

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

1. เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินกิจกรรม 5ส และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบการเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ระหว่างบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน
 - 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับ ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์ สยามนิสสัน
 - 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมใน กิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน
 - 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน
 - 2.5 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและผู้บังคับบัญชาใน กลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงานของกิจกรรม 5ส พร้อมทั้งคณะกรรมการกิจกรรม 5ส และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส เกี่ยวกับการนำนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยในการสื่อสารกิจกรรม 5ส ประเภทต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของกิจกรรม 5ส ใน

กลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ซึ่งมีที่ตั้งบริเวณกิโลเมตรที่ 21 ถนนบางนา-ตราด ตำบล ตีระจะระเข้ใหญ่ กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 306 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วยการกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่าง และการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีการหาค่า One-Way ANOVA และ t-test หาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของ Scheffe เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 8 และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2-7 โดยใช้โปรแกรม SPSS /PC

ส่วนที่ 1 สรุปการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

นโยบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านเห็นว่า บริษัทได้ประกาศนโยบาย โครงสร้างคณะกรรมการบริหารโครงการกิจกรรม 5ส รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่วนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริงให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย อาทิ จากบุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง การมีจิตสำนึก มีทัศนคติที่ดี มีวินัยในตนเอง จากหัวหน้างานต้องให้ข้อมูล ให้คำปรึกษา ดูแลและติดตามการปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จากการประชาสัมพันธ์ที่ถูกต้องกระตุ้นด้วยสื่อต่างๆ เพื่อให้มีความตื่นตัวในการปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง และจากภาครัฐบาลในการสนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์และปลูกฝังความมีวินัยตั้งแต่วัยเยาว์

การดำเนินกิจกรรม 5ส

1. การดำเนินงานทั่วไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดี และเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากคะแนนการประเมินโดยเฉลี่ยยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงต้องให้ความสำคัญในการรักษาสภาพและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากขึ้น และเห็นตรงกันว่ากิจกรรม 5ส เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติตามกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ สาเหตุที่ผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่

1.1 พนักงานส่วนหนึ่งยังไม่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ และคิดว่าเป็นภาระเพิ่มเติมในการปฏิบัติตามกิจกรรม 5ส

1.2 เจ้าของพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถส่งผลการประเมินประจำสัปดาห์ได้ครบหรือทันตามกำหนดเนื่องจากกำหนดให้มีการประเมินถี่เกินไป

1.3 หัวหน้างานในบางพื้นที่ไม่ได้ดูแลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.4 พนักงานไม่ได้รับการทบทวนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการวิจัยเชิงสำรวจ ที่พบว่าพนักงานจำนวน 56 คน จาก 306 คน ยังไม่เคยรับการอบรมกิจกรรม 5ส มาก่อน

2. การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์

ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่า ผู้บริหารยังไม่ได้กำหนดนโยบายและแผนงานประชาสัมพันธ์ รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส จากเจ้าหน้าที่ส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในแต่ละฝ่ายและแผนกต่างก็ได้ดูแลการประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลข่าวสารกับพนักงานในสังกัดของตัวเองอยู่แล้ว

หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด เป็นสื่อที่ได้รับมอบหมายให้ถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ผลการประเมินรวมทั้งติดตามการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ของพนักงานมากที่สุด และผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เชื่อว่าหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ดีแล้ว แต่ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านไม่แน่ใจว่าหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่หรือไม่

บอร์ดประชาสัมพันธ์กลาง ที่รับผิดชอบโดยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กลาง เพื่อแสดงผลการประเมินพื้นที่ในแต่ละเดือน ยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง แต่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของแต่ละฝ่ายหรือแผนก ซึ่งรับผิดชอบโดยฝ่ายหรือแผนก เพื่อแสดงผลการประเมิน และรูปถ่ายก่อนและหลังทำกิจกรรม ของแต่ละพื้นที่ มีอยู่อย่างทั่วถึง

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง เช่นวารสาร และแผ่นพับติดกับ slip เงินเดือน เพื่อแสดงผลการดำเนินงานและความคืบหน้าของกิจกรรม 5ส รวมทั้งเสียงตามสาย

ปัญหาและอุปสรรค

1. ปัญหาและอุปสรรคทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

ปัญหาที่เด่นชัดที่สุด คือ ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ทั้งในส่วนของ การปฏิบัติ การตรวจประเมิน และการดูแลจากหัวหน้างาน การปรับปรุงอย่างจริงจังและการรายงานผลการประเมินจากเจ้าของพื้นที่ ซึ่งสาเหตุหลักมาจากจิตสำนึก ทศนคติ และความมีวินัยในตนเองของบุคลากรแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะต้องใช้เวลาในการสร้างและสะสมซึ่งเป็นภาระที่

หนักของคณะกรรมการดำเนินการ แต่องค์กรก็ได้พยายามผลักดันให้บุคลากรได้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส กันมากขึ้น และมาตรการหนึ่งคือการกำหนดให้ผลของการดำเนินกิจกรรมเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผลงานประจำปี

ในเรื่องวิธีการดำเนินกิจกรรม 5ส ควรมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ เช่น การกำหนดให้เจ้าของพื้นที่ต้องรายงานผลการประเมินทุกสัปดาห์ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย ควรปรับปรุงเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ด้วยความสมัครใจ และเกิดทัศนคติที่ดี ส่วนมาตรฐานการประเมินจากคณะกรรมการตรวจประเมิน ควรได้รับการทบทวนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันอยู่เสมอ

นอกจากนี้ปัญหาจากความไม่มั่นคงในอุตสาหกรรมยานยนต์ การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัว และดำเนินงานได้ในระดับหนึ่ง ส่วนปรับโครงสร้างภายในองค์กรและหน่วยงาน รวมทั้งการย้ายสำนักงานบ่อยๆ ทำให้หน่วยงานที่ดูแลความเรียบร้อยของพื้นที่ไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ทัน และทำให้การประเมินผลของพื้นที่นั้นๆ ไม่ต่อเนื่อง

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เข้าใจว่าการประชาสัมพันธ์จะออกมาในรูปแบบของสื่อเฉพาะกิจประเภทต่างๆ เท่านั้น แต่ในการปฏิบัติจริง องค์กรได้ให้ความสำคัญกับหัวหน้างานในการเผยแพร่ข้อมูลให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส โดยตรง ซึ่งหัวหน้างานเหล่านี้ถือเป็นสื่อบุคคลที่มีความสำคัญ

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มีหน้าที่หลักในการรายงานอย่างอื่น และให้ความสำคัญงานประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส เป็นลำดับรองทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งยังไม่มีมีการติดตามประเมินผลสื่อประชาสัมพันธ์แต่ละชนิด

ผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ที่มีอยู่ภายในองค์กรมีมากเพียงพอแล้ว แต่การอบรมเพื่อทบทวนความรู้ การจัดทำป้ายประกาศเพื่อเชิญชวน รวมทั้งการจัดกิจกรรมรณรงค์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีความตื่นตัวมากขึ้นยังมีความจำเป็น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีการปรับปรุงและติดตามกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรทุกคนต้องมีความจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม 5ส หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ ถูปฏิบัติและติดตามอย่างจริงจัง และควรปรับปรุงวิธีการดำเนินกิจกรรม 5ส ให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับการปฏิบัติจริง ทำให้ผู้ปฏิบัติทำด้วยความสมัครใจ รวมทั้งองค์กรให้การสนับสนุนทั้งบุคลากร ความรู้ การรณรงค์ และ

งบประมาณนอกจากนี้ควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส ที่ชัดเจนโดยตรง ซึ่งจะทำให้มีการกำหนดสื่อ และแผนงานประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติกิจกรรม 5ส มีความตื่นตัวอยู่เสมอ รวมทั้งประเมินผลการประชาสัมพันธ์และแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยเชิงสำรวจ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลด้านประชากรของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 34-40 ปี มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 68.6 โดยมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 9-12 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน และมีลักษณะงานด้านปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่

1.2 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคลและสื่อเฉพาะกิจ

1.2.1 ในการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีการเปิดรับสารในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมนั้นกลุ่มตัวอย่างเปิดรับสารในระดับต่ำ

1.2.2 ในการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเปิดรับสารในระดับปานกลาง โดยเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานมากที่สุด รองลงมาคือ วารสารภายในบริษัท เสียงตามสาย แผ่นปิดประกาศ และเอกสารเวียน

1.3 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ในระดับสูง โดยมีความรู้ในเรื่องประโยชน์โดยรวมที่จะได้รับจากการทำกิจกรรม 5ส มากที่สุด รองลงมาคือความรู้ในเรื่องประโยชน์ต่อพนักงานจากการทำกิจกรรม 5ส และความรู้ในเรื่องความต้องการในการบันทึกภาพพื้นที่ ก่อนและหลังทำกิจกรรม 5ส ของแต่ละหน่วยงาน ส่วนความรู้ในเรื่อง Big Cleaning Day นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความรู้น้อยที่สุด

1.4 ทศนคติต่อกิจกรรม 5ส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ในเชิงบวก

1.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในระดับสูง

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีการเปิดรับสารแตกต่างกัน

อายุ

สื่อบุคคลแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อบุคคล : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี ส่วนวารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา

สื่อบุคคลแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนเพื่อนร่วมงาน และ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อบุคคล : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากเอกสารเวียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เสียงตามสาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

สื่อบุคคลแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อบุคคล : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง

สื่อบุคคลแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อบุคคล : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่ตำแหน่งแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่ตำแหน่งแตกต่างกัน เปิดรับสารจากเอกสารเวียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ และเสียงตามสาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน

สื่อบุคคลแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เปิดรับสารจากจากผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนการเปิดรับสารจากเพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

สื่อบุคคล : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่ลักษณะงานแตกต่างกัน เปิดรับสารจากสื่อบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่ลักษณะงานแตกต่างกัน เปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ส่วนการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตก

ต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

1.2 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

อายุ

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชา มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากกว่าพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

1.3 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

อายุ

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

1.4 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

อายุ

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระดับการศึกษา

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ตำแหน่ง

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

ลักษณะงาน

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

สื่อบุคคล : การเปิดรับสารจากสื่อบุคคล จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สื่อเฉพาะกิจ : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

สื่อบุคคล : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการเปิดรับสารจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนการเปิดรับสารจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

สื่อเฉพาะกิจ : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 การเปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัท เอกสารเวียน และเสียงตามสาย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการเปิดรับสารจากแผ่นปิดประกาศ มีความสัมพันธ์สัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

สื่อบุคคล : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนการเปิดรับสารจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก

สื่อเฉพาะกิจ : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก

สมมติฐานที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 7 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก

สมมติฐานที่ 8 ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8

อภิปรายผล

งานวิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานต่างๆ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า

อายุ

สื่อบุคคล : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 12 และ 13) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เปิดรับสารจากสื่อบุคคลในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่อไปนี้

ชลดา ทองสุนอก (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทักษะ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของเจ้าของอาคารและโรงงานควบคุม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการเปิดรับสื่อบุคคล ญาติและบุคคลในครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ มีการเปิดรับสารเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

นิศารัตน์ จันทร์ประภา (2540) ศึกษาเรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุของผู้ประกันตนต่างกัน มีการเปิดรับสารโดยรวมจากสื่อบุคคลไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลที่ไม่แตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน จะมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและรู้จักกันเป็นส่วนใหญ่ แม้จะมีอายุแตกต่างกันก็มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการอยู่ในองค์กรเดียวกัน มีช่องทางการสื่อสารที่คล้ายๆ กัน ทำให้มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลไม่แตกต่าง

กัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ เดอเฟลอร์ (De Fleur, 1966) ตามทฤษฎีกลุ่มสังคมที่กล่าวว่า "ผู้ที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกัน จะแสดงพฤติกรรมการสื่อสารใกล้เคียงกัน"

สื่อเฉพาะกิจ : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 15) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจในระดับสูง

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

นิศารัตน์ จันทรประภา (2540) ศึกษาเรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุของผู้ประกันตนต่างกัน มีการเปิดรับสารโดยรวมจากสื่อเฉพาะกิจ ไม่แตกต่างกัน

แต่จากผลการวิจัยการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 14) โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างจากสื่อทางวารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการเปิดรับสารจากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี นั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มักมีความเชื่อถือสื่อที่เป็นทางการ ซึ่งได้แก่การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน ดังที่ ปรมะ สตะเวทิน (2538:113) ได้กล่าวว่า "คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และยึดถือการปฏิบัติมากกว่า" ดังนั้นบุคลากรกลุ่มนี้จะสนใจเข้าประชุมโดยสม่ำเสมอ อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการประชุมติดตามงานประจำวันเสมอ ทำให้มีการเปิดรับสารจากการประชุมฝ่ายหรือกลุ่มงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

การศึกษา

สื่อบุคคล : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 17) และจากผลการวิจัยการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแต่ละชนิด พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) และ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) เปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ตารางที่ 16)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่อไปนี้

นิศารัตน์ จันทระประภา (2540) ศึกษาเรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อร่วมงาน ฝ่ายบุคคล/นายจ้าง เจ้าหน้าที่ประกันสังคมและเจ้าหน้าที่พยาบาลในสถานพยาบาล แตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ประกันตนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปลาย/ปวช. มีการเปิดรับข่าวสารจากสมาชิกในครอบครัวมากกว่าผู้ประกันตนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา รวมทั้งผู้ประกันตนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการเปิดรับข่าวสารจากฝ่ายบุคคล/นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสถานพยาบาลมากกว่าผู้ประกันตนที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา

ชลดา ทองสุนอก (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของเจ้าของอาคารและโรงงานควบคุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเปิดรับสื่อเรื่องการอนุรักษ์พลังงานจากสื่อบุคคลในวงการธุรกิจ รวมทั้งผู้เข้าร่วมสัมมนาแตกต่างกัน

กนกวรรณ มณฑิราช (2539) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารด้านป่าไม้ กับ ความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ ของเยาวชนไทยในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ตัวแปรในเรื่องของการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเปิดรับข่าวสารด้านป่าไม้จากสื่อบุคคล

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) และ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ม.ศ.5) เปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และต้องประชุมแถวตอนเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อรับ

ทราบข้อมูล ข่าวสาร จากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำทุกวัน ทำให้มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ

สื่อเฉพาะกิจ : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 19) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจในระดับปานกลาง

เนื่องจากผู้ที่รับผิดชอบสื่อเฉพาะกิจเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ส่วนใหญ่ คือเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม 5ส โดยมีรูปแบบการกระจายข่าวสารไปยังบุคลากรทุกคนโดยการส่งผ่านต้นสังกัดตามลำดับการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็จะได้รับสารจากสื่อเฉพาะกิจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูเมอร์ (Blumer, 1969) ที่ได้กล่าวถึงระดับของการติดต่อโดยกลุ่มว่า "สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มที่แตกต่างชนิดกัน ส่วนใหญ่ชีวิตที่ร่วมกันอยู่ทั้งหมด จะประกอบกันเป็นแบบแผนปฏิบัติ และมีพฤติกรรมร่วมของบุคคล เมื่อกลุ่มมีความสนใจมุ่งไปทิศใด บุคคลส่วนใหญ่ในกลุ่ม ก็จะมี ความสนใจไปในทิศทางนั้นด้วย"

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

พีระนันท์ บุรณะโสภณ (2537) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการใช้ผลิตภัณฑ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่พบความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมการเปิดรับสารในผู้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

กรรชรัตน์ หรั่งเพชร (2542) ศึกษาเรื่อง การแสวงหาข่าวสาร การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจในข่าวสาร เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการแสวงหาข่าวสารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่จากผลการวิจัยการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแต่ละชนิด ที่พบว่า บุคลากรมีการเปิดรับสารจากเอกสารเวียนแตกต่างกันนั้น (ตารางที่ 18) สามารถอธิบายถึงความสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชรามม์ (Schramm, 1973) ต่อกระบวนการเลือกสารของมนุษย์ที่ว่า "ประสบการณ์ การศึกษา และสภาพแวดล้อมทำให้มีความแตกต่างกันในพฤติกรรมการเลือกรับข่าวสารแตกต่างกัน" ทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากเอกสารเวียนต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

สื่อบุคคล : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 20 และ 21) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เปิดรับสารจากสื่อบุคคลในระดับปานกลาง

สื่อเฉพาะกิจ : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน(ตารางที่ 22 และ 23) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจในระดับสูง

สอดคล้องกับแนวความคิดการที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homophily) คือ การที่บุคคลมีสถานะทางสังคม และอยู่ในสภาพแวดล้อมคล้ายๆ กันดังเช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ที่มีรูปแบบการจัดองค์กร และรูปแบบการกระจายข่าวสารแบบเดียวกัน และทฤษฎีสังคมของ เดอเฟลอร์ (De Fleur, 1966) ที่กล่าวว่า "บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเป็นอยู่ อาชีพ จะมีพฤติกรรมการสื่อสาร ความสนใจ และพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วย เช่น การเปิดรับสาร ความพึงพอใจในสื่อ และถึงแม้ว่าในสังคมสมัยใหม่ ผู้รับสารจะมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันไปมากมาย แต่ทฤษฎีเชื่อว่า ผู้รับสารมีลักษณะสังคมคล้ายคลึงกัน จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอุปนิสัยการใช้สื่อร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะกลุ่มทางสังคม จะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อกระบวนการสื่อสารของบุคคล" จากทฤษฎีดังกล่าว แสดงว่าแม้บุคลากรมีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน แต่องค์ประกอบทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีการเปิดรับสารจากสื่อแต่ละประเภทไม่แตกต่างกันได้ แม้จากการวิจัยพบว่าการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลในระดับปานกลาง และสื่อเฉพาะกิจในระดับสูงก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่อไปนี้

นิศารัตน์ จันทร์ประภา (2540) ศึกษาเรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงาน ของผู้ประกันตนต่างกัน มีการเปิดรับสารโดยรวมจากสื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคลไม่แตกต่างกัน

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ มีการเปิดรับสารเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

ปิยนุช เกตตะโกมล (2540) ศึกษาเรื่อง การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจในสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรขนาดใหญ่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง

สื่อบุคคล : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 24 และ 25) ทั้งนี้พบว่า ทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีการเปิดรับสารในระดับ ปานกลาง

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งต่างกัน ได้รับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ในปริมาณที่เท่าๆ กัน เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิศาสตร์เดียวกัน โอกาสในการเปิดรับข่าวสารมีเท่าๆ กัน เข้าถึงช่องทางการสื่อสารที่เหมือนๆ กัน มีรสนิยมในการเปิดรับสื่อที่คล้ายคลึงกัน การเปิดรับข่าวสารจึงไม่แตกต่างกัน จากการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน อาจเป็นสาเหตุทำให้การเปิดรับสารของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ คือ

ไพลิน ศศิธนากรแก้ว (2537) เรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำของประชาชน พบว่า ลักษณะทางประชากรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ

กรรชรัตน์ หรั่งเพชร (2542) เรื่อง การแสวงหาข่าวสาร การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจในข่าวสาร เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับพนักงานต่างกัน มีการแสวงหาข่าวสารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สื่อเฉพาะกิจ : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าผู้บังคับบัญชา มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ จากเอกสารเวียนมากกว่าพนักงาน (ตารางที่ 26 และ 27) และพบว่าบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันมีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจ ในระดับสูง

จากการที่บุคลากรมีตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ทำให้มีโอกาสเปิดรับข่าวสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน ได้มากกว่าพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขั้นตอนในการเผยแพร่ข่าวสารในหน่วยงานจะต้องผ่านผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าจะทำหน้าที่กระจายข่าวไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับรองๆ ลงมา การส่งสารลักษณะดังกล่าวจึงเอื้ออำนวยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเปิดรับข่าวสารได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกและแสวงหาข่าวสารของ ชรามม์ (Schramm, 1954) ที่ว่าคนเราย่อมเลือกสื่อที่ใช้ความพยายามน้อยที่สุด (least effort) และผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีที่สุด (promise of reward) เพื่อแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับตนเอง เช่น ข่าวสารที่อยู่ใกล้ตัว สามารถเลือกรับได้ง่าย

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ชอแก้ว ประสงค์สม (2542) เรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วม ในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่ง มีการเปิดรับสารเกี่ยวกับโครงการโรงเรียนสีขาวแตกต่างกัน

นิศารัตน์ จันทรประภา (2540) เรื่องแผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งของผู้ประกันตนต่างกัน มีการเปิดรับสารโดยรวมจากสื่อเฉพาะกิจ แตกต่างกัน

ลักษณะงาน

สื่อบุคคล : พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่า บุคลากรด้านปฏิบัติการเปิดรับสารจากผู้บังคับบัญชามากกว่า บุคลากรด้านสำนักงาน (ตารางที่ 28 และ 29)

เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันส่วนใหญ่ มีลักษณะการทำงานในโรงงานที่มีการเดินเครื่องจักรตลอดทั้งวัน ในแต่ละหน่วยงานจึงจัดให้มีการประชุมแถวตอนเช้าทุกวันก่อนเริ่มงาน เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสาร เหตุการณ์ประจำวัน สรุปรงาน รวมทั้งติดตามการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาไปยังพนักงาน จึงเป็นโอกาสที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานด้านปฏิบัติการจะมีถ่ายทอดข่าวสารและรับทราบข่าวสารเป็นกิจวัตร ส่วนบุคลากรด้านสำนักงานจัดให้มีการประชุมกลุ่มในช่วงเวลาการทำงาน มากกว่าการประชุมแถวตอนเช้า แต่ไม่ได้มีการประชุมเป็นประจำทุกวัน บุคลากรด้านสำนักงานจึงมีการเปิดรับ

ข่าวสารจากสื่อบุคคล โดยเฉพาะจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าบุคลากรด้านปฏิบัติการ

สื่อเฉพาะกิจ : บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีการเปิดรับสารจากสื่อเฉพาะกิจแตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่า บุคลากรด้านปฏิบัติการมีการเปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัท มากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน (ตารางที่ 30 และ 31)

จากการวิจัยที่พบว่าบุคลากรด้านปฏิบัติการมีการเปิดรับสารจากวารสารภายในบริษัทมากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า จากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปฏิบัติการที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรทั้งวัน เมื่อมีเวลาพักหรือว่างจากการทำงานก็จะใช้สื่อเฉพาะกิจประเภทวารสารภายในบริษัท กล่าวได้ว่าวารสารภายในบริษัทเป็นสื่อที่มีลักษณะกึ่งทางการซึ่งสามารถเปิดรับเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้งตัววารสารเองมีเนื้อหาหรือความรู้และสาระอื่นๆ อีกหลายเรื่องชวนให้ติดตามภายในเล่มเดียว สามารถเก็บและนำมาอ่านซ้ำได้ ส่วนบุคลากรด้านสำนักงานมีความคุ้นเคยกับสื่อเฉพาะกิจประเภทต่างๆ รวมทั้งวารสารภายนอกและภายในบริษัทชนิดอื่นๆ จึงไม่มีความสนใจวารสารภายในบริษัทเป็นพิเศษ ทำให้มีการเปิดรับสารน้อยกว่าบุคลากรด้านปฏิบัติการ

สอดคล้องกับแนวคิดของ บลูเมอร์ (Blumer, 1969) ที่ได้กล่าวถึงระดับของการติดต่อโดยกลุ่มว่า สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มที่แตกต่างชนิดกัน ส่วนใหญ่ชีวิตที่ร่วมกันอยู่ทั้งหมด จะประกอบกันเป็นแบบแผนปฏิบัติ และมีพฤติกรรมร่วมของบุคคล เมื่อกลุ่มมีความสนใจมุ่งไปที่ศใด บุคคลส่วนใหญ่ในกลุ่ม ก็จะมี ความสนใจไปในทิศทางนั้นด้วย

1.2 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีความรู้ แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า

อายุ และ ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุ และ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 32 และ 34)

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็น อายุ และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่แตกต่างกัน มีการเปิดรับสารไม่แตกต่างกัน

(ตารางที่ 12,13,15 และ 20-23) อันเนื่องมาจากบุคคลากรอยู่ในองค์กรเดียวกัน มีช่องทางการสื่อสารที่คล้ายๆ กัน และมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว จึงมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารในเรื่องต่างๆ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เสมอ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็นความสัมพันธ์ของการเปิดรับสารกับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ที่พบว่า การเปิดรับสารไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ (ตารางที่ 47-50) กัน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อได้รับสารที่เหมือนๆ กัน ก็จะตีความข่าวสารตามความเข้าใจของตนเองตามประสบการณ์ ความเชื่อ ภายใต้สภาวะแวดล้อมองค์กรเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่ต่างกัน

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) เรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วม ในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ และอายุงาน มีความรู้เกี่ยวกับโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

นิศารัตน์ จันทระประภา (2540) เรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อายุ และ ระยะเวลาการทำงาน ของผู้ประกันตนต่างกัน มีความรู้เรื่องการประกันสังคมไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พีระ จิรโสภณ (2535) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างตามลักษณะสำคัญของประชากร เช่น อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน พบว่า เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีระยะเวลาการทำงานใกล้เคียงกัน มีระดับรายได้ใกล้เคียงกัน มีโอกาสในการเปิดรับข่าวสารเท่าเทียมกัน และมีทัศนคติความชอบในการรับข่าวสารคล้ายคลึงกัน อีกประการหนึ่ง เมื่อบุคลากรคนใดได้รับรู้ข่าวสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว มักนำมาวิพากษ์วิจารณ์พูดคุยกัน ดังนั้นในการรับทราบข่าวสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งจึงเป็นไปได้ว่าจะมีความรู้เหมือนๆ กัน เท่ากัน และเมื่อได้รับเอกสารเฉพาะเรื่องเพิ่ม สิ่งที่บุคลากรได้รับเพิ่มคือ เนื้อหาที่อยู่ในสื่อเอกสารเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน จะได้รับความรู้ไม่แตกต่างกันถ้ารับสื่อประเภทเดียวกัน

ระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พบว่า บุคลากรที่มีการ

ศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความรู้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) (ตารางที่ 33)

สอดคล้องกับ โรบินสัน (Robinson, 1972) ทำการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของผู้รับสารมีความสัมพันธ์กับการใช้สื่อและระดับความรู้ทางด้านข้อมูลข่าวสารของบุคคล โดยกลุ่มคนที่ระดับการศึกษาต่างกัน จะใช้สื่อและระดับความรู้ในเรื่องข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันไปด้วย และ ปรมา สตะเวทิน (2538: 116) ที่กล่าวว่า "ระดับการศึกษาหรือระดับความรู้เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร คนที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีความรู้ต่างกันด้วย"

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

นิศารัตน์ จันทระประภา (2540) ศึกษาเรื่อง แผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ของผู้ประกันตนที่แตกต่างกัน มีความรู้เรื่องการประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนินทร์ ส่วนชะเอม (2541) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีชั้นปีแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความรู้ในโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ซึ่งเป็นความจริงที่ว่าคนที่มีการศึกษาสูงย่อมมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารมาก บริโภคสื่อมวลชนหลายชนิดและหลายประเภท จึงทำให้มีความคิดวิจารณ์ญาณ หรือการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นที่อ้างอิงต่อข้อมูลข่าวสารและความรู้ในเรื่องอื่นๆ

ตำแหน่ง

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 35) ทั้งนี้พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากกว่าพนักงาน

เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานส่วนใหญ่ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการซึ่งต้องทำงานกับเครื่องจักรทุกวัน ไม่มีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส โดยตรง ต้องติดต่อสอบถามจากผู้บังคับบัญชา หรือจากการประชุมประจำวันตอนเช้า

ส่วนผู้บังคับบัญชาซึ่งโดยตำแหน่งหน้าที่แล้วต้องเป็นผู้ติดตามและผลักดันให้มีการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในหน่วยงานของตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพื่อจัดเตรียมความพร้อมในการตอบคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงาน เมื่อต้องการความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร (2533:122) ที่กล่าวว่า "ความรู้ หมายถึงข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์ได้มีการเก็บรวบรวมสะสมไว้ ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์หรือรายงาน เอกสาร" ทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากกว่าพนักงาน

ส่วนการที่พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส น้อยกว่านั้นสามารถอธิบายได้จากแนวคิดของ ชแรมม์ (Schramm, 1954) ในการเลือกสนใจ โดยให้เหตุผลว่า "คนย่อมจะเลือกสิ่งที่ใช้ความพยายามน้อยที่สุดและได้ประโยชน์ตอบแทนดีที่สุด" ซึ่งหมายความว่า พนักงานจะเป็นกลุ่มที่ใช้ความพยายามน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสะดวกกว่าที่จะต้องไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเองจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส น้อยกว่าผู้บังคับบัญชา

มิงงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ จันทร์ประภา (2540) เรื่องแผนการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม ความรู้และการใช้ประโยชน์จากข่าวสารการประกันสังคมของผู้ประกันตน ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกันตนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้เรื่องการประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ประกันตนที่มีตำแหน่งเป็นคณงาน จะมีความรู้เรื่องการประกันสังคมน้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งประเภทอื่นๆ

ลักษณะงาน

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (จากตารางที่ 36) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรด้านสำนักงานมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรด้านปฏิบัติการ

สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็น ระดับการศึกษา ที่พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความรู้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือ ม.ศ.3) และ เนื่องจากบุคลากรด้านปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิส

ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ที่น้อยกว่าด้วยตามผลการวิจัย

สอดคล้องกับคำจำกัดความของ ครอนบาค (Cronbach) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ว่า "ความสามารถทางสติปัญญาในการเรียนรู้ใดๆ ก็ตาม ถ้าผู้เรียนขาดความสามารถทางสติปัญญาย่อมทำให้การเรียนรู้ครั้งนั้นๆ ไม่ได้ผลหรือเรียนรู้ไม่ได้เลย ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคคลที่มีสติปัญญาแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป"

1.3 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า

อายุ

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 37)

จากแนวความคิดองค์ประกอบของทัศนคติที่สัมพันธ์กันของ ซิมบาโด เอ็บเบอส์สัน และมาสลาห์ (Zimbardo, Ebberson and Maslah, 1977) ที่ว่า "ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน เกิดจากอารมณ์และสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่สนับสนุนหรือต่อต้าน และพฤติกรรมแสดงออก" และ ปรมะ สตะเวทิน (2538:91) ที่ว่า "การมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ทำให้สมาชิกของกลุ่มมีประสบการณ์ร่วมกัน และการติดต่อกันเป็นประจำทำให้คนเรียนรู้ความคิดพื้นฐานและความเชื่อ ประสบการณ์และค่านิยม ที่กำหนดการรับรู้ของคน" สามารถนำมาอธิบายความไม่แตกต่างระหว่างอายุของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ได้ว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี ได้เปิดรับความคิดเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ในสภาวะแวดล้อมขององค์กรที่คล้ายกัน รวมทั้งจากประสบการณ์ที่ตนได้จากการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ด้วยตัวเอง ทำให้ทัศนคติของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี ไม่มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 34-40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องกันคือ

อติมา วินัยโกศล (2542) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสื่อสารของพนักงานกองสำรองที่นั่งและความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการบริการของพนักงานกองสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย

จำกัด (มหาชน) พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานกองสำรวจที่นั่งในด้านทัศนคติ ต่องานบริการและต่อผู้โดยสาร

ลูมาลี ตั้งจิตต์ศิลป์ (2537) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับสื่อเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติ ต่อการรักษาคุณภาพน้ำไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 38)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของทัศนคติของ ซิมบาโด เอ็บเบอร์สัน และ มาสลาห์ (Zimbardo, Ebberson and Maslah, 1977) ที่ว่า “ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละคน มิใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีอิทธิพลต่อความคิด และการกระทำของบุคคล เนื่องจากแต่ละบุคคลได้รับประสบการณ์และผ่านการเรียนรู้มามาก” และ ฟอสเตอร์ (Foster, 1952:119) ที่กล่าวว่า “ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล เรื่องราวหรือสถานการณ์ต่างๆ และการได้ยินได้ฟังทำให้เกิดทัศนคติในบุคคล ซึ่งบุคคลจะไม่มีทัศนคติต่อสิ่งที่เขาไม่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม” จึงอาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางตรงได้แก่การปฏิบัติงานกิจกรรม 5ส ด้วยตัวเอง และประสบการณ์ทางอ้อมจากการได้อ่านหรือได้ฟังคนอื่นๆ พูด ระดับการศึกษาของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความแตกต่างกัน

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ชนินทร์ ต่วนชะเอม (2541) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการ “รักไทยให้ถูกทาง” ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีชั้นปีแตกต่างกัน มี ทัศนคติเกี่ยวกับโครงการ “รักไทยให้ถูกทาง” ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการศึกษามีทัศนคติต่อโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 39)

จากแนวคิดของ ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2533) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมขนาดเล็กระดับระหว่างบุคคลไปจนถึงระดับของสังคม มนุษย์มีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองในการสนองตอบความต้องการความจำเป็นพื้นฐานของเขาเหล่านั้น แบบอย่างของการกระทำระหว่างกันนั้นไม่เพียงแต่จะช่วยให้มนุษย์สนองความจำเป็นเท่านั้น แต่จะมีผลกระทบต่อรูปแบบของโครงสร้าง สังคม ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางภาษา การแต่งกาย ตลอดจนการสื่อสารระหว่างกันด้วย

ดังนั้น การที่บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 9 ปีขึ้นไป การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเป็นเวลานานใกล้เคียงกัน มีโอกาสในการเปิดรับข่าวสารเท่าเทียมกัน มีส่วนทำให้มุมมองหรือทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันคือ

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุการทำงานมีทัศนคติต่อโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 40)

จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ หรือการเปิดรับข่าวสารที่ใกล้เคียงกัน แม้ว่าบุคลากรจะมีตำแหน่งต่างกันแต่ไม่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2533) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมขนาดเล็กระดับระหว่างบุคคลไปจนถึงระดับของสังคม มนุษย์มีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองในการสนองตอบความต้องการความจำเป็นพื้นฐานของเขาเหล่านั้น แบบอย่างของการกระทำระหว่างกันนั้นไม่เพียงแต่จะช่วยให้มนุษย์สนองความจำเป็นเท่านั้น แต่จะ

มีผลกระทบต่อรูปแบบของโครงสร้าง สังคม ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางภาษา การแต่งกาย ตลอดจนการสื่อสารระหว่างกันด้วย

งานวิจัยที่สอดคล้องกันคือ

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตำแหน่งต่างก็มีทัศนคติต่อโครงการโรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงาน

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าบุคลากรด้านปฏิบัติการ มีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 41)

ฟอสเตอร์ (Foster, 1952:119) กล่าวว่า "ทัศนคติเกิดจากระบบค่านิยมและการตัดสินใจตามค่านิยม (value system and judgement) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม และมาตรฐานเกี่ยวกับความดีและความชอบไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงอาจมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ ดังนั้น การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือมีความรู้สึกว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือมาตรฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตร่วมอยู่ด้วย"

สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีทั้งด้านปฏิบัติการ และด้านสำนักงานที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มแตกต่างกัน และจากลักษณะการทำงานด้านปฏิบัติการที่อยู่กับเครื่องจักรตลอดเวลาทำให้ต้องปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้ต้องปฏิบัติกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหัวข้อการมีส่วนร่วมที่พบว่า บุคลากรด้านปฏิบัติการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพตรงเหล่านี้ทำให้บุคลากรที่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรด้านสำนักงาน

1.4 บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า

อายุ

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีอายุแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 42) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 34-40 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี และ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี

ประมะ สตะเวทิน (2538:113) กล่าวว่า “คนมีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมและยึดถือการปฏิบัติมากกว่า รวมทั้งมีความระมัดระวังและมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย” ซึ่งจากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ 34-40 และ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี และประสบการณ์ในแง่ร้ายส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากคะแนนการประเมินผลงานประจำปีที่ขึ้นอยู่กับผลของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น การให้ความร่วมมือในลักษณะดังกล่าวจึงอาจเกิดจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม แต่บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 34 ปี เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้าทำงานในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 34 ปีขึ้นไปมีความคิดเสรีนิยม อาจจะไม่ให้ความสำคัญกับคะแนนการประเมินในส่วนของกิจกรรมมากนัก ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส น้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุต่างกันมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาวแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 43)

สอดคล้องกับ ประมะ สตะเวทิน (2538:113) ที่กล่าวว่า "การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกรู้คิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไป" และ ตามความคิดของ วิลเลียม รีดเดอร์ (William Reeder, 1963:39) ในเรื่องปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วม ที่กล่าวว่า "เมื่อพบว่ากิจกรรมใดๆ สอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติและค่านิยมของตน บุคคลเหล่านั้นก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ" จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระดับความรู้แตกต่างกัน มีความรู้สึกรู้คิดและอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ที่แตกต่างกันด้วย

มิงงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ชนินทร์ ต่วนชะเอม (2541) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทศนคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีชั้นปีแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 44) ทั้งนี้พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9-12 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 12 ปี มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี

กล่าวได้ว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9-12 ปี และมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีอายุมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี ซึ่งปัจจัยด้านอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องพฤติกรรม ดังที่

ปรมะ สตะเวทิน (2538:113) กล่าวว่า "คนมีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากจะมีความคิดอนุรักษนิยมและยึดถือการปฏิบัติมากกว่า รวมทั้งมีความระมัดระวังและมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย" สอดคล้องกับผลการวิจัยประเด็น บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอธิบายผลการวิจัยได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 9-12 ปี และ มากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 9 ปี

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

อดิมา วินัยโกศล (2542) ศึกษา พฤติกรรมการสื่อสารของพนักงานกองสำรองที่นั่ง และความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการบริการของพนักงานกองสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานกองสำรองที่นั่งที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานกองสำรองที่นั่งที่มีระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 1 ปี จะมีพฤติกรรมการสื่อสารดีกว่าพนักงานระดับอื่น

ตำแหน่ง

พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 45)

สอดคล้องกับผลการวิจัยประเด็น ทักษะติดต่อกิจกรรม 5ส ที่พบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะติดต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก "ทักษะคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์" ตามแนวคิดเรื่อง ทักษะคติที่ โฮวาร์ด เอช เคนเดล (Howard H. Kendle, 1963) กล่าวไว้ ดังนั้น การที่บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน แต่มีทักษะติดต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกัน ย่อมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันด้วย รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน ก็มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันดังกล่าว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อแก้ว ประสงค์สม (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสารความรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตำแหน่งมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาวแตกต่างกัน

ลักษณะงาน

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ต่างกัน ทั้งนี้พบว่า บุคลากรด้านปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกับกิจกรรม 5ส มากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 46)

สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเด็น ทักษะคติ ที่พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติ 5 ส ต่างกัน เมื่อบุคลากรมีทัศนคติแตกต่างกันย่อมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 5ส ต่างกันด้วย ตามแนวคิดคิดเรื่องทัศนคติที่ ไฮوارد เอช เคนเดิล (Howard H. Kendle, 1963) กล่าวไว้ว่า "ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์"

สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัยพบว่า

สื่อบุคคล : พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 47 และ 48)

สื่อเฉพาะกิจ : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 49 และ 50)

เนื่องจากการเปิดรับสารจากสื่อทั้ง 2 ประเภท ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีการเปิดรับสารจากสื่อบุคคลและสื่อเฉพาะกิจในระดับปานกลางก็ตาม ก็ไม่มีผลต่อความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรคุ้นเคยกับกิจกรรม 5ส มานานพอสมควร จึงมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส อยู่แล้วในระดับสูง การเปิดรับสารจากสื่อต่างๆ จึงเป็นเพียงการทบทวนความรู้เดิม หรืออีกส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ผ่านสื่อแต่ละชนิดมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอ จึงเป็นไปได้ที่จะทำให้การเปิดรับสารไม่ได้ความรู้มากนัก ดังนั้น การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จึงไม่มีผลต่อความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส นอกจากนี้ ผู้รับสารอาจจะขาดความสนใจที่จะทำความเข้าใจเนื้อหาที่

ได้รับ เพราะเป็นเรื่องที่คุ้นเคยได้ยินอยู่เสมอ ๆ จึงละเลยความสนใจ ทำให้ไม่เกิดความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ชนินทร์ ต่วนชะเอม (2541) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" เนื่องจาก การวิจัยพบว่าพฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" มีปริมาณอยู่ที่ระดับปานกลาง อีกทั้งมีการเผยแพร่ของโครงการ "รักไทยให้ถูกทาง" ผ่านสื่อหลายประเภทมีปริมาณจำนวนน้อยมาก จึงเป็นไปได้ที่จะทำให้การเปิดรับข่าวสารไม่มีใครได้สาระมากนัก ซึ่งเป็นเหมือนๆ กัน ดังนั้น การเปิดรับข่าวสารของโครงการจึงไม่มีผลอะไร และอาจสันนิษฐานได้อีกว่า ผู้รับสารขาดความสนใจที่จะทำความเข้าใจเนื้อหาที่ได้รับ เพราะเป็นเรื่องที่เคยได้ยินอยู่เสมอ ๆ จึงละเลยความสนใจ ทำให้ไม่เกิดความรู้

สมมติฐานที่ 3 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัยพบว่า

สื่อบุคคล : พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากผู้บังคับบัญชา และ จากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 51 และ 52) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนการเปิดรับสารจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สื่อเฉพาะกิจ : พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจทุกชนิด ได้แก่ จากการประชุมของฝ่ายหรือกลุ่ม วารสารภายในบริษัท เอกสารเวียน เสียงตามสาย และแผ่นปิดประกาศ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 53 และ 54) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากผลการวิจัย พบว่าการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันนั้น สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรได้รับสารมากเท่าใด ทำให้เกิดความเข้าใจ การ

รับรู้ในข่าวสารมากขึ้น ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อกิจกรรม 5ส มากขึ้น ทั้งนี้ องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่เป็นปัจจัยในการก่อให้เกิดทัศนคติทั้งในด้านลบและด้านบวกคือแหล่งข่าวสาร โดยที่นักสังคมศาสตร์หลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทัศนคติที่ผู้รับสารมีต่อผู้ส่งสารจะมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อสารนั้นด้วย บางคำถามที่ว่า “ใครเป็นคนพูด” มีความสำคัญพอๆ กับคำตอบว่า “พูดว่าอะไร” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยต่างๆ ได้แก่

แคลปเปอร์ (Klapper, 1960) ที่กล่าวถึงแนวคิดการเปิดรับสารว่า “บุคคลมีแนวโน้มที่จะเปิดรับสื่อและข่าวสารตามความสนใจและความต้องการ ซึ่งสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับทัศนคติและความเชื่อเดิมของตน”

แคทซ์ และลาซาสเฟลด์ (Katz and Lazarsfeld, 1955) ที่ว่า “การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการทำให้ผู้รับสารยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และยอมรับที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากที่สุด ดังนั้น สื่อบุคคลจึงมีความสำคัญมากกว่าสื่อมวลชนในชั้นจิตใจ”

ซิมบาโด (Zimbardo, 1991) ที่ว่า “เมื่อมีการแสวงหาข่าวสารอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดความสนใจ ความเข้าใจ และการยอมรับ ซึ่งนับว่าเป็นขั้นตอนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ”

ประกาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 64-65) ที่กล่าวว่า “การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่นได้”

เสถียร เขยประทับ (2539 :18) ได้กล่าวว่า “การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ในขณะที่สื่อสารสามารถแก้ไขและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันได้ รวมถึงสามารถชักจูงใจให้เปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นอยู่ได้”

นิวคอมบ์ (Newcomb, 1954 :128) กล่าวว่า “ทัศนคติของบุคคลนั้นจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะความพึงพอใจ เรียกว่า ทัศนคติเชิงบวก (positive attitude) และความไม่พึงพอใจเรียกว่า ทัศนคติเชิงลบ (negative attitude)”

ภาวนา ทองศรี (2541) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติ “การบริหารคุณภาพโดยองค์รวม” ของบุคลากรในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับ TQM จากสื่อระหว่างบุคคลและสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อ TQM ของบุคลากร

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัยพบว่า

สื่อบุคคล : พบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคลทุกชนิด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 55 และ 56) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก

สื่อเฉพาะกิจ : การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อเฉพาะกิจทุกชนิด ได้แก่ การประชุมของฝ่ายหรือกลุ่มงาน วารสารภายในบริษัท แผ่นปิดประกาศ เอกสารเวียน และเสียงตามสาย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 57 และ 58) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก

จากผลการวิจัย พบว่าการเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันนั้น กล่าวได้ว่าทั้งสื่อบุคคลและสื่อเฉพาะกิจมีประสิทธิผลต่อการสื่อสารในแง่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ซึ่งในสื่อบุคคลนั้นทำหน้าที่ทั้งผู้ส่งสารและช่องทางการสื่อสาร ส่วนสื่อเฉพาะกิจทำหน้าที่เป็นสารและช่องทางการสื่อสาร องค์ประกอบดังกล่าวทำให้ผู้รับสารหรือบุคลากรมีการเปิดรับสารที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยต่างๆ ดังนี้

โรเจอร์ และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shoemaker, 1971) เรื่อง "การสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้สื่อบุคคลเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร สื่อบุคคลจะมีประโยชน์มาก ในกรณีให้ผู้ส่งสารหวังผลให้ผู้รับสารเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการรับสาร และเมื่อผู้รับสารได้รับสารเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็จะเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ และความรู้ ความเข้าใจ จะทำให้เกิดทัศนคติกับเรื่องนั้น และขั้นสุดท้ายก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่กระทำต่อเรื่องนั้นๆ ตามมา "

ปรมะ สตะเวทิน (2538:61) กล่าวว่า "องค์ประกอบของกระบวนการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และผู้รับสาร เป็นตัวการในการที่จะเพิ่มหรือลดประสิทธิผลของการสื่อสาร"

ชลดา ทองสุกนอก (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของเจ้าของอาคารและโรงงานควบคุม พบว่า การเปิดรับสื่อบุคคล จากสื่อบุคคลในวงการธุรกิจ เพื่อน พนักงานในที่ทำงาน ผู้สัมมนาและผู้เข้าร่วมสัมมนา

ญาติ และบุคคลในครอบครัว รวมทั้งการเปิดรับสื่อวิทยุ โทรทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน

ข้อแก้ว ประสงค์สม (2542) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว ของครูและอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการเปิดรับสารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในโครงการโรงเรียนสีขาว

อุทัยวรรณ โกศลวัฒน์ (2539) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหนี้เสียในโครงการบำบัดหนี้เสียของผู้บริหารธุรกิจ และเจ้าของสถานประกอบการ พบว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแก้ไขปัญหาหนี้เสีย จากสื่อมวลชนและสื่อบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหนี้เสีย ในโครงการบำบัดหนี้เสียในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสารกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ที่อยู่ในระดับต่ำมากนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา และไม่แน่ว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ เพราะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทัศนคติร่วมอยู่ด้วย เมื่อทัศนคติไม่เปลี่ยนแปลงก็เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้

สมมติฐานที่ 5 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 59) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก

แนวความคิดที่สามารถอธิบายถึงผลการทดสอบสมมติฐานนี้ได้ดี คือ แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติของ ซิมบาโด (Zimbardo, 1977) ที่ว่า องค์ประกอบของทัศนคติมี 3 ส่วน คือ องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (cognitive component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavior component) โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด นั้นเป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทั่วไป ทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดี ก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากมีความรู้

มากกว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น นอกจากนี้ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้น บุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะเป็นโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารต่างๆ ซึ่งข่าวสารเหล่านี้อาจจะมาจากบุคคลอื่น หรือมาจากสื่อมวลชนต่างๆ ข่าวสารนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบของทัศนคติในส่วนของความรู้ หรือความคิด (cognitive component) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความรู้เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส แล้วจะเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อกิจกรรม 5ส ด้วย

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ได้แก่

เกรียงชัย เหลืองภัทรเชวง (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงงาน กลุ่มมินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า ความรู้เรื่องระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเรื่องระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

พีระนันท์ บุรณะโสภณ (2537) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการใช้ผลิตภัณฑ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่อการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 60)

ทฤษฎี KAP (Knowledge-Attitude-Practice) ของ โรเจอร์ส (Rogers, 1978) ได้อธิบายไว้ว่า "ในกรณีทั่วไปนั้นเมื่อบุคคลมีความรู้ มีทัศนคติอย่างไร ก็จะแสดงพฤติกรรมไปตามนั้น แต่จะไม่เกิดทุกกรณีไป คือ ถ้าเกิดความไม่สอดคล้องสัมพันธ์กันของความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมนั้น เรียกว่า ช่องว่างของความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม หรือ KAP-GAP" ดังนั้น จึงไม่จำเป็นเสมอไปว่าความรู้ที่มีอยู่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

อลิสซา วีรพัฒน์กุล (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความตระหนัก และการปฏิบัติตามกฎจราจรของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจราจร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามกฎจราจร

กนกวรรณ มณฑิราช (2539) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารด้านป่าไม้ กับ ความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ ของเยาวชนไทย ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ป่าไม้ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้

สมมติฐานที่ 7 ทักษะคิดต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน

จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะคิดต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 61) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก

ความสัมพันธ์นี้เป็นไปตามแนวคิดเรื่องทักษะคิดที่ โฮวาร์ด เอช เคนเดิล (Howard H. Kendle, 1963) กล่าวไว้ว่า ทักษะคิด หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือแนวคิด หรือที่ เสรี วงษ์มณฑา (เสรี วงษ์มณฑา, 2529) กล่าวไว้ว่า “ทักษะคิด คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติ ประพฤติ ประกอบไปด้วย ความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรม”

แคทซ์ และ สโตแลนด์ (Katz and Stoland) ในเรื่องทักษะคิดในส่วนที่ 3 ของทักษะคิด หรือส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ที่มีแนวโน้มไปในทางการกระทำหรือพฤติกรรมในลักษณะที่ว่าเมื่อมีสิ่งเร้า ก็จะเกิดปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นเช่น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกในด้านบวก พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในทางที่ดี

วิลเลียม รีดเดอร์ (William Reeder, 1963:39) ในเรื่องปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่เข้ามามีส่วนร่วม ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐาน ทักษะคิดและค่านิยมของตน

นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันได้แก่

ฉติมา วินัยโกศล (2542) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสื่อสารของพนักงานกองสำรองที่นั่งและความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อการบริการของพนักงานกองสำรองที่นั่ง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ทักษะคติของพนักงานกองสำรองที่นั่งที่มีต่องานบริการและต่อผู้โดยสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสื่อสารของพนักงานกองสำรองที่นั่งที่มีต่อผู้โดยสาร กล่าวคือถ้าพนักงานกองสำรองที่นั่งมีทัศนคติต่องานบริการและต่อผู้โดยสารอยู่ในระดับต่ำ ก็จะทำให้พนักงานกองสำรองที่นั่งมีพฤติกรรมการสื่อสารต่อผู้โดยสารอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน

จารีรัชชัย เหลืองภัทรเชวง (2540) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงานในโรงงาน กลุ่มมินิแบ (ประเทศไทย) พบว่า ทักษะคติเรื่องระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในเรื่องระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

กล่าวได้ว่า ทักษะคติของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน มีส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ดังที่ โรเจอร์ส (Rogers, 1971) ได้กล่าวว่า "หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นก็สามารถใช้กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นเกิดการยอมรับปฏิบัติได้" ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม 5ส อยู่แล้ว เป็นบุคคลที่สามารถช่วยเผยแพร่แนวคิดเรื่องกิจกรรม 5ส โดยใช้กลยุทธ์โน้มน้าวใจให้ทุกคนในองค์กรยอมรับในแนวคิด ในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) ได้ในที่สุด

สมมติฐานที่ 8 ทักษะคติต่อกิจกรรม 5ส ของพนักงานและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ซึ่งมีตำแหน่งแตกต่างกันมีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 62)

การที่พนักงานและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ไม่แตกต่างกันนั้น กล่าวได้ว่าเนื่องมาจากการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ หรือการเปิดรับข่าวสารที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งการปฏิบัติงานอยู่ในสภาวะองค์กรเดียวกัน ดังนั้นแม้ว่าบุคลากรจะมีตำแหน่งต่างกันแต่ไม่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน ดังแนวคิดของ ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (สัญญา สัญญา

วิวัฒน์, 2533) ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมขนาดเล็กระดับระหว่างบุคคลไปจนถึงระดับของสังคม มนุษย์มีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองในการสนองตอบความต้องการความจำเป็นพื้นฐานของเขาเหล่านั้น แบบอย่างของการกระทำระหว่างกันนั้นไม่เพียงแต่จะช่วยให้มนุษย์สนองความจำเป็นเท่านั้น แต่จะมีผลกระทบต่อรูปแบบของโครงสร้างสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางภาษา การแต่งกาย ตลอดจนการสื่อสารระหว่างกันด้วย

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส ระหว่างกลุ่มพนักงานและกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะทางประชากรแบบเดียวกัน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ระดับการศึกษา ลักษณะงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มากกว่าพนักงานเล็กน้อยถึงปานกลาง ยกเว้น ผู้บังคับบัญชาที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกิจกรรม 5 ส คิดเป็น 57.00 ซึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อ กิจกรรม 5ส คิดเป็น 61.7805 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างที่ผู้บริหารมีมากกว่าผู้บังคับบัญชาได้จากแนวคิดของ ฟอสเตอร์ (Foster, 1952:119) ที่ได้กล่าวว่า "ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งทัศนคติต่างๆ" ทั้งนี้ แหล่งที่มาของทัศนคติได้แก่

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (specific experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน กล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ทั้งในด้านดีและไม่ดี แต่จากภาระหน้าที่ที่ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในหน่วยงานของตน ผู้บังคับบัญชาจึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลียว บุรีภักดี (2517:218) ที่ให้ความหมายว่า "ทัศนคติหมายถึงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น แต่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอาจจะเร็วหรือช้า แล้วแต่ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ"

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication) การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่นได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในฝ่าย และแผนกอื่นๆ ในองค์กรทุกระดับ จากการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นอาจทำให้ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาดีขึ้นได้

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้โดยขั้นแรกเมื่อเหตุการณ์บางอย่าง บุคคลจะสังเกตว่าบุคคลอื่นปฏิบัติอย่างไร ขั้นต่อไปบุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปของทัศนคติ ซึ่งการเลียนแบบนี้เกี่ยวข้องกับติดต่อสื่อสาร

กับบุคคลอื่น การได้เห็นแบบอย่างหลายๆ แบบ ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกเลียนแบบที่เข้ากันได้กับตนเอง

4. ความเกี่ยวข้องของสถาบัน (institutional factors) ที่ศนคคิดหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น ในกรณีผู้บังคับบัญชาที่มีภาระหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในหน่วยงานของตน ทัศนคติจึงเกิดขึ้นตามภาระหน้าที่ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวคิดให้กับองค์กรที่นำกิจกรรม 5ส ไปปฏิบัติทั้งกรณีการนำกิจกรรม 5ส ไปเริ่มปฏิบัติ และการนำไปพัฒนากิจกรรม 5ส กล่าวคือ ในกรณีที่องค์กรมีความสนใจ หรือเริ่มต้นนำกิจกรรม 5ส ไปปฏิบัติผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการศึกษา ทำความเข้าใจ เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินการ กำหนดทรัพยากรที่เหมาะสม กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะในด้านประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5ส อีกกรณีหนึ่งนั้นคือในองค์กรที่มีการนำกิจกรรม 5ส มาปฏิบัติใช้อยู่แล้วสามารถนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ได้เช่นกัน ทั้งนี้โดยลักษณะของการดำเนินกิจกรรม 5ส ไม่ใช่การดำเนินกิจกรรมในลักษณะของโครงการที่มีการเริ่มต้น และสิ้นสุดตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้องมีการเริ่มต้นที่จะต้องสามารถทำความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้ และมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องตลอดไป

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการกิจกรรม 5ส ให้เกิดประสิทธิผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามจากคำถามปลายเปิดพบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นสื่อบุคคลที่ช่วยให้บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ได้รับข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ดังนั้นจึงควรเตรียมผู้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องกิจกรรมต่างๆ การจัดสรรเวลา การทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่การเป็นหัวหน้างาน รวมทั้งบทบาทและความสำคัญต่อกลไกการพัฒนากิจกรรม 5ส โดยการให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ความรู้จากการฝึกอบรมเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง หรือการเพิ่ม

ประสบการณ์โดยการทัศนศึกษาและดูงานด้านกิจกรรม 5ส ในองค์กรอื่นๆ เพื่อนำข้อดีมาพัฒนา อีกทั้งสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหาและอุปสรรคกันได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้พนักงานในสังกัดได้รับแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชายังเป็นการสื่อสารสองทางช่วยให้เกิดประโยชน์ทางอ้อมในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานได้อีกด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับสารเกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ผู้บังคับบัญชายังเป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อทัศนคติและการมีส่วนร่วม แต่อย่างไรก็ตามสื่อเฉพาะกิจคือวารสารภายในบริษัท เอกสารเวียน และเสียงตามสายเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ซึ่งสื่อเฉพาะกิจทั้งสามประเภทนั้นมีลักษณะแตกต่างกันคือ เอกสารเวียนจะมีลักษณะที่เป็นทางการ วารสารภายในบริษัทจะมีลักษณะกึ่งทางการ ส่วนเสียงตามสายจะมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากสื่อแต่ละประเภทแล้ว วารสารภายในบริษัทซึ่งเป็นสื่อที่มีลักษณะกึ่งทางการ มีการนำเสนอเป็นระยะเวลาตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นสื่อที่สามารถใส่ข้อมูลที่มีรายละเอียดของเนื้อหา มาก หากจัดทำให้มีข้อความกะทัดรัด เข้าใจง่าย และกระจายอยู่ทั่วไปตามจุดต่างๆ บุคลากรก็จะมี ความสนใจ สร้างความเข้าใจ และมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส เพิ่มขึ้นได้

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน มีความเห็นพ้องกันว่ากิจกรรม 5ส เป็นพื้นฐานของกิจกรรมเพิ่มผลผลิตอื่นๆ ดังนั้น ในการจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ควรกำหนดหัวข้อในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลของกิจกรรม 5ส และสามารถเป็นแนวทางในการนำกิจกรรมอื่นๆ ไปใช้ในองค์กร เช่น การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความสะอาดที่เกิดขึ้น การจัดอุปสรรคในการทำงาน ไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติ ไม่เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ และสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานดีขึ้น เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และทัศนคติต่อกิจกรรม 5ส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส ของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรม 5สอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีความสัมพันธ์กันระหว่าง ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม ดังนั้นนอกจากการให้ความสำคัญต่อความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส กับผู้บังคับบัญชาดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ควรได้รับการส่งเสริมการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน กำหนดให้มีการอบรมให้ความรู้ต่อบุคลากรทุกคนก่อนเริ่มทำกิจกรรม 5ส กำหนดให้มีการอบรมทบทวน

(refresh) กิจกรรม 5ส แก่พนักงานเป็นระยะๆ กำหนดเป็นหัวข้อในการประชุมประจำเดือนของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม 5ส ก็ จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิผลต่อกิจกรรม 5ส ในที่สุด

4. จากผลการวิจัยเชิงสำรวจพบว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน เปิดรับสารจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในระดับต่ำ ในขณะที่เดียวกันผลการวิจัยจากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรได้เสนอแนะสื่อที่ควรใช้ในการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมมากที่สุดคือ การอบรมและอีก ส่วนหนึ่งเสนอว่าต้องให้มีการอบรมและการปฏิบัติจริง จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน ยังต้องการความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส จากการอบรม ซึ่งนอกจากจะได้ทบทวนความรู้แล้ว การได้ทดลองปฏิบัติจริงจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น องค์กรจึงควร พิจารณาในการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางการอบรมเพิ่มขึ้น

5. บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันยังได้เสนอสื่ออื่นๆ ที่ควรนำมาใช้ เพิ่มเติมได้แก่ การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นและจูงใจ การเยี่ยมชมหน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ภายนอก บอร์ดประชาสัมพันธ์และ visual control วีดีโอ และเอกสารประเมินผลความคืบหน้าของ กิจกรรม ซึ่งหน่วยงานประชาสัมพันธ์ควรนำมาพิจารณาจัดทำสื่อที่เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานด้วย

6. จากการวิจัยพบว่าบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน มีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5ส ในระดับสูง มีทัศนคติเชิงบวก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในระดับสูง อยู่แล้ว จึงควรนำกิจกรรมที่จะช่วยกระตุ้นให้มีการปฏิบัติกิจกรรม 5ส รวมทั้งการรักษาสภาพได้ อย่างต่อเนื่องคือ การประชาสัมพันธ์ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์และ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ แต่จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกพบว่า หน่วยงาน ประชาสัมพันธ์เองยังไม่สามารถสนับสนุนกิจกรรม 5ส ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น หากต้องการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วควรจัดผู้รับผิดชอบโดย มีหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน ดังตัวอย่างระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000:2000 ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ได้มีการปรับปรุงและเพิ่มหัวข้อการสื่อสารเข้าไปเป็น ข้อกำหนดสำหรับการปฏิบัติด้วย แสดงให้เห็นว่าศาสตร์ทางด้านนิเทศศาสตร์พัฒนาการ เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาระบบ โครงการต่างๆ รวมทั้งองค์กรธุรกิจ ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสันเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรจะทำการศึกษาทั้งกลุ่มอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผล และประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรม 5ส
2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5ส ในองค์กรที่มีระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อจะได้นำไปสู่การพัฒนาได้ชัดเจนขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินกิจกรรม 5ส ในองค์กรด้วย เช่น รูปแบบการสื่อสาร และ วัฒนธรรมองค์กร