลื้มปิติเมื่อผลงานที่ทำสำเร็จหรือเขาสามารถแก้ปัญหาของงานที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ได้การยอมรับ ชมเชย ยกย่องหรือแสดงความยินดี ทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเราได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับตัวท่านและช่วยพัฒนาองค์กร
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) งานที่ทำออกมาได้น่าสนใจ เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อพัฒนาศักยภาพของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่ท่านได้รับผิดชอบงานแบบไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานนั้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่การทำให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นได้ โดยปัจจัยค้ำจุนนั้นมีด้วยกันทั้งหมด 10 ประการ คือ

1. นโยบาย และการบริหารงานของหน่วย (Company policy and administration)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth)
3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation to superior, subordinate, peer)
4. เงินเดือน (Salary)
5. สถานะของอาชีพ (Occupation)
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personnel life)
7. ความมั่นคงในงาน (Security)
8. สถานการณ์การทำงาน (Working conditions)
9. เทคนิคของผู้บังคับ (Supervisor technical)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

Maslow (1954, pp. 35-46) ตั้งทฤษฎี โดยมีการสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดที่ได้ตั้งเป้าไว้ได้รับผลการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่เพิ่มขึ้นตาม กล่าวคือ ความต้องการของคนเราเป็น ความต้องการที่อาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปหรือสำเร็จตามที่ต้องการ ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นมาเพิ่มได้ ซึ่งความต้องการจะเป็นประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological need) ในความต้องการด้านนี้ถือว่าเป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเราที่ ย่อมมีความต้องการด้านนี้กันทุกคน เพราะความต้องการ ด้านสรีระเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาอยากให้อุดมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเครื่องนุ่งห่ม อาหาร ความสวยความงาม ความต้องการให้ตัวเองนั้นดูดี การดูแลตัวเองให้ดูดีตามที่ตัวเองชอบและหวังไว้

ประเภทที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น ตลอดเวลาไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวันก็ต้องการความปลอดภัย ต้องการความปลอดภัยจากการทำงาน ต้องการความปลอดภัยจากการเดินทาง พุดง่าย ๆ ว่า มนุษย์ ต้องการความปลอดภัยในทุกขณะไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่ไม่มีใครชอบการเกิดอันตราย ทุกคน จะพยายามหลีกเลี่ยงสาเหตุหรือต้นเหตุที่สามารถก่อให้เกิดอันตรายได้

ประเภทที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging) เมื่อ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ทั้งสองอย่างได้รับการตอบสนองไปใน ทิศทางที่ดีหรือได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการแล้วนั้น ความต้องการความรักและ

ความเป็นเจ้าของก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะทุกคนต้องการที่จะมีความรัก ปารถนาในความรัก ทั้งอยาก让别人มารักและรักคนอื่นเช่นกัน ทุกคนก็ต่างอยากแสดงความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมหรือร่วมมือกันและได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นมิตรที่ดี และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน

ประเภทที่ 4 ความต้องการการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem need) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นมา เมื่อมีการร่วมกันทำงานโดยใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล ใช้ความรู้ที่มีทุกคนก็ย่อมที่จะอยากแสดงความสามารถของตัวเองออกมาให้เต็มที่ เพื่อให้คนอื่นยอมรับและชื่นชมในความสามารถที่ตัวเองถนัด อยากให้สมาชิกในกลุ่มเห็นถึงคุณค่าของตัวเองเมื่อมีเค้าเป็นสมาชิกว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีช่วยให้งานสำเร็จได้ตามที่กลุ่มได้วางแผนไว้

ประเภทที่ 5 ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่พึงทำก่อน เพราะก่อนที่จะเข้าใจคนอื่น เราต้องรู้จักที่จะต้องเข้าใจในตัวเอง รู้ขีดจำกัดความสามารถของตัวเอง พึงพอใจในความสามารถที่ตัวเองทำได้ เข้าใจในด้านอารมณ์รู้จักควบคุมอารมณ์ต่อแรงกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

McGragor (1960, pp. 33-48) ได้กล่าวไว้ว่า ยกตัวอย่างโอกาสที่ครูจะได้รับ การตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยเพียงใดนั้นก็ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ควบคุมและออกนโยบายการบริหาร โรงเรียนออกมา ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่จะได้รับทราบถึงข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในทัศนยะของผู้บริหาร ทั้งนี้ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจที่เข้ามามากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อสมมติฐานหรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวคน ข้อสมมติฐาน ทั้งสอง ถูกตั้งให้เป็นทฤษฎี คือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคน ที่ไม่เหมือนกันให้เห็นในสองทัศนยะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้ได้ให้ทัศนะไว้ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 โดยปกติของมนุษย์นั้นขี้เกียจ ไม่ชอบทำงานและจะพยายามที่จะหาโอกาสที่จะคอยหลีกเลี่ยงจากการทำงานอยู่เสมอ เหมือนประมาณว่าแมวไม่อยู่หนูร่าเริง หัวหน้าไม่มาก็ไม่ทำ พอหัวหน้ามาก็ทำเอาหน้า พอไปก็แอบอุ้งหลีกเลี่ยงที่จะทำงาน

ประการที่ 2 โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น จึงมีการใช้การบังคับ ข่มขู่ มีการเพิ่มมาตรการบทลงโทษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการหักเงินเดือน การตัดเดือน การพักงาน ไปจนถึงการไล่ออกจากงาน เพื่อให้มนุษย์ได้มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ประการที่ 3 มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัว เป็นเรื่องจริงตามสังคมสมัยนี้ คนส่วนใหญ่ มักเห็นแก่ตัว เอาตัวเองรอดก่อน โดยที่ไม่ยอมมองคนอื่นด้วย เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำอะไรมักถูกต้องเสมอ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ประการที่ 4 มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คือเป็นพฤติกรรมที่ไม่อยาก มีการพัฒนาตัวเอง คือพอใจในสิ่งที่ทำแล้ว ไม่รับสิ่งใหม่ พอมีนโยบายเข้ามาใหม่ ๆ ก็มักจะต่อต้าน เพราะเบื่อกับที่จะต้องมาเรียนรู้เพิ่มเติม ไม่รับความรู้ใหม่เข้ามา ทำให้การพัฒนาหยุดอยู่กับที่

ประการที่ 5 มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปราดเปรียว กล่าวคือ เหมือนกับการไม่หนักแน่น ไม่เชื่อมั่นในความสามารถที่มี พอมีคนมาชักจูงไปในทางไม่ดี ก็จะหลงตามเค้าไปง่าย ๆ พอหลาย ๆ ครั้งเข้าก็เกิดเป็นความเคียดชัง จากที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถก็กลายเป็นคนที่จี้เกียจ อู้งาน

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของคนทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะหมดไปจากสังคมการทำงาน ในปัจจุบันเพราะการบริหารงานแบบนี้เป็นการบริหารงานที่แย่ไม่ได้มีส่วนช่วยในส่งเสริม และไม่มีการพัฒนาไปในทางที่ดีต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่านี้ ไม่ใช่เป็นอย่างที่พบในข้อสันนิษฐานของทฤษฎี X นี้ McGragor ได้นำแนวความคิดของ Maslow และนำเอาทฤษฎีจูงใจของ Herzberg มาเป็นข้อสนับสนุน ข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่นี้ว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y

ทฤษฎี นี้ให้ทัศนะในแนวใหม่ที่ต่างจากทฤษฎี X ออกมา 5 ประการ เช่นกัน คือ
ประการที่ 1 คนโดยทั่วไปไม่ใช่ที่ไม่ชอบทำงานเสมอไป เพราะทุกคนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่สนุกสนาน หรือให้ความเพลิดเพลินได้ด้วยงานต่าง ๆ สามารถสร้างเป็นอาชีพเป็นรายได้จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม และการบริหารการจัดการอย่างเหมาะสม ถ้ามีการบริหารที่ดีก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้เช่นกัน

ประการ ที่ 2 การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย ไม่ใช่ทางออกที่ดีเสมอไปสำหรับการจะทำให้คนเต็มใจทำงาน บางครั้งต้องสร้างศรัทธาให้แก่องค์กร เปลี่ยนจากการบังคับเป็นการเพิ่มรางวัล เพิ่มโบนัส สร้างแรงจูงใจตรงตามที่คนอยากได้ก็จะทำให้คนทำงานอย่างเต็มใจ

ประการที่ 3 ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร หรือคนที่มีความคิดเห็นชอบไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ย่อมเกิดประโยชน์อย่างมาก จะทำให้องค์กร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 4 การจัดงานหรือการแบ่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตัวพนักงานก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้วตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน พนักงานยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย และอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นตามมาอีกด้วย

ประการที่ 5 ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องทำความรู้จักกันเป็นอย่างดีแล้วจะเห็นได้ว่า คนโดยทั่วไปก็จะมีคุณสมบัติที่ดีเช่นกัน คือ มีความคิดความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ได้อย่างดี ใช้ความสามารถที่มีพองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง งานที่ทำก็สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

กาญจนา อรุณสุขรุจิ (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถที่จะมองเห็นเป็นรูป เป็นร่างต่าง ๆ ได้ แต่สิ่งที่เราสามารถรับรู้ได้นั้นว่าคนคนนั้นพอใจหรือไม่พอใจ ดูได้จากสิ่งที่คนคนนั้นแสดงออกมา ไม่ว่าจะเป็นสีหน้า อากา ร อารมณ์ หรือกริยาท่าทาง ๆ ต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตอบสนองต่อสิ่งเส้า

อรรถพร คำคม (2546, หน้า 29) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับมา ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ ที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกันมาผลที่ได้สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

กรรณิกา ชมดี (2524, หน้า 9-10) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่มีส่วนในการร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่มีส่วนร่วมทั้งในด้านการสังสรรค์หรือการร่วมกลุ่มกันทางสังคม

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วม หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน มีความเห็นชอบ มีจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกัน แต่ต้องเห็นพ้องมากพอที่จะเกิดเป็นการริเริ่มโครงการได้จนนำไปสู่การปฏิบัติงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527, หน้า 185) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคล ในรูปแบบของสถานการณ์กลุ่ม คือเป็นการทำกิจกรรมแบบกลุ่มร่วมกัน โดยมีกลุ่มคนที่มีความคิด

และเป้าหมายเดียวกัน มาร่วมกันรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้

ณัฐพร แสงประดับ (2527) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ผลที่ได้จากการร่วมมือกันนั้นทำให้บรรลุเป้าหมายที่ทางกลุ่มได้ตั้งไว้ ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและผลต่อกิจกรรมนั้นในลักษณะแบบกลุ่ม นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือส่วนบุคคลในสมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมรวมกลุ่มกัน ความเกรงใจและความเคารพนับถือต่อตำแหน่งการงาน คนที่มีตำแหน่งน้อยกว่าย่อมจะเกรงใจคนที่มีตำแหน่งสูงกว่า เหมือนกับหัวหน้างานกับลูกน้อง ซึ่งเป็นปกติลูกน้องต้องมีความเกรงใจหัวหน้าเป็นธรรมดาด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้ตัวบุคคลเกิดความร่วมมือได้อย่างเต็มใจ

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางกันมีความต้องการที่เหมือนกันหรือในลักษณะเดียวกัน อยากเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่เหมือนกัน โดยการเห็นพ้องต้องกันนั้นต้องมีมากพอจนสามารถเกิดการคิดริเริ่มการทำโครงการเพื่อการปฏิบัติการ หรืออย่างน้อยก็เป็นการที่คนเห็นพ้องต้องกันส่วนใหญ่มาร่วมกลุ่มกันเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคล ได้นำสติปัญญาและอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกลุ่มมีส่วนร่วมภายในกลุ่มช่วยคิด เพื่อสนับสนุนส่งเสริม และร่วมมือกันรับผิดชอบให้หน่วยงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าไว้ โดยคำนิยามดังกล่าวนี้มีประเด็นหลัก ๆ สำคัญก็คือ การเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนช่วยและการมีส่วนเข้ามารับผิดชอบ

ดังนั้น การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เป็นการดำเนินงานในกิจกรรมที่รับผิดชอบร่วมกันอันเกิดจากทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่จะตัดสินใจกระทำ หรือร่วมมือด้วยความสมัครใจ ของการเข้าร่วมกลุ่มหรือร่วมมือกันในการดำเนินแนวทางการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้เป็นไปตามแผนงาน พร้อมทั้งร่วมรับผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน (Norman, 1990 อ้างถึงใน ชัยยุทธ โยธามาตย์, 2539, หน้า 6) ได้สร้างกรอบพื้นฐานเพื่อการอธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาโดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่มแรกหรือระยะการตัดสินใจในช่วงระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมและสุดท้ายเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมา

2. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรม อาจจะเป็นไปในรูปแบบของการเข้าร่วมโครงการ เข้ากลุ่ม หรือการเข้าร่วมทำกิจกรรม โดยการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการบริหารและการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อาจจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นวัตถุเป็นรางวัล หรือเป็นผลประโยชน์ทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์อ้อมที่แต่ที่เกิดจากงานกลุ่มที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน ถือว่าเป็นผลประโยชน์ที่ต้องมีส่วนร่วมได้ร่วมกัน

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ซึ่งนับว่าเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินงาน คือการร่วมกันมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานที่ได้ร่วมปฏิบัติกันมา และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวและการพัฒนาในการมีส่วนร่วมต่อไป

Weber (n.d. อ้างถึงใน ชัยยุทธ โยธามาตย์, 2539, หน้า 6) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการกระทำทางสังคม ได้กล่าวว่าการกระทำของมนุษย์ทั่วไปนั้นจะมีสองแบบ คือการกระทำแบบเปิดและแบบปิด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน ตัวบุคคลนั้น ๆ จะเป็นคนกำหนดพฤติกรรมนั้นออกมา ความหมายความเป็นส่วนตัวซึ่งตามแนวคิดของ Weber จะเกิดขึ้นได้ 2 ประการ คือ

1. ความหมายส่วนตัว เกิดจากการกระทำของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสามารถเข้าใจได้จากการที่เราสังเกตพฤติกรรมโดยตรงจากสิ่งที่เราเห็นได้อย่างชัดเจน

2. การเข้าใจเกิดจากสิ่งเร้า หมายความว่า การกระทำที่เกิดจากที่มีอะไรบางอย่างเข้ามากระตุ้น เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากอารมณ์โดยตรงเลย

นอกจากนี้ Weber ยังกล่าวอีกว่า การกระทำที่เกิดขึ้นนั้นอาจเกิดขึ้นโดยที่เข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นอาจทำให้เกิดความเข้าใจได้ด้วยสติปัญญาไม่จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีอ้อมเลย จุดมุ่งหมายสูงสุดหรือค่านิยมของผู้นำ คือ การที่จะกระทำบางอย่างที่เกิดจากแรงกระตุ้นนั้นเป็นการเข้าใจแรงกระตุ้นหรือเป็นการอธิบายสาเหตุที่แท้จริงของการกระทำ เพราะว่าแรงกระตุ้นจะมีอยู่ในส่วนลึกของจิตใจในแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันและการแสดงออกก็แตกต่างกันออกไป เพราะฉะนั้นแรงกระตุ้นจึงเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ อาจจะสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมอาจเกิดจากแนวคิดต่อไปนี้

สิ่งแรกเลยเกิดจากความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือต่อบุคคลสำคัญ ทำให้ประชาชนอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ต่อมาเกิดจากความเกรงใจต่อบุคคลที่เคารพนับถือ การให้เกียรติต่อตำแหน่งงานที่ทำ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำกว่ายอมที่จะเคารพและให้ความเกรงใจต่อผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เรียกว่าง่าย ๆ ก็เหมือนกับลูกน้องต้องให้

ความเคารพนับถือหัวหน้า และแนวคิดสุดท้ายคือ อำนาจบังคับเกิดจากบุคคลที่มีอำนาจ ด้วยสิ่งที่มี ทำให้ทุกคนเกรงใจในอำนาจที่มี และยอมที่จะเข้าร่วมกลุ่มเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ชินรัตน์ สมสืบ (2539, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ์ เกิดจากความสมัครใจ ไม่สามารถมีใครมาบังคับได้ต้องเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความเต็มใจ ไม่ใช่มาบังคับจิตใจต่อกัน

2. การมีส่วนร่วมเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นการทำให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อ หรือผูกมัดกันด้วยงานนั้น ๆ ปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของงานกลุ่มที่ทำ รั้งงานที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่ร่วมกันคิด มาร่วมกันทำ และมีส่วนรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้นตามมา

3. การมีส่วนร่วม เป็นเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ ในการพัฒนาชุมชน ประชาชนต้องเชื่อในผู้นำ ยิ่งชุมชนไหนประชาชนมีความร่วมมือร่วมใจกันมาก ชุมชนนั้นก็พัฒนาดี มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นก็ร่วมมือกันแก้ปัญหาไปได้ด้วยดีผู้นำชุมชนก็ต้องสร้างความน่าเชื่อถือ ความน่าเคารพด้วย

4. การมีส่วนร่วม คือเครื่องมือชี้วัดการพัฒนาชนบท เพราะมองว่าการร่วมมือกันทำ อะไรก็แล้วต่อยอมเกิดผลดี ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกันทำงานหรือร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ก็จะสำเร็จไปได้ดี ยิ่งชนบทไหนประชาชนมีการร่วมมือกันมาก ชนบทนั้นก็มีการพัฒนาไปมากเช่นกัน

สุจินต์ ดาววิระกุล (2527, หน้า 78) ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นสิ่งที่ประชาชนเต็มใจทำร่วมกัน เพราะประชาชนเชื่อว่าผลจากการมีส่วนร่วมเป็นของตัวเองเพราะฉะนั้นยิ่งประชาชนมีส่วนร่วมมากเท่าไรการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ย่อมมีประสิทธิภาพตามมา

ลักษณะการมีส่วนร่วม

ธนาภรณ์ เมทณีสฤติ (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในตั้งแต่การเริ่มทำ โครงการ การวางแผนงาน ตลอดจนร่วมคิดจนถึงสิ้นสุด โครงการที่ทำ จนถึงขั้นวางแผนงานต่อไปถ้ามีการร่วมกันคิด ก็จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

2. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เป็นเป็นการร่วมกันหาทางที่ดีที่สุดในการทำงานให้เกิดผลดีที่สุด หรือเป็นการร่วมกันตัดสินใจหาทางออกที่ดีที่สุดเมื่อเกิดปัญหา ถ้าเกิดการร่วมกันตัดสินใจ ก็จะเป็นผลดีต่อผลที่ตามมา

3. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง เป็นการที่บุคคลแต่ละบุคคล มาเข้าร่วมกันทำโครงการโดยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับใด ๆ ทั้งสิ้น เกิดการร่วมมือร่วมใจทำให้โครงการสำเร็จ ลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การร่วมติดตามและประเมินผลของโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการที่ทำสำเร็จเสร็จสิ้นลงก็ต้องมีการติดตามผลของโครงการนั้น ๆ ว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้ไหมเพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงต่อไป ประเมินผลในด้านต่าง ๆ ให้โครงการบรรลุผลตรงตามแผนที่วางไว้และหาแนวทางพัฒนาต่อไป

มณฑล จันทรแจ่มใส (2551) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นต้องเกิดขึ้นตลอด หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่ม จนถึงร่วมปฏิบัติ จนสำเร็จลุล่วงโครงการ โดยต้องมีการสื่อสารทางด้านทรัพยากร สื่อสละด้านเวลา เป็นต้น

ประชุม สุวดี (2551) กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมของบุคคลเกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ

1. มีความสามารถที่จะเข้าร่วม จะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะสามารถเข้าร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมกับผู้อื่นได้
2. ต้องมีความพร้อมในการเข้าร่วม ผู้นั้นจะต้องมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมด้านร่างกาย ความพร้อมด้านความคิด ความพร้อมด้านจิตใจ รวมไปถึงความพร้อมด้านสังคม และในทุก ๆ ด้านที่มีความจำเป็น
3. ต้องมีความประสงค์จะเข้าร่วม ก็คือ เป็นบุคคลที่มีความเต็มใจที่จะมาเข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ได้มีใครมาบังคับให้มาเข้าร่วม หรือมาเข้าร่วมเพราะเกรงใจ ต้องมาด้วยสภาพจิตใจที่ดี
4. จะต้องเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม คือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมถือว่าเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคคลนั้น ๆ มาช่วยในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมให้กับตัวเอง โดยดูที่ความสามารถของตัวเองและจัดระดับที่เหมาะสม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังนี้

Likert (1967) ให้ความสำคัญไปที่ผู้นำและการบริหาร คือ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าใจลูกน้อง ให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีตามมาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานนั้นออกมาตามที่ได้วางแผนไว้

ชินรัตน์ สมสืบ (2539, หน้า 24) กล่าวว่า การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดหรือตัดสินใจ จะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ต่างจากประเทศที่ผู้นำไม่ฟังประชาชนไม่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้การตัดสินใจในการพัฒนา ย่อมทำให้ประเทศนั้นพัฒนาไปได้ช้า

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของหน่วยงาน มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชุม รอดประเสริฐ (2535, หน้า 234) ได้อธิบายประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ ส่งผลดีต่อการบริหารการพัฒนาองค์กร ทำให้ระดับความสำเร็จอยู่ในระดับที่สูงเนื่องจากระบบ การวางแผนขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยในส่วนของผู้บริหารเองก็ต้องจัดลำดับ ความสำคัญและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนให้สอดคล้องกับแผนงานที่ได้ วางไว้ และให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรก เมื่อผู้บริหารมีความชัดเจนก็จะทำให้ พนักงานทำงานได้ง่ายขึ้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งอีกทั้งยังเป็นการเพิ่ม ขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส.

ความเป็นมาของกิจกรรม 5 ส.

กิจกรรม 5 ส. นั้นคงระบุได้ยากว่าเกิดขึ้นครั้งแรกที่ไหนและเมื่อไหร่ แต่ที่รู้คือมีมานาน มากแล้ว ซึ่งจุดเริ่มต้นของกิจกรรม 5 ส. นั้น คาดว่าทางตะวันตกน่าจะเริ่มนำมาใช้ก่อนแต่ประเทศ ที่เริ่มนำกิจกรรม 5 ส. มาใช้อย่างจริงจังนั้นก็คือ ในประเทศญี่ปุ่น เริ่มแรกเดิมที่ประเทศญี่ปุ่น ไม่ได้ ใช้เป็นกิจกรรม 5 ส. ที่เรารู้จักในตอนนี้ แต่เป็นการการพัฒนาแนวความคิดมาจากในเรื่องการ ควบคุมคุณภาพ (Quality control: QC) โดยเดิมที่ประเทศญี่ปุ่นเคยประสบปัญหาสินค้าด้อยคุณภาพ เป็นอย่างมากไม่สามารถสู้กับประเทศอื่น ๆ ได้ จากปัญหานี้เอง ญี่ปุ่นจึงขอความร่วมมือจากทาง อเมริกา อเมริกาจึงส่งผู้เชี่ยวชาญมาดูแลและให้ความรู้ในเรื่องการควบคุมคุณภาพสินค้ามาประเทศ ญี่ปุ่น ในระยะแรกๆที่เริ่มทำนั้นถือว่าเป็นเรื่องแปลกใหม่ของประเทศญี่ปุ่นเลยทีเดียวเพราะเพิ่งจะมี แนวคิดแบบนี้เข้ามา แต่บริษัทต่าง ๆ ต่างพากันให้ความสนใจกันเป็นอย่างมากและเรียนรู้กัน อย่างจริงจังด้วยแนวคิดต่าง ๆ ที่อเมริกานำเข้ามาสอนสามารถเข้ากันกับอุปนิสัยโดยรวมของคน ญี่ปุ่นที่เป็นผู้ใฝ่ในการเรียนรู้และรักที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ จนทำให้ญี่ปุ่นนำสิ่งที่เอามาจาก ประเทศอื่นสามารถพัฒนามาเป็นแนวทางของประเทศญี่ปุ่นได้ ให้กลายเป็นการควบคุมคุณภาพ ในแบบญี่ปุ่น การเริ่มเป็นกิจกรรม 5 ส. นั้นเริ่มจากการที่ประเทศญี่ปุ่นมีการมุ่งเน้นไปที่การควบคุม คุณภาพเป็นอย่างมาก มีบริษัทภายในประเทศนำแนวทางนี้ไปใช้กันอย่างแพร่หลาย มุ่งเน้นไปที่ การปฏิบัติได้แบบง่าย เข้าใจง่าย และเน้นไปที่การรักษาสภาพแวดล้อม แต่เป็นแนวทางที่ปฏิบัติ ได้จริง จึงมีการตั้งชื่อขึ้นมาใหม่เป็นหลักการปฏิบัติการควบคุมคุณภาพแบบ 5S

กิจกรรม 5 ส. เข้ามาประเทศไทยได้อย่างไร

สำหรับประเทศไทยนั้น บริษัทเอ็นเอชเค สปรिंग (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทแห่งแรก ที่นำกิจกรรม 5 ส. มาใช้ในช่วงปี พ.ศ. 2522 โดยตอนนั้นเรียกกันว่า 5 ส. ในครั้งแรกนั้น Mr. Shigemi Mmorita ประธานกรรมการบริษัทได้นำมาใช้ปฏิบัติเพียงแค่ 3 ส. แรกก่อน เพื่อให้เป็นพื้นฐานและสามารถปฏิบัติได้จริงในการบริหารบริษัทจนเห็นว่าแนวทางนี้สามารถใช้ได้จริง นำไปปฏิบัติแล้วเห็นผลได้อย่างชัดเจน จากนั้น ในปี พ.ศ. 2524 จึงประกาศใช้ 5 ส. เป็นนโยบายในการบริหารงาน โดยเริ่มจากการที่ให้ผู้ที่ขึ้นในการทำงานสูงกว่าหรือหัวหน้าเป็นผู้นำ คอยแนะนำและสอนให้กับพนักงานที่มีขั้นต่ำกว่าลงลงมาจนครบทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ อย่างถูกต้องเมื่อเห็นว่ามี การนำแนวทางกิจกรรม 5 ส. มาใช้แล้วเกิด ประโยชน์ได้อย่างที่ฝ่ายบริหารได้ตั้งเป้าไว้ก็ปฏิบัติแบบนี้ตลอดมาอย่างสม่ำเสมอ จากนั้นในช่วง ปี พ.ศ. 2526 กลุ่มบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ได้นำกิจกรรม 5 ส. มาดำเนินการในบริษัทบ้างและ เห็นผลอย่างชัดเจนเลยมีการเผยแพร่ความรู้ของกิจกรรม 5 ส. นี้ให้กับบริษัทอื่น ๆ ที่สนใจ ทั้งบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยและจากภายนอก ต่อมาวิศวกรและเจ้าหน้าที่ของบริษัทในเครือซีเมนต์ ไทยได้ประชุมปรึกษาและบัญญัติศัพท์เดิม ในภาษาญี่ปุ่นมาเป็นภาษาไทยให้คล้องเสียงกันกับ 5 S ซึ่งประกอบไปด้วย

S ที่ 1 คือ สะสาง (Seiri) คือ ทำให้เป็นระเบียบ การแยกสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้ และ สิ่งของที่ไม่จำเป็นต้องใช้เอาทิ้งไป โดยกำหนดเป็นขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน คือ การสำรวจ การแยก และการขจัด กล่าวคือทำการสำรวจพื้นที่หรือสถานที่การทำงานว่ามีสิ่งของใดอยู่ในบริเวณนั้นบ้าง ทำการแยกแยะว่าสิ่งใดที่จำเป็นต้องใช้งานและสิ่งใดที่ไม่จำเป็นต้องใช้แล้ว ก็ทำการขจัดสิ่งที่ไม่ใช้ ออกไปจากบริเวณนั้น ทำให้พื้นที่ตรงจุดนั้น ๆ มีพื้นที่ไว้สำหรับใช้ทำงานเพิ่มมากขึ้น

S ที่ 2 สะดวก (Seiton) คือ สะดวก วางของในที่ที่ควรอยู่ จัดวางของที่จำเป็นต้องใช้ ให้เป็นระเบียบเพื่อให้เกิดความปลอดภัย สามารถนำของออกมาใช้ได้ทันที และคงไว้ซึ่งคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน คือ กำหนดของที่จำเป็น แบ่งหมวดหมู่ จัดเก็บให้เป็นระบบมีระเบียบ ใช้บ่ออยู่ใกล้กัน ๆ ใช้อุปกรณ์ กล่าคือ เมื่อทำการแยกแยะสิ่งของแล้วก็กำหนดสิ่งของที่จำเป็นไว้ ทำการแบ่งหมวดหมู่ในการใช้งาน โดยดู จากความถี่ในการใช้งาน สิ่งไหนใช้งานบ่อยก็เก็บให้อยู่ใกล้ ๆ สามารถหยิบใช้ได้สะดวก และรวดเร็ว สิ่งของอันไหนที่ไม่ค่อยได้ใช้ก็จัดให้อยู่ไกล ๆ หรือสิ่งไหนไม่ใช้แล้วก็นำออกไป และจัดสิ่งของที่อยู่ให้เป็นระเบียบ

S ที่ 3 สะอาด (Seiso) คือ สะอาด คือการปิดกวาดเช็ดถูสถานที่ทำงาน สิ่งของหรือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สะอาดอยู่เสมอโดยแบ่งขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ กำหนดพื้นที่รับผิดชอบ ขจัด

ต้นเหตุของความสกปรก ทำความสะอาดแม้แต่จุดเล็ก ๆ ปิดกวาดเช็ดถูพื้นให้สะอาด กล่าวคือ เราต้องกำหนดพื้นที่ในการปฏิบัติงานแล้วสังเกตรอบพื้นที่ว่าต้นเหตุของสิ่งสกปรกมาจากไหน เราจะได้แก้ไขได้ถูกจุด แม้แต่จุดเล็ก ๆ ก็ไม่ควรมองข้ามต้องทำความสะอาดให้ทุกจุดไม่ว่าจะเป็น การปิด กวาด เช็ด ถู ซัด

S ที่ 4 สุขลักษณะ (Seiketsu) คือ สุขลักษณะ โดยการปฏิบัติ 3 ส แรก สะสาง สะดวก สะอาด ทำให้ครบและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ และปฏิบัติแบบนี้ไปตลอด โดยไม่มีการยกเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะทุกข้อสำคัญหมดและส่งผลถึงกัน รักษาการปฏิบัติแบบนี้ให้เป็นประจำ

สุดท้าย S ที่ 5 คือ การสร้างนิสัย (Shitsuke) คือ สร้างนิสัย โดยการรักษาและปฏิบัติตัวตามวิธีของ 4ส แรก สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ ทำให้เป็นประจำ สม่ำเสมอ อาจจะทำทุกวัน ทำอาทิตย์ละครั้งหรือเดือนละครั้ง โดยการกำหนดวันที่แน่นอน หรืออาจจะมีการทำครั้งใหญ่ปีละครั้งหรือสองครั้งก็แล้วแต่องค์กรที่นำไปใช้ปฏิบัติแต่ต้องเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามแบบแผน ปลูกฝังให้ทำเป็นประจำจนเป็นนิสัย

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5 ส.

วัตถุประสงค์หลัก ๆ เลขของกิจกรรม 5 นั้น ก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ภายใต้การเพิ่มประสิทธิภาพนั้นก็ต้องแยกย่อยออกไปอีก ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มตั้งแต่การจัดทำนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรการพัฒนาองค์กรหรือบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาตั้งแต่ตัวบุคคลไปจนถึงสถานที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารองค์กรของผู้บริหารต่อไปอีกด้วย

ประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส.

ประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส. นั้นแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ๆ คือ 1) ลูกค้ำหรือผู้ให้บริการ 2) องค์กรหรือบุคลากรในสถานที่ให้บริการ

1. 5 ส. ให้ประโยชน์ลูกค้ำหรือผู้ให้บริการ กล่าวคือ ผู้ให้บริการได้รับการดูแลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องรอเป็นเวลานาน ๆ เนื่องจากพนักงานมีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น เมื่อสภาพการทำงานของพนักงานเป็นไปในทางที่ดีความรู้สึกของผู้ให้บริการก็เกิดความรู้สึกดี ๆ เกิดขึ้นเช่นกัน เกิดความมั่นใจในองค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้น ๆ

2. 5 ส. ให้ประโยชน์ผู้ให้บริการหรือพนักงาน กล่าวคือ เมื่อมีการปฏิบัติตามแนวทางของกิจกรรม 5 ส. แล้วองค์กรก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สภาพขององค์กรหรือสถานที่ปฏิบัติงานก็จะดูเรียบร้อย สะอาดตาเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดวางจุดให้บริการที่เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังเพิ่มความสะอาดให้แก่ผู้บริการ สิ่งของต่าง ๆ ภายในองค์กรจะถูกจัดเรียงใหม่

ให้เข้าที่เหลือแต่ของที่ต้องใช้หรือใช้งานบ่อย ๆ ทำให้สถานที่ทำงานมีพื้นที่มากขึ้น สะดวกสบาย คุโล่งและสะอาดตา เมื่อพนักงานนำกิจกรรม 5 ส. ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ในส่วนของตัวพนักงานเองนั้น ก็จะทำให้สภาพในการทำงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันของพนักงานทำให้งานสำเร็จได้ตามเวลาที่ตั้งเป้าหมายไว้ สร้างความน่านับถือหรือ ความเชื่อให้กับองค์กรนั้น ๆ ทั้งยังช่วยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขระบบการทำงาน หรือการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ อีกด้วย

แต่ปัญหาที่ผ่านมานั้นกิจกรรม 5 ส. ในประเทศไทยไม่ค่อยประสบผลสำเร็จมากนัก หลาย ๆ บริษัทหรือหลายองค์กรประเทศไทยมีการนำแนวทางการทำกิจกรรม 5 ส. ไปใช้จริง แต่เป็นการใช้การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ปฏิบัติแบบทำบ้างไม่ทำบ้าง หรือทำแต่ไม่ครบถ้วนตามแบบฉบับที่สมควรปฏิบัติกัน ด้วยความไม่ใส่ใจที่จริงจังทำให้บางหน่วยงานไม่ค่อยเชื่อมั่นและมั่นใจกับ กิจกรรม 5 ส. เพราะมองว่านำมาใช้ปฏิบัติแล้วไม่เกิดผล ทั้ง ๆ ที่จริงแล้วเกิดจากความไม่ใส่ใจของผู้ นำหรือผู้บริหารเองที่ไม่ศึกษาแนวทางนี้ให้ชัดเจน ให้เข้าใจอย่างถูกต้อง เมื่อผู้บริหารหรือหัวหน้า ไม่เข้าใจแล้วจะนำความรู้มาถ่ายทอดให้ลูกน้องได้อย่างถูกต้องได้อย่างไร อย่างไรก็ตามกิจกรรม ทุกอย่างจะเกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายถ้าศึกษาแนวทาง วิธิตด วิธิตทำให้ดี ให้เข้าใจอย่างชัดเจนแล้วเกิด การถ่ายทอดจากผู้นำสู่ลูกน้องอย่างถูกต้อง เชื่อว่าก็จะส่งผลดีต่อการบริหาร และการพัฒนาองค์กร ตามมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายฝน สุขสม (2554) ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อกิจกรรม 5 ส. กรณีศึกษา บริษัท ศรีตรังอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขาจากนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ผลการวิจัยว่า จากการศึกษานักงาน จำนวน 125 คน พบว่า พนักงานมีทัศนคติโดยรวม ในระดับเห็นด้วย โดยจำแนกตามปัจจัยบุคคล ในด้านเพศ อายุ อายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อทัศนคติต่อกิจกรรม 5 ส. แตกกันด้วย และยังพบว่าปัจจัยทางด้านองค์กร มีผลต่อทัศนคติในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ได้ผลการวิจัยว่า การทำงานของ บุคลากรเกิดจากแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับมากที่สุด แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ระดับมาก แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ระดับมาก แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ระดับมาก และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับมากที่สุด

วุฒิพงษ์ เรืองสุข (2557) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5 ส. ของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ได้ผลสรุปว่าพนักงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.60 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 38.03 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.97 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 45.07 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และร้อยละ 26.76 อยู่แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา ร้อยละ 23.94 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ส่งให้ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. แตกต่างกันสามด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นั้น และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล แต่ปัจจัยบุคคลด้านอื่น คือ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุงาน ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน สาขาที่แตกต่างกัน ยุคสมัยที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิด ความรู้สึกและความต้องการแตกต่างกันไป

กัปนาท เบ็ญหมัด (2558) ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรทุ่งตำเสา ตำบลฉลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้ผลสรุปว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในระดับมาก โดยจำแนกค่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ การศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.4 ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระดับ ปวช/ ปวส คิดเป็นร้อยละ 31.3 ชั้นยศเป็นชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุราชการ ระหว่าง 26-30 ปี และ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ผลจากการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ต่างกัน ทั้งการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยชั้นยศและอายุราชการไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของข้าราชการตำรวจสถานีภูธรทุ่งตำเสา

สุดา รัตนเอี่ยม (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ 5 ส. กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ชนสาร เซ็นทรัล สตีล จำกัด ได้ผลสรุปว่าพนักงานบริษัท ชนสาร เซ็นทรัล สตีล จำกัด มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. อยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 อายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 อยู่แผนกบัญชี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 พนักงานทั่วไป 68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ซึ่งด้านที่ได้รับระดับมากที่สุดคือ ด้านสะอาด

รองลงมาคือ ด้านสุขลักษณะ ด้านสะดวก ด้านสะอาดและด้านสร้างลักษณะนิสัย ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน กิจกรรม 5 ส. จึงส่งผลให้การทำงานของพนักงานของบริษัท ชนสาร เช่น วัลลิสติล จำกัด มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรให้ความรู้แก่พนักงานและจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง

คาริน ปฎิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 27-33 ปี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีรายได้ 20,000-40,000 บาท ในด้านปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ปัจจัยจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

นิทัศน์ แห่งทอง (2556) ศึกษาทัศนคติและการมีส่วนร่วมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ในเขตนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้ผลการวิจัยว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในระดับมาก และมีส่วนร่วมต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พนักงานที่มีปัจจัยบุคคลแตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติและการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. แต่มีพนักงานที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. แตกต่างจากกลุ่มอื่น เมื่อผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและการมีส่วนร่วม

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ที่ทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาและแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง ทศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 399 คน แยกเป็นข้าราชการ อบจ. 178 คน พนักงานจ้าง อบจ. 200 คน ลูกจ้าง อบจ. 21 คน การเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 16 คน ซึ่งทำการเก็บข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นระดับดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------|
| 1. ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่และบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ | จำนวน 2 คน |
| 2. ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมคุณภาพชีวิตและบุคลากร
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต | จำนวน 2 คน |
| 3. ผู้อำนวยการ กองแผนและงบประมาณและบุคลากร
กองแผนและงบประมาณ | จำนวน 2 คน |
| 4. ผู้อำนวยการ กองคลังและบุคลากรกองคลัง | จำนวน 2 คน |
| 5. ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ. และบุคลากร
กองกิจการสภา อบจ. | จำนวน 2 คน |
| 6. กองพัสดุและทรัพย์สินและบุคลากรกองพัสดุและทรัพย์สิน | จำนวน 2 คน |
| 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและบุคลากร | จำนวน 2 คน |

8. กองการท่องเที่ยวและกีฬาและบุคลากรกองการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) และใช้คำถามที่เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ให้รู้ถึงทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำรา เอกสารและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับทัศนคติ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์และทฤษฎี
2. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และสังเกต จากข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตำรา เอกสาร และทฤษฎี
3. ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกภาพและเสียงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างละเอียด ครบถ้วน สามารถนำมาวิเคราะห์และอ้างอิงได้
4. ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามโดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ และข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างละเอียดและครบถ้วน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทัศนคติ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประกอบการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบ เทคนิควิธีการสัมภาษณ์ ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย และนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้อง โดยครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้ครบถ้วนมากที่สุด
3. ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามโดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ และข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างละเอียดและครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพทำการเก็บข้อมูลจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริงและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) วิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

1. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ศึกษาวิธีการสร้างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จากเอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

2.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) และใช้การสังเกตการณ์ร่วมด้วย ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดไปเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในอนาคต และก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ทาง ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากทางมหาลัยส่งไปถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อทำการนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการใช้สัมภาษณ์ โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้ด้วย

2.2 ในวันที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตในการจดบันทึกและภาพถ่ายตลอดการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาประมาณ 20-50 นาที ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะจดบันทึกประเด็นสำคัญและเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ลง ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ตามความจริงที่ได้สัมภาษณ์ รวมถึงขออนุญาตติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ภายหลัง หากผู้วิจัยต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุด

2.3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกและถอดเทปรายวัน และทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อมีข้อมูลส่วนไหนที่ไม่ชัดเจนได้ทำการแก้ไข เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยทำการถอดเทปแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา Content analysis โดยดูคำซ้ำของผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 16 คน ที่มีความหมายซ้ำกันในข้อคำถามนั้นๆ และนำมาสรุปเป็นผลวิจัยที่ต้องการตามวัตถุประสงค์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้เทคนิคที่เรียกว่า Content analysis ซึ่ง (Bordens & Abbott, 1999 อ้างถึงใน ชลิตา เพียรสร้าง, 2554, หน้า 36) ได้อธิบายไว้ว่าการวิเคราะห์ผลนี้จะใช้เทคนิค Content analysis โดยเป็นเทคนิคที่มุ่งเน้นไปยังการตีความหมายที่แท้จริงที่ให้ผู้สัมภาษณ์ต้องการสื่อกับผู้วิจัย โดยอาศัยวิจารณ์ญาณของผู้ทำวิจัยเป็นหลักและนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปเป็นผลการสัมภาษณ์ในงานวิจัยตามที่ต้องการของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง ทักษะคิด แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Quatitative research)

การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) และใช้คำถามที่เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ให้รู้ถึงทักษะคิด แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 16 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักของเชิงคุณภาพ เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการถอดเทปเพื่อนำเนื้อหามาวิเคราะห์ ซึ่งจะยึดตามคำซ้ำ ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 16 คน ที่มีความหมายคล้าย ๆ หรือซ้ำ ๆ กัน และสรุปเป็นผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยจะแบ่ง การนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการและบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

1. ผลการสัมภาษณ์ด้านทักษะคิด
2. ผลการสัมภาษณ์ด้านแรงจูงใจ
3. ผลการสัมภาษณ์ด้านการมีส่วนร่วม
4. ผลสัมภาษณ์ถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

ส่วนที่ 3 ผลสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 399 คน แยกเป็นข้าราชการ อบจ. 178 คน พนักงานจ้าง อบจ. 200 คน ลูกจ้าง อบจ. 21 คน การเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 16 คน ซึ่งทำการเก็บข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นระดับดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------|
| 1. ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่และบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ | จำนวน 2 คน |
| 2. ผู้อำนวยการ กองส่งเสริมคุณภาพชีวิตและบุคลากร
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต | จำนวน 2 คน |
| 3. ผู้อำนวยการ กองแผนและงบประมาณและบุคลากร
กองแผนและงบประมาณ | จำนวน 2 คน |
| 4. ผู้อำนวยการ กองคลังและบุคลากรกองคลัง | จำนวน 2 คน |
| 5. ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ. และบุคลากร
กองกิจการสภา อบจ. | จำนวน 2 คน |
| 6. กองพัสดุและทรัพย์สินและบุคลากรกองพัสดุและทรัพย์สิน | จำนวน 2 คน |
| 7. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและบุคลากร | จำนวน 2 คน |
| 8. กองการท่องเที่ยวและกีฬาและบุคลากรกองการท่องเที่ยวและกีฬา | จำนวน 2 คน |
- ผู้สัมภาษณ์ได้สละเวลาการทำงาน โดยเปิดโอกาสในการสัมภาษณ์และร่วมมือ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างดียิ่ง เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ทางผู้วิจัยได้กำหนดรหัส P1-P16 เพื่อแทนตัวบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำเอกสารจากทางวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ไปมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล โดยมีการนำเอกสารคำถามกึ่งโครงสร้างมอบให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถาม และได้มีการโทรศัพท์ติดต่อยืนยัน วัน สถานที่ ที่จะเข้าสัมภาษณ์ ซึ่ง P1-P16 คือลำดับก่อนหลังของผู้ให้สัมภาษณ์

P1 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 54 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อายุการทำงาน 31 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P2 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 40 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อายุการทำงาน 12 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P3 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 45 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการ กองการท่องเที่ยวและกีฬา ชลบุรี อายุการทำงาน 22 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P4 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 33 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อายุการทำงาน 3 ปีเศษ สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P5 (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 56 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อายุการทำงาน 32 ปี สังกัดหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P6 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 54 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อายุการทำงาน 33 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P7 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 50 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัสดุ และทรัพย์สิน อายุการทำงาน 30 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P8 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 54 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัสดุ อายุการทำงาน 25 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P9 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 52 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกิจการ สภา อายุการทำงาน 33 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P10 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 41 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายงบประมาณ มาพัฒนารายได้ อายุการทำงาน 15 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

P11 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 46 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผน และงบประมาณ อายุการทำงาน 26 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P12 (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 49 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อายุการทำงาน 13 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

P13 (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 47 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน อายุการทำงาน 27 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P14 (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 51 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อายุการทำงาน 11 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P15 (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 55 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง อายุการทำงาน 33 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

P16 (นามสมมติ) เพศชาย อายุ 32 ปี ตำแหน่งงาน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อายุการทำงาน 3 ปี สังกัดหน่วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
P1	หญิง	54	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	31 ปี
P2	หญิง	40	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	12 ปี
P3	หญิง	45	ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา	22 ปี
P4	หญิง	33	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3 ปี
P5	ชาย	56	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	32 ปี
P6	หญิง	54	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	33 ปี
P7	หญิง	50	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	30 ปี
P8	หญิง	54	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	25 ปี
P9	หญิง	52	ผู้อำนวยการกองกิจการสภา	33 ปี
P10	หญิง	41	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณมาพัฒนารายได้	15 ปี
P11	หญิง	46	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	26 ปี
P12	ชาย	49	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13 ปี
P13	ชาย	47	นักบริหารงาน (แทนผู้อำนวยการกอง ส่งเสริมคุณภาพชีวิต)	27 ปี
P14	ชาย	51	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	11 ปี
P15	หญิง	55	ผู้อำนวยการกองคลัง	33 ปี
P16	ชาย	32	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3 ปี

จากตารางที่ 4-1 ผลการสำรวจแสดงให้เห็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นเพศหญิง 11 คน เป็นเพศชาย 5 คน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3-33 ปี

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้อำนวยการกอง จำนวน 8 คน ได้แก่ P1, P3, P5, P7, P9, P11, P13, P15 ประกอบด้วยเพศหญิง 6 คน เพศชาย 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากรในกอง จำนวน 8 คน ได้แก่ P2, P4, P6, P8, P10, P12, P14, P16 ประกอบด้วยเพศหญิง 5 คน เพศชาย 3 คน

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการและบุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-2 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของทัศนคติ ผู้ให้สัมภาษณ์

ทัศนคติ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ร้อยละ
ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100
ความเข้าใจ																	
อารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	93.75
ความรู้สึก																	
พฤติกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	93.75

จากตารางที่ 4-2 ทัศนคติโดยรวมเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ศ. ของบุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 16 คน จาก 16 คน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ศ. คิดเป็น ร้อยละ 100

ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีอารมณ์ ความรู้สึกเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ศ. คิดเป็น ร้อยละ 93.75

ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีพฤติกรรมเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ศ. คิดเป็นร้อยละ 93.75 P1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า มีการร่วมกันทำกิจกรรม 5 ศ. หลายครั้ง โดยทุกคนร่วมมือกันทำ เพราะกิจกรรม 5 ศ. เป็นกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคีกัน ในหน่วยงาน และช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้หน่วยงานดีขึ้น

P2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ถ้าทุกคนทำได้เป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะกิจกรรม 5 ศ. เป็นมาตรฐานสากล ที่ทั่วโลกยอมรับ ทุกคนร่วมมือกันทำได้เป็นสิ่งที่ดี ทุกคนทราบภายใต้เกณฑ์ 5 ศ. เป็นอย่างไร แต่จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคน ในหน่วยงาน โดยการเริ่มทำจากสิ่งเล็ก ๆ ที่ตนเองสามารถทำได้แล้วค่อยทำเพื่อส่วนรวม ถ้าทุกคนร่วมมือกัน ทำงานทุกอย่าง กิจกรรม ทุกอย่างก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย

P3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ดี เป็นสิ่งที่ดีถ้าทำได้ เพราะ 5 ศ. เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติจริงทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีมาก เวลาในการทำกิจกรรม 5 ศ. จึงไม่ค่อยมี

P4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า คิดว่าเป็นกิจกรรมที่ดี เพราะมีประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เป็นการสร้างนิสัยของตัวบุคคลให้ดีขึ้น กิจกรรม 5 ส. ทางหน่วยงานได้ให้ความสนใจมาก คอยสนับสนุน เมื่อมีการทำกิจกรรม 5 ส. เพราะประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส. ไม่ใช่แค่ตัวบุคลากรเท่านั้นแต่เป็นประโยชน์โดยรวมแก่องค์กรด้วย

P5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ดี เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก เพราะถ้าร่วมมือร่วมแรงกันทำทุกกอง ทุกหน่วยงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับ สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นกิจกรรมที่ดีถ้าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ดำเนินกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง

P6 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ดี ส่งผลให้หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพัฒนาในทางที่ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น เมื่อภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นก็สามารถสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้อย่างมาก

P7 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานและตัวบุคลากรเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ช่วยให้เรื่องการจัดเก็บเอกสารเป็นเรื่องง่าย เป็นระเบียบวินัยมากขึ้น การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรดีขึ้นและช่วยสร้างนิสัยของตัวบุคลากรให้เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มากขึ้นด้วย

P8 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เห็นด้วยว่าควรมีกิจกรรม 5 ส. เพราะช่วยให้พื้นที่การทำงานสะอาด เรียบร้อย มีระเบียบมากขึ้น เมื่อบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังช่วยลดระยะเวลาในการค้นหาเอกสาร ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขององค์กรได้ เมื่อทุกอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย

P9 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ดี ช่วยเพิ่มความมีระเบียบเรียบร้อย พื้นที่สะอาด ค้นหาเอกสารได้ง่ายขึ้น เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมาก ช่วยลดต้นทุน ในการค้นหาเอกสาร ช่วยในเรื่องของการพัฒนาตัวบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงอยากให้เป็นนโยบายแห่งชาติอีกครั้ง เพราะการทำกิจกรรม 5 ส. เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน ที่ได้ประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ทั้งตัวบุคลากรเองและองค์กรที่สังกัด

P10 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ดี แต่อยู่ที่ความคิดส่วนบุคคล เป็นกิจกรรมที่ทำก็ได้ ไม่ทำก็ได้ ไม่ส่งผลอะไร เพราะงานของแต่ละคนมีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีเวลาทำกิจกรรม 5 ส.

P11 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. ควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพราะช่วยให้หลายอย่าง ในหน่วยงานดีขึ้น มีความสะอาด จัดเก็บ ค้นหาเอกสารได้ง่าย ลดค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน เมื่อเราเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบ ทำให้เราพบข้อบกพร่องของเอกสารได้ง่าย จึงทำการซ่อมแซมได้แทนที่จะทำลายทิ้ง กิจกรรมนี้จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างนิสัยจากตัวบุคลากรให้ทำงานอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและทำงานเพื่อส่วนรวม ถ้าทุกคนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างจริงจังจะส่งผลดีต่อตัวบุคลากรเองและภาพรวมขององค์กรได้

P12 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ดีมาก เห็นด้วยอย่างมากในกิจกรรมนี้ ช่วยในเรื่องของการจัดหมวดหมู่ ในเรื่องของการค้นหาได้ดีมากและช่วยถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีขึ้น ถ้าเราทุกคนร่วมกันทำอย่างจริงจัง คอยสนับสนุนเมื่อมีการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างเต็มที่ และทำออกมาจากจิตสำนึกของตนเองโดยไม่ต้องมีใครบังคับ เป็นเรื่องที่ดีมาก เมื่อบรรยากาศโดยรวมขององค์กรน่าอยู่ บุคลากรก็ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

P13 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ดี ช่วยให้พื้นที่สะอาด เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็น การค้นหาเอกสารก็สามารถทำได้ง่าย รวดเร็ว ถ้าไม่มีการจัดให้เป็นระบบ ระเบียบ เวลาในการค้นหาที่เพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายในองค์กรก็เพิ่มขึ้นโดยเสียเปล่า กิจกรรมนี้ยังส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดูดีขึ้นและสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างมาก

P14 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ดีมาก เมื่อบรรยากาศในการทำงานดี ช่วยให้ประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น เมื่อบุคคลภายนอก เข้ามาติดต่อราชการที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ก็สามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรได้ กิจกรรม 5 ส. จึงเป็นหัวใจหลักและเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานให้ออกมาได้มีประสิทธิภาพ

P15 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่ดี ถ้าเราทุกคนร่วมมือกันทำ ทำอย่างจริงจัง เพราะช่วยเรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อยได้ดีมาก สถานที่ทำงานสะอาด บรรยากาศการทำงานก็ดีขึ้น ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี บุคลากรก็ทำงานได้อย่างมี

ความสุข ส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เมื่อทุกอย่างเป็นระบบสามารถสร้างภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรให้ดีขึ้นได้

P16 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. เป็นกิจกรรมที่ต้องมีคู่หน่วยงาน เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของงานให้เป็นระบบ เป็นกิจกรรมที่ดีมากช่วยในการทำงานให้สะดวกยิ่งขึ้น ง่ายยิ่งขึ้น รวดเร็วเวลาค้นหาเอกสาร พื้นที่การทำงานสะอาด สิ่งแวดล้อมรอบข้างดี ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ผลงานที่ออกมา ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 4-3 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ร้อยละ
ความสำเร็จของงาน	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	87.5
การยอมรับนับถือ	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	93.75
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	75
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	50
ความรับผิดชอบ	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	18.75

จากตารางที่ 4-3 แรงจูงใจโดยรวมเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ 14 คน จาก 16 คน มีความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 87.50

ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 93.75

ผู้ให้สัมภาษณ์ 12 คน จาก 16 คน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 75

ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คน จาก 16 คน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 50

ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน จาก 16 คน มีความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 18.75

P1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น เราทุกคนต่างต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเราทำงานได้สำเร็จ สิ่งที่เราหวังคือคำชมเชย การยอมรับจากผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ เมื่อเรามีกำลังใจในการทำงาน งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

P2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เราทุกคนต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่เราหวังคือคำชมเชย เพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงจูงใจที่ดีมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อทำงานได้สำเร็จ งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพก็ช่วยส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีมากขึ้น ถ้าเรามีบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี เราก็สามารถทำงานได้ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

P3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจมีก็ได้ ไม่มีก็ได้ ไม่มีผลต่อการทำ เพราะมีงานที่สำคัญกว่า ความสำคัญของกิจกรรมนี้จึงค่อยลงไป บางทีเปลี่ยนผู้นำนโยบายก็เปลี่ยนตามผู้นำนั้น การให้ความสำคัญตรงนี้ก็จึงถูกกลืนหายไป

P4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ถ้าเราลงมือทำก็กลายเป็นผลงานของตนเอง และเป็นผลงานของกอง เมื่อทำงานได้สำเร็จเราจะได้รับคำชมเชย ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้นเมื่อเราทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทางผู้บริหารอาจเล็งเห็นถึงความสามารถของเรา ซึ่งอาจมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้ดูแลแทนเป็นเรื่องที่ดี เพราะได้รับความไว้วางใจ จากท่านผู้บริหาร

P5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจมีส่วนช่วยในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เพราะเป้าหมายหลักในความสำเร็จของงานต้องทำกิจกรรม 5 ส. นี้ควบคู่ไปด้วย เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ทั่วโลกยอมรับ หน่วยงานต่าง ๆ ยอมรับ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของงาน เนื่องจากเราต้องพิจารณาที่ตัวบุคคลว่าทำประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ ต้องสนับสนุนบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ร่วมมือและร่วมทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง กิจกรรม 5 ส. เป็นจุดเริ่มต้นของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากถ้าสิ่งแวดล้อมดี สะอาด เป็นระเบียบ ส่งให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน เราจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

P6 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจจากความสำเร็จของงาน เป็นตัวช่วยให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น ในเรื่องการยอมรับนับถือ โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการคำชมเชย คำยินดีต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาของเรา คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติอย่างดียิ่ง รางวัลถือเป็นขวัญ กำลังใจอีกอย่างที่ดี ถ้าได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชาแล้วนั้นก็จะส่งผลให้งาน ที่ทำออกมาได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

P7 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. ส่งผลต่อแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน เพราะเมื่อเรา ทุกคนทำงาน ได้สำเร็จ ผลที่ตามมาคือคำชมเชย รางวัล การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากผลงานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว เราจะทำงาน ได้ อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถและมีความสุขกับงานที่ได้ทำนั้น

P8 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อเราได้รับคำชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเราทำงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เราทำงานอย่างสนุก ไม่เครียด ไม่ว่าจะงานจะยากเพียงใดต้องรับผิดชอบมากแค่ไหนก็สามารถทำให้สำเร็จได้ ผลงานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เมื่อเราทำงาน ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เราก็ได้ความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานด้วยตนเองและได้รับผิดชอบงานส่วนใหม่ ๆ

P9 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. คือเมื่อเราทำงาน ได้สำเร็จ เราก็ต้องการ คำชมเชย การยอมรับจากหัวหน้า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น เพราะถ้าเราทำงาน ได้ออกมามีประสิทธิภาพ ทางผู้บริหารจะคอยสนับสนุนบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ทำงาน ได้ออกมามีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือการเปลี่ยนสายงาน ทางผู้บริหารจะพิจารณาบุคคลนั้นเป็นพิเศษ และให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก

P10 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมีส่วนเพราะ เมื่อเราทำงาน ได้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ สิ่งที่ต้องการ คือคำชมเชย การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

P11 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. เป็นกิจกรรมที่ดีที่ช่วยให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น เนื่องจากเมื่อเราเก็บสิ่งของไว้เป็นระเบียบการหาเอกสารมาทำงาน ก็ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น และเมื่อทำงาน ได้สำเร็จรางวัลที่ได้คือการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ก่อนที่คำชมจะเกิดต้องมีการบริหารจัดการของกิจกรรม 5 ส. เป็นตัวช่วยให้งานเป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น

P12 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังนิสัยการทำงานของคน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อทำงานได้สำเร็จ ผลที่ได้คือการยอมรับ คำชมเชย คำยินดีทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกที่อยากทำงานให้เต็มที่ เพิ่มความสามารถของตนเอง เกิดแรงจูงใจที่จะทำให้ทำงานออกมาดีสนใจมากยิ่งขึ้น

P13 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กิจกรรม 5 ส. ประสบความสำเร็จ ได้ง่าย เนื่องจากท่านเป็นแบบอย่างของบุคลากรในองค์กร และเมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จ ผลที่บุคลากรจะได้รับคือ คำชมเชย คำยินดี รางวัลและการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ เมื่อมีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ทำงานออกมา จะมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

P14 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า เมื่อเราทำงานออกมาดีสิ่งที่ต้องการคือคำชมเชย คำยินดีจากผู้บริหารและหัวหน้า คำชมเชยเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากขึ้น

P15 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลมากต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อทำงานออกมาอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม ใครก็ต่างชื่นชม เมื่อมีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ทำงานออกมามีประสิทธิภาพ มีความสร้างสรรค์ในผลงานเกิดขึ้น

P16 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า เมื่อเรามีแรงจูงใจให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สิ่งที่หวังคือคำชมเชย การยอมรับจากผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าของงาน เพราะงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อเราได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน แสดงว่าเราเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้า เนื่องจากเราทำงานได้มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการทำงาน ถ้าเรามีกำลังใจที่จะทำงาน งานที่ทำไม่ว่าจะยากเพียงใดก็สามารถสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-4 สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในด้านของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ร้อยละ
ในการตัดสินใจ	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	81.25
ในการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	93.75
ในการรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	93.75
ผลประโยชน์																	
ในการประเมินผล	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	75

จากตารางที่ 4-4 การมีส่วนร่วมโดยรวมเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากรในหน่วยงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า
ผู้ให้สัมภาษณ์ 13 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำกิจกรรม 5 ส.
คิดเป็นร้อยละ 81.25

ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ
93.75

ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ
93.75

ผู้ให้สัมภาษณ์ 11 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรม 5 ส. คิดเป็น
ร้อยละ 75

P1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ
เพราะกิจกรรม 5 ส. ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคน ทุกฝ่าย ทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีของบุคคล
อื่น ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและคอยติดตามผลการทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากรอาจเป็น
ในรูปแบบของการปฏิบัติหรือคอยร่วมสนับสนุนให้กิจกรรม 5 ส. นี้สำเร็จขึ้นมาได้ เกิดจาก
การร่วมแรงร่วมใจกันทั้งหน่วยงาน

P2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การทำกิจกรรม 5 ส. ต้องอาศัย
ความร่วมมือกันของทุกคนในหน่วยงาน คือทุกคนช่วยกันคนละไม้คนละมือทุกอย่างจะสำเร็จเร็ว
ขึ้น เมื่อผลงานออกมาดี ตัวเราเองเป็นคนที่ได้ประโยชน์จากการทำ ดังนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐาน
ของแต่ละคนว่าทำได้มากน้อยเพียงใด โดยเริ่มจาก การตัดสินใจที่จะทำและลงมือทำกิจกรรม
อย่างจริงจัง เมื่อกิจกรรม 5 ส. ประสบความสำเร็จจะส่งผลประโยชน์ให้กับตัวบุคลากรและ
หน่วยงานอย่างมาก

P3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ทุกคนต้องร่วมมือกันปฏิบัติ
เพราะกิจกรรม 5 ส. จะสำเร็จได้ต้องอาศัย ความร่วมมือกัน เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงาน
กิจกรรมทุกอย่าง งานทุกอย่างจะสำเร็จได้เมื่อทุกคนร่วมกันทำอย่างเต็มที่ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติ
ตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

P4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร
เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าร่วมมือกัน ภาพรวมที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมาก ไม่ว่าจะ
การตัดสินใจในการทำกิจกรรม 5 ส. การลงมือปฏิบัติ การรับผลประโยชน์หรือการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล กิจกรรมจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของทุกฝ่าย

ทุกหน่วยงานให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างเต็มที่ ผลสำเร็จที่ได้จะกลับไปหาทุกท่านที่ร่วมกันทำอย่างตั้งใจ

P5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

P6 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำกิจกรรม 5 ส. ให้เกิดประสิทธิผลเพราะว่าตามหลักทั่ว ๆ ไปแล้วนั้น การบริหารดำเนินการสั่งมาไม่ว่าจะ ไม่ว่าจาหรือลายลักษณ์อักษร เพราะในระบบ อบจ. ชลบุรี มีระบบ E-filing จะสามารถถึงถึงกันได้ครบ ทุกกองโดยไม่ต้องใช้เจ้าหน้าที่เดิน สามารถเช็คได้จากอีเมลล์ เข้าเมลล์ทันทีโดยมี Admin ของแต่ละหน่วยงาน รวมไปถึงโรงเรียนในสังกัด ถ้าไม่มีหนังสือมาเราก็ใช้วิธีโทรติดต่อประสานงาน หรือใช้ระบบในตอนนี้ คือระบบ Line application โดยไม่ต้องเสียเงิน เท่ากับประหยัดงบประมาณ ให้กับทางรัฐบาลและทางหน่วยงาน ดังนั้นกิจกรรม 5 ส. จะสำเร็จได้ ต้องอาศัย ความร่วมมือกันของคน ทุกฝ่าย ช่วยกันปฏิบัติและคอยติดตามผล แก้ไขจุดบกพร่องในการทำ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

P7 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ในหน่วยงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5 ส. ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตัดสินใจ ลงมือทำ เพราะบุคคลนั้นเองเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์รวมไปถึงหน่วยงานที่สังกัด โดยเริ่มจากกองของตนเองก่อน สะสางเอกสารที่ไม่ใช่แล้ว แล้วค่อยเริ่มลงมือทำส่วนใหญ่ที่ทุกคนมีส่วนร่วม การเข้าร่วมโครงการกิจกรรม 5 ส. ก็เป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านทรัพยากร ด้านการลงแรงร่วมทำ ต่างก็เป็นการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทั้งนั้น ขอเพียงให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำเพียงเล็กน้อย ต่อไปวันข้างหน้าก็รวมกัน เป็นภาพรวมใหญ่ได้

P8 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการทำกิจกรรม 5 ส. เพราะทุกคนต้องช่วยกันทำ ร่วมกันทำทุกฝ่าย ทำคนเดียวไม่ได้จะไม่เกิดผล ถ้าทำร่วมกับงานที่ได้รับมอบหมายก็ส่งผลให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ทุกคนจะได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนี้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความทุ่มเท ของแต่ละบุคคล ว่ามีจิตสำนึกในการทำเพื่อส่วนรวมมากน้อยเพียงใด

P9 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญมาก การมีความรัก ความสามัคคีกัน ในหน่วยงานจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการลงมือทำ การร่วมแรงร่วมใจกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ขององค์กร ก็จะประสบความสำเร็จทุกงาน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของทุกคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

P10 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ระบบการทำงานของเราต้องอาศัยความร่วมมือกันอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำกิจกรรม 5 ส. เพราะทุกคนต่างมีงานที่ต้องทำอยู่แล้ว และไม่มีเวลามาทำกิจกรรม

P11 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เวลาทำกิจกรรม 5 ส. ต้องอาศัยบุคลากร ทำเพียงคนเดียวไม่ได้ ทุกคนเริ่มทำในส่วนของตนเองก่อน เพราะว่ากิจกรรม 5 ส. ต้องเริ่มที่ตนเองถึงจะมาเป็นภาพรวมขององค์กร ถ้าร่วมมือกัน กิจกรรมก็จะสำเร็จตามที่ตั้งไว้และคอยดูแลผลลัพธ์ว่าออกมาดีเพียงใด เมื่อทุกคนร่วมกันทำงาน ทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพทุกงาน การร่วมแรง ร่วมใจกันจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานขององค์กร

P12 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรถือว่าสำคัญมาก บุคลากรในหน่วยงานจะให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมทุกครั้งที่ทำกิจกรรม 5 ส. โดยเริ่มจากการคิดทำในส่วนของตนเอง แล้วมาทำในส่วนขององค์กร ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น สามารถพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างมาก ถ้าเราทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ของกิจกรรม เมื่อกิจกรรมประสบความสำเร็จ ทุกคนก็ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันจากการทำกิจกรรม 5 ส. นี้

P13 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เพราะถ้าเรา ทำคนเดียวเป็นไปไม่ได้ที่จะทำงานได้ออกมาสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ทั้งหัวหน้า ผู้บริหารหรือ ตัวบุคลากรเองต้องเริ่มจากจิตสำนึกของตนเองก่อน ถึงจะมาลงมือทำกิจกรรมส่วนรวม เพื่อเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย เมื่อเราเห็นข้อบกพร่องของกิจกรรม เราต้องคอยปรับปรุงให้กิจกรรมพัฒนาต่อไป เมื่อเราทุกฝ่ายร่วมกันทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ กิจกรรมนี้จะประสบความสำเร็จได้โดยเร็ว

P14 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำกิจกรรม 5 ส. เพราะทุกคนต้องช่วยกันทำ โดยการสร้างจิตสำนึกของตนเอง เมื่อได้ได้รับมอบหมายงาน ต้องทำงานให้สำเร็จ รู้จักเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร กิจกรรม 5 ส. จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเราปฏิบัติเพื่อตนเองแล้ว เราก็สามารถปฏิบัติเพื่อส่วนรวมได้ ส่งผลดีทั้งตัวบุคลากรเองและต่อองค์กรของท่าน

P15 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. มาก เนื่องจากแต่ละคนมีพื้นที่เป็นของตนเอง ดังนั้นต้องเริ่มจากการทำในพื้นที่ของตนเองก่อน จัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รับผิดชอบงานของตนเองและรับผิดชอบงานของส่วนรวม เมื่อเห็นข้อบกพร่องตรงไหนควรเข้าไปช่วยแก้ไข คอยให้การสนับสนุนและร่วมแรงร่วมใจกัน

ในการปฏิบัติงาน เมื่อกิจกรรมประสบความสำเร็จ ประโยชน์ที่ได้ อาจจะเป็นรางวัลหรือ เป็นผลประโยชน์ทางสังคม กิจกรรม 5 ส. จึงเป็นกิจกรรม ที่สามารถช่วยพัฒนาองค์กรของเราได้

P16 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญต่อการทำกิจกรรม 5 ส. เพราะ ทุกคนต้องร่วมกันทำ ทำเพียงคนเดียวไม่ได้ เมื่อเห็นตรงไหนยังไม่ดี ต้องคอยช่วยปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้น เราทุกคนต้องร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจในการทำงาน เมื่อเราทำงานอย่างสบายใจ ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4 ถึงปัญหา อุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบว่า

P1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า กิจกรรม 5 ส. เคยทำหลายครั้งแล้วแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรไม่ทำอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าต้องคอยบอกให้ทำงานให้เรียบร้อย การทำงานกับคนเป็นเรื่องยาก เพราะบางคนทำ บางคนไม่ทำ บางคนไม่มีความรับผิดชอบ แนะนำ ตักเตือนแล้วแต่ยังไม่ปฏิบัติตาม ปัญหาทั้งหมดเกิดมาจากจิตสำนึกของคน จิตสำนึกของคนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ถ้าบุคคลนั้นมีจิตสำนึกที่ดี งานทุกอย่าง กิจกรรมทุกอย่างจะออกมาได้ดี โดยที่ไม่ต้องมีการบังคับ เพราะเค้าจะทำด้วยความเต็มใจ

P2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เกิดจากทัศนคติของแต่ละคน จิตสำนึกของแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนคิดว่าไม่เกิดประโยชน์แก่ตนเองจึงไม่ทำ ไม่มองถึงผลสำเร็จโดยรวม ว่าการทำกิจกรรมนี้สามารถ ช่วยพัฒนาทั้งตัวบุคลากรเอง ละยังสามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้

P3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า การไม่ให้ความสำคัญในกิจกรรม 5 ส. บุคลากรไม่ให้ความสนใจเรื่องส่วนรวม ทำแต่สิ่งที่ตนเองคิดว่าสบาย ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ไม่มองถึงภาพรวมขององค์กร ทำแต่สิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมาย ทำแต่สิ่งที่ตนเองสบายที่สุด

P4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เกิดจากตัวบุคคลไม่ร่วมมือกันทำ เห็นว่าอีกคนหนึ่งไม่ทำ ตนจึงไม่ทำตาม และความไม่ต่อเนื่องของการทำกิจกรรม 5 ส. เนื่องจากทางองค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ งานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนเยอะมาก ทำให้ทุกคนลืมนการทำกิจกรรม 5 ส. เมื่อมีนโยบายกิจกรรม 5 ส. มา ถึงจะลงมือทำ ไม่ทำให้เป็นกิจวัตรประจำวัน ทำแค่ให้โครงการนั้นสำเร็จไป ถ้าทุกคนทำให้เป็นกิจวัตรประจำวันแล้ว ก็ถือเป็นการสร้างนิสัยของตนเองไปด้วย การทำงานให้เป็นระบบ ระเบียบ สามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นตามไปด้วย

P5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องใช้เวลาในการทำมากถึงจะสำเร็จ โดยต้องทำให้สำเร็จทีละอย่าง ไม่ว่าจะ เป็น สะตาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะหรือสร้างนิสัย เนื่องจากองค์กรมีบุคลากรมาก เอกสารมาก ที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้งาน และสถานที่ทำงานคับแคบเกินไป กิจกรรมนี้จึงต้องใช้เวลาานานถึงจะทำให้ประสบความสำเร็จได้

P6 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ความไม่ต่อเนื่องในการทำกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงานและของบุคลากร ตัวบุคลากรเองยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง ยังไม่นึกถึงส่วนรวมเป็นหลัก เพราะบางคนยังไม่เห็นถึงประโยชน์จากการทำกิจกรรมนี้ จึงทำแต่สิ่งที่ตนคิดว่าสบาย ไม่มองถึงภาพรวมขององค์กร ว่าเมื่อกิจกรรมนี้ประสบความสำเร็จ ผลที่ได้รับจากเป็นประโยชน์ ทั้งต่อตัวบุคลากรและต่อองค์กรอย่างมาก

P7 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ห้องเก็บเอกสารไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้งานจริง เพราะ ทางหน่วยงานมีเอกสารจำนวนมาก และต้องคอยรักษาเอกสารไว้เป็นเวลา 10 ปี จึงทำให้คู่มือไม่เป็นระเบียบ เรียบร้อย ส่งผลถึงภาพรวมขององค์กรด้วย ทำให้ภาพรวมขององค์กรเป็นไปในทิศทาง ไม่ดี เมื่อเวลาที่มีบุคคลนอกเข้ามาติดต่อราชการ จะเห็นแต่ความไม่เป็นระเบียบ เอกสาร กองเต็ม โต๊ะทำงาน

P8 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า บุคลากรยึดเอาความสะดวกสบาย เป็นที่ตั้ง ไม่จัดให้เป็นระบบ ระเบียบ ที่ถูกต้องและไม่ค่อยทำความสะอาดพื้นที่ของตนเอง เมื่อพื้นที่ส่วนตัวยังไม่สำเร็จ พื้นที่ส่วนรวม จึงไม่ประสบความสำเร็จตามไปด้วย ตัวบุคลากรยังไม่เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมนี้อย่างจริงจัง ว่ากิจกรรมนี้มีส่วนช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

P9 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ปัญหาบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด เพราะตัวบุคลากร ไม่มีจิตสำนึกสาธารณะ ไม่รู้จักจัดระเบียบของตนเอง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้กิจกรรม 5 ส. ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้และห้องจัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ

P10 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เอกสารมีจำนวนมาก บางอย่างยังไม่สามารถทำลายทิ้งได้ ที่เก็บเอกสาร ไม่เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร บุคลากรเห็นแต่ ความสะดวกสบายของตนเองเป็นหลัก ทำแต่หน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ไม่ทำเพื่อส่วนรวม จึงส่งผลให้การทำงานยังเป็นระบบไม่ดีเท่าที่ควร

P11 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า บุคลากรยังไม่ร่วมกันทำอย่างจริงจัง ถึงมีผู้จัดเก็บเอกสารมาก แต่ตัวบุคลากรไม่รู้จักทำลายเอกสารที่ทำลายได้ ไม่รู้จักจัดเก็บ

ให้เป็นระเบียบก็ไม่ได้ผล คอยตรวจสอบว่าเอกสารส่วนไหนที่ทาลายได้ ให้ทาลายทิ้ง ดังนั้น จึงต้องทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง เริ่มจากตัวบุคคลไปถึงส่วนรวม

P12 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า เกิดจากการทำกิจกรรม 5 ส. ไม่ต่อเนื่อง ไม่ปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากร ในองค์กร ในระบบราชการมีงานที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกของแต่ละคนให้รู้จักการทำเพื่อส่วนรวม โดยเริ่มจากตัวเราก่อน

P13 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญคือมีเอกสารจำนวนมากเกิน พื้นที่จัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้งาน ปัญหาด้านบุคลากรยังไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรม และไม่ให้ความสำคัญในการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างเต็มที่ จะทำกิจกรรมเมื่อมีนโยบายออกมาเท่านั้น

P14 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ปัญหาด้านตัวบุคลากร ยึดเอาความสะดวกสบายของตนเองเป็นหลัก ไม่มีการจัดระบบการทำงานของตนเอง วางทุกอย่างไว้โดยที่ให้ตนเองสบายที่สุด ไม่มีจิตสำนึก ทำเพื่อส่วนรวม จึงทำให้กิจกรรม 5 ส. ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

P15 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรม เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละวัน มีจำนวนมาก บางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา จึงไม่มีเวลาดลงมือทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง ทำให้กิจกรรมยังไม่ประสบความสำเร็จ

P16 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ทางหน่วยงานและตัวบุคลากรเองยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร จิตสำนึกบางคนยังไม่นึกถึงส่วนรวม ยังไม่มีการทำอย่างจริงจัง จึงทำให้กิจกรรม 5 ส. หายไป และบุคลากรยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการทำเพื่อส่วนรวม

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

P1 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. นี้มากขึ้น เนื่องจากทุกฝ่ายต้องร่วมกันทำกิจกรรม 5 ส. เพราะกิจกรรม 5 ส. ช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรดีขึ้น องค์กรสะอาด สวยงาม เอกสารค้นหาได้ง่าย รวดเร็วในการทำงาน ถ้าทุกคนร่วมกันทำให้เป็นระบบ จัดทำเป็นแฟ้ม เป็นสารบัญ เพื่อการค้นหาได้ง่ายขึ้น และคอยสะสางเอกสารที่ไม่ใช้งานแล้ว กิจกรรม 5 ส. นี้ช่วยลดค่าเสียเวลาในการหาเอกสาร ลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กรได้มาก ดังนั้น เราทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันทำกิจกรรมนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้กิจกรรม 5 ส. นั้นประสบความสำเร็จ

P2 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องมีการปรับทัศนคติของตัวบุคลากร ให้มีจิตสำนึกในส่วนรวมมากขึ้น โดยไม่ต้องบังคับแต่ทำด้วยความเต็มใจ ถ้ากิจกรรม 5 ส.

ประสบความสำเร็จ ช่วยให้การงานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็ดีตามไปด้วย และส่งผลถึงภาพรวมขององค์กร เมื่อเวลาเมื่อเครื่องเข้ามามีติดต่อราชการ ก็สามารถสร้างชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กรได้

P3 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของกิจกรรม 5 ส. โดยทำการประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำอะไรจริง เพื่อเกิดแรงกระตุ้นว่า ควรปฏิบัติอย่างไรและให้ความสนใจแก่ส่วนรวมมากขึ้น ให้บุคลากรมองเห็นว่าการทำกิจกรรมนี้สามารถช่วยให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด

P4 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรม 5 ส.อย่างต่อเนื่อง คอยกระตุ้นและบอกถึงความสำคัญของกิจกรรม 5 ส. ว่ามีผลดีต่อองค์กรและตัวบุคลากรอย่างไร ปลุกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้คิดถึงส่วนรวมมากขึ้น และคอยปลุกฝังให้บุคลากรปฏิบัติกิจกรรมนี้ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน แทนการบังคับให้ทำ

P5 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องการห้องจัดเก็บเอกสารเพิ่มเติม เพื่อจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ เป็นระเบียบมากขึ้น ง่ายต่อการค้นหา แยกรายละเอียดอย่างชัดเจน เมื่อองค์กรทำงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรนอกที่เข้ามาติดต่อราชการทำให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เพราะภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก ดังนั้นเราทุกคนต้องช่วยกันทำกิจกรรม 5 ส. ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างชื่อเสียงให้องค์กรมากขึ้นไป

P6 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องให้บุคลากรทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ให้มากขึ้น ว่าไม่ใช่เรื่องของการจัดโต๊ะให้สะอาดเพียงอย่างเดียว เป็นเรื่องของการทำงานให้เป็นระบบ เรียบร้อย สิ่งที่ทำได้ง่ายคือ การจัดเนื้อหาในเอกสารลงคอมพิวเตอร์ จัดหมวดหมู่ จัดใส่ระบบแฟ้มงาน เมื่อเวลาค้นหาสามารถค้นหาได้ง่ายขึ้น และไม่จำเป็นต้องจัดเก็บเอกสารจำนวนมาก ๆ ไว้ที่พื้นที่ของตนเอง การทำกิจกรรม 5 ส. เป็นสิ่งที่ทุกคนลงมือทำในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว แต่เพียงไม่รู้ว่าสิ่งที่ตนทำ นั่นก็คือ กิจกรรม 5 ส. อย่างหนึ่ง ถ้าทุกคนร่วมมือกันทำ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น เป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้นด้วย

P7 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องการห้องจัดเก็บเอกสารเพิ่มเติม และปลุกฝังให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำกิจกรรม 5 ส. ว่ามีประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคลากรมากน้อยเพียงใด ถ้าองค์กรเป็นระบบ ระเบียบ เมื่อมีคนเข้ามาติดต่อราชการก็สามารถสร้างชื่อเสียงแก่องค์กรได้ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น การงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

P8 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้เร็วขึ้น ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย จิตสำนึกของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ถ้าบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น สามารถเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดีขึ้นตามไปด้วย

P9 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกสาธารณะ รู้จักจัดระเบียบของตนเอง ทำกิจกรรม 5 ส. ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน ให้มองเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปข้างหน้า ทำงานให้เต็มที่ เพิ่มความสามารถ เต็มใจในการทำงานและต้องการห้องจัดเก็บเอกสารเพิ่มเติม เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมาก พื้นที่การจัดเก็บไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้งานจริง

P10 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องการห้องจัดเก็บเอกสารเพิ่มเติม หรือไม่ก็ให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บเอกสาร ช่วยประหยัดเนื้อที่ลดขั้นตอนการทำงานลงได้ และคอยส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคลากรและองค์กรด้วย

P11 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร หัวหน้าหรือตัวบุคลากรเอง ต้องให้ความร่วมมือต่อกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง โดยแต่ละคนรู้หน้าที่ของตนเองว่าควรทำอะไร ไม่ต้องรอให้สั่งการ ช่วยให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้ เพราะประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5 ส. มีมากมาย เช่น ช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบมากขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นและช่วยให้ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขององค์กรลงได้

P12 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2559) กล่าวว่า ต้องการห้องจัดเก็บเอกสาร เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมากที่ไม่สามารถทำลายทิ้งได้ และคอยส่งเสริมการทำกิจกรรม 5 ส. เพิ่มขึ้น โดยเริ่มจากตนเอง พื้นที่ของตนเองก่อนค่อยมาถึงส่วนรวม จัดกิจกรรมจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. โดยการจัดประกวดแต่ละกอง เมื่อได้กองที่ชนะ ทางผู้บริหารมีการมอบรางวัลเล็กน้อย ๆ ให้ สามารถช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำกิจกรรมได้มากขึ้น

P13 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ต้องการให้จัดการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. เพิ่มขึ้น ว่าวัตถุประสงค์ที่แท้จริงเป็นอย่างไร มีประโยชน์ต่อบุคลากรและต่อองค์กรอย่างไรบ้าง และคอยส่งเสริมกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

P14 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ต้องการให้รัฐบาลส่งเสริมการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง ให้ร่วมกันทำงานทุกฝ่าย และติดตาม คอยรายงานผลการทำ

กิจกรรมตลอด จะช่วยให้กิจกรรมประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น และต้องการให้มีการจัดประกวดการทำกิจกรรม 5 ส. ของแต่ละกอง เมื่อมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ ก็สามารถช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำกิจกรรม 5 ส. เพิ่มมากขึ้น

P15 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ต้องการให้จัดการประกวดการทำกิจกรรม 5 ส. ของแต่ละกอง โดยต้องไม่กระทบเวลาทำงาน และคอยปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เริ่มจากพื้นที่ของตนเองก่อน ทำให้เป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นนำไปปฏิบัติตาม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในองค์กร

P16 (นามสมมติ) (สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2560) กล่าวว่า ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมมือกันทำกิจกรรม ให้ทำมาจากจิตสำนึกของบุคคลนั้น ไม่ใช่การบังคับ เมื่อทำหน้าที่ของตนเองได้ดีแล้วการทำงานเพื่อส่วนรวมก็ติดตามไปด้วย ส่งผลให้ภาพรวมขององค์กรดีขึ้น อาจมีการจัดประกวดแต่ละกอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่มากขึ้น เนื่องจากมีสิ่งจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. มากขึ้น โดยให้ผู้บริหารเป็นกรรมการในการตัดสินและมอบรางวัล จะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างมาก

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก เรื่อง ทักษะจิต แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน
การดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**

.....

คำชี้แจง

1. คำถามเชิงคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เรื่องทักษะจิต แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. การตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ในการใช้ข้อมูลในการวิจัยและเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง กรุณาตอบคำถามด้วยความจริง
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด
ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลด้านทักษะจิต แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-นามสกุล

เพศ

อายุ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

อายุงาน

หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านทักษะจิต แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม

1. ท่านมีทักษะจิต 3 ด้าน ดังต่อไปนี้อย่างไรต่อการทำกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีและคิดว่าทักษะจิตส่วนบุคคลมีผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างไร (1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ
 2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก 3. ด้านพฤติกรรม)
-

2. ท่านคิดว่าแรงจูงใจ 5 ด้าน ต่อไปนี้มีผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างไร และท่านคิดว่ามีแรงจูงใจอื่น ๆ อีกหรือไม่ ที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส.

(1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. ด้านความรับผิดชอบ)

.....

3. ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วม 4 รูปแบบ ต่อไปนี้ของบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีความสำคัญต่อการทำกิจกรรม 5 ส. ให้มีประสิทธิภาพอย่างไร (1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล)

.....

4. ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านและองค์กรในด้านใดบ้าง

.....

5. ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ที่ไม่ประสบผลสำเร็จขององค์กรท่าน

.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมแก่การทำกิจกรรม 5 ส. ในอนาคต

.....

จบการสัมภาษณ์

ชื่อผู้จดคำสัมภาษณ์.....

ระยะเวลาที่ใช้.....

ภาคผนวก ข
ผลการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการอยู่กองการเจ้าหน้าที่

ผู้สัมภาษณ์: ส่วนด้านแรงจูงใจจะมีทั้งหมด 5 ด้าน 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ความรับผิดชอบ จะขอถามท่าน ท่านจะให้เปอร์เซ็นต์ในส่วนไหนมากที่สุดคะ หรือว่า จะมีข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มได้ ค่ะ ในเบื้องต้นให้ท่าน ผอ. แนะนำตัวหน่อยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อ รัตนารัตน์ ธัญญาवास อายุ 54 เป็นผู้อำนวยการอยู่กองการเจ้าหน้าที่ของ องค์การส่วนจังหวัดชลบุรี ก็รับผิดชอบงานดูแล เกี่ยวกับเรื่อง บุคคลากรทั้งองค์กร ตั้งแต่เริ่มต้น แต่งตั้งการสรรหา ทุกกระบวนการ ของงานบุคคลในองค์กรเรามีทั้งหมดตอนนี้ประมาณ 1000 คน เพราะ อบจ ชลบุรี มีบุคลากร ทั้งในส่วนของงานสำนักงานอาคารใหญ่ก็มีคนอยู่หลายร้อยคน แล้วก็มีอีกโรงเรียนสังกัดซึ่งอยู่หลายอำเภอ อีก 11 โรงเรียน นั้น บุคลากรของเราทั้งหมดจะมีทั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป นะคะ ก็ทั่วไปก็จะเป็นลักษณะว่า จ้าง 1 ปี ภารกิจก็จะจ้างอย่างน้อย 3 ปี ฉะนั้นบุคลากรของเราที่จะเยอะ สถานที่ทำงานก็จะมาก และการทำงานกับคนมาก มันก็เกี่ยวกับอะไรหลาย ๆ อย่างนะ มันก็จะมีปัญหา อันนี้ คร่าว ๆ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้สัมภาษณ์: คำถามที่ 1 ท่านมีทัศนคติอย่างไร ของการทำกิจกรรม 5 ส. ของ อบจ. และคิดว่า ทัศนคติด้านบุคคลที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส. ของท่านเป็นอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: กิจกรรม 5 ส. ของ อบจ ชลบุรีอะ ก็มีการเริ่มทำอยู่หลายครั้ง เหมือนกัน คือการที่เราจะโน้มน้าวให้แต่ละคนเนี่ย ทำ 5 ส. ด้วยกันทั้งหมดเนี่ย สมมุติว่า ของการเจ้าหน้าที่เองที่เคยดำเนินการมาแล้ว โดยการระดมพลในห้องเราเนี่ยก็เคยทำ แต่พอทำไปครั้งนึงแล้วเนี่ย ถ้า ผอ. ไม่เข้าไปเดินจี้ ว่า คุณแบบนี้ ตรงนั้นบ้างตรงนี้บ้าง ก็เหมือนเดิม จี้ฝุ่นเออ เอกสารสั้น โตะไม่เก็บ อะไรให้เรียบร้อยไม่เก็บเข้าแฟ้ม คือทัศนคติ ก็มองว่าการทำงานกับคนอะ มันยาก ส่วนใหญ่มันไม่เหมือนกับเอกชน รัฐบาลอะราชการ สังเกตหลาย ๆ ที่ที่มองเปรียบเทียบกันนะ ราชการแตกต่างตรงนี้ว่า เอกชน เค้าสามารถที่จะมีข้อต่อรองได้มากกว่า แต่ราชการนี้ จะผิดจะถูกยังไงก็ไล่ออกยาก ฉะนั้นการทำงานก็เหมือนกับว่า คือ จริง ๆ แล้ว ปริมาณงานประจำชลบุรีเรามีมากนะ เค้าก็ทำงาน ทุกคนทำงานแต่เรื่องการเก็บเอกสารอะไรต่าง ๆ เนี่ย คือ มันไม่มีผลพวงที่จะให้ประโยชน์เค้ามาก เค้าก็ไม่เห็นผล อย่างเช่นว่า ทำงานเอกชน คุณมองว่า เก็บโตะนะหัวหน้าสั่ง ให้เก็บ โตะ แล้วคุณเก็บ นั่นก็คือ คุณทำตามคำสั่งหัวหน้า ไซ้มะ ก็คือเป็นประมาณนั้น ของเอกชนอะ แต่ถ้าเป็นของราชการนะ บ่นปากเปียกปากแฉะ บ่นไปอีกวันนึงเอาอีกและ

มันก็เหมือนกับว่าแม่ต้องมาคอยว่าลูกตลอดเวลา ก็ทำให้เกิดความเบื่อ แล้วเราก็ทำอะไรไม่ได้มาก
 คือว่า ผอ. เองก็ไม่มีอำนาจที่จะไปสั่ง เขาก็ได้ เงินเดือนก็คือ การหักเงินเดือนก็ให้ไปตามปกติ
 จะไม่ให้เงินเดือนเลยไม่ได้อีก เดียวก็ไปฟ้องกัน มันไม่เหมือนกับเอกชนเค้าไล่ออกได้ทันที
 มันไม่เหมือนกัน มันก็เลยเกิดข้อแตกต่าง การสั่งงานก็แตกต่างกัน และก็มีคนนั้นคนนี่
 เป็นลูกคนนั้นคนนี่ คืออยู่ในหมวดต้องถึนอะ ก็จะต้องรู้ว่า คนในพื้นที่ แต่เอกชน เค้าไม่สนใจเรื่อง
 ญาติพี่น้อง เค้าสนใจคุณภาพ ไซร์งาน ถ้าคุณมีญาติพี่น้องคุณก็ต้องเก่งด้วยแล้วก็รับรอง ผลงาน
 ตัวเองและก็เข้าใจผลงานตัวเอง ทำไม่ได้ ก็ต้องออกไป มันก็เลยเป็นปัญหาว่าทัศนคติทางด้าน 5ส
 ของท้องถิ่นมันไม่ค่อยได้เรื่องอะ แยะ และก็การปฏิบัติอะ ทำยาก การลง แม่แต่กระทั่ง ผอ. อะ
 ลงก็ว่าตลอดคนนะ แต่ละกอง เค้าจะดูแลตลอดคนนะ กำชับตลอดเวลา ว่าต้องเก็บนะเอกสารใดที่ไม่ใช่
 ก็ทำลายไปซะ และแฟ้มก็จะคือทิ้ง นี่ก็พยายามบอก เท่าที่ยังเห็น ๆ กันอยู่ก็หลายอย่างอะ
 ผู้สัมภาษณ์: คำถามที่ 2 นะคะ เป็นเรื่องของแรงจูงใจที่มีทั้งหมด 5 ด้าน ด้านแรก เป็นเรื่องของ
 ด้านความสำเร็จของงานอะคะถ้าทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ ก็จะได้รับคำชมเชย ที่ทำให้เกิด
 แรงจูงใจที่จะทำกิจกรรม 5ส ได้

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็มีนะที่ทำสะอาดสะอาดอัน ใครทำดี ก็ชมเชย เค้าจะได้มีกำลังใจ การชมเชยก็มี
 เหมือนกัน

ผู้สัมภาษณ์: ข้อ 2 นะคะ เป็นการยอมรับนับถือ เหมือนกับว่า ยอมรับ ชมเชย ยกย่อง จากผู้บริหาร

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในกรณีที่ ถ้าเค้าทำงานสำเร็จ ก็เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ว่า เพื่อนร่วมงาน
 ก็จะชมเชย คนนี้ดูแลความสะอาดเรียบร้อยดีนะ

ผู้สัมภาษณ์: 3 มีผลต่อความก้าวหน้าต่อตำแหน่งงานมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือ ความก้าวหน้าเนี่ย มีผลนะ ส่วนหนึ่งที่จะทำให้เค้าก้าวหน้า ในระดับผู้บริหาร
 ก็ต้องดูที่ว่า คนนี้ มีความละเอียดรอบคอบ รู้กฎหมายแค่ไหน มีความเชี่ยวชาญมั้ย เป็นผู้ยอมรับ
 กับผู้บังคับบัญชามั้ย กับผู้อื่น ๆ มันก็มีส่วน เป็นทุกที่แหละ ยอมรับนับถือเนี่ย เพื่อนร่วมงาน
 ก็ไม่เอาด้วยเลยถึงแม้ว่า เป็นผู้บังคับบัญชานี้สั่งงานแล้วใครไม่ทำตาม มันก็มีปัญหา ในหน่วยงาน
 ของตัวเอง

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 ท่านคิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีความสำคัญ
 ในกิจกรรม 5 ส. ให้มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลอย่างไรบ้างอะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ช่ายมันก็ต้องมีส่วนร่วม มันทำคนเดียวมันทำได้ ทุก ๆ คนต้องช่วยกัน

สมมุติว่า ในกองนี้ช่วยกันแล้ว พอกองอื่นเห็นว่ากองนี้ทำดี ก็ทำตามอย่าง มันก็เป็นแบบอย่างที่ดี

และก็ได้อย่างต่อเนื่อง ณ ตอนนี้อย่างทำแบบนั้นไม่ได้ คือทำแล้วมันทำได้ไม่ทั้งหมดอะ
กองเดียวก็ยังไม่มีประสิทธิภาพพอ เรายังมีช่วงระยะเวลาอื่นที่ดี แต่พอหัวหน้าราชการเนี่ย
ไม่สนใจเนี่ย ไม่ว่าจะกล่าวตักเตือน ก็จะเข้ารูปแบบเดิม

ผู้สัมภาษณ์: ในเรื่องของผลประโยชน์ เช่น ถ้าทำตามที่ผอ. สั่ง มีของรางวัลให้มั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่มี คือเราก็เป็นเกิดในการสั่งงาน เหมือนทำงานปกติ ของเค้าทุก ๆ คน

บางทีก็จะมองว่า คนนี้ ทำงาน ขยันขันแข็งดี เสมอต้น เสมอ ปลาย ก็จะให้ 2 ชั้น ผอ. ก็จะพิจารณา
ในเรื่องนั้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อ 4 นะคะ ท่านคิดว่า การทำกิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพ ในการทำงานและองค์กรได้อย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าทุกหน่วยงานร่วมกันทำ 5 ส. ในกระบวนการของมันดีอยู่แล้วนะ แต่มันยัง
ไม่สามารถปฏิบัติได้ก็เท่านั้นเอง ฉะนั้น คือถ้ามันสามารถทำได้ ตามระบบของ 5 ส เนี่ย องค์กร
ก็จะสะอาด สวยงาม เอกสารหาง่าย เช็คนง่าย คือ สมมุติว่าเราต้องการรู้อะไรสักเรื่องหนึ่ง

สามารถที่จะค้นหาได้อย่างรวดเร็ว กับของที่กองกันเต็มไปหมด กว่าที่จะค้นกันเรื่องหนึ่ง หาเท่าไร

ก็หาไม่เจอ เคยหาเอกสารย้อนหลัง 5 ปี หาไม่เจอ แต่ถ้าเรารู้จักเก็บเป็นระบบนะ รู้จักสะสาง

เราต้องการค้น เราก็เก็บเลยในแฟ้ม ทำสารบัญ ทำขึ้นงานไว้ แต่มันไม่มีใครทำจะ

ผู้สัมภาษณ์: ช่วยลดต้นทุนได้ ลดค่าใช้จ่ายในหน่วยงานได้

ผู้ให้สัมภาษณ์: ช่วย ช่วยลดต้นทุนได้ ค่าใช้จ่ายได้ ค่าสูญเสียเวลาในการหาเอกสาร ต่าง ๆ

และก็ได้ทำงานเป็นระบบระเบียบมันก็เป็นหน้าเป็นตาขององค์กรด้วย

ผู้สัมภาษณ์: สุดท้าย ขอให้ท่าน ผอ. ช่วยสรุปปัญหาและอุปสรรคสำคัญของกิจกรรม 5 ส. อะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สิ่งแรกคือ คน คนที่ไม่มีความรับผิดชอบ ทำงานเนี่ย ก็เอาไปใช้ด้วยนะ

ถ้าเราสามารถมันก็ดี ปัญหา ที่ทำงานทุกที่ก็คือ คน ราชการ คือ คน เพราะว่า การบังคับบัญชา

คนที่ของราชการมันจะยาก กว่า คนของเอกชน อย่างที่บอก ปัญหาสำคัญ คือ คนเนี่ย ไม่รู้จักสอนแล้ว

อบรมแล้ว ก็แนะนำแล้วแต่ไม่ปฏิบัติ มานั่งจ้ำจี้จ้ำจ๋ย มันก็เบื่อ เกิดความเบื่อหน่าย

อันนี้ก็ ขึ้นเงินเดือนเนี่ยมันก็มาบล็อคออยู่ ว่า จะต้องให้ขึ้นในกอง มีเปอร์เซ็นต์ให้ เราไม่อยากจะให้กอง

อื่น อยากให้กองตัวเอง จริง ๆ เราก็ได้อยากให้หรรอก แต่ ก็ต้องให้ ทำให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ก็เหมือนกับลักษณะท้องถิ่น ประมาณนี้ ปัญหาสำคัญคือ คนนั้นแหละ ที่มันไม่ประสบความสำเร็จ

ทุกอย่าง

ผู้สัมภาษณ์: ก็หมดประเด็นสำคัญที่จะสัมภาษณ์เพียงเท่านั้นละ ก็เดี๋ยวจะรวบรวมประเด็นของทุก ๆ กองไปสรุป หาประเด็นสำคัญ สุดท้ายเนี่ย จะทำออกมาเป็นแผนงาน ข้อปฏิบัติ แนะนำหน่วยงาน ของ อบจ. นะคะว่าจะทำยังไงให้สำเร็จผลสำหรับวันนี้ ขอขอบคุณท่าน ผอ. มากๆ ที่เสียสละเวลา มาให้สัมภาษณ์วันนี้ค่ะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะที่วิจัยในครั้งนี่คือ ต้องการศึกษาดัง ปัญหาแรงจูงใจและทัศนคติ และก็การมีส่วนร่วม ของบุคลากรค่ะที่ เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ของ อบจ. อะค่ะ ว่าทำไมถึงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถ้า ทุกองค์กร ทุกหน่วยงานอะ ถ้า ได้ทำกิจกรรม 5 ส. มันก็ เป็นจุดเริ่มต้นของ ทำให้ บุคลากรเนี่ยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสิ่งสำคัญก็คือ เป็นภาพลักษณ์ของ อบจ. ทั้งภายนอกและภายใน ถ้าสถานที่เรา สะอาดเรียบร้อยเราก็ยกระดับ อีกครั้งนึง และที่ สำคัญ ก็คือช่วย ลดต้นทุน ลดเวลาในการค้นหาเอกสารอย่างเนี่ยละคะ อันนี้สิ่งแรก ให้ที่แนะนำตัวหน่อยค่ะ ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ชื่อ อินทร์นา นาสกุล แก้วระวัง นะคะ เพศหญิง อายุ 40 ปี ตำแหน่งงาน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อายุงาน 12 ปี สังกัดหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ค่ะ

ผู้สัมภาษณ์: พี่มีทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ของอบจ. นะคะและคิดว่าทัศนคติส่วนบุคคล มีผลต่อการดำเนินต่อกิจกรรม 5 ส. อย่างไร ดีหรือไม่ดีอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ 5 ส. พี่คิดว่า ถ้าทำได้มันก็ดีอยู่แล้วแหละค่ะ เพราะว่ามันเป็นหลัก ทุกหน่วยงานถ้าทำได้อย่างที่บอกมันเป็นมาตรฐานสากล ถ้าเกิดเราทำได้มันก็ดีอยู่แล้วแหละค่ะ ในส่วนของทัศนคติส่วนบุคคลก็ถือเป็นสิ่งที่ดีอะค่ะ ส่วนของพี่ที่ยอมรับแต่ทุกคนก็รู้ภายใต้ หลักเกณฑ์ 5 ส. ก็อยู่ที่แต่ละคนว่าจะทำให้ทุกคนร่วมมือกันทำ 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: แล้วในเรื่องด้านความรู้ความเข้าใจพี่ พี่เข้าใจถึงจุดประสงค์ในการทำ 5 ส. จริง ๆ ึเปล่าคะ เช่น ทำไปแล้วได้อะไร เพื่ออะไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับพี่ พี่ว่าดี ปกตินโยบายของเราก็ให้ทำอยู่แล้วไงคะ ปกติเป็นวันพุธ อย่างกิจกรรม 5 ส. ตรงเนี่ย แต่ก่อนที่จะมีตรงเนี่ยมันก็รัก นะคะ ผอ. ท่านเคยบอกว่า ให้ทำหน่อย นะ

เพราะทำแล้วมันก็ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ห้องดูดีขึ้น มันส่งผลต่อจิตใจในการทำงานด้วย เช่น ถ้าสมมุติเรามอง มองไปเนี่ย ตรงนั้นก็รัก ตรงนี้ก็รักอย่างน้อยการทำงานของเราอะ

ถ้าเกิดเราทำให้ 5 ศ. ทุกอย่างเรียบร้อยเนี่ยมันทำให้เราทำงานรวดเร็วจนขึ้น ล้นระยะเวลาการทำงานแน่นอน ต้องมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว แต่กรณีเดียวกัน หน่วยงานของเรา หรือ องค์กรของเรา จัดเอกสารไม่เป็นที่ไม่เป็นที่มันจะทำให้การค้นหาเอกสารมันยากและเสียเวลา เพราะไม่ได้จัดแบบหมวดหมู่ บรรยากาศในการทำงานที่คิดว่า มันดูดีเลยแหละ เช่นกรณีบ้านของเรา บ้านรก ๆ เนี่ย ไม่มีการจัด ไม่อยากอยู่อยู่แล้วละ ถ้าเราจัดบรรยากาศดี ๆ ต้นไม้สักต้นมีมุมมอง อย่างน้อยเรา มาทำงานดีกว่ามองไปแล้วสดชื่น มันทำให้การทำงานของเรามันมีความรู้สึก ว่า อยากทำงาน มีความสุขในการทำงาน บรรยากาศดี ในส่วนของ 5 ศ. ยังไง สำหรับที่ถือว่าดี ใจล่ะ มันช่วยได้เยอะ ผู้สัมภาษณ์: พี่คิดว่าแรงจูงใจจะมีผลต่อกิจกรรม 5 ศ. มั้ยพี่ เช่น ความสำเร็จของงานแล้วได้รับ คำชมจากหัวหน้างาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ สำหรับพี่นะ ถ้าได้รับมอบหมาย มันคือหน้าที่อยู่แล้วละ เราต้องทำให้สำเร็จอยู่แล้ว แต่หากเราทำเกินเป้าหมาย นั่นคือเราจะได้โบนัสคำชมอยู่แล้ว มันทำให้เรามีกำลังใจในการทำงาน

ผู้สัมภาษณ์: การได้รับการยอมรับนับถือ กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันก็คงเหมือนกันที่ทุกคนแหละเนอะ คือถ้าเราทำงานแล้วได้รับคำชื่นชมไม่ว่าจะเป็นใครก็แล้วแต่มันสร้างกำลังใจให้เรา

ผู้สัมภาษณ์: ในเรื่องของความก้าวหน้า พี่คิดว่า กิจกรรม 5 ศ. มันส่งเสริมในเรื่องของความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีอยู่แล้วละ เราพูดถึงในเรื่องของการทำ 5 ศ. เรามีบรรยากาศ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี นั่นหมายถึงการมีประสิทธิภาพของเราอะคะ จิตใจเราก็ออยากทำงานเพิ่มขึ้น นั่นหมายถึงว่า มันส่งผลกับการทำงานของเราด้วย ผลงานก็จะออกมาดีด้วย

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 ค่ะ พี่คิดว่าความร่วมมือของบุคคลากรมีความสำคัญต่อกิจกรรม 5 ศ. ให้มีประสิทธิผลอย่างไรบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์: แน่นอเนาะ คือ ในกองเรา หรือในองค์กรเรา ได้ทำงานคนเดียวถูกต้องมั้ยคะ เวลาทำงานเนี่ยเราทำ 5 ศ. คนเดียวเก็บจนตายก็ไม่หมดหรอกคะ แต่ตราบดีที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำมีทัศนคติเดียวกันก็เลยทำ 5 ศ. นั่นหมายถึงว่าทุกคนช่วยกัน คนละไม้คนละมือ ทุกอย่างมันเสร็จเร็วในเมื่อเราช่วยกัน

ผู้สัมภาษณ์: แล้วในเรื่องของการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์อย่างเนี่ย ถ้าพี่ทำ เราก็แอบหวัง เล็ก ๆ มั้ยคะ ที่เราจะ ได้เป็นของรางวัลตอบแทน หรือเป็นคำชมเชยเป็นอะไรแบบนี้บ้างอะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ เราต้องการอยู่แล้วเพียงแต่ว่า บางคนน้อยหรือมาก บางคนต้องการทรัพย์

บางคนต้องการแค่คำชมเชย คนหนึ่งก็ปลื้มละแตกต่างกันถูกต้องมัยยะ เพราะฉะนั้นที่คิดว่ามันอยู่ที่พื้นฐานของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละคนว่าต้องการตรงไหนมากน้อยยังไง แต่มันต้องการทุกคนอยู่แล้วแหละ

ผู้สัมภาษณ์: ถ้าการมีส่วนร่วมของกิจกรรมค่ะ พี่ ถ้าทาง อบจ. เนี่ย มอบหมายให้พี่ไปอบรมนอกสถานที่ พี่จะยินดีที่จะไปเพื่อไปเก็บความรู้แล้วอาจจะกลับมา พัฒนาองค์กรอย่างเนี่ยค่ะ พี่ยินดีมัยยะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เน้นนอนค่ะ ตอนนี้กรมของเราจะค่ะ กรมตอนนี้มันมีการจัดอบรมเยอะ เพราะฉะนั้นบางทีการจัดอบรมมันมีซ้ำซ้อนกรณีของพี่ สมมุติเนี่ย อบรม ก. ถ้าพี่ไปเนี่ย พี่ไปอบรมมาแล้ว พอครั้งต่อไปเนี่ย อบรม ก. แต่เพิ่มเป็น จุดหนึ่ง พอกลับไปมันกลับกลายเป็นแบบว่า เพิ่มจุดหนึ่งจะเสียเวลาอบรม 3 วัน ถ้าเป็นแบบนี้ พี่ก็ไม่อยากไป เพราะพี่ถือว่าพี่ไปมาแล้วได้แล้วตรงนั้น แค่เพิ่มมานิดเดียว แต่ถ้าที่ใหม่ อะไรใหม่ พี่ไปเพราะว่าทุกคนก็อยากรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้ามาว่าเป็นยังไง อะเนอะ ก็ต้องดูว่าโครงการลักษณะนั้นะ ที่ถ้าส่งออกไป ตรงกับที่งานเราใช้มัย แต่ถ้าไม่ตรงคนที่ส่งเค้าก็ไม่อยากไป มันไม่สอดคล้องกับงานเราเนี่ย แต่ตราบดีที่โครงการจัดมาแล้วแวมันช่วยพัฒนางานอยากไปอยู่แล้วค่ะที่ช่วยพัฒนางาน

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 4 ค่ะ พี่ พี่คิดว่า กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพี่ได้มัยยะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: อย่างที่เราคุยกันตอนแรก ถ้าบรรยากาศดี มันช่วยในเบื้องต้นอยู่แล้ว แต่ถ้าในภาพรวมของเรา ทุกองค์กรของเราเนี่ย ทำสวายหมด ทุกคนเห็น ว่าองค์กรสวายนะ เน้นนอนค่ะ งานของเรามันจะได้ยอมรับจากหน่วยงานอื่นเค้าก็มาศึกษางานเราอย่างน้อย เรามีเครือข่ายเรามีกลุ่มเป้าหมายอย่างบางคนเนี่ย องค์กร ไม่มีใครรู้จัก ถามว่าเราจะมีเครือข่ายมัย ถ้าเราไม่ไปอบรม แต่ถ้าเรามีชื่อเสียงเนี่ย อย่างน้อยของชลบุรีนะ เรื่องนี้ เรื่องนั้นอะ เข้ามาศึกษาดูงานได้เพิ่มขึ้นกระจายได้เพิ่มขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 5 พี่คิดว่า ปัญหาและอุปสรรคของกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: ทัศนคติแต่ละคน อย่างที่พี่บอก คนเราคิดไม่เหมือนกัน บางคนรู้จัก 5 ส. ทุกคนทุกคนทำเหมือนกันมัย ตราบใดที่ทุกคนยังไม่คิดว่า 5 ส. เป็นสิ่งจำเป็นต้องมีส่วนร่วมทุกคน มันก็ทำไม่ได้มัยยะ เพราะฉะนั้นมันอยู่ที่การปรับทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าคุณจะอย่างไร ว่าต้องมีส่วนร่วม อาจจะเป็นการบังคับ ว่า ต้องทำนะ ทำเรื่อย ๆ หรือว่าจะมีมาตรการอะไรก็แล้วแต่ ให้เค้าทำด้วยใจปลุกจิตสำนึกไม่ต้องบังคับนะให้ทำด้วยใจซึ่งตรงนี้นั้นจะได้ดีกว่า

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะ วันนี้ขอบคุณมากค่ะ

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะคำถามข้อ 1 นะคะ ท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของอบจ.คะ
 ผู้ให้สัมภาษณ์: ถามว่าดีมีมันก็ดีอะเนอะ เป็นเรื่องที่ดีเป็นสิ่งที่ดีถ้าทำได้ เป็นสิ่งที่ดีอะแหละ 5 ส. ถ้าทำได้มันก็ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ในการทำงานจริง ในการปฏิบัติงานมันก็ทำได้ยาก เพราะว่า ระบบงานท้องถิ่นมันก็เป็นงานเร่ก้องของเอกสารเรื่องจำแนกด้วยที่ต้องการในการปฏิบัติงานทำให้เปิ่นเรื่องที่ยากในการทำ 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: แต่ก้เห็นด้วยใช่ไหมคะว่า ถ้าหน่วยงานจะดำเนินการทำกิจกรรม 5 ส. ต่อไป อะะไรอย่างเนี่ย ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก้เห็นด้วย ทั้งนั้นแหละ ถ้าทำได้อย่างเจี๊ย แต่มันต้องมีปัจจัยอย่างอื่นทำส่งเสริมด้วยงะ ถ้าเกิดมี แต่ 5 ส. อย่งเดียว แต่ ในขณะที่องค์กรไม่ได้ส่งเสริมให้เรา ได้ทำ 5 ส.

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มันก็ไม่ประสบผลสำเร็จ

ผู้สัมภาษณ์: วิจัยเล่มนี้จบมา หนูอยากเขียนเป็นแนวทางแล้วไปเสนอให้กับผู้บริหาร

ผู้ให้สัมภาษณ์: บางทีมันเป็นปัจจัยภายนอก มันไม่ได้อยู่ที่ตัวองค์กรเองอะ ทำได้หมดแหละ

แต่ถ้าหน่วยงานเค้าตรวจสอบอะไรเค้าดีอย่างเนี่ย ยกตัวอย่างเช่น งานจัดซื้อจัดจ้าง

ในส่วนราชการอย่างเนี่ย สมมุติ 3000-5000 เอกสรปีง 20-30 แผ่น ต้องเก็บหมด แล้วเราเป็นคนทำ

คนทำ ก้ต้องเก็บ หน่วยงานที่รับผิดชอบ เค้าก้ต้องเก็บ หน่วยงานตรวจสอบมาขอดู

เอ๊ะ มันก็กลายเป็น เอกสารพีเออะแยะ ถามว่า ก้ได้มัย ก้ไม่ได้ แล้วระเบียบราชการ 5-10 ปี

ถามว่า อบจ. ทำไรได้มัย ทำไม่ได้ ในเมื่อเป็นหน่วยปฏิบัติ ไม่ได้ หน่วยงานโยบาย แต่กั้นโยบายอะ

มันส่วนกลางอะ กว่าจะมาถึงท้องถิ่น เป็นเรื่องของการปฏิบัติ บางทีมันก็ไม่ซบเพสหรือ

ผู้สัมภาษณ์: และก้คำถามข้อที่ 2 นะคะ ท่านมีแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5 ส. อย่งไรบ้าง

มันจะมีด้านหนึ่งด้านความสำเร็จของงานอะคะที่ หมายถึง ถ้าเราทำกิจกรรมสำเร็จเราจะมี

ความปราบปลื้ม ว่าเราสามารถแก้ปัญหา ณ ตรงนั้นได้ ค่ะ ในเรื่องของ 5 ส. มันจะครอบคลุม

ทั้งหมดเลย ไม่ใช่แค่เรื่อง ทำความสะอาด รวมถึงการทำให้เรามีระเบียบวินัยเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีก้ได้ ถ้าไม่มีก้ได้ ไม่มีผลอะไรเลย คือมาเป็นพัก ๆ ึง เพราะมีงานที่สำคัญกว่า

ก้เลยทำให้ กิจกรรมนี้ มันด้อยลงไป บางทีผู้นำเปลี่ยน นโยบายก็เปลี่ยนตาม การให้ความสำคัญ

ตรงนี้ ก้ ยังไงก็ตามข่าว ว่า 5 ส. ตรงนี้มันถูกกลืนหายไป แต่ที่ไมรู้สึกอะไร แต่ถ้าท้องถิ่น

มันมาถึง 100 ก้เหลือ 10 มั้ง และนี่แค่ จังหวัดชลบุรีนะ

ผู้สัมภาษณ์: คล้าย ๆ ว่ามันเป็นนามธรรม เหมือนแปะไว้ 5 ส. พอลงมามันเป็น รูปธรรม แบบไม่ชัดเจน

ผู้ให้สัมภาษณ์: แต่อย่างที่บอกว่า คือเรา วินัยตั้งแต่เด็ก แล้ววันหนึ่งเราไม่ได้ต่อเนื่อง อย่างญี่ปุ่น ถ้าสร้างของเค้าได้ ทำไมเราสร้างไม่ได้ เค้าก็สั่งสมมาเป็น ร้อยปี เหมือนกัน แล้วเรา พอเริ่มคิดเสร็จ ก็ไปทำเรื่องอื่นอีกแล้ว

ผู้สัมภาษณ์: แล้ว 5 ส. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมั๊ยคะพี่ หมายถึงว่า ถ้า บุคลากร ทำงานดีเป็นระเบียบเรียบร้อย อาจจะมีอะไรพิเศษ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผลสำเร็จของงานอะหรือ ตรงนั้นเป็นแค่ปัจจัยเสริม บางคนก็อาจจะทำตรงนั้นได้ดี บางคนก็ อาจจะตอบสนองต่อการให้บริการที่มอง อย่างตัวพี่ พี่ว่าในแง่ของคนทำหน้าที่ตรงเนี่ย ควรทำหน้าที่ตรงเนี่ยให้มันดี แล้วคนที่ได้รับประโยชน์ เค้าได้กับประโยชน์จากการทำงาน ที่คุณทำ พี่มองตรงนี้ มากกว่า และก็ องค์กรเกิดประโยชน์มากกว่า ในเรื่องของภาพลักษณ์ ตรงเนี่ย ถ้าเกิดของ 5 ส. มันทำอะ ถ้าถูกกำหนดเป็น นโยบายแล้วมันส่งเสริมเป็นภาพลักษณ์อะ ที่คืออะ อะไรก็ดี ในเมื่อมันทำแล้วมันไม่ได้ตอบโจทย์ที่จะ หมายถึงว่า มันไม่ได้เป็นที่ชื่นชมขึ้นมา แต่ก็ยังงั้น มันจะไม่ให้ความสำคัญเลยก็ไม่ได้เนอะ มันอาจจะเป็นอย่างอื่นอยู่บ้าง ที่คุณก็จะสร้างนิสัย ที่ดีได้ ไว้ตรง สร้างนิสัย ในเรื่องของ 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่ 3 นะคะ ท่านคิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญ ต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. มั๊ยคะ เหมือนกับว่า การทำกิจกรรม 5 ส. ต้องอาศัยความร่วมมือกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์: ซ้าย ต้องร่วมมือกัน คนเดียวก็ทำคนเดียวเนอะ มันต้องมีความร่วมมือกัน

ผู้สัมภาษณ์: กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยเหลือ องค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ในด้านใดบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถามว่า ถ้าทำได้ มันโอเค สามารถถ้ามองทุกด้าน 5 ด้าน 5 ส. เลยใช้มั๊ย ช่วยได้มั๊ย ช่วยได้ เพิ่มได้มั๊ย เพิ่ม 1. ในด้านของภาพลักษณ์ ที่เป็นองค์กรที่มีนโยบาย 5 ส. และก็ในเรื่องของ องค์กรทำงานที่ดี ความเป็นระเบียบขึ้นมั๊ย มั๊ยก็ช่วยได้ แต่มันก็ออกมาไม่ชัดเจน เหมือนแค่เป็นการ จัดเอกสารเท่านั้นเองภายในองค์กร มันไม่ได้ ตอบสนองกับเนื้อหาของคนภายนอกสักเท่าไร ในภาพของคนให้บริการสาธารณะ อะ

ผู้สัมภาษณ์: อันนี้ถ้าทำกิจกรรม 5 ส. ถ้าสมมุติจัดระเบียบได้ก็ มันก็จะลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายลง ได้มั๊ยคะ ในเรื่องเวลาในการหาเอกสารอย่างเนี่ยอะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เพิ่มสิ เพิ่มเวลา เพราะหาไม่เจออะ อันนี้ตัวพี่เองนะ พี่เป็นคนชอบลืม แล้วบางทีก็ ต้องสรรเสริญไปเนอะ แล้วต้องใช้เวลา ทีนี้ หละ ชอบเป็นแบบนี้ไง ไปค้นอีก คิดว่าไม่ใช่แล้ว

ผู้สัมภาษณ์: ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการทำกิจกรรม 5 ส. ค่ะ ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จที่เป็นปัญหาหลัก ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์: การไม่ให้ความสำคัญด้วย เช่น บุคลากร และก็ในเรื่อง ของการประชาสัมพันธ์ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ว่าเป็นพฤติกรรม แบบว่า นิยคนไทย ไม่ค่อยจะสนใจเรื่องอะไรหรือ รักสบาย ไว้ก่อน อย่างประเทศเวียดนามเค้าถูกต่างชาติมายึดประเทศ มันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เค้าต้องมาคิดว่าเราต้องรักประเทศ รืออะไรแบบเนี่ย ที่จะสร้างความเข้มแข็งเพื่อประเทศของเค้า พี่ก็เป็นกังวลเรื่องนี้

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะ ส่วนคำถามก็มีประมาณนี้ ค่ะ ถ้าต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ก็จะมาขอสัมภาษณ์อีกครั้งนะคะ ขอบคุณค่ะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองท่องเที่ยว

ผู้สัมภาษณ์: ที่หนูทำเรื่องทัศนคติแรงจูงใจและการมีแนวร่วมของบุคลากรในการนำเสนอ กิจกรรม 5 ส. ออบจ. ค่ะ หนูเห็นถึงว่าตอนนี้เหมือนองค์กรยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำ กิจกรรม 5 ส. สักเท่าไร หนูเลยอยากมาถามถึงปัญหาอุปสรรคอะไรอย่างเงี้ยค่ะพี่เพื่อ สมมุติว่าเรา ได้มาเป็นแนวทางหนูก็จะเอามาเสนอว่าควรปรับ ประยุกต์ยังไงแล้วก็ให้กิจกรรม 5 ส.

ควรมีต่อ หรือไม่มีต่อ อย่างเนี่ยค่ะ เพื่อพัฒนาทำให้งานนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันดับแรกหนูขอ เป็นข้อมูลส่วนตัวค่ะพี่ ชื่อ นามสกุลเพศ และก็ อายุงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ชื่อณัฐกร แสงดี เพศหญิง อายุ 33 ปีตำแหน่งปัจจุบันผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป อายุงาน 3 ปีเศษ หน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะ คำถามข้อที่ 1 นะคะ พี่มี ทัศนคติ อย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

อย่างเนี่ยอะค่ะชอบไม่ชอบ ดีไม่ได้ ไรค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ แล้วพี่คิดว่าดีนะ มันก็มีประโยชน์ต้ององค์กรด้วยในภาพรวม

มันเป็นการสร้างเสริมนิสัยเราด้วยและก็ จริง ๆ แล้วโครงการแบบนี้มัน ไม่ได้ เพิ่งมี มันมีมานานแล้ว องค์กรก็จริง ๆ แล้วให้ความสนใจเหมือนกันนะ เพราะว่า ทาง สำนักปลัดเองถ้ามีเรื่องนี้มาเนี่ย ทุกกองจะได้รับเรื่องอยู่แล้วก็เคยทำกันมาด้วยแล้วนะในภาพรวม

ผู้สัมภาษณ์: แต่ตอนนี้หนูเห็นว่า มันดรอ ลงไปหนูก็เลยคิดว่า มันมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไร ที่ว่ามันยังไม่ประสบความสำเร็จที่จะต้องทำต่อเนื่อง

ผู้ให้สัมภาษณ์: ช่วยมันไม่ต่อเนื่อง เนื่องด้วยจากว่า สาเหตุที่1 เนี่ย องค์กรของเรามันเป็นหน่วยงานใหญ่ งานในภาพรวมเนี่ยมันมีหลายอย่างมาก ซึ่งกิจกรรมนั้นก็มีเยอะ ในการออกพื้นที่ในการทำงานคือว่า ในการที่จะทำกิจกรรม 5 ส. เนี่ยมันก็เลย คอพ ลงเพราะว่าเราเอาเวลาไปทำงานหลักได้มากกว่า มันก็เลย แต่มันก็ไม่ได้ คอพ ไปซะทีเดียว ก็ยังดำเนินการอยู่ ทำทุกปีนะ

สาเหตุที่มัน คอพ พี่ว่า เอกสารของเรามันเยอะ ถ้ามองว่าทุกคนทุกโต๊ะ มีเอกสารกองเต็มโต๊ะ งานเราเยอะ ถึงเวลา เราทำ 5 ส. พูดย่าง ๆ เรามีสะสมอะเยอะ คือเราสะสางก็จริงเราก็ต้องจัดมันไว้เราทิ้งมันไปซะทีเดียวไม่ได้ มันสำคัญทุกอย่าง แล้วพี่ที่เอเรีย มันต่างกัน

ผู้สัมภาษณ์: ต่อไป คือแรงจูงใจค่ะพี่ หนูจะมีประมาณ 5 ด้านค่ะพี่ ใน 5 ด้านคือ ความสำเร็จของงาน ประมาณว่า ถ้าพี่ทำงานสำเร็จจะเกิดความประทับใจว่า เราสามารถแก้ปัญหาได้ ค่ะ มันช่วยมัยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ช่วยค่ะ เวลาที่มีกลิ่นึงเคย เนอะ พอมันสะอาดที ถ่ายรูปกันใหญ่เลย แล้วก็มาโชว์กัน แล้วก็ทำเป็นผลงานนะ เค้าให้ทำเป็นผลงานของกอง แล้วก็เสนอ สำนักปลัด เพื่อรวบรวม

ผู้สัมภาษณ์: และในด้านที่ 2 ก็คือ ยอมรับนับถือ ต่อหัวหน้าเอง ต่อเพื่อนร่วมงานเองอย่างเงี้ยอะคะ อย่างเช่น ดื่บคำชมเชย ยกย่อง

ผู้ให้สัมภาษณ์: ยิ่งโต๊ะไหนสกปรกเยอะ ๆ นะ พอเค้าทำขึ้นมาเนี่ย ก็จะได้รับคำชม เกิดขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: ความก้าวหน้าตำแหน่งงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรม 5 ส. มัยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่เกี่ยวนะ

ผู้สัมภาษณ์: ลักษณะงานปฏิบัติ คือ ว่าเราทำกิจกรรมทำให้เราสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่พัฒนางานของเราให้แบบก้าวต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่าเป็นส่วนเล็ก ๆ นะ บางทีมันเป็นแรงบันดาลใจ ว่าวันนี้โต๊ะเราสะอาดจังเลย ทำให้อยากทำงานอะไรประมาณนี้

ผู้สัมภาษณ์: โดยปกติไปแล้วมันเป็นความรับผิดชอบของเราอยู่แล้วมัยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไรค่ะ เป็นความรับผิดชอบของเรา เป็นการสร้างนิสัยของเราด้วย

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 นะคะ พี่คิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเนี่ยมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. มัยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำคัญค่ะ ถ้าร่วมมือกันทำเนี่ยมันจะดูดีอยู่แล้วในภาพรวม

ผู้สัมภาษณ์: ต่อไป ค่ะ กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือว่าเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านไหนบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริงแล้วเป็นตัวอย่างที่ดีนะ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชนด้วย เวลาหน่วยงานต่าง ๆ พี่คิดว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญเลยอะเค้ามาเห็นองค์กรของเราจะเป็นเรื่องของภาพลักษณ์ที่ดี

ผู้สัมภาษณ์: พี่คิดว่าปัญหาและอุปสรรคที่ทำกิจกรรมนี้มันคืออะไรอะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ปัญหาคือ สมมุติพี่ยกตัวอย่างนะ อย่างเช่น พวกพี่ทำกันแต่อีกกองนึงไม่ได้ทำ มันไม่บาลานซ์กัน คือจะเป็นปัญหาของบุคลากรมากกว่า เพราะเวลามีกิจกรรมมา ก็พร้อมใจกันหัน อยู่แล้วใครจะทำใครไม่ทำก็เป็นอีกเรื่อง

ผู้สัมภาษณ์: คำถามโดยรวมก็มีประมาณนี้ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ก็จะมาขอสัมภาษณ์อีกครั้งค่ะ ขอบคุณมากค่ะ

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บทสัมภาษณ์ที่ 1

ผู้สัมภาษณ์: ขออนุญาตให้ท่านผู้อำนวยการแนะนำตัวนะคะ

ผู้สัมภาษณ์: ขออนุญาตกล่าวที่มาก่อนนะคะ คือสิ่งที่หนูคิดจะทำงานวิจัยเล่มนี้. เพราะว่าการ ทราบถึงทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม ในดำเนินกิจกรรม 5 ศ. ของบุคลากรใน องค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ว่าทำไมถึงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะคิดว่า ถ้าหน่วยงาน ทำกิจกรรม 5 ศ. สำเร็จจะสามารถช่วยให้ พัฒนาบุคลากร ในตัวบุคลากรเอง ได้ด้วย และก็ทำให้ ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้องค์กรยกระดับเพิ่มขึ้นไป อีกระดับหนึ่งได้ นี่ก็คือที่มาคร่าว ๆ ก่อนอื่นขอทราบประวัติส่วนตัวของท่าน

ผู้ให้สัมภาษณ์: ยินดีต้อนรับทั้งสองท่าน ผม ชื่อเอ็นดู สุวรรณ โชติ อายุ 56 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: ท่านมีทัศนคติอย่างไร กลับการดำเนินกิจกรรม 5 ศ. ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ แล้วกิจกรรม 5 ศ. เป็นกิจกรรมที่ดีนะครับ และเป็นประโยชน์กับองค์กร อย่างมาก เพราะว่า ถ้ากิจกรรม 5 ศ. แต่ทำทุกอย่างในสังกัดของเรา ก็จะเป็นที่ยอมรับ นิสิตได้พูด ก่อนหน้านั้น ที่มาพบประมาณการทำงาน ก็จะเป็นระเบียบเรียบร้อย และก็ตรวจสอบง่าย ทุกที่ทุกอัน วางเป็นระเบียบ เป็นสิ่งที่ดีถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ทำกิจกรรมนี้ทั้งหมดเลย

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าแรงจูงใจใดใน 5 ด้าน มีผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ศ. คือ1. ความสำเร็จ ของงาน ท่านคิดว่ากิจกรรม 5 ศ. คือหมายถึงแรงจูงใจในความสำเร็จของงาน มีส่วนช่วยในการทำ กิจกรรม 5 ศ.

ผู้ให้สัมภาษณ์: มากที่สุด เป็นอย่างมาก ในส่วนของแรงจูงใจ พี่บอกว่าทำไมถึงมีส่วนช่วยในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ก็ยังน้อยประสบความสำเร็จ คือเป็นเป้าหมายหลักในความสำเร็จของงาน ต้องทำกิจกรรมนี้ควบคู่ไปด้วยเพราะเป็นกิจกรรมที่ ทำทนายและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานต่าง ๆ ก็อยากให้มี

ผู้สัมภาษณ์: ต่อไป จะเป็นเรื่องของการยอมรับนับถือ จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ท่านคิดว่าเรื่องการยอมรับนับถือ มีความสำคัญไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีครับ เพราะอย่างน้อย ถ้าผมทำกิจกรรม 5 ส. เรียบร้อยดี ก็เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ผมก็มีหน้ามีตา เป็นที่ยอมรับคนเราถ้าเป็นที่ยอมรับ ไซ้แค่ตัวเราแต่ว่าเป็นที่ยอมรับของคนอื่นด้วย

ผู้สัมภาษณ์: และความก้าวหน้า ตำแหน่งงานท่านคิดว่ามีส่วนสำคัญไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีครับมี อย่างน้อยผมเป็นผู้บังคับบัญชา ลูกน้องหรือคนที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาหรือคนอื่น ๆ ไม่มีใครกระตุ้นได้มีการดำเนินกิจกรรมใดใด ว่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ ต้องสนับสนุนบุคลากรที่ตั้งใจ ที่ปฏิบัติคนที่ร่วมกิจกรรม คนที่สนใจคนที่ให้ความร่วมมือกิจกรรม 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: และในกิจกรรม 5 ส. นี้ จุดเริ่มต้นของการ ทำผลงานให้ออกมา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ หรือทำงานให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีครับมี มีผลครับเพราะว่า ที่จะทำงานหรือว่ามีความคิด ถ้าสิ่งแวดล้อมดี ก็สะอาด สะอาด ลักษณะดีต่าง ๆ นานา ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: แล้วในส่วนความรับผิดชอบของส่วนบุคคล พอคิดว่าในแต่ละคนมีแรงจูงใจ เท่ากันไหมหรือว่ามากน้อยต่างกันแค่ไหน

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ แล้วถ้าถามว่าเท่ากันไหม ไม่เท่าไม่เท่าอยู่แล้วแต่ เราในฐานะผู้บังคับบัญชา ต้องมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้มากที่สุด ต้องคอยกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาของผม ต้องพร้อมให้องค์การนั้นสำเร็จ เราต้องเอาแรงจูงใจของเราส่วนหนึ่งไปให้เขา เป็นกำลังใจให้เขาด้วย

ผู้สัมภาษณ์: ถ้าคิดว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. หรือไม่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ความสำคัญมาก ทุกคนต้องช่วยกันอยู่แล้ว คนเดียวไม่ได้และอีกอย่างยิ่งเรารวมพลังกันทำได้ ก็จะยิ่งดี เกิดความสำเร็จเร็วมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เร็วขึ้นใช้เวลาน้อยประหยัดต่าง ๆ ประหยัดเวลา ลดงบประมาณ. ต้องการคือถ้าเราช่วยกัน มันก็จะงดและลดทุกอย่างถ้าเราใช้งบประมาณน้อย ได้งานเยอะได้ผลงานเยอะ

ผู้สัมภาษณ์: คิดว่าช่วยพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพ องค์กรในด้านไหนบ้างที่ท่านคิดว่ามีสำคัญ
 ผู้ให้สัมภาษณ์: ถึงว่ากิจกรรม 5 ส. อันดับหนึ่งคือภาพลักษณ์ขององค์กร กองการศึกษา นี้จะทำให้
 เป็นที่ยอมรับ ของผู้คนที่มาติดต่องาน โดยเฉพาะ บุคคลที่มาเยอะสุดคือครูอาจารย์ ภาพภาพลักษณ์
 ของผมไม่ดี ก็ไม่มีคนเข้ามาติดต่อ อันดับหนึ่งคือภาพลักษณ์ต้องสำคัญ ต้องช่วยกันอย่างมากถ้าเรา
 ทำกิจกรรม 5 ส. แล้วดี มีการพูดปากต่อปาก ครูอาจารย์ก็อยากเข้ามาติดต่อ

ผู้สัมภาษณ์: ต่อไปคือปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ที่ท่านคิดว่ามันคือสิ่งสำคัญ ทำให้กิจกรรม 5 ส.
 ที่ยังไม่สำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ตอนนี่คือ ในเรื่องของกิจกรรม 5 ส. สะสาง สะอาดสะอึก สร้างลักษณะนิสัย
 สุขลักษณะ คือถ้าถามว่าทำที่เดียวพร้อมกัน สมบูรณ์เลยมันไม่ได้หลากหลายคน หลากหลายจิตใจ
 หัวหน้าหน่วยงานต้องค่อยค่อยทำทีละอย่าง ให้ประสบความสำเร็จทีละอย่าง ต้องครอบคลุม
 ก็คือกิจกรรมมันเยอะ แต่ถ้าทำครั้งเดียวมันก็ยังไม่สำเร็จ ก็คงต้องขอใช้เวลา อีกอย่างถ้าถามว่า
 สถานที่ทำงานคนเยอะสถานที่คับแคบ สถานที่แล้วที่คนส่วนหนึ่ง ส่วนในงบประมาณผมไม่แคร์
 ถ้าเราจะทำอะไรในกิจกรรม 5 ส. เค้าก็สนับสนุนอยู่แล้ว ผมว่าเป็นสถานที่ชะส่วนใหญ่ ที่อยากได้
 คือห้องเก็บเอกสาร มีห้องเก็บเอกสารที่เป็นระเบียบเราก็จะได้ทำกิจกรรม 5 ส. มีความสะอาด
 สะอาด เก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบ จะมีการแยกอย่างชัดเจน

สัมภาษณ์ บุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อนางนงนุช พรชัยชัยวัชร ตำแหน่งศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ เพศหญิง อายุ 54 ปี
 อายุงานราชการ 33 ปี หน่วยงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองชลบุรี โอนย้าย
 มาอยู่ การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีนี้เป็นปีที่ 7

ผู้ให้สัมภาษณ์: ส่วนคำถามที่หนึ่งคือมีทัศนคติอย่างไร ในการทำกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดชลบุรี คิดว่าทัศนคติส่วน บุคคลมีผลต่อการทำ กิจกรรม 5 ส. อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีทัศนคติอย่างไรในการทำกิจกรรม 5 ส. ต่อบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
 โดยส่วนตัวแล้วการทำกิจกรรม 5 ส. ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดำเนินทำกิจกรรมที่มี
 อยู่แล้วแต่ว่า ไม่ต่อเนื่องไม่ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ตรงนี้เลยทำให้ขาดความต่อเนื่อง การดำเนิน
 กิจกรรม ทำให้กิจกรรม 5 ส. ไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควรแต่ถามว่า ทำแล้วดีไหม ดี ในส่วนตัว
 คิดว่า ดีและถ้ายังมีการทำต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานมีการพัฒนา การดำเนินการเรื่องนี้เป็นอย่างดี
 เฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้บริหารนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผู้ที่จะสามารถสร้าง
 แรงจูงใจ ทำให้ข้าราชการพนักงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี

มีการ plastic station มันเป็นคนที่มีมองภาพในภาพกว้าง มาทำให้หน่วยงานนั้นเดินต่อไปได้เรื่อย ๆ
 ว่าจะเป็นเรื่องอะไรก็ตาม แต่ในเรื่องของกิจกรรม 5 ส. นั้น ส่วนบุคคลที่ดิฉันขอ มองเข้าไปที่นายก
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นท่านผู้บริหารระดับสูง ส่วนของทุกท่านนี้ ท่านมีการสร้าง
 แรงจูงใจ มีการมีส่วนร่วมที่ได้อยู่แล้ว แล้วที่นี้ก็อยู่กับผู้ที่ปฏิบัติ ไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งไม่จำเป็นต้อง
 นัดวัน 5 ส. ทำได้ทุกวันอยู่แล้ว เพียงแต่ว่า ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นี้ มีการกิจ
 ภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่อนข้างมากเพราะว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติหน้าที่ โดยเราทำ
 ภาพรวมทั้งจังหวัด

ผู้ให้สัมภาษณ์: ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าแรงจูงใจ 5 ด้าน ต่อไปนี้มีความสำคัญกับกิจกรรม 5 ส.
 กับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หรือไม่อย่างไร และท่าน คิดว่ามีแรงจูงใจอื่นอีกหรือไม่
 ที่มีผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส. ความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านนี้ดิฉันมองว่า ประสบความสำเร็จ
 เพียงแต่ว่า เราขาดความต่อเนื่องเท่านั้นเอง อย่างที่กล่าวไปแล้วก็คืองานอะไรก็ตามถ้าเป็นงาน
 นโยบาย อย่างกิจกรรม 5 ส. ดิฉันถือว่าเป็นนโยบาย เป็นงานนโยบายที่ระดับชาติ เพราะฉะนั้นเรา
 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตาม ที่ทางรัฐบาลได้ ดำเนินการออกมา ได้มีการทำเป็นหนังสือ
 ปฏิบัติหน้าที่ที่ดำเนินการตามและก็ การรายงาน ไปแต่ว่าช่วงนี้จะเบาบางไป ชักนิดนึงจะขาด
 ความต่อเนื่องจะเน้นเรื่องความขาดความต่อเนื่อง

ส่วนของเรื่องการยอมรับนับถือนั้น โดยทั่วไปแล้วนั้นความที่เป็นข้าราชการหรือเป็นผู้ปฏิบัติงาน
 จะเป็นหน่วยงานใดใดก็ตาม ยอมรับนับถือยกย่องชมเชยต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาของเรา
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีของเรานี้ ท่านให้ขวัญและกำลังใจ
 กับผู้ปฏิบัติงานอย่างดี เชื่อมไม่ใช้แค่ศีลธรรมดณะคะ เช่นในเรื่องของขวัญที่ท่าน ไม่รู้เรื่องโบนัส
 ซึ่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งโบนัสนี่ถือเป็นขวัญ
 และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่าดี อยู่แล้วถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากท่านผู้บริหาร สูงแล้ว
 ก็คงจะไม่เกิดขึ้นมา เพราะฉะนั้นการที่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดใด ขวัญและกำลังใจที่ดี
 ในการทำงาน ว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ดำเนินการอย่างไรเราก็พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบาย
 ที่ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้มาเรื่องนี้แค่ยกผลประโยชน์ไปที่ ขวัญและกำลังใจ
 ข้อที่ 3 เป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีความสำคัญต่อกิจกรรม
 5 ส. ให้ประสิทธิผลอย่างไร ขอตอบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการทำกิจกรรม 5 ส. ให้เกิดประสิทธิผล
 เพราะว่าตามหลักทั่ว ๆ ไปแล้วนั้น บริหารดำเนินการสั่งมาไม่ว่าจะ ไม่วาจาหรือลายลักษณ์อักษร
 เพราะในระบบ ออจ.ชลบุรี ของเรา มีระบบ E-filing จะสามารถถึงถึงกัน ได้ครบทุกกองโดยที่

ไม่ต้องใช้เจ้าหน้าที่เดิน สามารถเช็คได้จากอีเมลล์ เข้าเมลล์ทันทีโดยมี admin ของแต่ละหน่วยงาน รวมไปถึงโรงเรียนในสังกัด อยจ.ชลบุรี ด้วยนะจะสามารถจะลิงค์ถึงกันได้ 11 โรงเรียน ของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ถ้าไม่มีหนังสือมาเราก็ใช้วิธีโทรติดต่อประสานงาน หรือใช้ระบบในตอนนี้ ก็ระบบ Line application โดยไม่ต้องเสียเงินเท่ากับประหยัดงบประมาณ ให้กับทางรัฐบาล ก็เพราะอยากให้กลับทางอบต.ชลบุรีด้วย ในเรื่องของการสิ้นเปลืองค่าโทรศัพท์ มาใช้ระบบ Line application ข้อที่ 4 คุณคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. มาช่วยพัฒนาองค์กร และสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของท่านและ องค์กรในด้านใดบ้าง ตอบเป็นสอง ส่วนนะคะในส่วนที่หนึ่งคือ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนตัวได้เป็นอย่างดี จากการที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองคือศึกษานิเทศ ต้องมีเอกสารหลักฐาน ค่อนข้างมาก เพราะงานศึกษานิเทศเป็นงาน โดยตรงเกี่ยวกับการศึกษา ศึกษาที่จะขึ้นชื่ออยู่ว่าถ้า ต้องการเอกสารใด ข้อมูลต่าง ๆ จำเป็นต้อง มีเอกสารถึงบางครั้ง Application ต่าง ๆ ที่มอบให้มาจากเว็บไซต์ค้นจาก Google บางครั้งเราไม่สามารถที่จะค้นคว้าได้อย่างละเอียดเท่ากับหนังสือที่เรา มีอยู่และ เรื่องบางเรื่องก็ไม่ลงอินเทอร์เน็ตให้ รับประทาน จำเป็นต้องมีเอกสารเพราะฉะนั้น เอกสารในหน่วยงานของการศึกษา เป็นต้องมีแล้วเก็บไว้ใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องของระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้าน ศึกษาเราต้องเก็บเอาไว้ ที่นี้การเก็บ เราจำเป็นต้องใช้กิจกรรม 5 ส. ช่วยในการ พัฒนา ทำให้หยิบได้ง่ายขึ้น อาทิเช่น เช่นกันลงแฟ้ม ลงแฟ้มในเรื่องของระเบียบปี 54 55 56 จนถึง ปี 60. เราค้นได้ง่ายขึ้น แต่ถ้าในส่วนตัว ของอีกเรื่องหนึ่ง ในระบบแฟ้มงานของเรา เหมือนกับอีบุ๊ก ซึ่งเราจะเก็บไว้ในแฟ้มงาน ในฝ่ายของเราและเราก็จะฝากไว้ในอากาศ แต่ก็ยังมีข้อแม้ อีกก็คือ วันนั้น อินเทอร์เน็ตเกิดล่มขึ้นมาเราสามารถที่จะดึงข้อมูลได้ จึงเกิดปัญหาเพราะฉะนั้น เราจึงต้องกลับมาที่ เอกสาร manual ถามว่ากิจกรรม 5 ส. มีประโยชน์ไหม มีเพราะกิจกรรม 5 ส. มีประโยชน์ทางด้านเอกสารที่ ที่เป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ไฟล์เล็กไฟล์น้อยถ้าคุณจัดเอกสาร ไม่รวมเป็นไฟล์ใหญ่สมมุติว่าเก็บเป็นเวิร์ดไว้ เปิดหน้าจออกมาเวิร์ดของคุณเต็มไปด้วยหมดเลย โดยคุณไม่ได้ จัดไฟล์ไว้ไม่ได้ให้อยู่ในไฟล์ใหญ่ ปกติแล้วคนทั่วไป จะจัด ตัวอักษรให้อยู่แล้ว แต่เป็นไฟล์ ก - ฮ อยู่แล้วตรงนี้ถามว่า 5 ส. ตอนนี้ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในเอกสารทั้งหมด งาน 5 ส. อยู่ในคอมพิวเตอร์ได้ด้วย ส่วนที่สองคือในด้านองค์กร ใครมาขอเอกสารจาก เราเราสามารถที่จะ ค้นให้ได้เกี่ยวนั้นเลย โดยระบบ 5 ส. ในคอมพิวเตอร์ของเรา ซึ่งเราปฏิบัติหน้าที่ตรงนี้ นะคะ โดยที่ ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องสั่ง ทุกคนต้องเก็บตรงนี้อยู่แล้ว เป็นธรรมชาติแล้วก็หน่วยงานทุกหน่วย ทำอยู่แล้วแต่คุณก็ 모르หรือกว่าที่ทำอยู่นี้คือ 5 ส. ไม่รู้ตัวเองคุณทำในสิ่ง ที่รัฐบาลนโยบายแห่งชาติ มา 5 ส. มาแล้ว โดยคุณปฏิบัติไปแล้ว โดยไม่รู้ตัวถามว่าภาพลักษณ์ขององค์กรดีไหมดีและก็ดีมาก

ด้วยคันเอกสารได้ง่ายขึ้น คุณเป็นระเบียบเรียบร้อย หน้าจอคอมพิวเตอร์มาหน้าเคสก็ท้อป ใดร์ทดี ใดร์ทซีหรือคุณจะเก็บไว้ในระบบหรือว่าในแผ่นซีดี เปิดออกมาก็ง่ายขึ้นกว่าเดิม
ข้อที่ 5 คิดว่า อะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ที่ไม่ประสบผลสำเร็จขององค์กร ท่าน ในส่วนตัวที่ คิดว่าส่วนที่ไม่ประสบความสำเร็จที่เดียวคือ ความไม่ต่อเนื่อง

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน

ผู้สัมภาษณ์: เล็งเห็นว่าในหน่วยงานหรือองค์กร ถ้าเราได้ทำกิจกรรม 5 ส. ร่วมกันทุกหน่วยแล้ว จะช่วยส่งเสริมทางด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานของตัวบุคลากรเอง และเพิ่มศักยภาพ ให้แก่องค์กรมากขึ้นไม่ว่าจะเป็น ภาพลักษณ์หรือว่าจะเป็น ช่วยลดต้นทุนหรือว่าช่วยลดค่าใช้จ่าย ในหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นลงได้และยังช่วยประหยัดเวลา ต้องการศึกษาปัญหาว่าทำไม ถึงยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5 ส. อย่างจริงจัง

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อวิราวุธ บุญท่วมมี เพศ หญิง อายุ 50 ตำแหน่งผอ.กองพัสดุและทรัพย์สิน อายุงาน 30 ปี หน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: ท่านมีทัศนคติอย่างไร กลับการทำกิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ค่ะ ชอบหรือไม่ชอบหรือว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือในส่วนของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเรื่องกิจกรรม 5 ส. เป็นนโยบายของผู้บริหาร ที่สั่งการลงมาทุกกองให้ทำ กิจกรรม 5 ส. เป็นประจำ เบื้องต้นจะต้องทำ cleaning day ในปีหนึ่งหรือว่าเดือนหนึ่งอย่างน้อย ๆ คือ ทัศนคติในส่วนของผู้. เอง ในการทำ 5 ส.

1. สะสาง สะดวก สะอาด สร้างนิสัย สุขลักษณะนิสัย สะดวกก็คือในการทำกิจกรรม 5 ส.

นั้นในการค้นหา การเก็บ การจัด เอกสาร เป็นระเบียบ ง่าย เรื่องสะอาด รู้สึกได้ สร้างนิสัย ในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องหนึ่งเรื่องสอง ยังพอทำได้แต่ในส่วนเรื่อง ที่สามในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น เป็นงานเอกสารเยอะโดยเฉพาะ กองพัสดุ คือบางครั้งมันเร่ง มันรีบก็จะ ต้องมีการสะสม ไว้แต่เราก็พยายามให้เป็นนิสัย อย่างน้อยสัก 60% ดีกว่าไม่ทำแล้ว ก็จะพยายาม ให้ได้ 100% แต่ก็คงจะยาก

ผู้สัมภาษณ์: แต่ท่านเห็นด้วยไหมคะที่จะให้มีโครงการนี้ต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์: ใจค่ะเห็นด้วย

ผู้สัมภาษณ์: ด้านที่ 2 ท่านคิดว่ามีแรงจูงใจในด้านใดบ้าง ไม่ว่าจะส่งผลต่อการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: แรงจูงใจ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เค้าจะมีคะแนนให้แรงจูงใจก็คือ

1. ถ้าเราทำ 5 ส. ก็จะเข้าไป หลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เราก็จะได้คะแนนเราก็จะได้ โบนัส เป็นแรงจูงใจอยู่แล้วของทุก ๆ คน

ผู้สัมภาษณ์: แล้วแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงาน เพราะว่าทำงานให้สำเร็จเราก็อยากได้ค่า ชมเชย คำยินดี ด้วย มันมีส่วนใหม่ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในส่วนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีแล้วเราก็จะได้คะแนนเยอะ มีรางวัลเป็นเงิน รางวัล จะอยู่ในนั้นหมดเลยครบเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีก็จะได้รางวัลทุกปีปีละหลาย 1,000,000 แต่ไม่เคยได้ทีหนึ่ง

ผู้สัมภาษณ์: แข่งทั่วประเทศหรือว่าเฉพาะในประเทศ

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. หรือไม่

ผู้สัมภาษณ์: ในหน่วยงานส่วนใหญ่แล้วจะเป็นนโยบายทุกคนจะ จะมีส่วนร่วมอยู่แล้ว เราจะตั้ง ไว้ว่าในสิ้นปีงบประมาณเราจะทำกิจกรรม 5 ส. 1 ครั้ง เราว่าสิ้นปีงบประมาณใหม่แล้วทุกคน ก็จะทำ

ผู้สัมภาษณ์: นี่ก็ถือเป็นบีกคลินนิ่งแคร์หรือคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เคยจะทำในส่วนย่อย ๆ แยกกอง ทำสะอาดในบรรดาเอกสารที่ไม่ใช่แล้วเราเก็บไว้ และมีการเปลี่ยนแปลงต้องทำงาน ก็จะเริ่มทำส่วนใหญ่แล้วทุกคนมีส่วนร่วมหมด

ผู้สัมภาษณ์: แล้วมีการประกวดในแต่ละกองไหมคะว่าใครทำมาคู่มือที่ดีที่สุด

ผู้ให้สัมภาษณ์: มี เพราะกอง หนึ่งทำอีกกองหนึ่งก็ทำแต่ในกองๆของพี่ดูแล้วสะอาด โอเค บางทีเอกสารยังเยอะกว่านี้

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. จะสามารถ พัฒนาองค์กรและจะช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้หรือไม่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในเรื่องการพัฒนาองค์กร ถ้ามีกิจกรรม 5 ส. ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จะมีผู้เข้ามาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก ก็น่าจะเป็นชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อีกทางหนึ่งเพราะว่า เราจากองค์กรสวยกลายเป็นภาพลักษณ์ที่ดี มีประสิทธิภาพ

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. มีปัญหาในด้านใดบ้าง ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในเรื่องเอกสารเยอะ

ผู้สัมภาษณ์: มีปัญหาเรื่องคนใหม่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในเรื่องของคนไม่ค่อยมี แต่จะเน้นไปที่เรื่องเอกสารมากกว่าเพราะว่าไม่มีที่เก็บ ปัญหาเรื่องเอกสารเยอะ และต้องเก็บเป็น 10 ปี เพราะว่า สตง. ตรวจสอบ ต้องเก็บอย่างดี เลยดูเต็มไปหมด

ผู้สัมภาษณ์: ก็จะนำเสนอในการทำดีก็เก็บเอกสารในแต่ละกองๆ ขอบคุณค่ะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองพัสดุและทรัพย์สิน

ผู้สัมภาษณ์: ต้องการศึกษาศักดิ์และแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรม 5 ส. คิดว่าองค์กรทุกองค์กรทุกหน่วยงาน ถ้าได้ทำกิจกรรม 5 ส. แล้วจะสามารถสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรของเราได้ ลดต้นทุนช่วยประหยัดเวลา และก็น่าจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต้องการศึกษาปัญหาว่าทำไม แต่ละองค์กรถึงยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: นางปริญารัตน์ ตันติราพันธ์ เพศ หญิง อายุ 54 ปี ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายพัสดุ ตั้งกวดกองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กองพัสดุและทรัพย์สิน อายุ 25 ปี

ผู้สัมภาษณ์: คุณมีทัศนคติอย่างไรในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: เห็นด้วย คือว่าสะอาดเรียบร้อยและมีระเบียบ ที่นี้ว่าช่วงเวลาที่เรากำลังจะทำจะไม่ค่อยเพราะว่างานที่เราทำมันเยอะมาก เราจัดเก็บเราถือของใช้เวลาเป็นวันครึ่งวัน กับเวลาที่เสียไปแล้ว อาจจะมีการทำกิจกรรมช่วงครึ่งปีหนึ่งปีสองครั้ง ไม่ได้ทำบ่อยมากเพราะว่า เพิ่งเข้ามาได้ซักสองสามเดือน แบบว่าถึงเวลาแล้วงานเยอะ

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่สองท่านคิดว่ามีแรงจูงใจใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: แรงจูงใจในบางครั้งขึ้นเราจัดห้อง คือเราทำความสะอาดในห้องถ้าเราไม่ได้ทำแล้วเรามองดูใครเข้ามาก็ดูรก เราก็ทำให้มันดูสะอาดหน้าเข้ามามากขึ้น งานวันมาเลื่อย ๆ ของใหม่มาทับของเก่า ดูเยอะไปหมด

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่สามในเรื่องแรงจูงใจของความสำเร็จของงาน คือสมมุติถ้าเราทำงานแล้วเราแก้ปัญหาได้ ก็จะมีรู้สึกยินดี ในความสำเร็จของงาน มันเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. หรือไม่ เช่น เราจัดโต๊ะได้คำชมเชย

ผู้ให้สัมภาษณ์: เวลาเข้ามาแล้วดูสะอาด เป็นระเบียบ อุปกรณ์สำนักงานหยิบใช้ได้ง่าย

ผู้สัมภาษณ์: ในการทำกิจกรรม 5 ส. มีส่วนทำให้ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์: บางทีอาจจะไม่เกี่ยวกันโดยตรง ตำแหน่งงานจะเข้าไปอยู่ในที่ มันก็แล้วแต่คนเรามีความสามารถ แต่ระยะเวลาไม่ได้กับการที่จะต้องเลื่อนตำแหน่ง มันก็ไปไม่ได้บางทีในกรอบตำแหน่งแจ้งว่า มันต้องผ่านการเป็นตรงนี้มาถึงปีถึงจะเริ่มขึ้น เป็นหัวหน้าได้อะไรประมาณนี้คะ รักก็จะอยู่ในส่วนระบบการวางตำแหน่งมากกว่า

ผู้สัมภาษณ์: ในส่วนของเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมือนกับว่าพอเราได้ทำกิจกรรม 5 ส. แล้วพอจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ได้ผลงานใหม่ ๆ บ้างไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันก็มีบ้าง ในกิจกรรม 5 ส. คือทำให้เป็นระเบียบสะอาดแต่ในงานของพี่ จะเป็นทางด้านเอกสารเยอะทำให้ดูไม่เป็นระเบียบเหมือนหน่วยงานที่งานไม่เยอะ ถามว่าทำให้สะอาดทำให้ดี เราทำได้แต่ว่า พอเราหยุดไปสักพักก็จะกลับมาเหมือนเดิม แต่ถ้าทำได้ก็ดีในการเบิกเงินเบิกจ่าย วัสดุ ช่วยประหยัดงบประมาณก็ช่วยได้ ลองทำกิจกรรม 5 ส. โดยนำกระดาษรีไซเคิล ไปใช้มากตาม ใช้งานที่ไม่จำเป็น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการทำกิจกรรม 5 ส. หรือไม่คะ
 ผู้ให้สัมภาษณ์: มีค่ะ การทำกิจกรรม 5 ส. ต้องช่วยกันทำ ทำคนเดียวไม่ไหว เพราะว่า ทำก็ต้องทำ พร้อมกันจะทำให้งานสำเร็จเร็วไปได้ไว บางที่เราเก็บคนเดียวคนอื่นไม่ได้กินมันก็จะรกเหมือนเดิม ต้องร่วมมือกันทำ ทุกฝ่ายช่วยกันทำ ทำร่วมกันจะดีกว่า

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่ากิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ของบุคลากรได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ได้ค่ะ ถ้าทำกิจกรรม 5 ส. ทุกวันสามารถฝึกความเป็นระเบียบ เรียบร้อย หางานง่าย สะดวก รวดเร็วก็เป็นการบริหารงานอย่างหนึ่ง

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ยังไม่สำเร็จบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ส่วนใหญ่ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพราะเรายึดความสะอาด สะดวกคือเรา จัดไม่เป็นระเบียบ पैมออกมาไม่คืนที่ เลยทำให้กิจกรรม 5 ส. ยังไม่สำเร็จ

ผู้สัมภาษณ์: ท่านต้องการเสนอแนวทาง เช่น ห้องเก็บเอกสารเพิ่มเติม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ห้องเก็บเอกสารของเรามีแต่ว่ามันขาดไป มีที่จัดเต็มอยู่ งานไม่ได้จัดเก็บถาวร

ผู้สัมภาษณ์: ขอบขอบคุณค่ะ

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองกิจการสภา

ผู้สัมภาษณ์: ที่มาของการทำวิจัยเล่มนี้เพราะต้องการทราบถึงปัญหา ในด้านทัศนคติการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการ ดำเนินกิจกรรม 5 ส. เพราะเห็นว่าทั้งหน่วยงานทั้งองค์กร ถ้าเราทำได้ทำกิจกรรม 5 ส. แล้ว น่าจะส่งผลทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กร ดีขึ้นเพราะว่าอาจจะ เป็นพื้นที่โตะทำงานสะอาดคือเริ่มจากใกล้ตัวก่อนน่าจะส่งผล ช่วยลดต้นทุนลดค่าใช้จ่ายในการค้นหา เอกสารประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ และอาจช่วยในเรื่องของการพัฒนาตัวบุคคล ทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงอยากทราบว่าทำไมการทำกิจกรรม 5 ส. ถึงยังไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำจริง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส. ในส่วนของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแล้ว

ที่หนูคิดว่ามันยังไม่ประสบความสำเร็จ หนูเห็นหอคะหรือว่ายังง

ผู้สัมภาษณ์: เพราะเห็นว่า ตอนนี้ทุกองค์กร พอมีนโยบายมาก็จะทำแค่ช่วงนั้น ทำไมเราถึงไม่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน

ผู้ให้สัมภาษณ์: คิดว่ายุคสมัยนี้ ทำงานมาตั้งแต่อายุยัง 20 ตอนนี่ก็มีเด็กรุ่นใหม่ค่อนข้างจะเยอะ รุ่นเก่าแก่อีกมีไม่เท่าไรแล้วเด็กรุ่นใหม่ สมัยนี้เหมือนมุมมองทัศนคติของเขา ค่านิยมที่ได้รับการปลูกฝังมา มันต่างกัน ในทุก ๆ เรื่องทุก ๆ ด้าน การมีส่วนร่วมทุกอย่าง ความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน มันไม่เหมือนกับคนรุ่นเก่าเท่า พี่ว่าในแวดวงของการทำงานจะคุยเหมือนกันหมด ว่าเด็กเด็กสมัยนี้ การให้ความร่วมมือหรือความตั้งใจไม่มีเลย หรือมีค่อนข้างน้อยด้วย อีกอย่างนะในส่วนของการบริหารที่ไม่ประสบความสำเร็จ ของ 5 ส. ไม่จริงจ้ง แล้วพี่ขอย้อนถามหนูกลับไปนิดนึง ในส่วนของภาคเอกชนหนูได้เข้าไปในตรงนั้นไหม หรือว่าเข้ามาเช็คกับ อบจ.เลย แต่พี่ว่าในส่วนของการเอกชนในเรื่องของความเข้มงวด ระบบของเค้าพี่ว่ามันต่างกันหนูคิดแบบนั้นไหม ราชการอย่างที่ว่าถามว่าระบบราชการ ค่อนข้างที่จะอ่อน ว่าไหมจริง ๆ มันก็มีระเบียบวินัยอยู่นะ แต่ว่าราชการจะออกแนวช่วยเหลือกัน ไม่เหมือนกับระบบบริษัท ถ้าคุณไม่ทำตามเค้าจะเอาคุณออก เพราะฉะนั้นทุกคนจึงต้องแข่งขันกัน ถามว่าในระบบราชการถ้าไม่แย่งชิงเขาก็ไม่เอาคุณออก ถึงเหมือนกับแบบทุกคนไม่เต็มที พี่คุยใช้ไหมยังไม่เต็มที ยังไงถ้าคุณเป็นราชการไม่แย่งไม่เลวร้ายจริง ๆ เค้าก็ไม่เอาคุณออก แล้วก็จะเป็นที่ระบบด้วย ระบบไม่เข้มงวดอะลุ่มอล่วย ระบบราชการอย่างที่หนู เคยได้ฟังมาไหมระบบราชการ เข้าชมเย็นชาม ก็อย่างที่หนูพูดแหละแรก ๆ ก็เอาหน่อยทำหน่อย มันเหมือนกับสิดอะไรแรก ๆ พอถึงช่วงก็ไม่ทำ อย่างปีใหม่เนี่ยพี่ก็ว่าจะให้เด็กทำเขาก็โอเคทำกันแต่ถามว่าจะอยู่ได้กี่วัน

ผู้สัมภาษณ์: อาจจะอยู่ได้สักเดือนสองเดือน

ผู้ให้สัมภาษณ์: เดือนสองเดือนที่ว่ามันไปน่าจะได้สักอาทิตย์สองอาทิตย์ มันจะเป็นแบบนั้น ความไม่มีระเบียบวินัยของ ตัวบุคคลด้วยและที่ระบบด้วยพี่ว่า ตัวบุคคลก็เป็นปัญหาที่สำคัญนะ ถ้าคน โอเคนะพี่ไม่ได้รับการสอนการอะไรมานะ มาถึงสมัยที่ทำงานเด็ก ๆ บอกให้ตอนเช้าพี่ต้องไปเช็ดโต๊ะหัวหน้า ไม้ปัดหยากใยต้องมาเช็ดนะ ปัดนะเข้าห้องก่อนแล้วต้องมาเช้า 7 โมง บางทีถึงที่ทำงานแล้ว หัวหน้ายังไม่มาต้องมาเช็ด แล้วเวลาจะกลับเนี่ยต้องกลับหลังหรือให้พร้อมหัวหน้าต้องกลับก่อน แต่เด็กสมัยนี้ไม่มีแล้ว ฝากถึงหนูด้วยนะหนูก็เป็นคนรุ่นใหม่ในอนาคต อาจจะเข้าไปอยู่ในระบบราชการก็ได้ แต่เวลาที่น้องน้องจากม.บูรพามาพี่ก็จะสอนเขา ว่าหนูมาระบบเป็นยังไงได้อะไรไปบ้าง หนูก็พยายามเอาสิ่งที่ดีไปนะถ้าตัวอย่างไม่ดีก็อย่ารับไป มันอยู่ที่ระบบแล้วก็ตัวบุคคลด้วย ว่าปลูกฝังกันมาอย่างไรสมัยนี้

ผู้สัมภาษณ์: เดี่ยวหนูขออนุญาตให้แนะนำตัวนิดหนึ่งค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ชื่อประพิณดา. สินฐานพินตำแหน่งผู้อำนวยการกองกิจการสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: อายุงานค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: อายุงานที่เริ่มทำงานตั้งแต่พ.ศ.2527 พี่มีอายุราชการค่อนข้างเยอะเพราะทำมาตั้งแต่อายุน้อยประมาณ 20 ปี

ผู้สัมภาษณ์: แล้วอายุห่าละคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: อายุของพี่ประมาณ 52ปี ถึงบอกพี่เป็นคนโบราณ เป็นคนรุ่นเก่า

ผู้สัมภาษณ์: อันนี้หนูขอเข้าคำถามนิดหนึ่งนะคะท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. คิดว่าดีหรือไม่ดีไม่ควรมีแล้วหนึ่งว่าควรมีต่อ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่คิดว่ามันดีนะ. แต่ว่าตอนนี้พี่ว่ามันเจียบ ๆ เนอะทำไมรัฐบาล น่าจะ เอางบประมาณส่วนกลาง กระตุ้นขึ้นมาอีกนิดหนึ่ง แล้วยังท่านนายกรัฐมนตรีเนี่ย เป็นทหารท่านน่าจะสั่งการลงมาให้ทำเป็นกิจวัตร เหมือนกับวันพุธตอนนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เริ่มจะออกแล้วนะ เริ่มทำเมื่อวันพุธที่แล้วแล้วพรุ่งนี้ก็เป็นวันพุธที่สอง ที่เราทำกันพี่ว่าดีนะ แต่อย่างว่าเนี่ยเนอะคนไทยเรามากจะติดในช่วงแรก ทุกอย่างเพราะอะไรไม่เข้าใจเหมือนกัน พี่ว่าดีนะมันก็เป็นความมีระเบียบเรียบร้อย เมื่อก่อนพี่ก็นะ โอเคบนโต๊ะให้สะอาดไว้ข้างล่างจะเป็นอะไรก็เก็บไว้ก่อน ข้างบนใครมาจะได้เรียบร้อยจริง ๆ แล้ว บางคนที่เอาไปไว้ข้างล่างเต็มไปหมด. เรียกว่าผักชีโรยหน้า พี่ว่าดีหาเอกสารก็หาง่าย 5 ส. ถ้าได้ใส่ใจ ให้ความสำคัญ พี่ว่าถือว่าเป็น นโยบายแห่งชาติขึ้นมาอีก น่าจะดี

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่สองท่านคิดว่ามีแรงจูงใจอะไรบ้าง ที่จะกระตุ้นให้คนทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: แรงจูงใจหรือคะ

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะอาจจะเป็นเรื่องความสำเร็จของงาน ประมาณว่าถ้าทำแล้วจะได้คำชมเชย คำยินดี เป็นรางวัล

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในส่วนของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในส่วนแคบแคบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีงานค่อนข้างเยอะ อีกประเด็นหนึ่งจะไม่มีเวลาทำตรงนั้น ปีทั้งปีจะยุ่งแต่งานบางคนบางกอง อย่างพี่เนี่ยจะต้องออกโครงการตลอดเลย บางทีงานในสำนักงานไม่ค่อยไม่ทำของนี้ก็รกรุงรัง พี่ว่าแรงจูงใจมันก็คำชมนะ มันก็มีส่วนสำคัญนะคะ ถ้าเขาได้รับคำชมเชยอะไรแบบนี้ก็น่าจะมีแรงจูงใจที่จะทำมากขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: แล้วความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีผลมากเลยค่ะสำหรับความก้าวหน้าแต่ในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท่านนายก วิทยา ท่านให้ความสำคัญ สนับสนุนใครจะก้าวหน้าในสายงาน หรือแม้แต่จะไปสอบ เปลี่ยนสายงาน ท่านก็สนับสนุนท่านให้ความสำคัญมากในเรื่องนี้ ไม่เหมือนกับจังหวัดอื่น ๆ แม้แต่พี่มีเพื่อน ที่อยู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นบางที่เค้าบอกว่าผู้บริหารของเค้า ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่พัฒนาลูกน้อง ไม่ส่งเสริมลูกน้องแม้แต่จะส่งไปอบรม ยังไม่ส่งอย่างของที่ท่านนายกวิทยานิเย โอเคให้ความสำคัญในความก้าวหน้าของลูกน้อง

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่สาม ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมของ บุคลากรมีความสำคัญ ต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: การมีส่วนร่วมที่คิดว่ามีความสำคัญมากค่ะ แต่ว่าต้องแล้วแต่กองค่ะว่ากองไหน มันก็มีค่าในสังคมระบบราชการเนี่ย บางคนคิดว่าราชการจะสวยหรู จากมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน ไหม ไม่มี อย่างหนูมาเห็นมันก็เหมือนสังคมทั่ว ๆ ไป บางคนคิดว่าราชการของจะสวยหรู อยากเข้ามา การมีส่วนร่วมความรักความสามัคคี พี่ว่ากองไหนองค์กรไหนมีความรักความสามัคคี กัน ใครว่ากองนั้นคงโชคดีแล้ว. ทุกคนก็จะมีแรงจูงใจ ที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานตรงนั้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่สี่นะคะท่านคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. ช่วยพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่าก็มีส่วนค่ะส่วนเยอะด้วยค่ะ. มันจะทำให้สถานที่สิ่งแวดล้อม มันน่านั่งน่า ทำงานไม่ใช่ไปอยู่ ห้องที่มันทึบสกปรกเหม็น มันก็ไม่มีแรงจูงใจ ลูกใหม่ถ้าห้อง โอเคเป็นระเบียบ เรียบร้อยแบบนี้ จะหิบบอะไรจะหาตรงไหนบางคนไม่อยู่ คนที่ไม่ได้เป็นคนรับผิดชอบทุกคนก็ สามารถเอกสารได้หมด พี่ว่าก็มีส่วนสำคัญ

ผู้สัมภาษณ์: ในข้อสุดท้ายนะคะปัญหา และอุปสรรค ในการทำกิจกรรม 5 ส. ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ. ท่านคิดว่ามันเกิดจากอะไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในปัญหาและอุปสรรคนะคะพี่ว่าก็คนนะคะมันก็สำคัญ ที่สุดคนถ้าไม่มีกิจกรรม ตรงนี้ ถ้าคนมีจิตสำนึกมีจิตสาธารณะ. พี่ว่าไม่จำเป็นต้องมีไอ้ตัวนี้ก็ได้ ไม่ต้องมีนโยบายตรงนี้ก็ ได้ จิตสำนึกของแต่ละคนพี่ ว่าสำคัญ ทำเป็นระเบียบเรียบร้อยด้วยตัวเอง ไม่ต้องมีโครงการนี้มากอย กระตุ้น. แล้วตอนนี้ที่พี่พูดทุกคน ไม่มีจิตสาธารณะ ไม่มีส่วนร่วมทุกคนจะเห็นแก่ตัวกันหมด สมัยนี้พี่จะบอกนะต่อไปหนูก็ต้องไปทำงาน ก็ต้องได้เจอแต่ไม่เหมือนสมัยพี่ที่เจอแต่สิ่งที่ดี ที่จะคอยช่วยเหลือกัน. แต่อันนี้ต่างคนต่างทำ. ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างเห็นแก่ตัว ยุคสมัยทำให้คน เปลี่ยนแปลง

ผู้สัมภาษณ์: อีกข้อค่ะท่านต้องการ เพิ่ม คำแนะนำ. การปรับปรุงหากจะต้องการห้องเก็บเอกสาร เพิ่มเติม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในส่วนของที่เจอปัญหาห้องเก็บเอกสารก็ค่อนข้าง คับแคบห้องทำงานค่อนข้างเล็ก ในส่วนของกองกิจการสถานะคะตอนนี้ มันเหมือนกับไม่มีพื้นที่เลย โตะก็ต้องวางตามนี้เป๊ะ ถ้ามีใครเพิ่มมาอีกคน จะไม่ได้แล้ว. ห้องทำงานค่อนข้างคับแคบบุคลากร ทั้งหมด 14 คนค่อนข้าง แคบมาก ไม่มีที่จัดเก็บเอกสารด้วย

A: ขอขอบคุณมากนะคะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองกิจการสภา

ผู้สัมภาษณ์: ทำวิจัยในครั้งนี้เรื่องทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการดำเนิน กิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตอนนี้ในปัจจุบัน ยังไม่ให้ความสำคัญในการ ทำกิจกรรม 5 ส. นั้นในการทำกิจกรรม 5 ส. จะสามารถช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวเราดีขึ้นอาจจะส่งผล ให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งสำคัญ คือสามารถช่วยลดต้นทุนลดเวลาในการค้นหาเอกสารการจัดเก็บเอกสารซึ่งที่จะทำการค้นหา อยากรู้ว่าจริง ๆ ว่าทำไมในปัจจุบัน ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: แนะนำตัวค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อ กฤษณา โพธิ์ทอง เพศ หญิงอายุ อายุ 41 ปีตำแหน่งงาน หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ มาพัฒนารายได้ อายุงาน 15 ปี หน่วยงานที่สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: ท่านมีทัศนคติอย่างไรบ้างในการทำกิจกรรม 5 ส. ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ สมควรมีต่อไปไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่มีก็ได้เนะ อยู่ที่ความคิดเห็นส่วนบุคคล เรื่อง 5 ส. ยังไงก็ต้องทำอยู่แล้ว

ไม่ต้องมีนโยบายนี้มาก็ได้ เพราะในตัวบุคคลคงไม่ต้องบอกให้ทำเรื่อง 5 ส. คงไม่ปล่อยให้โตะรก อย่างนี้หรอก แต่บางทีมันแล้วแต่งาน แต่ว่าถ้าถามว่าจำเป็นต้องมีไหม. ตอบได้ว่าไม่จำเป็น

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่สองท่านคิดว่ามีแรงจูงใจใดบ้าง ที่ส่งผล หรือกระตุ้น ต่อการดำเนิน กิจกรรม 5 ส. เรื่องแรกคือความสำเร็จของงาน เหมือนกับว่าพอเราได้ทำแล้วเราได้คำชม คำยินดี ปรารถนาล้มในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีส่วนนะ

ผู้สัมภาษณ์: การได้รับการยอมรับนับถือ ถ้าผลงานเราออกมาดี เราก็จะได้รับการยอมรับ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผลงานใน 5 ส. มันก็ไม่เชิงมันก็เป็นข้อหนึ่ง ถ้ากำหนดนโยบายมาแล้วก็ทำได้ ถ้าเราประสบความสำเร็จของงานแล้วมันก็ดี

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่า กิจกรรม 5 ส. มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือไม่คะ พอเราทำงาน ออกมาเรียบร้อย ดี

ผู้ให้สัมภาษณ์: ความก้าวหน้าในเนื้องานของเรา ถ้ากำหนดคนนอกเหนือจากเนื้องานของเรา ก็ไม่จำเป็น

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส. หรือไม่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ต้องดูว่าระบบการทำงานของเรา ต้องอาศัยความร่วมมือกันอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำ กิจกรรม 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่า การทำกิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็ได้ ในด้านไหนบ้าง ภาพลักษณ์ เข้ามาก็แลดูโอเค จุดแรกมันก็แลดูหน้าชม

ผู้สัมภาษณ์: ปัญหาและอุปสรรคที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: องค์กร อย่างของกองทัพอากาศเกี่ยวกับด้านวิชาการ เอกสารต้องเยอะ อย่างเรื่องสะสาง บางทีสะสางไม่ได้มีระยะเวลาในการเก็บรักษา ข้อมูลทุกอย่างจะรวมอยู่ในกองพีและมีจำนวนมาก มีก็เลยเกิดปัญหาที่ไม่ประสบความสำเร็จ อย่างในเรื่องของบริษัทมันก็จะมีการระบบซอฟต์แวร์เข้ามา ช่วยมันก็จะช่วยลดลงได้

ผู้สัมภาษณ์: แล้วปัญหาของคนมีบ้างไหมคะ อย่างบางคนทำบางคนไม่ทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่นะคะ เพราะว่าถ้าทำคือเป็นนโยบายก็ทำกันอยู่แล้ว ทุกคนให้ความร่วมมือให้ดี อยู่แล้ว

ผู้สัมภาษณ์: ท่านมีข้อเสนออย่างไรในการทำกิจกรรม 5 ส. หรือไม่คะ เช่น การจะเก็บเอกสาร เพิ่มเติม

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าในองค์กรคือไม่ยากได้ แต่ถ้าเป็นนอกองค์กรอยากได้ เหมือนการตรวจสอบ ถ้าเรามีวิธีไหน อย่างหน่วยงานที่ก็ต้องรอ สดง. มาตรวจสอบ อย่างบางทีก็สรเก็บเอกสาร ก็ไม่ต้องการมาตรวจค้นแต่ในรูปแบบสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้ จะช่วยประหยัดเนื้อที่ พื้นที่ แต่กระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนได้ อยากได้แบบนั้นดีกว่าค่ะ

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ

ผู้สัมภาษณ์: สิ่งแรกก็ขอให้ ผอ. แนะนำตัวค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เป็นผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี นะ
ชื่อนางสาวขวัญใจ เรือกระโทก. อายุ 46 กว่า ๆ อายุงาน 26 ปี

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่หนึ่งนะคะท่านมีทัศนคติอย่างไร ในการทำกิจกรรม 5 ส. เห็นด้วยไม่เห็นด้วยชอบ
ไม่ชอบที่มีกิจกรรมนี้ขึ้นมา ในหน่วยงานนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าเป็นในแง่ความคิดของพี่นะว่ากิจกรรม 5 ส. มันไม่ใช่เฉพาะการทำงาน

ด้านราชการอย่างเดียว มันเป็นการทำงานเอกชนการทำงานเป็นระบบก็จะมี กิจกรรม 5 ส. เกิดขึ้น
ก็ควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มันก็จะทำให้หลายอย่างดีขึ้นดังที่ผู้วิจัยได้บอกแล้วว่ามันสะอาดขึ้น
ความสะอาดทำให้น่าอยู่มันไม่หมักหมมโรค 2. การจะหาของจะเก็บมันก็หาง่าย ทุกอย่างเราทำด้วย
กิจกรรม 5 ส 5 ส. มันเป็นการทำหมวดหมู่แล้วถามว่า พี่ว่ามันก็อยากงบประมาณด้วยอย่างหนึ่ง
และถามว่าเมื่อเวลาเราเก็บแล้วเราเห็นว่ามันชำรุดบกพร่อง เราก็เอาไปดำเนินการซ่อมไม่ใช่ทิ้งไว้
เกะกะ. ซ่อมไว้เวลาที่เรายืมใช้ก็สามารถใช้ได้อีก. แต่ถ้าเราไม่มีกิจกรรมนี้เราก็จะทิ้ง ๆ ๆ ไว้
โดยไม่มีระบบมัน ทำให้เราอาจเสี่ยงงบประมาณในการซ่อม หรือซื้อครวละมาก ๆ โดยที่ไม่ได้
จัดระบบ สำหรับส่วนราชการถามว่า 5 ส. มันประสบความสำเร็จไหม 5 ส. ถ้าทำจริง ๆ มันจะดีมาก
แต่ในส่วนงานของราชการส่วนมากเขาจะทำน้อย ทำน้อยเพราะอะไรมันมีภาระกิจงาน ที่เร่งรีบต้อง
ทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนไหนเรื่องระยะเวลาแล้วก็ มีภาระกิจงานหลายอย่าง ที่แข่งมามันทำให้ 5 ส.
ไม่ใช่อะไรที่สำคัญที่สุด ในงานเขาจึงจะเลย แต่ความจริงถ้าเราทำมันจะสำคัญมาก

ผู้สัมภาษณ์: ในส่วนคำถามข้อที่สองนะคะท่านคิดว่า มีแรงจูงใจอะไรบ้างที่มีผลกระตุ้น ให้บุคลากร
ทำกิจกรรม 5 ส. ขึ้นมา

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่าผู้บริหารหน่วยงานถ้าผู้บริหารหน่วยงาน ลงมือมาลงมือแบบว่าร่วมแรง
ร่วมใจกัน ไม่ใช่อย่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ไม่ใช่แค่นายกนะ ไม่ใช่แค่ปลัดรองปลัดนะ
ต้องเป็น ผอ. กองด้วยต้องร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน. ว่าเราจะทำ 5 ส. กันแบบเล็ก ๆ เริ่มจากในกอง
เราก่อน. แล้วค่อยเป็น 5 ส. ในภาพใหญ่แล้วมีการ รายงานผล. แล้วก็เหมือนมีการจัดประกวด
ในแต่ละกอง แล้วก็เหมือนเราจะมีการประกวดว่าเราจะทำ กิจกรรม 5 ส. กันวันนี้นะนี้ ให้คุณสะดวกเวลา
มาซักครึ่งชั่วโมง แล้วดูว่าในครึ่งชั่วโมงต่ออาทิตย์เราทำอะไร ใหม่ใหม่ขึ้นมาบ้างพี่ก็ว่ามันน่าจะ
เป็นสิ่งที่ดี

ผู้สัมภาษณ์: แล้วในเรื่องของผลตอบแทนแบบนี้ค่ะพี่คือ อยากได้รับคำชมเชย คำยินดีถ้าเราได้ทำ
กิจกรรม 5 ส แล้ว มีผลไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีเพราะว่าการได้รับคำชมคนเรานี้ชอบอยู่แล้ว คำชมกับคำตำหนิชอบคำไหนมากกว่ากัน

ผู้สัมภาษณ์: ชอบคำชมค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชอบคำชมทุกคนก็ชอบคำชมเพราะฉะนั้น ถ้าเราชอบคำชมเราก็ต้องทำด้วยถ้าไม่ทำ คำชมก็จะไม่เกิด ก่อนที่คำชมจะเกิดก็ต้องมีการบริหารจัดการ กิจกรรม 5 ส อย่างน้อยในเรื่องของระบบงานห้องทำงาน มันหลายอย่างอาคารสำนักงานแบบนี้เรา จะแบ่งเป็นระบบ ๆ

ผู้สัมภาษณ์: แล้วในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานล่ะคะพี่. กิจกรรม 5 ส. ส่งผลไหมคะ. อย่างเช่นทำงานออกมาได้ดีแล้วจะพิจารณาเป็นพิเศษ

ผู้ให้สัมภาษณ์: รางวัลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

ผู้สัมภาษณ์: คะเราพิจารณาในส่วนนี้ไหม

ผู้ให้สัมภาษณ์: หมายถึงว่าการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ว่าเอามาประกอบกันใช้ไหมว่ากิจกรรม 5 ส เนี่ย ถ้าตามในมุมมองของพี่นะ มันก็ไม่ใช่ภาพลักษณ์ที่ถูกต้อง เท่าไหร่เพราะว่ากิจกรรม 5 ส. เนี่ยเราไม่ได้ทำผู้เดียวใช้ไหม. คือหมายถึงว่าเป้าหมายของมันเราไม่ได้ทำคนเดียวคนเดียวแต่เราต้องทำเป็นภาพรวม แล้วการคิดขึ้นเงินเดือนมันมีเปอร์เซ็นต์ของมัน. แค่ 6% แล้วจะเอา กิจกรรม 5 ส ไปรวมด้วย 5 ส มันทำเป็นกลุ่มไง มันก็จะลำบากนิดนึง

ผู้สัมภาษณ์: ก็คือส่งผลน้อยคะ คะในข้อที่สาม นะคะท่านคิดว่า การมีส่วนร่วม มีความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ไหมคะคือไป บุคลากรร่วมมือกันร่วมมือกันทำกิจกรรมจริง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็เวลาทำกิจกรรม 5 ส. มันก็ต้องอาศัยบุคลากร ก็จะทำเองคนเดียวไม่ได้ ทุกคนก็จะทำในส่วนของตัวเองก่อนแล้วเพราะว่ากิจกรรม 5 ส มันก็จะแบ่งเป็นขั้น ตัวเองภาพรวม องค์กร

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่สี่นะคะกิจกรรม 5 ส. สามารถ ช่วยพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ได้คะเพราะว่าทุกอย่างเป็นระบบเป็นระบบมันก็จะช่วยลดงบประมาณ หลายเรื่อง

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ห้าปัญหาและอุปสรรคคะ. ว่าทำไมถึงยังไม่ประสบความสำเร็จจริง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เพราะเรายังไม่ลงมือทำอย่างจริงจัง. เรามีภารกิจหลายอย่าง

ผู้สัมภาษณ์: ปัญหาคน มีส่วนไหมคะอย่างเช่นคนนี้ทำคนนี้ไม่ทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่ามัน ไม่ใช่เรื่องใหญ่ยังสมมุติว่าพี่ เป็น ผอ. กองจะดูในส่วนของบริหารจัดการ ส่วนเค้าก็จะทำในส่วนของเค้า เหมือนจะเป็นระบบมาเรื่อยๆอย่าง สมมุติว่าการทำลายเอกสาร มันก็เป็น 5 ส. อย่างหนึ่งเพราะว่าบางคน บางเพลงผู้เอกสารก็จะซื้อบ่อยมากซื้อทุกปี พอเก็บเอกสารเยอะเยอะมากแล้วก็ไม่ทำลาย. อย่างของพี่สองปีพี่จะทำร้ายครั้งหนึ่งพี่ทำงานมาเป็น 10 ปี ผู้เอกสาร

ของพีก็มิแค่นี้มาเป็น 10 กว่าปีแล้วพีไม่เคยซื้อ ใหม่เลยเพราะว่าพีทำ 5 ส โดยการใส่ระบบทำลาย เอกสาร. เอกสารพีก็ไม่เพิ่มหรือออกเพราะว่าพีเอาอันล่างออกไปอันบนเข้ามา. มันก็จะเข้าระบบของ ผู้สัมภาษณ์: พีมีข้อเสนอนี้หรือว่าแนวทาง อะไรเพิ่มเติมมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: 5 ส พีว่าอันนี้มันเป็นนโยบายนี้ง่ายในหน่วยงาน ถ้าผู้บริหารลงมามองหรือว่าลงมา ตั้งการ. แล้วก็ระดับ ผอ.กองเนี่ยต้องบริหารจัดการตัวเองด้วย จะมารอให้บริหารสั่งอย่างเดียวไม่ได้ คือทั้งขึ้นทั้งลงต้องช่วยกันมาเจอกันตรงกลาง แล้วองค์กรจะพัฒนาไปเอง

ผู้สัมภาษณ์: ขอบพระคุณมากค่ะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองแผนและงบประมาณ

ผู้สัมภาษณ์: ที่ทำวิจัยในครั้งนี้เรื่องทัศนคติ แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการดำเนิน กิจกรรม 5 ส. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตอนนี้ในปัจจุบัน ยังไม่ให้ความสำคัญ ในการทำกิจกรรม 5 ส. นั้นในการทำกิจกรรม 5 ส. จะสามารถช่วยให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวเราดีขึ้นอาจจะส่งผล ให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งสำคัญคือสามารถช่วยลดต้นทุนลดเวลาในการค้นหาเอกสารการ จัดเก็บเอกสารซึ่งที่จะทำการ ค้นหา อยากจะค้นหาจริง ๆ ว่าทำไมในปัจจุบัน ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในการทำ กิจกรรม 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: แนะนำตัวค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อภาวิศ สุวรรณวงศ์ เพศ ชาย อายุ 49 ตำแหน่งงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป อายุ 13 ปี หน่วยงานที่สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: มีทัศนคติอย่างไรบ้างในการทำกิจกรรม 5 ส. ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์: เห็นด้วยอย่างมาก ในการจัดหมวดหมู่ ในการค้นหา เพราะว่าเอกสารทางราชการ จำนวนเยอะ สำคัญ และเก็บทุกเรื่อง เพราะฉะนั้นการทำกิจกรรม 5 ส. ในเรื่องของหนังสือ การจัดหมวดหมู่ การค้นหา การนำมาใช้งานในครั้งต่อไป ๆ ง่ายขึ้น ในเรื่องของ A: A: คำถามข้อที่สองท่านคิดว่ามีแรงจูงใจใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: การจัดหมวดหมู่ในแต่ละหน่วยงานยังไม่ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ เป็นเรื่องที่ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลซึ่งจริง ๆ แล้วหนังสือราชการ คล้ายงานธุรการของแต่ละคน แต่ก็มีส่วนธุรการกองแต่ละกองเก็บเอกสารในภาพรวมก็จะมีเรื่องที่ทำ โครงการหรือเรื่อง ที่ รับผิดชอบ ก็จะเก็บ อีกเรื่องหนึ่งคือความสะอาดจากตอนเช้าที่มาทำงาน งานต้องเรียบร้อยสดชื่น อยากทำ ทำให้มีความรู้สึกกระตือรือร้น นำทำงาน เรื่องโต๊ะทำงาน

ผู้สัมภาษณ์: คือระบบราชการอย่างเดียวคือ ต้องบังคับให้ทำ ส่วนใหญ่ก็ทำบ้างไม่ทำบ้าง ไม่เป็นกิจวัตรประจำวันมีความรู้ดีกว่ามีการตรวจสอบ การประเมิน ให้รางวัล หรือว่ามีหน่วยงานเข้ามาดูก็จะทำ

ผู้สัมภาษณ์: ก็จะส่วนความสำเร็จของงานแบบการได้รับความยอมรับนับถือในเรื่องนี้เช่นพอเราทำแล้วได้รับคำชมเชย ได้คำยินดีและได้รางวัล กลับมา เราก็จะอยากทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ที่จริงแล้วเราก็ทำกิจกรรม 5 ส. ในส่วนที่ได้สัมภาษณ์ท่าน ผอ. ไปนั่น เสาร์อาทิตย์ ซึ่งก่อนที่เราจะทำได้ได้มีการถ่ายรูปแบบไว้ เราจะรู้สึกสนุกสนานในการทำกิจกรรม 5 ส.

แต่ถามว่าเหนื่อยไม่เหนื่อยมากทำทั้งวัน แต่ก็รู้สึกดีทำงานในวันจันทร์

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. ส่งผลต่อการก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือไม่คะ เราทำงานได้เป็นระเบียบมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์: ที่จริงแล้วมัน ไปปลูกฝังนิสัยการทำงานของเรามากกว่า ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่า

ผู้สัมภาษณ์: ในส่วนนั้นผู้บังคับบัญชาอาจจะเห็นว่าเราเรียบร้อย

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในส่วนนั้นผู้บังคับบัญชามองในภาพรวมมากกว่าแต่ว่าคนไหนที่มีระบบ 5 ส. ในตัวเอง อย่างเด่นในการ กลับจากที่ทำงานเอกสารจะวางเรียบร้อย เก็บทุกอย่าง, ไม่ใช่ว่าไว้เต็มโต๊ะแล้วกลับเลย ถ้าเก็บให้เป็นระเบียบได้ปัญหาก็จะชอบมันก็จะดี

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญ ต่อการทำกิจกรรม 5 ส. หรือไม่คะ การร่วมมือกันกันช่วยกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์: การมีส่วนร่วมของบุคลากร ถือว่าสำคัญมากบุคลากรในหน่วยงานจะให้ความสำคัญ และก็มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 5 ส. มาก ค่อนข้างมาก

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าการทำกิจกรรม 5 ส. ช่วยพัฒนาองค์กรและช่วยเพิ่ม สภาพภาพในการทำงานของบุคลากรหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์: พัฒนาองค์กรอย่างมาก สังเกตว่าในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่มีสถานที่ทำงานเล็ก ๆ ตู้เอกสารหรือ โต๊ะทำงานหรืออะไรต่าง ๆ ช่องทางเดินก็จะค่อนข้างจำกัด แต่ว่าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีค่อนข้างกว้าง ก็จะมีผลในการพัฒนาให้ สภาพลักษณะองค์กร สวยงามดี ผู้ที่มาศึกษาดูงานมาเยี่ยมชมอะไรก็จะชม องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยงานที่ดี สะอาด สวยงาม ส่วนการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานได้บอกแล้วว่าแน่นอนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้แน่นอน

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรค ที่ในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ทำให้ถึงยังไม่ประสบความสำเร็จ มันเกิดจากอะไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือว่าไม่ได้ทำต่อเนื่อง และไม่ได้ปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรขององค์กรเอง ในระบบราชการแล้วมีงานที่ต้องทำจำนวนมากในแต่ละวัน แต่ว่าการปลูกฝังจิตสำนึกหรือว่านิสัย ต้องสร้างให้ทุกคนรู้จักทำกิจกรรม 5 ส. ในเรื่องของส่วนรวม หรือว่าโต๊ะทำงานของเราหรือส่วนตัว เราก่อนข้างมี ปัญหาและอุปสรรค

ผู้สัมภาษณ์: ท่านคิดว่าจะมีแนวทาง อะไรบ้างเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม 5 ส. เรื่องของการแก้ไข อาจจะเป็นในเรื่องการเก็บเอกสารเพิ่มเติม

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือที่จริงสถานที่ในหน่วยงานราชการ ไม่เหมือนใน ภาคเอกชน ซึ่งภาคเอกชน สามารถปรับเปลี่ยนมุมหรือภาพ ทิวทัศน์ที่มาประกอบได้ ค่อนข้างมากกว่า อะไรที่เป็นโมเดิร์น ในหน่วยงานราชการค่อนข้างที่จะตายตัว

ผู้สัมภาษณ์: อาจจะขอสร้างห้องเก็บเอกสารอีกซักหนึ่งห้องในการเก็บสารแต่ละกอง

ผู้ให้สัมภาษณ์: กำลังเห็นผู้บริหารจะทำอยู่เพราะว่าตึกที่สร้างเสร็จ เข้าใจว่าเอกสารของแต่ละกอง คลังกองพัสดุค่อนข้างเยอะก็จะเก็บ บางปีไม่ต่ำกว่า 10 ปี เยอะมาก มีแนวทางกันห้องในการเก็บ เอกสาร

ผู้สัมภาษณ์: ก็จะเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. จะทำห้องต่อหรือว่าไม่ทำต่อ เป็นแนวทางเสนอ

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือแนวทางที่จะเสนอที่ทำงานหรือห้องทำงาน ถ้าเอกสารเก็บในที่ไกลในการใช้ เอกสารไปค้นหา หรือว่าเราจะใช้อ่างอิงเสียเวลาอยู่ไกล เพราะทุกคนจะสะดวกกว่าในการหยิบ เอกสารใกล้ตัว แต่ว่าอยู่ใกล้ก็จะไม่เรียบร้อย

ผู้สัมภาษณ์: และมีแนวทางอื่นหรือไม่ ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมเพิ่มขึ้น บ่อยอาจจะจากอาทิตย์ละครั้ง ก็เป็นอาทิตย์ละสองครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันก็ควรนะ เนื่องจากการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนั้น ภารกิจในหน่วยงาน แต่ละกองของเจ้าหน้าที่ทุกคนเยอะทุกวัน ขนาดท่านนายกมิได้โยบายออกกำลังกายทุกวัน พุธ เพิ่งจะได้เริ่มเมื่อวันพุธที่แล้ว ซึ่งเริ่มแค่ครึ่งชั่วโมงเอง เพราะทุกคนเริ่มทำงานตั้งแต่แปดโมง ถึงสี่โมงเย็น เยอะมาก ก็คือจะมีเรื่องของเวลาในการทำงานมาเป็นตัวบีบทำให้จากเลิกงานแล้ว จากอาทิตย์ละครั้งอาทิตย์ละสองครั้งจากที่พูดมานั้นเดือนละครั้ง คนก็เหนื่อยล้า

ผู้สัมภาษณ์: ซึ่งในความคิด อาจจะไม่ต้องทำทั้งออฟฟิศ แค่อเล็ก ๆ น้อย ๆ โต๊ะของตัวเองคนละไม้ คนละมือ อาจจะมีการประกวดในแต่ละกอง อาจจะให้ท่านผู้บริหารมอบรางวัล เป็นเดือนละครั้ง คิดว่าน่าจะมีแรงกระตุ้นในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถือว่าเป็นแนวคิดที่ดี ลองนำเสนอ

ผู้สัมภาษณ์: เป็นแรงกระตุ้นให้อยากทำมากขึ้นเพราะว่าชื่อกองก็จะขึ้นเป็นอันดับ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถือว่าดี นำเสนอผู้บริหาร กง เจ้าหน้าทีที่ดูแลแต่ภาพรวมของ ของเจ้าหน้าที่ทุกกอง
เจ้าหน้าที่ หน่วยงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ถ้าเป็นแนวคิดที่เริ่มต้นจากตรงนี้ ก็จะโอเค
ผู้สัมภาษณ์: อาจจะเป็นของเล็ก ๆ น้อย ๆ ใบบประกาศเกียรติบัตรมอบให้แก่นั้น ค่ะ ขอขอบคุณ
นะคะในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ขอบคุณค่ะ

สัมภาษณ์ หัวหน้ากองส่งเสริมสุขภาพชีวิต (แทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสุขภาพชีวิต)

ผู้สัมภาษณ์: แนะนำตัวหน่อยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อ นายสมชาย บุญศิริ อายุ 47 ปี ตำแหน่งปัจจุบันก็เป็นนักบริหารงานของ อบจ.
อายุงาน 27 ปี

ผู้สัมภาษณ์: คำถามแรก ท่านมีทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. บ้างคะ มีก็ไป หรือไม่มีก็ไป

ผู้ให้สัมภาษณ์: ในความคิด กิจกรรมตัวนี้ ถือเป็นกิจกรรมที่ดี เพราะว่า อบจ เราเอกสารค่อนข้างจะ
เยอะมาก จะหยิบจับเอกสารอะไร ถ้าไม่จัดให้มันดี มันก็จะปนกัน ต้องใช้เวลาหาที่ยากมาก
ถ้ามีกิจกรรมตัวนี้เข้ามามันก็ดี

ผู้สัมภาษณ์: แล้วคิดว่า ทัศนคติส่วนบุคคล มีส่วนของกิจกรรม 5 ส. มั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีนะ เพราะในแต่ละคนนะ โຕ้ะที่ทำงานอะนะ อย่างลูกน้อง ที่ทำ ๆ กันอยู่นี้เยอะ
เค้าจะไม่จัด เค้าจะวางเรียง ๆ กันเลย เพราะว่า ถ้ากามันจะเจอได้ง่าย จัด มันก็หาไม่เจอ
เพราะฉะนั้น รวมกันดีกว่า แต่ก็มียาคนนะ ที่จัด

ผู้สัมภาษณ์: คำถามที่ 2 นะคะ ท่านคิดว่า แรงจูงใจมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. มั้ยคะ ถ้าเราทำงานสำเร็จแล้ว
เราจะได้รับ คำยินดี คำชมเชยเราก็จะมีแรงที่จะทำงานต่อไปอย่างเงี้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เอออย่างง่าย ๆ นะ ผู้บริหารขององค์กรเนี่ย ก็เป็นส่วนหนึ่งเหมือนกัน ที่จะทำให้
กิจกรรมตัวนี้ประสบความสำเร็จ ถ้าเกิดว่า ที่บริหารเราให้การสนับสนุน หรือว่า อาจจะสร้าง
แรงจูงใจ มีการประกวดระหว่างกองนะ แล้วก็อาจลงมาดูเสร็จแล้วก็มีการวัลเล็ก ๆ
น้อย ๆ คำชมเชยไรต่าง ๆ ตรงนี้ก็จะเป็นกำลังใจที่ดี

ผู้สัมภาษณ์: แล้วก็ในด้านของการยอมรับนับถือ เหมือนได้รับความชมเชยจากเพื่อนร่วมงานทั้ง
ผู้บริหารก็มีส่วนมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีส่วนเยอะเลย

ผู้สัมภาษณ์: แล้วความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอะคะ ส่งผลมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ตรงนี้จะมีผลน้อย ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้คูอะไรขนาดนั้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 ท่านคิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานนี้ มีความสำคัญต่อกิจกรรม 5 ส. มั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: การมีส่วนร่วมมันเป็นกิจกรรมที่สำคัญอยู่แล้วอะนะ เพราะว่าถ้าเราจะไปทำอยู่คนเดียวมันก็คงไม่ได้ ที่สำคัญอย่างที่บอกหัวหน้าตรงนั้น ผู้บริหารตรงนั้น การมีส่วนร่วมมันก็กระจายกันมาบอกกัน ทำให้องค์กรมีส่วนร่วม กิจกรรมนี้ทำให้ประสบความสำเร็จได้

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 4 นะคะ ท่านคิดว่า กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้มั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: อย่างน้อย ๆ การจัดระบบงาน มันก็จะดีขึ้น จัดอะไรให้เป็นสัดส่วนก็จะทำงานได้ง่ายขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 5 คะ ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างคะ ที่ทำให้กิจกรรม 5 ส. ยังไม่ประสบความสำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์: 1 เลย คือ อบจ. เนี่ย มีหน้าที่ดูแลประชาชน โดยรวมเนี่ยทั้งจังหวัด เพราะฉะนั้นเอกสารต่าง เยอะมาก จากหน่วยงานรัฐกันเองนะ อีกส่วนนึง เป็นโครงการต่าง ๆ เป็นความต้องการของพื้นที่เค้าเอง ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่เค้าจะรับได้ เพราะฉะนั้นเอกสารเราเยอะมาก อันนี้ก็เป็นปัญหาอุปสรรคตัวนึง ที่ทำให้ทำกิจกรรม 5 ส. เนี่ยมันไม่ได้ พอเอกสารเข้ามาไม่รู้จะไปไว้ไหน

ผู้สัมภาษณ์: แล้วปัญหาเรื่องคนมีมั้ยคะ บางคนทำไม่ทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าในหน่วยงานของเรา ถ้าตั้งใจทำกันจริง ๆ ของเรานี้นะ อาจจะ ระยะเวลาการทำ รมรณรงค์การทำอาจจะน้อยไปนิด ของเรา จะสรรเสริญที่ ก็อาจจะปี ละครั้ง กิจกรรม อบจ. ยกตัวอย่างวันนี้ ในแต่ละฝ่ายก็ต้องไปเตรียมกัน ตำบลบึง โรงเรีนกนยบึง เพราะพวกนี้

จะมีโครงการ อบจ. ประจำจุดเราก็ต้องออกหน่วยไปข้างนอก ต้องไป ทุกฝ่าย ทุกกอง ที่เกี่ยวข้อง อย่างกองเนี่ย กองส่งเสริมสุขภาพ ที่จะไปก็ ไปมอบของสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ทำให้กิจกรรม 5 ส. ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าไร เพราะเรามีงานนอกค่อนข้างที่จะเยอะเหมือนกัน

ผู้สัมภาษณ์: ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือ เป็นข้อที่อยากได้ เช่น ห้องเก็บเอกสารเพิ่มเติม หรือชั้น หรือมุม อะไรแบบนี้ ต้องการสิ่งไหนเพิ่มเติมมั้ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ตรงนี้ก็ได้อยู่กันในที่ประชุมคณะผู้บริหารไปและว่าเรา ควรจะมีที่เก็บของไว้เก็บเอกสาร ก็จะได้ ถ้าเป็นไปได้ ก็จะมากมาย

ผู้สัมภาษณ์: วันนี้ก็ ขอขอบคุณ มากเลยคะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้ให้สัมภาษณ์: ครับ ผม อรุณรัตน์ เอี่ยม.....ตำแหน่งงาน นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อายุ 51 ปี อายุงาน 11 ปี อย่างแรกที่ผมมองว่ามันยังไม่สำเร็จในเรื่องของกิจกรรม 5 ส. เนี่ย เกิดจากทางหน่วยงานของเรายังไม่มีกิจกรรมทำ ทำกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง อันนี้เป็นสิ่งแรกเลยที่เป็นหัวใจหลักที่มองว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จไม่มีนโยบายกระตุ้นเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตาม ส่วนที่ 2 เนี่ยเป็นงานของอบจ เป็นงานที่หลากหลายที่มงานบริการสาธารณะบางครั้งที่นี้อย่าเข้ามา เนี่ยเอกสารบางที่วางไว้บนโต๊ะ เพื่อการค้นหาง่าย บางทีก็ต้องไปประชุมบ้างก็มาไว้บนโต๊ะเพราะเรายังไม่ได้สรุป เสนอ ก็ต้องวางไว้ก่อนเท่านั้นยังไม่สามารถที่จะเก็บให้เป็นระเบียบได้ ประกอบในเรื่องของการ จัดเตรียม โครงการบันทึกการเอกสารวางไว้บนโต๊ะแล้วเนี่ยมันก็ค่อนข้างจะเยอะ ถ้าไปเก็บเนี่ยมันจะเสียเวลาในการค้นหา มันก็เป็นการวางไว้ก่อน ส่วนที่ 3 ก็เป็นเรื่องของแรงจูงใจ และจูงใจที่จะให้พนักงานปฏิบัติ ที่พูดถึงรวมในเรื่องของประชาสัมพันธ์ก็มีส่วนสำคัญที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีจิตสำนึกในการทำกิจกรรม 5 ส.

ผู้สัมภาษณ์: และผลตอบแทนเกี่ยวกับส่วนนี้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่มีครับอันนี้เกี่ยวกับจิตสำนึกมากกว่า ว่าแล้วแต่บางคนก็เห็นความสำคัญในเรื่องของกิจกรรม 5 ส. บางคนก็เฉย ๆ อันนี้พูดแบบตรงไปตรงมา ที่ยังไม่สำเร็จก็ตรงนี้

ผู้สัมภาษณ์: ในด้านของแรงจูงใจและในเรื่องความสำเร็จของงาน สมมุติว่าเราได้รับมอบหมายงานแล้วเราประสบความสำเร็จเราต้องการคำชมเชยคำยินดี เพื่อที่ แบบอยากจะทำงานต่อไปอย่างนี้คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: คือจุดนี้ของ อบท อบทเขาไม่ได้วัดกันที่เรื่อง โต๊ะสะอาด เคี้ยวกันที่ผลงานที่ผลงาน ผลงานใครที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็ตรงตามเป้าหมายของประชาชน ดูแลประชาชนได้ ไม่ได้ดูว่าโต๊ะเกลี้ยง แล้วจะพิจารณาได้ 2 ชั้น ซื่ออะไรก็แล้วแต่เขาไม่ได้มองตรงจุดนั้น พนักงานเลยไม่ได้เรียนรู้เรื่องกับความสะอาดตรงนี้

ผู้สัมภาษณ์: ในเรื่องของทัศนคติคะที่คิดว่า มีก็ได้หรือไม่มีก็ได้ อย่งไร

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าถามผมคิดมากเลยถ้าทำได้ ถ้าในเรื่องของประสิทธิภาพอย่างที่เราพูด 1 ดูแลเป็นระเบียบเรียบร้อย เวลาคนภายนอกเข้ามาเขาก็จะมองว่าเรียบร้อย องค์กรนี้ถ้ามีเรื่องของความเชื่อมั่นกับคนภายนอกจะถูกต้อง แต่ปัจจุบันทำไม่ได้ก็โดยนโยบาย และที่แรงจูงใจยังไม่มี

ผู้สัมภาษณ์: กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพได้มั๊ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถามว่าช่วยพัฒนาผมว่ายังช่วยได้ไม่เยอะนะ การพัฒนาในประสิทธิภาพการทำงาน 1 ต้องใช้ประสบการณ์ ที่ค่อนข้างเยอะ ถึงจะช่วยพัฒนางานได้ แต่ 5ส ไม่ได้ช่วยในเรื่องของการพัฒนางาน ช่วยได้ในเรื่องของความ เป็นระเบียบเรียบร้อย และการหยิบเอกสารมาใช้ง่ายขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: และที่ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. คืออะไรคะ ที่ทำให้ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรอะคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: เรื่องแรกเลย เป็น นโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารผลักดันให้ ตรงเนี่ยประสบความสำเร็จเลย เรื่องแรกเลยที่สำคัญมาก เพราะถ้าไม่มีนโยบายตรงนี้พนักงานเค้าก็ไม่ปฏิบัติหรือเค้าก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหรือ เค้าก็ถือว่าเอาความสะดวกของเค้าเป็นหลัก แต่ถ้ามีว่า มีนโยบายลงมาว่า อาทิตย์มีการตรวจ 1 ครั้ง เค้าอาจจะปฏิบัติตั้งผมก็เลยมองว่านโยบายนี้สำคัญที่สุด

ผู้สัมภาษณ์: แล้วทางผู้บริหาร ได้ลงมาตรวจสอบบ้างมั๊ยคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผู้บริหารท้องถิ่นเนี่ยเค้าไม่ได้ลงมาจะลิกอะไรขนาดนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นพวกข้าราชการประจำ ก็ ผอ. กอง อะ ไรอย่างเนี่ยอะครับ

ผู้สัมภาษณ์: ข้อสุดท้าย พี่อยากได้อะไรเพิ่มเติมมั๊ยคะ เช่น ห้องเก็บเอกสารเพิ่ม หรือจะเป็นนโยบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์: จริง ๆ ถ้าจะให้ประสบความสำเร็จเนี่ยมันต้องมาจากเรื่องหน่วยเหนือ หน่วยเหนือคือ รัฐบาลใหญ่ ส่งเสริมให้ส่วนราชการเนี่ย ระดมให้ทำกิจกรรม 5 ส. ทุกหน่วยงาน

นั่นก็จะประสบความสำเร็จ และก็ให้มีการรายงานผลนะครับ จะประสบความสำเร็จให้หน่วยเหนือบังคับมา

ผู้สัมภาษณ์: แล้วถ้ามีการจัดประกวดแต่ละดงอย่างเนี่ย แล้วก็มีการมอบรางวัลให้ผู้บริหารมามอบรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ พี่ว่าดีมั๊ย

ผู้ให้สัมภาษณ์: ผมว่าเค้าทำนะ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานแข่งกันแน่นอน อันนี้พี่เห็นด้วยครับ อะไรก็แล้วแต่ เพราะทุกกองเค้าอยากได้ชื่อเสียงแบบนี้หมด ถ้าทำอย่างนั้น รางวัลจูงใจก็มีผล มันทำให้กระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติ

ผู้สัมภาษณ์: ขอบคุณคะ ที่ให้สัมภาษณ์วันนี้

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้สัมภาษณ์: หนูต้องการศึกษาถึงปัญหาทัศนคติแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการในการทำกิจกรรม 5ส ของ อบจ ดูแรงเห็นว่าทุกหน่วยงานทุกองค์กร ถ้าได้ทำกิจกรรม 5 ส. แล้วมันคือจุดเริ่มต้น ของการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โด้ก็สามารทำให้งานออกมาดีขึ้น แล้วสิ่งสำคัญก็คือเป็นภาพลักษณ์ ภายนอกและภายใน เวลามีคนเข้ามาทำให้อบจของเราดูดีขึ้น สิ่งสำคัญก็คือช่วยลดต้นทุนลดเวลาในการจัดเก็บเอกสาร หนูเลยเล็งเห็นถึงปัญหาว่า ทำไมกิจกรรม 5 ส. ถึงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ขออนุญาตเป็นการแนะนำตัวก่อนคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อ นางเมตตา สนประ อายุ 55 ปีตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง อายุงานเริ่มทำงาน ตั้งแต่พ.ศ. 2527 สังกัดกองคลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผู้สัมภาษณ์: คำถามแรกจะคะถ้ามีทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส หรือคิดว่ามีก็ได้หรือไม่ก็ได้
ได้อย่างไรคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: กิจกรรม 5 ส. ที่ว่ามันก็คินะ ถ้าทำถ้าเราทำจริง ๆ แต่เราก็ต้องดูสถานที่ด้วย มาทำแล้วมันเป็นยังไงยัง อย่างของพี่กองคลังเอกสารเยอะมาก สถานที่กะแทบเวลาทำก็เหมือนเอา เอกสารไปซุก ๆ ๆ ไว้ เพื่อให้โต๊ะเรียบร้อย แต่พอถึงเวลาจริง ๆ เราก็ต้องดูเอกสารขึ้นมาใช้ มันได้ผลชั่วคราบางที่เอาไปซุกแล้วเอกสารเราหาไม่เจอ มันก็จะทำให้การค้นหาเอกสารช้าไป กว่าเดิม

ผู้สัมภาษณ์: เราคิดว่าทัศนคติส่วนบุคคลมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่าก็มีนะเพราะว่ามันเป็นความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่ 2 นะคะในเรื่องของแรงจูงใจมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. ไหมคะเรื่องแรกคือ ความสำเร็จของงาน ถ้าสมมุติว่าได้รับมอบหมายงานมาแล้วเราประสบความสำเร็จเราอยากได้คำ ยินดีคำชมเชย เหมือนกับสร้างแรงจูงใจให้เราไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันจะมีผลนะสร้างแรงจูงใจเมื่อเราทำงานนะ ทำห้องให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามอย่างนี้ ใครไปใครมาเขาก็ชื่นชมเราก็มีความสุข

ผู้สัมภาษณ์: แล้วกิจกรรม 5 ส. จะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่ว่ามันไม่มีอะคะ

ผู้สัมภาษณ์: คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีผลต่อกิจกรรม 5ส ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีแน่นอนเพราะว่าแต่ละคนมีสถานที่ที่เป็นของตัวเองมีต่อเป็นของตัวเองมีเอกสาร เป็นของตัวเอง ที่จะต้องจัดเก็บให้เป็นระเบียบเรียบร้อย คือต้องรับผิดชอบของตัวเอง เพราะเห็นดวง จะไม่ค่อยมีอะไรมาส่วนใหญ่แม่บ้านเขาจะทำ

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 4 คะท่านคิดว่ากิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กร และ ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าทำจริงจัง ถ้าทำได้พี่ว่าช่วยได้ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การค้นหาเอกสาร ก็สะดวกขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคในการทำกิจกรรม 5 ส. ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตรงนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์: อุปสรรค ของกองคลังคือปริมาณงาน มาก ที่ทำล่วงเวลาถึง 2 ทุ่มครึ่ง 3 ทุ่มครึ่งเรา ไม่เคยทำทันเลย เนื่องด้วยงบประมาณเราเยอะ 3 พันกว่าล้านต่อปีแล้วจำนวนประชากรของเราน้อย

มาก เพราะว่าเราคัดสรรคนที่ มีประสิทธิภาพ เราต้องสืบค้นประวัติดูว่ามีเรื่องทุจริตเรื่องอะไรติดตัวมาหรือเปล่า แล้วคนที่จบจากสายการเรียนนี้มีไม่น้อยมากหายากมาก

ผู้สัมภาษณ์: ปัญหาเรื่องคนมีไหมคะเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส.

ผู้ให้สัมภาษณ์: ไม่มีค่ะ ถ้ามีนโยบายเรามีเวลาว่างเท่าที่จะทำได้เราก็ทำ

ผู้สัมภาษณ์: ข้อสุดท้ายหากมีข้อเสนอแนะหรือว่าอยากได้อะไรเพิ่มเติม อาจจะขอห้องจัดเก็บ

เอกสารอีกสักห้องหนึ่ง หรือขอห้องทำงานแบบ ใหญ่ขึ้นอีกนิดหนึ่ง อะไรอย่างเงี้ยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ถ้าเขาห้องทำงานใหญ่ขึ้นมันก็ไม่มีหรอกเพราะว่า แต่ละกองก็มีปัญหาเรื่องจำนวน

บุคลากรที่มาก ห้องจัดเก็บเอกสารของพี่มีเป็นอาคาร ที่ใกล้ ๆ กับบ้านพัก มีเท่าไรก็ไม่พอ

ที่นี้มีมากเกินไปก็ไม่ดี พี่มีเป็นอาคาร 2 ชั้นนะผู้เป็นร้อยตู้ ก็ไม่พอ คำว่าต้องเก็บเอกสารเป็น 10 ปี

ยิ่งถ้าเป็นเอกสารการเงินจะทำลายไม่ได้ เอกสารด้านอื่นพี่ ทำลายทุกปี ถ้าหากไม่ทำลายมันก็จะล้น

เราไม่อยากจะอะไรเพิ่มซึ่ง สดง เขาจะเห็นว่าทำไมต้องอยากได้เพิ่ม เพราะในเมื่อมันมีอยู่แล้ว

หากขออีกมันจะเกินความจำเป็นในแง่ของ สดง ที่เขามองอยู่ภาวะของกรุงเทพฯ ยังไม่มีขึ้นจริง ๆ

แล้วของพี่ก็ยังขาดแคลนอยู่

ผู้สัมภาษณ์: แล้วถ้าสมมุติว่าส่งเสริมในเรื่องการจัดกิจกรรมแบบแข่งประกวดทำกิจกรรม 5 ส. การ

ทุกกองแล้วให้ผู้บริหารมามอบรางวัลให้เล็ก ๆ น้อย ๆ พี่คิดว่ามัน มันดีไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: พี่คิดว่ามันเป็นส่วนดีนะแต่มันจะมีผลกระทบกับเรื่องงาน เพราะว่าเราไม่มีเวลามาก

พอที่จะทำอะไรแบบนี้ ส่งเอกสารเราไม่สามารถจะหาที่ซุกใจ

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะ วันนี้ขอบคุณมากนะคะที่มาให้สัมภาษณ์ค่ะ

สัมภาษณ์ บุคลากรกองคลัง

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะที่ทักขในครั้งนี่คือ ต้องการศึกษาดูถึง ปัญหาแรงจูงใจและทัศนคติ และก็การมี

ส่วนร่วมของบุคลากรค่ะที่ เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. ของ อบจ. อะค่ะ ว่าทำไมถึงยังไม่ประสบ

ความสำเร็จเท่าที่ควร ถ้า ทุกองค์กร ทุกหน่วยงานอะ ถ้า ได้ทำกิจกรรม 5 ส. มันก็ เป็นจุดเริ่มต้น

ของ ทำให้บุคลากรเนี่ยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสิ่งสำคัญก็คือ เป็นภาพลักษณ์

ของ อบจ. ทั้งภายนอกและภายใน ถ้าสถานที่เรา สะอาดเรียบร้อยเราก็ยกระดับ อีกครั้งนึง

และที่ สิ่งสำคัญก็คือช่วย ลดต้นทุน ลดเวลาในการค้นหาเอกสารอย่างเนี้ยะค่ะ อันนี้สิ่งแรก

ให้พี่แนะนำตัวหน่อยค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ชื่อ พีรชิต แก้วขจร ครับ อายุ 32 ปีครับ เป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่

บริหารงานทั่วไปครับ อายุงาน 3 ปี ครับ

ผู้สัมภาษณ์: พี่มีทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส. อะ มีก็ได้ หรือไม่มีก็ได้

ผู้ให้สัมภาษณ์: น่าจะมีมากกว่า ก็คือมันจะทำให้ ทำงานได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น ง่ายยิ่งขึ้น

ผู้สัมภาษณ์: พี่คิดว่า ทัศนคติส่วนบุคคลมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. มัยอะ หมายถึง ทัศนคติ ส่วนตัวพี่
อย่างเงี้ยอะ ถ้าทำงานองค์กร บางคนชอบ บางคนไม่ชอบ พี่คิดว่า มีผลมัยอะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: น่าจะมีนะ มันมีส่วนแหละ

ผู้สัมภาษณ์: พี่คิดว่าแรงจูงใจจะมีผลต่อกิจกรรม 5 ส. มัยพี่ เช่น ความสำเร็จของงานแล้วได้รับ
คำชมจากหัวหน้างาน

ผู้ให้สัมภาษณ์: ก็มีผลทั้งนั้นแหละอยากได้ทั้งนี้แหละ บางทีงานมันเยอะ เราก็อยากได้คำชมบ้าง

ผู้สัมภาษณ์: ในเรื่องของความก้าวหน้า พี่คิดว่า กิจกรรม 5 ส. มันส่งเสริมในเรื่องของความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงานมัยอะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันก็มีส่วนโดยตรงแหละ แต่ก็คือว่ามันก็ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 3 อะ พี่คิดว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญต่อกิจกรรม 5 ส. มัยอะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: มีนะ เพราะว่าทุกคนก็ต้องช่วยกัน ไม่งั้นทำคนเดียวมันก็ไม่ไหวอยู่ดีใช่มัย เราทำ
กันส่วนน้อย แต่พนักงานเรามีเยอะ ทำคนเดียวก็ไม่ได้อยู่ดี

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 4 อะพี่ พี่คิดว่า กิจกรรม 5 ส. สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพใน
การทำงานของพี่ได้มัยอะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: ได้ครับ ถ้าทำให้มันดี มันก็จะช่วยในด้านความสะดวกสบาย มันก็ช่วยได้เยอะนะ
อย่างเช่น พวกของที่ ต้องทำความสะอาด มันต้องคอยดูแล ต้องอะไรอีกเยอะ มันก็ต้องทุกอย่าง
แหละ

ผู้สัมภาษณ์: ข้อที่ 5 พี่คิดว่า ปัญหาและอุปสรรคของกิจกรรม 5 ส. ของบุคลากรที่ยังไม่
ประสบความสำเร็จมันคืออะไรอะพี่

ผู้ให้สัมภาษณ์: ยังไม่ให้ความร่วมมือกันทั้งหมดอะ จากจิตสำนึก บางคนทำนิด ๆ หน่อย
ก็เลิก ไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง

ผู้สัมภาษณ์: แล้วสมมุติว่า หากมีการจัดการประกวดกิจกรรม 5 ส. ในแต่ละกอง และก็ได้รับรางวัล
จากผู้บริหารเล็ก ๆ น้อย ๆ พี่คิดว่าดีมัย

ผู้ให้สัมภาษณ์: มันก็อาจจะทำได้ มันก็ทำให้คนกระตือรือร้นมากขึ้น ไม่รู้นะ มันก็แล้วแต่ ละบุคคล
ด้วย แต่มันก็น่าจะดีอยู่ถ้าสมมุติว่ามีแรงจูงใจประมาณเนี่ย

ผู้สัมภาษณ์: ข้อสุดท้าย พี่มีข้อเสนอแนะอะไรมัยอะ หรืออะไรที่อยากได้มัยอะ เช่น ต้องการ
บุคลากรเพิ่ม ต้องการที่จัดเก็บเอกสารเพิ่ม อะไรแบบนี้อะพี่

ผู้ให้สัมภาษณ์: ตอนนี้มันก็มีทุกอย่างและ แต่คือว่ามันก็ ขึ้นอยู่กับส่วนบุคคล อยากได้ความร่วมมือ
ของแต่ละบุคคลมากกว่า ว่าเค้าจะช่วยมั๊ยอะไรมั๊ย

ผู้สัมภาษณ์: ค่ะ วันนี้ขอบคุณมากค่ะ

ภาคผนวก ค
อักษรวิสุทธิ

บทที่ 1

Plagiarism Checking Report						
Created on Feb 11, 2017 at 08:19 AM						
Submission Information						
ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
406236	Feb 11, 2017 at 08:19 AM	57750126@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1.docx	Completed	0.00 %
Match Overview						
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX		
No data available in table						

บทที่ 2

Plagiarism Checking Report						
Created on Feb 10, 2017 at 23:48 PM						
Submission Information						
ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
406206	Feb 10, 2017 at 23:48 PM	57750126@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2 ใหม.docx	Completed	0.00 %
Match Overview						
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX		
No data available in table						

บทที่ 3

Plagiarism Checking Report						
Created on Feb 10, 2017 at 23:54 PM						
Submission Information						
ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
406210	Feb 10, 2017 at 23:54 PM	57750126@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3 ใหม่.docx	Completed	0.00 %
Match Overview						
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX		
No data available in table						

บทที่ 4

Plagiarism Checking Report*Created on Feb 10, 2017 at 23:56 PM**Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
406213	Feb 10, 2017 at 23:56 PM	57750126@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

บทที่ 5

Plagiarism Checking Report*Created on Feb 10, 2017 at 23:59 PM**Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
406214	Feb 10, 2017 at 23:59 PM	57750126@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 5.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				