

เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ  
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

COMPARISON OPINION OF SUPERVISORS AND OPERATORS ABOUT  
DESIRABLE CHARACTERISTICS OF OPERATOR  
IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE



ฉ.พ.  
๒๕๔๕  
๒๕๔๘

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 60966  
วัน,เดือน,ปี. - 7 ก.ค. 2549

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2548

ISBN 974-15-1585-5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้.....

11504651

**COMPARISON OPINION OF SUPERVISORS AND OPERATORS ABOUT  
DESIRABLE CHARACTERISTICS OF OPERATOR  
IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2005**

**ISBN 974-15-1585-5**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2005**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
นักศึกษา	นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล
รหัสประจำตัว	46066005
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2548
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ. ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 116 โรงงาน

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งมี 2 ตอน คือข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการจำแนกข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 2 ประการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการปรับปรุงงาน ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ตามลำดับ

2. หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปรับปรุงงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 ด้านความเป็นผู้นำมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ ด้านการป้องกันอุบัติเหตุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



<b>Thesis Title</b>	Comparison Opinion of Supervisors and Operators about Desirable Characteristics of Operator in Bangplee Industrial Estate
<b>Student</b>	Mr. Vicha Somboonsakdikul
<b>Student ID.</b>	46066005
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Programme</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2005
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc. Prof. Dr. Ravewan Shinatrakool
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Dr. Jirasek Trimetsoontorn

## ABSTRACT

The objectives of this study are to study the comparison opinion for desirable characteristics of operator in Bangplee Industrial Estate and to compare desirable characteristics of operator according to the opinion between supervisors and operators. The samples include the Supervisors and operators from 116 factories in Bangplee Industrial Estate.

The data used to analyze are obtained from the questionnaires developed for this study. There are 2 parts in the questionnaires; the personnel data and the desirable characteristics of operator. The result from questionnaires would be analyzed via SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows). Descriptive statistics for personnel data and opinion about the desirable characteristics of operator are used in data analysis which includes Percentage, Mean and Standard Deviation. The compare desirable characteristics of operator according to the opinion between supervisors and operators is analyzed via t-test

The main findings of the study are as follows:

1. The supervisors have the opinion in the high level about the desirable characteristics of operator both overall and each point of view. It could be ranked as follows; Ethics, Job improvement, Leadership and Safety prevention respectively.

2. There are significantly difference between supervisors and operators about the desirable characteristics of operator at 95% significant level. In point of job improvement has difference opinion at 99% significant level in point of leadership has difference opinion at 95% significant level and in point of ethics and safety prevention don't have difference opinion.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นและสำเร็จได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับความกรุณาให้คำชี้แนะจาก รศ. ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษาด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ. กิติพงศ์ มะโน ผศ.พีรวุฒิ สุวรรณจันทร์ และ ดร.สิทธิพร พิมพ์สกุล ที่ได้สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้รวมทั้งการให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตร ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้จนมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ตลอดจน อ. ไพฑูรย์ พิมพ์ ผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอถือโอกาสกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ อันมี ดร.จ่านงค์ จึงธีรพานิช ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ดร.พงศ์ หรคาล คุณสุรศักดิ์ ตั้งวงศ์ประเสริฐ และ คุณสมุล วิชาญเดชะ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นของการวิจัยอย่างยิ่ง จนเอกสารวิจัยเรื่องนี้มีคุณสมบัติถูกต้องทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงงานต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณวรรณ คุณฐาปณีย์ คุณประภาวรรณ คุณอมรรัตน์ และ คุณนนทไชย ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และขอขอบคุณ คุณถิตดาวัลย์ สำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่มีส่วนช่วยผลักดันให้ผู้วิจัยได้เข้ามาศึกษาตลอดจน พี่ๆ น้องๆ ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันทุกท่านสำหรับทุกสิ่งทุกอย่างระหว่างที่ศึกษาอยู่ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่กรุณา อำนวยความสะดวกในระหว่างดำเนินการวิจัย

ความดีอันจะเกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม.....	8
2.1.1 การกำเนิดเขตโรงงานอุตสาหกรรมหรือนิคมอุตสาหกรรม.....	8
2.1.2 ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม.....	10
2.1.3 โรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	11
2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	11
2.2.1 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ.....	12
2.2.2 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน.....	16
2.2.3 คุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ.....	20
2.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	24
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตาม ความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก. หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	67
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....	73
ภาคผนวก ค. รายชื่อโรงงานและจำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	81
ประวัติผู้วิจัย.....	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	มูลค่าสินค้าส่งออกของสินค้าประเภทต่างๆ.....2
3.1	แสดงจำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....32
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม.....40
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....41
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านความเป็นผู้นำโดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....42
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....44
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านการป้องกันอุบัติเหตุโดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....45
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ.....46
4.7	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ ค่า p-value ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....48
4.8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านความเป็นผู้นำโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....49
4.9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในการปรับปรุงงาน โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....51
4.10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการป้องกันอุบัติเหตุโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11	
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $t$ และค่า $p$ -value ของคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	55



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี.....	5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือเป็นประเทศหนึ่งที่กำลังก้าวสู่ความเป็นอุตสาหกรรมใหม่ (NIC) การที่เศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี 2527 ถึงปี 2538 สามารถขยายตัวในระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง โดยความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีต้นทุนของทรัพยากรในการผลิตที่ต่ำ เช่น ต้นทุนด้านวัตถุดิบ ต้นทุนด้านแรงงาน ฯลฯ ถึงอย่างไรก็ตามความได้เปรียบในด้านต้นทุนนี้ไม่สามารถที่จะคงอยู่ได้ตลอดไป เนื่องจากในปัจจุบันอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องเผชิญกับค่าแรงที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ต้นทุนวัตถุดิบที่สูงขึ้น ตลอดจนการแข่งขันที่รุนแรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้นทุนที่ต่ำกว่าของประเทศเวียดนาม อินโดนีเซีย หรือ จีน สิ่งเหล่านี้ทำให้เรามองเห็นภาพพจน์การแข่งขันที่ดูเล็ดยิ่งขึ้น ดังนั้นขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในสินค้าบางชนิดเริ่มลดลง โดยเศรษฐกิจไทยตั้งแต่ปี 2539 ที่ผ่านมาเป็นช่วงที่เรียกว่า “เศรษฐกิจขาลง” คือเกือบทุกภาคเศรษฐกิจชะลอตัวอย่างชัดเจน

ผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันได้แก่ ขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออกลดลง การพึ่งพาการนำเข้าของเทคโนโลยีแบบเบ็ดเสร็จที่มีต้นทุนสูงและการมีคู่แข่งทางการค้าเพิ่มขึ้น จากผลการวิเคราะห์เครื่องชี้วัดประสิทธิภาพการแข่งขันด้านการส่งออกของประเทศ และวิเคราะห์ภาวะความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของสินค้าส่งออกหลักของไทย

การผลิตภาคอุตสาหกรรม : ในปี 2545 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 8.2 โดยเพิ่มขึ้นมากทั้งในหมวดสินค้าที่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและเพื่อส่งออก โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เหล็ก และปูนซีเมนต์ที่เพิ่มขึ้นตามธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้างในประเทศ หมวดอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นตามวิถีการขยายตัวของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และหมวดยานยนต์ที่ผลิตรถยนต์พาณิชย์และรถจักรยานยนต์เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกไตรมาสตามความต้องการของตลาดในประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2547)

ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index: MPI) ในปี 2545 เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.2 เติบโตขึ้นมากเมื่อเทียบกับปีก่อน โดยอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ (ส่งออกน้อยกว่าร้อยละ 30) มีการขยายตัวสูงในอุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์เหล็ก สุรา รถจักรยานยนต์ และปูนซีเมนต์ และอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อส่งออก (ส่งออกมากกว่าร้อยละ 60) มีอัตราเพิ่มสูงในอุตสาหกรรมแผงวงจรรวม เครื่องรับโทรทัศน์ และน้ำตาล สำหรับอุตสาหกรรมที่ผลิตทั้งเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งออกและจำหน่ายในประเทศ (ส่งออกร้อยละ 30 -60) เริ่มขยายตัวเร่งขึ้นในไตรมาส 3 จากการผลิตรถยนต์พาณิชย์ ขางรถยนต์ เหล็กแผ่นรีดร้อนรีดเย็น และกระจกแผ่น อัตรการใช้กำลังการผลิตเฉลี่ยของภาคอุตสาหกรรม (Capacity Utilization) ในปีนี้อยู่ที่ร้อยละ 59.7 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 53.6 ในปีก่อน

สำหรับอุตสาหกรรมที่ผลิตลดลง ได้แก่ หมวดสิ่งทอ โดยเฉพาะ เสื้อผ้าสำเร็จรูป ผ้าทอ และผ้าดัก เนื่องจากเสียส่วนแบ่งตลาดส่งออกให้กับประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่า รวมทั้งได้รับผลกระทบต่อเนื่อง จากเหตุการณ์ก่อวินาศกรรมในสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2544 ทำให้คำสั่งซื้อชะลอลงมากในช่วงปลายปี และต่อเนื่องมาถึงครึ่งแรกของปี 2545 อย่างไรก็ดีการผลิตเริ่มฟื้นตัวในช่วงครึ่งหลังของปี ยกเว้นผลิตภัณฑ์ปอที่ยังคงลดลงตามการลดลงของผลผลิตทางการเกษตร (คลังข้อมูล ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2547)

ตารางที่ 1.1 มูลค่าสินค้าส่งออกของสินค้าประเภทต่างๆ

ประเภทสินค้า	มูลค่าการส่งออก (ล้านบาท)				
	2542	2543	2544	2545	2546
สินค้าอุตสาหกรรม	1,865,705	2,371,869	2,454,202	2,504,718	2,854,351
สินค้าเกษตร	184,947	197,117	212,423	221,350	275,571
สินค้าประมง	78,851	91,744	89,983	70,422	72,989
สินค้าเหมืองแร่	13,886	31,425	26,314	30,329	38,156
สินค้าอื่นๆ	71,789	81,671	103,872	97,121	84,947
<b>รวม</b>	<b>2,215,178</b>	<b>2,773,826</b>	<b>2,886,794</b>	<b>2,923,940</b>	<b>3,326,014</b>

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2547)

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการค้าต่างประเทศของประเทศไทยหลายประการ โดยเฉพาะผลกระทบต่อส่งออกของประเทศไทย ซึ่งคาดว่าจะมีแนวโน้มที่รุนแรงขึ้นในอนาคต ประกอบกับโครงสร้างการผลิตและการค้าของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับการค้าโลกมากขึ้น เพราะต้องอาศัยประโยชน์จากการค้าระหว่างประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องรีบปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการเพิ่มผลผลิต โดยสินค้านั้นต้องมีคุณภาพและต้นทุนที่ต่ำ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคิดค้นหากลยุทธ์ต่างๆ ในการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ทั้งนี้จำเป็นต้องปรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลไกการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเพิ่มผลผลิตด้วย (หน่วยคุณชำระเงินฝ่ายวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2538)

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) ไม่จำเป็นที่จะต้องเพิ่มปริมาณการผลิตแต่เพียงอย่างเดียวแต่การเพิ่มผลผลิตสามารถกระทำได้หลายอย่าง เช่น การลดต้นทุนการผลิต การลดความสูญเสีย การใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามหากองค์การมุ่งเน้นแต่การเพิ่มผลผลิตที่เป็นตัวผลิตภัณฑ์แต่เพียงอย่างเดียว กลับจะส่งผลเสียให้กับองค์การหากพบว่าองค์การละเลยต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับจากการผลิต ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเพิ่มผลผลิตจึงเป็นการจัดการกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรการผลิต การใช้ทรัพยากรการผลิต การควบคุมกระบวนการผลิต การตรวจสอบคุณภาพของสินค้า ตลอดจนการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า นอกจากการเพิ่มผลผลิตจะต้องจัดการกับกระบวนการผลิตแล้ว ผู้บริหารยังต้องดูแลในส่วนประกอบอื่นด้วย เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ การดูแลความปลอดภัย และการสร้างจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นในองค์การ

เครื่องมือหรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตมีมากมายหลายอย่างพอสรุปได้ 3 ลักษณะ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2541) ดังนี้

#### 1. เพิ่มผลผลิตด้วยทุนและเทคโนโลยี

ต้องลงทุนเพิ่ม เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ผลิตได้ง่ายขึ้นและถูกขึ้น หรือปรับปรุงคุณภาพการผลิตโดยปรับปรุงวิธีการ หรือ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยตลอดจนการบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างถูกวิธี

#### 2. เพิ่มผลผลิตด้วยพนักงาน

เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในระบบและกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต กิจกรรมซึ่งมีเป้าหมายให้บริษัทเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ กิจกรรมเพื่อลดความสูญเสีย ระบบข้อเสนอแนะ กิจกรรมความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน (5ส)

#### 3. การบริหารการเพิ่มผลผลิต

หมายถึง การบริหารความพยายามของคนในหน่วยงานให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกันหรือ เพิ่มผลผลิตในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนให้ทุกคนทำงาน ได้มากขึ้น ของเสียลดลง พนักงานได้ผลตอบแทนดีขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่สำคัญมากและมีความจำเป็นอย่างมากในสภาพการแข่งขันและสภาวะทางเศรษฐกิจอย่างเช่นในทุกวันนี้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีความรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน และมุ่งพิจารณาในการเพิ่มผลผลิตให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรได้ตระหนักถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น และมีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เตรียมการป้องกันหรือหาทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก้ไขไว้ล่วงหน้า ถึงตัวที่จะเข้ามาขัดขวางการเพิ่มผลผลิตซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำให้ผลผลิตต่ำลง โดยการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ หรือที่เรียกกันว่า 4M ซึ่งได้แก่ คน (Man) วัสดุคิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) และ วิธีการ (Method) และในบรรดาปัจจัยการบริหารเหล่านี้ปรากฏว่า คนเป็นปัจจัยที่บริหารยากที่สุด และมีปัญหามากที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ (ชาลี เซาว์นศิริ, 2526) ดังนั้นการลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควร ย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเอง ต่อองค์กร และต่อสังคมส่วนรวมตามมามากมาย ดังผลการศึกษาของ Douglass (1992) พบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้เกิดการสูญเสียเงินกว่าหมื่นดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในการสรรหา การจ้าง การปฐมนิเทศงาน และฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียที่นับเป็นตัวเงินไม่ได้ ได้แก่ เสียเวลาในการฝึกอบรม เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยหัวหน้าต้องฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่อยู่เรื่อยๆ ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยมีผลการวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เข้าทำงานในองค์กร หรือฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

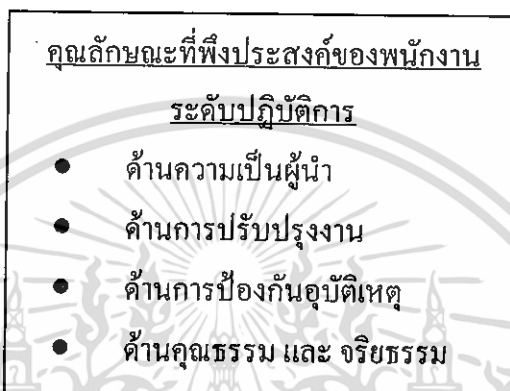
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน

## 1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการพื้นฐานมาจากแนวความคิดของพัลลภ วงศ์คำ (2547) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการกลุ่มโรงงาน โตชิบา ในเขตอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี 4 ประการ คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปรับปรุงงาน ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ด้านการสั่งและเนะนังงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่สำคัญมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน จำนวน 4 ประการ ดังที่แสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 19,963 คน จาก 116 โรงงาน

### 1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane จำนวน 393 คน

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น

- พนักงานระดับปฏิบัติการ
- หัวหน้างาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

- ด้านความเป็นผู้นำ
- ด้านการปรับปรุงงาน
- ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
- ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.6.1 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการควบคุมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งที่ยังไม่ผ่านพ้นการทดลองทำงาน จนถึง ที่ผ่านพ้นการทดลองทำงานและได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน

1.6.3 พนักงาน หมายถึง หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรม หรือ การแสดงออกในการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความมีทักษะคล่องแคล่วที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกเป็น

1.6.4.1 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพดีเป็นแบบอย่างได้ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารสามารถสร้างทีมงานได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกประสานงานได้ทุกระดับ มีอารมณ์ขัน ไม่มีอคติ รู้วิธีควบคุมตน มีความคิดสร้างสรรค์ รู้การจัดหรือวางแผนงานตามลำดับก่อน-หลังของงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง และต้องประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ที่ดี

1.6.4.2 ด้านการปรับปรุงงาน หมายถึง การมีทักษะ หรือ มีความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดเดิม ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง และ คิดตามผล และ ค้นหาช่องทางที่จะปรับปรุงเพิ่ม มีมาตรฐานการตรวจสอบคุณภาพของงาน มีการจัดความชุ่มเพื่ออันสูญเปล่า และความเคยชินที่ไม่ถูกต้องออก มีการตรวจสอบบริเวณบริเวณพื้นที่ที่ทำงาน ตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักร ไม่รีรอปัญหาเกิดก่อนแล้วค่อยตามแก้ไข แต่ต้องแก้ไขก่อนที่จะปัญหาจะเกิด ได้นำการบำรุงรักษา-ปรับปรุงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นแนวทางต้องมองเห็นจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและลงมือทำ มีการปรับปรุงหรือแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วให้ทันหรือก่อนสภาพการเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือเมื่อติดขัด หรือมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี มีการทดสอบเลือกใช้อุปกรณ์เื้อ้อำนวยในการทำงาน มีทัศนคติที่มุ่งมั่นจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

**1.6.4.3 ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ** หมายถึง การมีทักษะ มีความสามารถที่มุ่งเน้นถึง การจัดระบบทำงานอย่างปลอดภัยโดยปราศจากการเกิดอุบัติเหตุ มีการตรวจสอบและควบคุมให้ พนักงานทำงานตามขั้นตอนที่กำหนด มีการเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันที่ถูกต้อง ค้นหาปัญหาในการ ทำงานและปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ค้นหาสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยในที่ทำงานวิธี การทำงานที่ไม่ปลอดภัย และขจัดสิ่งดังกล่าวให้หมดไปก่อนจะกลายเป็นอุบัติเหตุ รู้จักวิธีการ ปฏิบัติงาน และรู้จักป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การแต่งกายไม่เหมาะสม รักษาระเบียบวินัยและมาตรฐาน การทำงาน มีความรู้การปฐมพยาบาล ดูแลและใส่ใจสภาพและสิ่งแวดล้อม มีทัศนคติในการมีส่วนร่วม การทำงานอย่างปลอดภัยและชักจูงให้ทุกคนมีส่วนร่วมด้วย เช่น การใช้เข็มขัดนิรภัย สวม แวนตานิรภัย โดยเป็นแบบอย่างที่ดี

**1.6.4.4 ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความดี งามของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจซึ่งปฏิบัติเป็นนิสัย และ เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มีน้ำใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีศีลธรรม ความหนักแน่น ความยุติธรรม ความจงรักภักดี รู้จักถนอมน้ำใจ ความอ่อนน้อม สุภาพ ไม่ หลอกลวง อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้ง มีความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา ไม่อาฆาตพยาบาท การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ กระทำ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม
  - 2.1.1 การกำเนิดเขตโรงงานอุตสาหกรรม หรือนิคมอุตสาหกรรม
  - 2.1.2 ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม
  - 2.1.3 โรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
  - 2.2.1 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
  - 2.2.2 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน
  - 2.2.3 คุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
  - 2.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม

##### 2.1.1 การกำเนิดเขตโรงงานอุตสาหกรรมหรือนิคมอุตสาหกรรม

เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์ (2543) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เริ่มอย่างจริงจังในสมัย ๔ พจนานุกรม พล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติ โดยได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2501 จัดตั้งสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อย่างไรก็ตามก่อนหน้านี้กล่าวคือในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการให้กฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม โดยกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ แต่ไม่มีใครได้ผลตามเป้าหมายเพราะยังไม่มี การจูงใจ และให้ความสะดวกแก่ผู้ลงทุนอย่างเพียงพอ ดังนั้นต่อมาในสมัย ๔ พจนานุกรม พล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2501 ดังกล่าวจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และต่อมาเมื่อได้มีสถานะติบัญญัติแล้วจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 กฎหมายฉบับนี้ได้รวบรวมข้อความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 เข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไว้ด้วย ซึ่งให้หลักประกันความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่เป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก (พ.ศ. 2504 – 2509) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรม และเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศและอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้าภายหลัง ต่อมารัฐบาลได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่าและโดยที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่สามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้ ดังนั้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 ได้เริ่มเน้นความสำคัญไปสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก รวมทั้งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นในเรื่องของการส่งออก แต่ได้ผนวกในเรื่องนโยบายการกระจายความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมารวม 40 ปี ได้มีการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมากและมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ยางรถยนต์ ประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ ตลอดจนอุตสาหกรรมจากไม้ เครื่องเสียง เครื่องประดับ อัญมณี ปีโตรเคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา วัสดุก่อสร้าง เซรามิก ได้รับการพัฒนาในกรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นเป็นผลให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนา และเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากยิ่งขึ้นตามลำดับ กล่าวคือสัดส่วนผลผลิตของอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั้งประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ในปี 2504 โดยที่ผลผลิตทางภาคเกษตรมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่งในปัจจุบันผลผลิตของอุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม เป็นที่คาดหมายกันว่าเมื่อเสร็จสิ้นการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ประเทศไทยจะได้ชื่อว่าเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ คือ NICS (New Industrialized Countries) ปัจจุบันประเทศที่เป็น NICS ได้แก่ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฮองกง เป็นต้น

มีอุตสาหกรรมใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยมากขึ้นตามลำดับ อย่างไรก็ตามยังมีแนวคิดในเรื่องการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2503 แต่ยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองได้พิจารณาเป็นหลักการให้มีแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรอบกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ทิศเหนือ ควรเป็น จังหวัดปทุมธานี ทิศใต้ ควรเป็นจังหวัดสมุทรสาคร ทิศตะวันตกควรเป็น จังหวัดนครปฐม และทางด้านทิศตะวันออกควรเป็นจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลมาจากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ตั้งหน่วยงานที่มีชื่อว่า “การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ขึ้น โดยให้เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรม” ทั่วประเทศ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วนอันประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก อาทิเช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น โดยพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่อุตสาหกรรมทั่วไปอันเป็นเขตพื้นที่กำหนดไว้สำหรับประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมและพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออกอันเป็นพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม เพื่อการส่งผลผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

### 2.1.2 ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม

โรงงานเขตอุตสาหกรรมโดยทั่วไปแล้วจะต้องได้รับเกณฑ์มาตรฐานที่ทางราชการได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องมีพื้นที่อย่างน้อย 1,000-2,000 ไร่ และควรเป็นพื้นที่ของรัฐ เพื่อให้ต้นทุนค่าที่ดินในการประกอบการมีอัตราต่ำที่สุดโดยจะประกอบด้วย โรงงานขนาดเล็กไม่ต่ำกว่า 100 โรง และโรงงานขนาดใหญ่ไม่ต่ำกว่า 20 โรง (อนุภาพ ภิรตาภ. 2539 : 55) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีมาตรฐานในเรื่องของแสงสว่างในการทำงาน มาตรฐานของเสียงในการทำงาน ความร้อนและอุณหภูมิทำงาน สาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม อาคารและผังโรงงาน (วิรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์และ ศิริวุฒิ บุญยโสภณ. 2528 )

เขาวนารถ มาดลอย (2544) ได้ให้ความหมายของโรงงาน คือ อาคาร สถานที่ หรือยานพาหนะ ที่ใช้เครื่องจักรมีกำลังรวม ตั้งแต่ 5 แรงม้าขึ้นไป หรือใช้คนงานตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป โดยจะใช้ เครื่องจักรหรือไม่ก็ตาม เพื่อทำผล ประกอบ บรรจุ ซ่อม ซ่อมบำรุง ทดสอบ ปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ และแบ่งโรงงานออกเป็น 3 จำพวก

1. โรงงานจำพวกที่ 1 ได้แก่ โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ทันทีตามความประสงค์
2. โรงงานจำพวกที่ 2 ได้แก่ โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน
3. โรงงานจำพวกที่ 3 ได้แก่ โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาตก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้กำหนดประเภทของโครงการที่ขอรับการสนับสนุน เป็น ศูนย์อุตสาหกรรมตามลักษณะของอาคาร โรงงานเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทโรงงานอาคาร หรือ คอนโดมิเนียมอุตสาหกรรม หรือแฟลตอุตสาหกรรม หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นโรงงานที่ปลูกสร้างในลักษณะขึ้นทางด้านตั้งหลายชั้นขึ้นไป
2. ประเภทโรงงานมินิแฟคตอรี หรืออาคารแบบเรือนแถว (Factory House) หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นโรงงานปลูกสร้างต่อเนื่องกันไปตามแนวราบ
3. ประเภทสวนอุตสาหกรรมหรือศูนย์อุตสาหกรรม หมายถึง พื้นที่ที่มีการจัดสรรเป็นแปลงย่อยเพื่อใช้เป็นโรงงานอุตสาหกรรม มีอาคาร โรงงานเป็นเอกเทศ

จึงสรุปได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมนั้น หมายถึง สถานที่ประกอบกิจการ เพื่อผลิต ปรับปรุง ซ่อมแซม หรือทำลายสิ่งใดๆ ก็ตาม โดยใช้คนงานและเครื่องจักร ซึ่งมีการแบ่งโรงงาน ตามประเภท ชนิด และขนาดได้ 3 จำพวก ได้แก่ 1) โรงงานที่สามารถประกอบกิจการได้ทันทีตาม ความประสงค์ 2) โรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน และ 3) โรงงานจะต้องได้รับใบอนุญาต ก่อน

### 2.1.3 โรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

พัฒนานิคมโดยการเคหะแห่งชาติ ก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อ พ.ศ. 2532 ตั้งอยู่ที่จังหวัด สมุทรปราการ สำนักงานโครงการ 136/2 หมู่ 17 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540 พื้นที่โครงการ เนื้อที่ทั้งหมด 1,004 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 796 ไร่ เขตสำนักงาน 14 ไร่ สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 194 ไร่

## 2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538) ให้ความหมายของคำว่าคุณลักษณะไว้ ว่าหมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ หากจะอธิบายถึงคุณลักษณะ แบ่งได้ 2 ประการคือ คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ รูปร่าง สีผิว และอื่นๆ ส่วนคุณลักษณะทางสมอง ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา จลนคติ ใจ ความถนัด ซึ่งลักษณะประจำตัวของบุคคลไม่ เหมือนกัน

เดโซ สวานานนท์ (2528) ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมจิตวิทยาว่า คุณลักษณะ คือ ลักษณะใดลักษณะหนึ่งของบุคคลซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น สามารถแยกความแตกต่างของบุคคลผู้นั้นกับผู้อื่นได้เนื่องจากคุณลักษณะเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพ

ในสถานประกอบการ โดยเน้นที่โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มโรงงานฯ นั้น การเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการต้องคำนึงถึงคุณลักษณะต่างๆที่จะแสดงให้ผู้นร่วมปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจักษ์ เพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมีมาตรฐานซึ่งจำเป็นต้องประกอบด้วย  
คุณลักษณะ ดังนี้

- 2.2.1 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
- 2.2.2 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน
- 2.2.3 คุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
- 2.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

### 2.2.1 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำที่เด่น ๆ ที่จะทำให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานได้ดี ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีใจกว้าง มีวิสัยทัศน์การมองอย่างชาญฉลาด มีความเป็นประชาธิปไตย มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นที่ศรัทธาของคนทั่วไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับในความผิดพลาด มีความมั่นใจ มีอารมณ์มั่นคง ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความสามารถในการสื่อสาร รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงาน เป็นคนทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และเป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว

บงยุทธ สิมสีพิมพ์ (2535) อธิบายถึงอิทธิบาทธรรม ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จสู่ประการ คือ ฉันทะ สร้างสรรค์ความพอใจแก่เรื่องที่จะให้สำเร็จนั้น วิริยะ ใฝ่ความพยายามทำให้สำเร็จ ไม่เกียจคร้าน จิตตะ มุ่งให้ความสนใจ ฝักใฝ่ จริงจังกับเรื่องที่กระทำนั้น วิมังสา มุ่งทำปัญญาดูด้วยความรอบคอบ สอบสวนให้ทราบรายละเอียดถึงเหตุถึงผล อันจะเกิดและจะได้รับจากการกระทำนั้น

ทักษะในการเป็นผู้นำจะช่วยหัวหน้างานให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีหลักการและวิธีการนำ รู้จักและเข้าใจผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นมนุษย์ รู้วิธีสร้างสัมพันธภาพในงานที่ดี ดังนั้นถ้าหัวหน้าใช้อยู่เสมอ ๆ แล้วจะช่วยให้ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยขจัดปัญหาที่ยาก ที่จะเกิดขึ้นในด้านที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน (คน) ด้วย

สมิต สัจฉกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างาน คือ บุคคลผู้ซึ่งเป็นสมาชิกของฝ่ายจัดการ มีหน้าที่ดำเนินงานและควบคุมงานของพนักงานในบังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงานขององค์กร ประการหนึ่ง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการทำงาน ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นผู้ซึ่งทำหน้าที่ตัดสินใจ ชี้แนะ วางแผน สั่งงาน ประสานงานและควบคุมให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่รู้จักพูดจาชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ทั้งสีหน้าและท่าทาง บุคลิกภาพดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการที่ดี ให้ผลประโยชน์เกื้อกูล นอกเหนือจากรายได้ประจำ และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้า

ภิรมย์ พุทธรัตน์ (2530) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ พบว่าบุคลิกภาพของตัวเองลักษณะที่แท้จริงประจำตัวท่านจะเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของการบริหารงาน บุคลิกลักษณะที่ดีกับวิธีการที่ถูกต้องย่อมทำให้ผลของการปฏิบัติยิ่งขึ้นไปอีก

กิติ ตย์คานนท์ (2543) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วย การพูด อุปนิสัย ิริยาท่าทาง รวมไปถึงตำแหน่งหน้าที่และฐานะทางสังคม

ภิญโญ สาธร (2526) กล่าวว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนหวาน นอบน้อม รู้จัก ถนอมน้ำใจคนไม่ดูค่าหรือกล่าวคำพรุสวาทใด ๆ ต่อผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่น

อรุณ รักรธรรม (2527) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคนได้ โดยสามารถวางตัวเป็นกันเอง และเป็นที่ปรึกษาของสมาชิกในองค์กร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

ยงยุทธ ลิ้มสีพิมพ์ (2535) ผู้นำต้องคำนึงถึงธรรมชาติที่สงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน คือ สังคหัตถธรรม 4 ประการ ได้แก่ ทาน การให้เป็นสิ่งของหรือการเอื้อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ปิยวาจา การเจรจาไพเราะ อ่อนหวาน ไม่นินทาว่าร้าย เสียดสีอัตถจริยา การประพฤติอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและสมานัตตา การวางตัวเป็นผู้สม่ำเสมอและทำตัวของคนให้เข้ากับคนทั้งหลายได้

เมธี ปิณฑนานนท์ (2525) กล่าวว่า ผู้นำควรให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพบได้ง่ายทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานต้องเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชาพูดออกมาให้หมดเปลือก ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ปราศจากการบงการ ยกย่องและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา

วีรวุฒน์ ปันนิตามัย (2544) ให้ทัศนะว่า ความเป็นผู้นำ ความสามารถสร้างวิสัยร่วม (Shared Vision) ได้เป็นอย่างดีรวมทั้งสื่อความเข้าใจ โน้มนำและเร้าให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า เป็นผู้นำตนอยู่บริเวณที่เป็นพรมแดนของการเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นนิจสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกรักองค์กร กระตุ้นและส่งเสริมความคิดริเริ่มเพื่อความเป็นเลิศ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล้ารับผิดชอบ

ประเวศ วะสี (2540) ได้พบว่า ผู้นำตามธรรมชาติมีลักษณะฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้คนรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

พระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตโต (2540) กล่าวว่า คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งของผู้นำคือเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ได้แก่ ความลำเอียงเพราะชอบ ความลำเอียงเพราะชัง ความลำเอียงเพราะเขลา ความลำเอียงเพราะกลัว

สมิต สัจฉกร (2536) พบว่า หัวหน้างานจะต้องเป็นตัวแทนของฝ่ายจัดการและ ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมๆ กันทั้งสองฝ่าย เป็นผู้ผ่านข่าวสารทั้งจากฝ่ายจัดการลงไปสู่พนักงาน และ รับข่าวสารจากพนักงานขึ้นไปให้ฝ่ายจัดการ ในด้านการสื่อสารหัวหน้างานเป็นสื่อหรือช่องทางการ สื่อสารที่สำคัญในองค์การ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่าง มีจริยธรรม ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่องาน โดยเฉพาะพนักงานใต้บังคับบัญชาที่สมควรได้รับการ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เขาเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและ เสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมที่จะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน อันเกิด ประโยชน์ต่อองค์กรที่จะก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง

Mathew (2535) ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่ดีต้องไม่กลัวการถกเถียงปัญหาที่มีอยู่ กับพนักงาน ของคนอย่างเปิดเผย การพูดคุยดีกว่าเก็บเงียบเอาไว้ การทำอะไรสักอย่างเพื่อแก้ปัญหาหายอดดีกว่า การเก็บเชื้อร้ายไว้ในองค์กรให้เกิดการเน่าเสีย และ การยอมรับในความบกพร่องซึ่งกันและกัน

นิทัศน์ วิเทศ (2543) การร่วมกันแยกแยะปัญหาที่มีอยู่เป็นสิ่งสำคัญ และ ควรค่าแก่การ บริหารงานที่สุดประการหนึ่งนั้น ความสามารถในการเป็นผู้นำของคุณไม่ใช่สิ่งตายตัวคงที่ไม่ว่าคุณ จะเริ่มจากจุดไหน คุณก็สามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้ตลอดเวลา

สมิต สัจฉกร (2536) หัวหน้างานจะต้องวางแผนและควบคุมงาน ประสานงาน และ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อที่จะประกันว่างานในหน้าที่และรับผิดชอบ ของหัวหน้างานเองจะบังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545) มีทัศนะไว้ว่า คนที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหารได้ดี ต้องถูกฝึก บริหารความกล้าภายในตน รู้จักควบคุมความกลัว รู้จักแสดงออกในทางที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ ความจริงคนกล้ามักเคยกลัวมาก่อนแต่เมื่อฝึกฝนให้ต้องกล้าบ่อย ๆ จึงเกิดเป็นนิสัยได้

สมิต สัจฉกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างานจะต้องมีความรับผิดชอบต่อควบคุม และดูแล บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างมีประสิทธิภาพภายในขอบเขตของนโยบายและระเบียบข้อ บังคับของบริษัท สามารถจะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือฝ่ายบุคคลในเรื่องนี้ได้ อย่างเต็มที่เมื่อต้องการ

สุชา สารธรรม (2544) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องไม่ถ้าเอียง ต้องจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ การงานแก่ลูกน้องอย่างเหมาะสมและยุติธรรมที่สุด

สุชา สารธรรม (2544) กล่าวว่า ผู้นำที่ใจร้อน อยากบรรลุเป้าหมายเร็วๆ มักจะเรียกร้อง ลูกน้องอย่างไรเหตุผล บางครั้งก็อาจประสบผลสำเร็จ มีผลงานดีมาก ส่งผลให้ผู้นำคนนั้นมีค่าตัว สูงขึ้นอย่างรวดเร็วแต่ถ้าเรียกร้องลูกน้องอย่างไรเหตุผลบ่อยๆเข้าลูกน้องก็จะเกิดความไม่พอใจและ สะสมความคับแค้นใจเอาไว้ จนเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกขึ้นในองค์กร ในที่สุดองค์กรนั้นก็พัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยับเยิน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นเพราะผู้ที่เป็นผู้นำได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม เอาแต่คิดถึงฐานะหน้าตาของตนเองในที่สุดก็เช่นนี้แหละ

ชนิดกานต์ มาฆะศิริรานนท์ กับกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2544) กล่าวว่า การทำให้มีผลลัพธ์ที่ต้องการนั้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการศึกษาถึงผลกระทบในระยะยาวโดยการทำ วิเคราะห์นี้ ต้องประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ที่ดี

สมิต รัชฎกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างานจะต้องรักษาระเบียบวินัยของพนักงานด้วยการทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี

พระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตโต (2540) กล่าวว่า ผู้นำจึงต้องพยายามให้คนที่มาร่วมงานหรือร่วมอยู่ได้พัฒนาตัวของเขาอยู่เสมอซึ่งสำคัญมาก ไม่ใช่เพียงให้เขามาสละกำลังร่วมทำงานแต่จะต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อโอกาสให้เขาพัฒนาตัวเองให้มีความเจริญงอกงามขึ้น เก่งขึ้น ดีขึ้น ทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำโครงการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแปลงความคิดและกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2545) ได้เขียนไว้ว่า มิติของผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำในปัจจุบัน และในอนาคต จะไม่เหมือนเดิม คือ ผู้นำทุกระดับชั้นขององค์กรต้องมีความสามารถเหนือกว่าปกติ ต้อง Above Average ในทุกๆทาง การครองตน ครองคน ครองงาน จำต้อง More Leadership และ Strong Management ที่สะท้อนให้เห็นได้จากความเป็นคนที่ “ดี-เก่ง-กล้า-ว่า-จริง-แข็งแรง” และมีพื้นฐานของการเป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ที่ความกล้า 4 ด้าน

1. กล้าคิด คิดเป็นกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์ คิดที่หลุดพ้นจากเพื่อประโยชน์ของตนเอง คำนึงถึงส่วนรวมมาก่อนตน คิดเป็นระบบเป็น ช่างสังเกต เรียนรู้และจดจำ เห็นความเชื่อมโยง เห็นความเกี่ยวข้องให้ได้ จงฝึกสมอง ลับภูมิปัญญาอยู่เป็นนิจ

2. กล้าทำ ต้องเปลี่ยน Paradigm จากอะไรที่เห็นว่าผิด ไม่คิดจะทำมาเป็นอะไรที่เห็นว่าถูกต้องต้องกล้าทำ ให้ผลงานสร้างความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์กล้าหาญทางจริยปฏิบัติ

3. กล้านำ โน้มน้าวผู้คนให้พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงเห็นความเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส คนรุ่นใหม่ต้องเป็นต้นแบบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้สู้สิ่งยาก ต้อง “Learning to Lead” สังเกตจดจำการเป็นผู้นำที่ดีจากตัวอย่างที่ดีควบคู่ไปกับการหากกลยุทธ์ให้ทีมและองค์การเกิดการเรียนรู้ “Leading to Learn” ไปพร้อมๆกันไปด้วย ต้องรู้จักสร้างบารมีของตน คนรุ่นใหม่ต้องสามารถสร้างทีม พัฒนาทีมได้ อย่าคิดเก่งคนเดียว ความสำเร็จในสังคมนี้ ใฝ่ดี มีความเก่งในตนยังไม่พอ ต้องมีเครือข่ายพันธมิตรที่เกื้อกูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. กล้าเปลี่ยน เรียนรู้กลยุทธ์เอา “ของเก่า” ออกจากสมองคนให้เป็นอย่าเอาแต่ “ใส่ของใหม่” โดยเฉพาะที่ import จากตะวันตกใส่ให้ผู้คนหรือองค์กร ต้องเรียนรู้ข้อเท็จจริงของสังคมของระบบงานวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมขององค์กรให้ได้ฉลาดโดยใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาช่วย

ชำนาญ พิมรัตน์ (2546) มีแนวคิดของหัวหน้างานที่จะเข้าถึงตัวและเข้าถึงใจของลูกน้อง ในด้านผู้นำนั้นหัวหน้างานที่ฉลาดจะไม่นั่งอยู่ในห้องแต่เขาจะเดินออกไปพบและทักทายกับลูกน้องด้วยกริยาที่เป็นกัลยามิตร ในขณะที่เดียวกันก็จะช่วยแก้ปัญหาหน้างานและคอยให้กำลังใจและแสดงความเป็นห่วงใยไปในตัวด้วย ถือว่าเป็นสุดยอดของวิธีการบริหารงานสมัยใหม่เพราะจะช่วยลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องและช่วยกระชับความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นอันจะก่อให้เกิดความเชื่อใจซึ่งกันและกันซึ่งเมื่อถึงขั้นนี้แล้วจะขอให้ทำอะไรลูกน้องก็จะทำให้หมด ไม่ต้องบอกก็ทำและไม่อยู่ที่ทำ

นิทัศน์ วิเทศ (2543) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำต้องแน่ใจว่าข้อสรุปของตนเองเกิดจากความมั่นใจ และ จริงใจ การจะสำรอนำทางผู้อื่นได้นั้น ผู้นำจะต้องมีทัศนคติที่ดี คุณต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวเองว่าสามารถพาคนอื่นไปได้ตลอดรอดฝั่ง ถ้าคุณไม่สามารถนึกถึงภาพการเดินทางด้วยความมั่นใจ ย่อมไม่มีทางที่คุณจะสามารถสร้างมันขึ้นมาได้ในชีวิตจริง บางครั้งมันก็เป็นการยากที่จะสร้างสมดุลระหว่างความจริงกับความเท็จ สัจยชาติญาณกับการวางแผนความเชื่อกับความจริง แต่นั่นคือสิ่งที่จะต้องทำให้ได้ วางแผนการปฏิบัติล่วงหน้า มองเป้าหมายเอาไว้ อะไรควรทำก่อนทำหลัง สั่งรการเลือกผู้นำ ให้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ อย่าหุยมุ่งไปข้างหน้า เตรียมตัวรับกับปัญหา ตั้งหน้าไปสู่ความสำเร็จ เสร็จแล้วทบทวนแผนทุกวัน

ดังนั้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ควรหมายถึง ความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพดีเป็นแบบอย่างได้ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารสามารถสร้างทีมงานได้และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ประสานงานได้ทุกระดับ มีคุณธรรม มีอารมณ์ขัน มีกัลยามิตร ไม่มีอคติ รู้วิธีควบคุมตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้การจัดหรือวางแผนงานตามลำดับก่อน-หลังของงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองและต้องประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ดี

## 2.2.2 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน

การปรับปรุงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ก้าวหน้าขึ้น สะดวกขึ้น โดยที่ได้งานตามที่ต้องการ หากพนักงานมีทักษะในการปรับปรุงงานสูงขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้หัวหน้างานได้ใช้กำลังคน เครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุดิบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ปรัชญา เพิ่มทองคำ (2545) การปรับปรุงงานและวิธีการทำงาน จะช่วยให้หัวหน้างานสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นั่นคือสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น ส่งมอบสินค้าและบริการได้เร็วขึ้น อุบัติเหตุ ความผิดพลาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสูญเสียในการทำงาน ความเสียหายของเครื่องมือและเครื่องจักรลดลง ส่งผลต่อการลดลงของต้นทุนในการทำงาน

2.2.2.1 การปรับปรุงในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์ คือการมีมุมมองต่อเรื่องต่าง ๆ แตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ รวมทั้งไม่ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดเดิม และเชื่อว่าวิธีวิธีการที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆเสมอ และเชื่อว่าเราสามารถค้นหาวิธีการนั้นได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งมีความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) ต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมองว่าปัญหาคือโอกาสที่จะทำให้เราได้พัฒนาตัวเอง
2. การสังเกต คือการฝึกมองและค้นหาความผิดปกติ ปัญหาความสูญเสียที่แฝงอยู่ในขั้นตอนวิธีการทำงานหรือในสถานที่ทำงาน การที่หัวหน้างานจะสังเกตสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบต้องระวังที่จะไม่ยึดติดหรือเคยชินกับวิธีการเดิมจนมองข้ามสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น
3. การลงมือปฏิบัติ คือการไม่ปล่อยให้ความคิดในการปรับปรุงต่างๆ จากหายกลายเป็นความสูญเสียเปล่าทางความคิด โดยลงมือทำในทันทีที่มีแนวทางใหม่ในการปรับปรุงรวมทั้งมีความอดทนที่จะทำต่อเนื่องจนสำเร็จ

2.2.2.2 กระบวนการปรับปรุงงานให้เกิดความต่อเนื่อง มีดังนี้

1. ค้นหาปัญหา คือ ขั้นตอนแรกของการปรับปรุงงานซึ่งเริ่มจากการสังเกต ค้นหาความผิดปกติ ความสูญเสียที่แฝงอยู่ในขั้นตอนวิธีการทำงานหรือในสถานที่ทำงาน จากนั้นพยายามเก็บข้อมูลเพื่อแยกแยะลักษณะต่าง ๆ ของปัญหา รวมทั้งปริมาณการเกิดในแต่ละลักษณะของปัญหา และบันทึกข้อมูลเหล่านั้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงรวมทั้งใช้ในการค้นหาสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงรวมทั้งใช้ในการเปรียบเทียบผลภายหลังการปรับปรุง
2. กำหนดแนวทางปรับปรุง คือ การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยอยู่บนหลักการของ เหตุและผล (Cause & Effect) นั่นคือ ความผิดปกติ ที่สังเกตพบคือ “ผล” ซึ่งเกิดขึ้นจาก “เหตุ” ซึ่งเกิดขึ้นก่อนหน้าและยังค้นหาไม่พบ ถ้าหากค้นพบจนถึงสาเหตุแรกหรือสาเหตุรากเหง้า (Root Cause) ของปัญหาและกำจัดให้หมดไปได้ก็จะทำให้ปัญหาหมดไปและไม่เกิดซ้ำอีก การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงอาจใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาช่วยในการค้นหา เช่น ฟังก้างปลา แผนภูมิพาเรโตแบบเก็บข้อมูล เมื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการกำหนดแนวทางการปรับปรุงซึ่งอาจจะประยุกต์ใช้หลักการปรับปรุงอย่างง่ายที่เรียกว่า หลัก ECRS ในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย

2.1 E : Eliminate การขจัดออก คือ การขจัดขั้นตอน วิธีการที่ไม่จำเป็น ไม่มีผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้การทำงานหรือความสูญเสียต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในการทำงาน

2.2 C : Combine การรวมเข้าด้วยกัน คือ การรวมขั้นตอนการทำงาน วิธีการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานเข้าด้วยกันซึ่งส่งผลให้เกิดขั้นตอนหรือวิธีการทำงานลดลง ระยะทางหรือเวลาที่ใช้ลดลง การทำงานของเครื่องมือเครื่องจักรรวมกันดีขึ้น

2.3 R : Rearrange การจัดเรียงใหม่ คือ การสลับหรือสับเปลี่ยนลำดับขั้นตอน วิธีการทำงาน หรือเครื่องจักร เพื่อให้เกิดขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่ไม่สลับไขว้ไปมา ลดระยะเวลาทางการเคลื่อนที่ที่ไม่จำเป็น หรือลำดับการทำงานเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

2.4 S : Simplify การทำให้ง่าย คือ การปรับปรุงวิธีการทำงาน การจัดวางอุปกรณ์ท่าทางการทำงาน เพื่อลดความเมื่อยล้าในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งการออกแบบอุปกรณ์เครื่องมือช่วยในการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

3. ดำเนินการปรับปรุงและติดตามผล คือการจัดทำแผนการปรับปรุงและลงมือปรับปรุงตามแนวทางที่ได้วางไว้ จากนั้นต้องติดตามผลการปรับปรุงเพื่อเปรียบเทียบผลก่อน-หลัง การปรับปรุงกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ ซึ่งเมื่อผ่านไประยะหนึ่งก็ค้นหาช่องทางที่จะปรับปรุงเพิ่มเติมต่อไป

นอกเหนือจากองค์ประกอบและกระบวนการในการปรับปรุงงานข้างต้นแล้ว สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานขึ้นในสถานที่ทำงานก็คือ ทักษะของคนที่มีงานจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งการปลูกฝังทัศนคติให้กับ พนักงานระดับปฏิบัติการนี้เป็นเรื่องที่หัวหน้างานต้องทำและถือว่าเป็นการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่ง

วีรวัฒน์ ปันนิตมัย (2544) กล่าวว่า ความสามารถ การสั่งสมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ดีต่อหน้าที่ที่ต้องงานในทางลึกและทางกว้างเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทักษะมีความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน สร้างผลงานที่เพิ่มคุณค่าอยู่เสมออันจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรและวิชาชีพ

สมิต สัจฉกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างานจะต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้สะอาดและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543) กล่าวว่า หัวหน้างานควรสร้างความรู้สึกล่ามนี้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยากจะทำงานตอบสนองความตั้งใจของหัวหน้างานคือ ให้การชมเชย ให้การยกย่อง ให้เกียรติและให้การยอมรับ ความเป็นมิตร เป็นธรรม ร่วมคิดร่วมทำงาน จัดงานให้เหมาะสมกับคน ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหา สร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ได้ทราบผลงาน มีการทดสอบ มีอุปกรณ์เอื้ออำนวยในการทำงาน

Mathhew (2535) กล่าวว่า สิ่งสำคัญประการแรกของการเป็นหัวหน้าคนคือ ต้องปรับปรุงความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ของทุกคนซึ่งเป็นศิลปะแบบหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือ การตัดสินใจ บางคนอาจพบว่าการตัดสินใจเป็นเรื่องยาก แต่บางครั้งคุณจะพบว่า สถานการณ์บางอย่างช่วยให้คุณตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

สมิต สัจฉกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างานจะต้องคอยควบคุมบังคับบัญชาและแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตามนโยบายขององค์กรและกฎหมายบ้านเมือง และหัวหน้างานจะต้อง

คอยควบคุมบังคับบัญชาและแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาของตนตามนโยบายขององค์การและกฎหมายบ้านเมือง

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545) กล่าวว่า ความกล้าคิด จะไม่ใช่การรอปัญหาเกิดก่อนแล้วค่อยตามแก้ แต่ต้องชิงแก้ก่อนปัญหาจะเกิด ความกล้าคิดต้องคิดอย่างเป็นระบบ รู้เห็นความเกี่ยวข้องของตัวแปรที่จะนำมาซึ่งการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง การรู้มาก อ่านมาก ฟังมาก เห็นพอประมาณ จึงจำเป็นที่จะช่วยเสริมความกล้าคิดได้ กับการบริหารงานต้องเน้น “เชิงรุก” มีกฎกติกาใหม่ หัวใจของความสำเร็จในการทำงาน คือการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอย่างรวดเร็ว ให้ทันหรือก่อนสภาพการเปลี่ยนแปลงการแข่งขัน

ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์ (2542) กล่าวว่า หัวหน้างานนั้นต้องมองเห็นจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และ ลงมือทำ ขอมรับความจริง ตรวจสอบสภาพปัจจุบันอย่างที่มีนัยเป็น ไม่ใช่อย่างที่มีนัยเฉย หรือเราอยากให้เป็นและตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสมสำเร็จ

สมิต สัจฉกร (2536) ให้ทัศนะว่า หัวหน้างานจะต้องรู้วิธีการทำงานในอาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่อย่างแท้จริง สามารถชี้แจง และ แสดงให้ลูกน้องดูได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความเคารพและความเชื่อถือแก่หัวหน้างานที่สามารถ มีความรู้ และ ความชำนาญต่อหน้าที่ หน้าที่ของหัวหน้างานจะต้องรู้วิธีการทำให้ต้นทุนและค่าใช้จ่ายลดลง ควบคุมให้การปฏิบัติงานในแผนกมีค่าใช้จ่ายถูกที่สุด ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น การเสียเวลาและงานที่เสียให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ สมิต สัจฉกร และ หัวหน้างานจะต้องสร้างทีมงานของตนด้วยการพัฒนา กลุ่มพนักงาน ให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยจุดหมายร่วมกันเป็นทีม หัวหน้างานต้องพยายามทำให้พนักงานได้เพิ่มขีดความสามารถพร้อมทั้งสมัครใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ศุชา สารธรรม (2544) ส่วนการปรับปรุงและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงาน คือการเตรียมเครื่องมือ เครื่องจักรให้พร้อมในการทำงาน ค้นหาความผิดปกติที่แฝงอยู่ แก้ไขและปรับปรุงให้หมดไปก่อนที่จะเกิดการเสียหายต่อเครื่องมือ เครื่องจักร หรืออันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของหัวหน้างาน การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรในการทำงานนั้นเป็นการแบ่งความรับผิดชอบของหน่วยงานซ่อมบำรุงในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ในส่วนที่สามารถทำได้โดยหัวหน้างานและลูกน้องในหน่วยงาน โดยใช้หลักการบำรุงรักษาด้วยตนเองเป็นแนวทางได้เช่นกัน และ การขจัดความฟุ้งเฟ้อ และ ความเคยชินที่ไม่ถูกต้องต่าง ๆ ในหน่วยงาน ยิ่งทำบ่อย หน่วยงานก็ยังมีประสิทธิภาพ

สมิต สัจฉกร (2536) กล่าวถึงว่า หัวหน้างานจะต้องสามารถดูแลรักษาสถานที่ทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยการรักษาความสะอาด และ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย หมั่นตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้โดยสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีจัดให้มีการซ่อม และ เปลี่ยนชิ้นส่วนที่ชำรุดเสียหาย ประการหนึ่ง หัวหน้างานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และ ทักษะที่จะช่วยในการเพิ่มศักยภาพของหัวหน้างาน ทั้งความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงาน เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการลดต้นทุน แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ เทคนิคในการบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องจักรในการทำงาน เทคนิคในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน เช่น เทคนิคในการสั่ง และ แนะนำงาน เทคนิคในการสื่อความในสถานที่ทำงาน เทคนิคในการสร้างทีมงาน เทคนิคในการสร้างสัมพันธ์ภาพในงาน เทคนิคในการประเมินผลงาน เป็นต้น

นั่นคือการปรับปรุงงาน หมายถึง การมีทักษะมีความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดเดิม ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงและติดตามผล และค้นหาช่องทางที่จะปรับปรุงเพิ่ม มีมาตรฐานการตรวจสอบคุณภาพของงาน มีการจัดความฟุ่มเฟือยอันสูญเปล่าและความเคยชินที่ไม่ถูกต้องออก มีการตรวจสอบบริเวณพื้นที่ที่ทำงานตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักร ไม่รีรอปัญหาเกิดก่อนแล้วค่อยตามแก้ แต่ต้องชิงแก้ก่อนปัญหาจะเกิด ได้นำการบำรุงรักษาปรับปรุงร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นแนวทาง ต้องมองเห็นจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและลงมือทำ มีการปรับปรุงหรือแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วให้ทันหรือก่อนสภาพการเปลี่ยนแปลงหรือมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี มีทัศนคติที่มุ่งมั่นจะทำกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### 2.2.3 คุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ

อารยา เจริญกุล และคณะ (2545) กล่าวว่า การป้องกันอุบัติเหตุ (Safety) นอกเหนือจากการต้องดูแลและบำรุงรักษาสถานที่ทำงานในส่วนของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้มีความพร้อมสูงสุดในการทำงานแล้ว หัวหน้างานยังมีหน้าที่ต้องดูแลรักษาความปลอดภัย และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานของลูกน้องและผู้ร่วมงานในที่ทำงานอีกทางหนึ่ง เพราะอุบัติเหตุ นอกจากจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของลูกน้องและผู้ร่วมงานแล้ว ยังก่อให้เกิดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อองค์กรทั้งที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้ง่าย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าซ่อมเครื่องจักรเครื่องมือที่เสียหาย และความเสียหายที่คำนวณเป็นตัวเงินได้ยาก เช่น ค่าเสียโอกาสในการผลิต ระดับของขวัญกำลังใจที่ลดลง ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการผลิต ภาพพจน์ขององค์กร ซึ่งต้นทุนค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มีมูลค่ามหาศาลเกือบเป็นร้อยละ 99 ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งต่ออุปกรณ์เครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานจะต้องให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย นอกจากนั้นยังต้องเรียนรู้วิธีการรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย รวมทั้งแก้ไขวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

#### 2.2.3.1 แนวทางแก้ไขวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ดังนี้

1. เลือกใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด หัวหน้างานต้องเลือกวิธีการทำงานที่ทำให้ได้คุณภาพงานตามมาตรฐานที่กำหนด ต้นทุนและความสูญเสียต่ำ และไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่อ

พนักงาน ตรวจสอบและควบคุมให้พนักงานทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดนอกจากนั้นยังต้องหมั่นค้นหาปัญหาในการทำงาน และ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ตรวจสอบบำรุงรักษาสถานที่ทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ หัวหน้างานต้องเป็นตัวอย่างและดูแลให้ลูกน้องช่วยกันในการตรวจสอบบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ทำงาน โดยแบ่งพื้นที่ และ กำหนดความรับผิดชอบให้กับทุกคน เพื่อช่วยกันดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน ตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้หัวหน้างานไม่เสียเวลาในการค้นหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เกิดอุบัติเหตุในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง

3. สั่งและแนะนำงานแก่พนักงาน เมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ย้ายหรือปรับระดับมีการเปลี่ยนเครื่องจักรใหม่รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน จำเป็นที่หัวหน้างานต้องสอนหรือแนะนำงานด้วยวิธีการที่ถูกต้องให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งจะทำให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัย รวมทั้งต้องมีการมอบหมายงานและติดตามผลการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานยังสามารถทำงานได้ตามที่สอนไป

4. รักษาระเบียบวินัย และ มาตรฐานการทำงาน เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้างานที่จะต้องดูแล ให้การอยู่ร่วมกันและการทำงานของพนักงานในหน่วยงานเกิดความราบรื่นเป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานของหน่วยงาน นอกจากนี้ต้องสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อมีการฝ่าฝืนระเบียบหรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

5. รักษาความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่จะต้องค้นหาสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน วิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและปรับปรุงหรือจัดให้หมดไปก่อนที่จะกลายเป็นอุบัติเหตุในการทำงานอันจะนำมาซึ่งความสูญเสียและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่ลดลง

สมิต รัชฎกร (2536) กล่าวว่า หัวหน้างานต้องใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุด ตรวจสอบตราให้มีวิธีทำงานในแผนกถูกต้องและดีที่สุด มีความปลอดภัยต่อพนักงาน วัสดุ และเครื่องจักรในขอบเขตอำนาจจัดการของตน และหัวหน้างาน ต้องรักษาระเบียบวินัย และมาตรฐานการทำงาน หัวหน้างานต้องรักษามาตรฐานการทำงาน และ ความประพฤติของพนักงานในหน่วยงานของตน ต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทตลอดเวลา เมื่อพนักงานละเมิดกฎข้อบังคับหรือประพฤติในทางไม่เหมาะสม หัวหน้างานจะต้องดำเนินการทางวินัยเช่นกัน และหัวหน้างานต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่กล่าวมาข้างต้น โดยส่วนใหญ่มีความมุ่งหมายเพื่อตอบสนองต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตามปัจจัยภายนอกที่สำคัญประการหนึ่งคือกิจการในปัจจุบันจะต้องให้ความสนใจ เพราะเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นหัวหน้างานต้องให้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดความสูญเสียต่างๆ รวมทั้งการปรับปรุงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการทำงานให้เกิดมลภาวะน้อยที่สุด ปัญหาสิ่งแวดล้อมนั้นแม้จะดูว่าเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและชุมชนภายนอก แต่ในท้ายที่สุดปัญหาเหล่านี้จะย้อนและส่งผลกระทบต่อกลับมาขององค์กร ในท้ายที่สุด ไม่ว่าจะในรูปของภาพพจน์ขององค์กรที่เสียไป ค่าปรับและบทลงโทษจากกฎหมาย บ้านเมือง รวมถึงการถูกกีดกันและต่อต้านการใช้สินค้าจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ง่ายต่อการจำและการทำความเข้าใจ อาจกล่าวได้ว่าการเพิ่มผลผลิตสำหรับหัวหน้างานก็คือการทำงานในความรับผิดชอบของตนโดยยึดถือว่าในการทำงานนั้น หัวหน้างานต้องรักษาเวลาลดต้นทุนเพิ่มพูนคุณภาพบำรุงขวัญป้องกันอุบัติเหตุ เอาใจใส่ สิ่งแวดล้อม

พิภพ พฤษมาศน์ (2528) กล่าวว่า อุบัติเหตุไม่ใช่เรื่องของโชคชะตาหรือเคราะห์กรรมของผู้ใดผู้หนึ่งเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดในการป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดขึ้นก็คือ ทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้บริหารสูงสุดตลอดจนพนักงานระดับล่างสุดต้องมีความเชื่อว่าอุบัติเหตุเป็นสิ่งที่สามารถป้องกันได้เสมอ

การป้องกันอุบัติเหตุควรจะกำจัดการณ์หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัยให้หมดไปอุบัติเหตุจะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นก็มีจำนวนและความรุนแรงน้อยลงกว่าที่เคยเกิดมา ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม มักจะมีลักษณะหลายประการเหมือนกัน โดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันอุบัติเหตุ สถานที่ทั้งสองประเภทนี้มีลักษณะในการปฏิบัติเพื่อป้องกันอุบัติเหตุใกล้เคียงกันมากในการที่จะกำจัดการณ์ และการกระทำที่ไม่ปลอดภัยออก หัวหน้างานต้องสามารถที่จะประกันให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานจัดอันตรายที่อาจเกิดจากเครื่องจักรและสิ่งอื่นๆ และทำให้มั่นใจว่าพนักงานแต่ละคนรักษาสถานที่ทำงานให้สะอาดและเรียบร้อย ฝึกอบรมให้พนักงานรู้วิธีการทำงานในการทำงานอย่างปลอดภัย พัฒนาพนักงานให้มีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย การผลิตต้องทำโดยปราศจากอุบัติเหตุ

สมิต สัจฉกร (2536) มีทัศนะว่า หัวหน้างานจะต้องบริหารและควบคุมดูแลการปฏิบัติต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎความปลอดภัย และตามระเบียบข้อบังคับอื่นๆขององค์กร

### 2.2.3.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

#### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงงาน

สภาพแวดล้อมในโรงงาน ในส่วนที่มักจะถูกมองข้าม ในการเตรียมการป้องกันอุบัติเหตุโรงงานที่ดี ต้องมีการวางแผนที่ดีเกี่ยวกับระบบการป้องกันอุบัติเหตุไว้ เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงาน ดังนี้

1.1 จัดระบบการจราจรภายในโรงงาน หมายถึง เส้นทางรถขนถ่ายวัสดุหรือแนวทางการเคลื่อนที่ของรถหรือยานพาหนะขนส่ง ถ้าไม่มีการกำหนดแนวทางอย่างชัดเจน รถขนส่งวัสดุอาจจะชนพนักงานหรือเครื่องจักรได้

1.2 จัดระบบแสงสว่างภายในโรงงาน หมายถึง ในบริเวณทำงานต้องมีแสงสว่างให้พอเพียง หากแสงสว่างไม่พอเพียงจะทำให้พนักงานเกิดการเหนื่อยล้าได้เร็วและมีผลทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ดังนั้นควรจัดระบบแสงสว่างให้พอเพียงตามมาตรฐานการจักษุวิทยาในโรงงานตามที่ทางราชการกำหนดไว้

1.3 จัดระบบระบายอากาศในโรงงาน คือ ในโรงงานที่มีระบบอากาศไม่จะทำให้เกิดความอบอ้าว ขณะเดียวกัน กลิ่น ละอองฝุ่น แก๊ส และความชื้น ก็จะไม่มีการระบายมีผลต่อสุขภาพของพนักงาน หรือถ้างานที่มีสารพิษเกิดขึ้นจากการทำงานและไม่สามารถระบายออกไป พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริเวณนั้นอาจถึงแก่ชีวิตได้ ดังนั้นทางผู้จัดการโรงงานต้องพิจารณาเรื่องการจัดระบบอากาศในโรงงานด้วยและผู้บริหารเห็นด้วยว่า การจัดให้มีการศึกษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและแก้ไขในสิ่งที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง

## 2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน หากพนักงานรู้จักวิธีการปฏิบัติงานและรู้จักป้องกันก็จะช่วยลดอุบัติเหตุลงได้ คือ

2.1 การแต่งกายไม่เหมาะสม คือ พนักงานสวมเครื่องแต่งกายไม่เหมาะสมหรือไม่รัดกุม เช่น สร้อย แหวน นาฬิกา หรือ วัสดุขรุขระ และ ไม่มีเครื่องป้องกัน

2.2 ขาดประสบการณ์ คือ พนักงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน อาจไม่มีความรอบคอบในการทำงาน เช่น การทำนึ่งร้อนหรือดำเนินการก่อสร้าง โดยไม่ทราบน้ำหนักของตนหรือเมื่อปิดสวิตช์เครื่องจักรแล้ว ใช้มือจับพูล์ของเครื่องมือให้หยุดเร็ว เป็นต้น

2.3 พนักงานที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อความปลอดภัย เช่น พนักงานที่เห็นว่าการป้องกันอุบัติเหตุไม่มีความจำเป็น เช่น การใช้เข็มขัดนิรภัยจะทำให้ดูเหมือนว่าเป็นคนไม่เก่ง เป็นต้น

## 3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และ เครื่องป้องกัน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ปัจจัยที่เกิดจากการใช้เครื่องมือเครื่องใช้เกิดจากสาเหตุ ดังนี้

3.1 เครื่องมือชำรุด รวมทั้งเครื่องมือกล และ เครื่องมือไฟฟ้า เช่น สภาพของ ค้อน ซึ่งไม่แน่น ด้ามจับลื่น สายไฟถลอก และ ลวดสะลิงของปืนจันทันที่ใกล้จะขาด เป็นต้น

3.2 การใช้เครื่องมือผิดประเภท เช่น ใช้ตะไบซึ่งมีความแข็งแรงแต่แประนำไปจัดเหล็ก ใช้ปืนจันทันของไปลากของ เป็นต้น

3.3 การใช้เครื่องจักรที่ไม่มีระบบป้องกันอันตราย เช่น การใช้เครื่องลับมีดที่ไม่มีการ์ดหรือฝาครอบป้องกันเศษวัสดุการใช้เครื่องวัดเส้นใยที่ไม่มีตะแกรงป้องกันการป้อนวัสดุ

ปัจจัยต่างๆและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ข้างต้น จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เจ้าของโรงงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้มีการจัดระบบความปลอดภัยภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงานอุตสาหกรรมให้มีความปลอดภัยแก่พนักงาน และผู้ที่เข้ามาติดต่อภายในโรงงานอย่างเป็นระบบและมีการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ก็จะช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้

สมิต สัชฌุกร (2536) มีเพิ่มเติมว่าหน้าที่และความรับผิดชอบต่อคน ผลงานของหัวหน้างานเกิดจากการควบคุม ดูแลให้ลูกน้องสามารถทำงานได้ตามที่มอบหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับ การฝึกสอนงานแก่พนักงาน การรักษาระเบียบวินัย และมาตรฐานการทำงาน การพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีม การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุ หมายถึง มีทักษะ มีความสามารถที่มุ่งเน้นถึงการจัดระบบทำงานอย่างปลอดภัยโดยปราศจากการเกิดอุบัติเหตุ มีการตรวจสอบและควบคุมให้พนักงานทำงานตามขั้นตอนที่กำหนด มีการเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันที่ถูกต้อง ค้นหาปัญหาในการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และขจัดสิ่งดังกล่าวให้หมดไปก่อนจะกลายเป็นอุบัติเหตุ ทำการแบ่งพื้นที่ และกำหนดความรับผิดชอบให้กับทุกคน เพื่อช่วยกันดูแลรักษาความสะอาด การจัดสร้างทีมงานความเป็นระเบียบปลอดภัยของสถานที่ทำงาน จัดระบบการจราจรภายในโรงงาน จัดระบบแสงสว่างภายในโรงงาน จัดระบบระบายอากาศในโรงงาน สอนหรือสาธิตพนักงานให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานและรู้จักป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การแต่งกายไม่เหมาะสม รักษาระเบียบวินัย และมาตรฐานการทำงาน มีความรู้การปฐมพยาบาล จัดให้มีเครื่องหมายหรือสื่อความปลอดภัยประเภทที่ใช้สัญลักษณ์และข้อความ ดูแลและใส่ใจสภาพแวดล้อม สร้างทัศนคติและจงใจต่อทุกคน ให้มีส่วนร่วมการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น การใช้เข็มขัดนิรภัย สวมแว่นตานิรภัย โดยเป็นแบบอย่างที่ดี

#### 2.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

ในการปฏิบัติงานนั้น คุณธรรมและจริยธรรมถือว่าเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญมีผู้ให้ความหมาย และ ความสำคัญด้านคุณธรรม ดังนี้

ปิ่น มาลากุล (2518) จริยธรรม คือ ความรู้ที่ฝึกฝนชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ สุจริต ที่แต่ละคนมีหลักประจำใจของตน หรือเป็นค่านิยมของกลุ่มคน ซึ่งทำให้คนเหล่านั้น แสดงพฤติกรรมของตนเองหรือของกลุ่มอย่างถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

กิริติ บุญเจือ (2519) คุณธรรม หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดีอย่างใดอย่างหนึ่ง ประพฤติในทางที่ดีงาม ถูกต้อง ตรงข้ามกับกิเลส

ยนต์ ชุ่มจิต (2524) คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยให้ถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย และ เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามของคนทั่วไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524) คุณธรรม หมายถึง ความงาม ความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่า การทำดีเป็นที่ยอมรับของสังคม

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2530) คุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความดีงามของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจซึ่งปฏิบัติเป็นนิสัย และ เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีศีลธรรม ความหนักแน่น คุณธรรมนั้นก่อให้เกิดจริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม คุณธรรมสร้างคนดีและความดี นับเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารประการหนึ่งที่ต้องปลูกฝัง สร้างสมและดำรงไว้ให้มีอยู่ในตัว

พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530. (2531) คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนจริยธรรม คือ การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม โดยถือปฏิบัติเป็นประจำ และ เป็นแบบอย่างที่ดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538) ได้กำหนดความหมายของคุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

อาจสรุปได้ว่า คุณธรรม และ จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ หรือ พฤติกรรม ที่ได้แสดงออกแต่สิ่งที่ดีงาม ถือปฏิบัติเป็นประจำ ที่ประสงค์ที่จะปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น และ ต่อสังคม เช่น ความอดทน ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจ เจตคติที่ถูกต้อง ความเสียสละการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งหลักจริยธรรม และ คุณธรรมนี้จะต้องประกันทั้งความรู้ทางจิตใจ และ การปฏิบัติทางกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องมี

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี ภักดีไพบูลย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลงานวิจัยพบว่าหัวหน้างานระดับต้นส่วนใหญ่ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านสติปัญญา ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม และมีองค์ประกอบด้านการอาศัยกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรมและด้านความกล้าหาญ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ลักษณะทั่วไปของหัวหน้างานระดับที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลสรุป จากการศึกษาขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานระดับต้นในฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ พบว่าหัวหน้างานระดับต้นมีองค์ประกอบบุคลิกภาพค่อนข้างดีในทางด้านมโนธรรม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านสติปัญญา ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับตัว ด้านการเข้าสังคม และมีแนวโน้มของบุคลิกภาพที่จะอาศัยกลุ่ม

3. ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการปรับตัว และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการอาศัยตนเอง ไม่อาจสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ไม่อาจสรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยนี้ยังพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา และองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และที่สำคัญองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากผลการวิจัยยังพบอีกว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ดังนั้นในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ และ ประสบการณ์แล้ว ควรให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลของผู้สมัครด้วยเพราะจะทำให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกคนได้เหมาะสมกับงาน และสามารถคัดเลือกคนที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าหัวหน้างานระดับต้นส่วนใหญ่ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ ในแต่ละองค์ประกอบค่อนข้างปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพตั้งแต่ยังเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านต่างๆสูงขึ้น เพราะบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพตนเองมากขึ้น ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพรวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เข้าไปในโครงการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่ดีในการเป็นหัวหน้างาน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีบุคลิกภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เหมาะสมอยู่แล้วซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรก็ควรที่จะต้องมีแนวทางในการรักษาและจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เหล่านี้คงอยู่กับองค์กร เพื่อก้าวไปสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป

ณัฐวุฒิ มหาวิไล (2544 : บทคัดย่อ) ทำผลวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้า และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิเล็กทรอนิกส์ ผลวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน การทำงานเป็นกะ และชั่วโมงนอน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเมื่อยล้า แต่พบว่าความเมื่อยล้าเชิงวัดควิสิยที่วัด โดยเครื่องวัดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าผู้บริหารต้องหาวิธีลดสาเหตุการเกิดความเมื่อยล้าโดยดำเนินการในลักษณะเชิงป้องกัน หรือสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกหลักเออร์گونอมิกส์ เช่น แสงสว่างที่เหมาะสมกับสภาพของงาน มีระบบระบายอากาศดี การจัดวางเครื่องมือที่สะดวกต่อการหยิบจับ ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประการหนึ่งผู้บริหารควรจัดให้มีการหมุนเวียนการทำงานในส่วนต่างๆ เพื่อลดความซ้ำซากจำเจ ที่อาจเกิดขึ้น ได้จากการทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต

ณัฐนรี สดใส (2544 : บทคัดย่อ) เรื่องการเพิ่มอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจ ในการบริหารของหัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ผลวิจัยพบว่าหัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการเพิ่มอำนาจในงานในระดับสูง และมีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารอยู่ในระดับสูง หัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพศชายและเพศหญิง มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารด้านความมีวิจารณญาณแตกต่างกัน และความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะ ผลพบว่าการเพิ่มอำนาจในงานสามารถนำไปใช้และพัฒนาได้ การให้โอกาสเปิดโอกาสให้หัวหน้างาน ได้พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารนำไปใช้ได้ และพบว่าองค์กรควรที่จะรักษาระดับการเพิ่มอำนาจในงานพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เน้นการกระทำเป็นกระบวนการและทำอย่างต่อเนื่อง

นลินี ประทับศร (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า

- หัวหน้างานระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมีความรู้มาก มีทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง
- หัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุและการอบรมเรื่องความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน
- ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความรู้ และทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- การอบรมเรื่องความปลอดภัย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะทั่วไปของหัวหน้างานระดับต้นมีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง หัวหน้างานระดับต้นที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน หัวหน้างานระดับต้นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน หัวหน้างานระดับต้นที่มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลวิจัยที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นที่มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันดำเนินการอยู่ได้ผลดี จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและควรมีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากผลวิจัยนี้ยังพบอีกว่าความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จึงควรให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่ทั้งหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจัดฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงานที่เข้ามาใหม่สำหรับการพัฒนาทัศนคติทางด้านความปลอดภัยให้ถูกต้องและหาทางป้องกันอุบัติเหตุเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จึงควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้กับทั้งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ควรจัดให้มีการบริหารหรือการจัดการ โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อสร้างให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สุดาจันทร์ บุญชัยเชียร (2543 : บทคัดย่อ) ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง บุคลิกภาพ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุกับพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.10 พนักงานมีพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 95.3 และยังมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การบรรจุพนักงานเข้าทำงานกับเครื่องจักรควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ และส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีน้อยลง
2. ในการฝึกอบรมพนักงานที่จะเข้าไปทำงานกับเครื่องจักรควรมีการอบรมเพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้คำแนะนำที่ถูกต้องเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปในเรื่องความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ
3. สถานประกอบการควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรมทางด้านความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานจริง หรือ On the job

training จะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลทำให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย

4. สถานประกอบการควรมีการวางแผนการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ให้เหมาะสมทั้งในเรื่องวิทยากร ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม การคัดเลือกผู้เข้าอบรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเนื้อหาต่างๆ ที่จะช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจในหลายๆเรื่อง และรู้สึกในรายละเอียดบางเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น งานสัปดาห์ความปลอดภัย หรือกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และเพิ่มความกระตือรือร้น ความตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควรปลูกฝังให้พนักงานได้มีการทำงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น และมีการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่ทางโรงงานจัดหามาให้ และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือมาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของโรงงานอย่างเคร่งครัด

6. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารภายในฝ่ายต่างๆ ควรจัดแบ่งเวลาบางส่วนสำหรับการเดินตรวจและติดตามผลงานด้านความปลอดภัยเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างจริงจัง

รานี เจนวณิชย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูและเปรียบเทียบความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีที่แตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 502 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสอบถาม ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากสารเคมี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน เป็นดังต่อไปนี้

2.1 ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ชาติรี เมืองนาโพธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ต้องการนั้น นายจ้างที่รับผู้จบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทัศนะว่าคุณสมบัติที่ลูกจ้างควรมี คือการมีอายุที่เหมาะสมกับงาน เชื้อพึงคำสั่งหัวหน้างาน และใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย ส่วนคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน นายจ้างให้ความสำคัญ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความฉลาด ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความขยันหมั่นเพียร ส่วนคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ ความเอาใจใส่ และ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความคิดริเริ่ม ความรู้เฉพาะสาขาที่เรียน และ ความสามารถในการประยุกต์วิชาการกับงานที่ทำ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 19,963 คน จาก 116 โรงงาน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เฟื้อชูแข แสงแก้ว. 2540)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

- เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 19,963 คน  
 $e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

$$n = \frac{19963}{1 + 19963(0.05^2)}$$

ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 393$  คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 393 คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 393 คน จากประชากร 19,963 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จำนวนสถานประกอบการ	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
116	19,963	393

ที่มา: กรมโรงงานอุตสาหกรรม 2547

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) โดยตัวแปรด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ
2. ด้านการปรับปรุงงาน
3. ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
4. ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ แบบมาตรวัด Likert Scale เป็นข้อความเชิงบวก (Positive Item) ทั้งหมด 5 ระดับ

5	หมายถึง	เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด
4	หมายถึง	เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มาก
3	หมายถึง	เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปานกลาง
2	หมายถึง	เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อย
1	หมายถึง	เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขรวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม ทั้งความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้

(1) ดร. จันทน์ จิ่งธีรพานิช

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม  
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

(2) ดร. พงศ์ ทรดาล

อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร บางเขน

(3) อาจารย์รัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

(4) คุณสุรศักดิ์ ตั้งวงศ์ประเสริฐ

ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### (5) คุณสมุท วิชญาเดชะ

ผู้จัดการอาวุโสแผนก Far East Development Build

บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี(ประเทศไทย)จำกัด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้ง เพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

6. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 20 คน

7. แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา”

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ละโรงงานในกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 500 ชุด ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว หนังสือราชการจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ตามซองจดหมายที่แนบไว้

3.3.2 หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 408 ชุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 398 ชุด คิดเป็นร้อยละ 101

3.3.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน รายข้อและภาพรวม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

4.50 -5.00 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 -4.49 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.50 -3.49 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 -2.49 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 -1.49 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมาย เป็นรายด้าน เป็นรายข้อ และ ภาพรวม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการผลิตไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการผลิตแตกต่างกันมาก

3.4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และ หัวหน้างาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณ} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $S.D.$  หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4 การทดสอบ t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543)

สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี t-test คือ

กรณีที่ 1 เมื่อ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ 
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมี  $df = n_1 + n_2 - 2$

$n_1$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{X}_1$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี

$$df_{\text{v}} = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.8)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $v$  แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $H_1 = \mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$  หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.9)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.10)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$  หรือ  $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$  แล้วแต่กรณี จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน นิคมอุตสาหกรรม บางพลี

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูป ตารางตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	191	48.0
หญิง	207	52.0
<b>รวม</b>	<b>398</b>	<b>100.0</b>
<b>2. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	258	64.8
หัวหน้างาน	140	35.2
<b>รวม</b>	<b>398</b>	<b>100.0</b>
<b>3. วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	254	63.8
ปริญญาตรี ขึ้นไป	144	36.2
<b>รวม</b>	<b>398</b>	<b>100.0</b>
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	241	60.6
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	157	39.4
<b>รวม</b>	<b>398</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 มีข้อมูลทั่วไปดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 ส่วนเพศชายจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และหัวหน้างานจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

วุฒิการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และ ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 144 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 36.2 ซึ่งพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ขึ้นไป ส่วนมากจะเป็นหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 241 คน หรือ ร้อยละ 60.6 และ อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 398 คนจากประชากรทั้งสิ้น 19,963 คน ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.6 โดยในตารางที่ 4.2 จะเป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยจำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นภาพรวมของแต่ละด้าน และ ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.6 จะเป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยจำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.83	0.78	ระดับมาก	2
2. ด้านการปรับปรุงงาน	3.82	0.78	ระดับมาก	3
3. ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ	3.81	0.78	ระดับมาก	4
4. ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม	4.13	0.79	ระดับมาก	1
รวม	3.91	0.78	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น โดยรวมต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

##### ด้านความเป็นผู้นำ

พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ด้านการปรับปรุงงาน

พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.78

### ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ

พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และคุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.78

### ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 และคุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.79

#### 4.2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ด้านความเป็นผู้นำ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นอย่างดี	3.83	0.73	ระดับมาก	8
2.	เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.90	0.76	ระดับมาก	3
3.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างทีม	3.70	0.80	ระดับมาก	14
4.	เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน	4.17	0.70	ระดับมาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
5.	สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	3.92	0.76	ระดับมาก	2
6.	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน	3.74	0.89	ระดับมาก	12
7.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในโรงงานได้ทุกระดับ	3.74	0.84	ระดับมาก	12
8.	เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.87	0.78	ระดับมาก	6
9.	มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.74	ระดับมาก	4
10.	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.76	0.82	ระดับมาก	10
11.	เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.88	0.72	ระดับมาก	5
12.	เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ ในการทำงาน	3.81	0.82	ระดับมาก	9
13.	เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล	3.70	0.82	ระดับมาก	14
14.	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และ สนับสนุนทีม	3.75	0.80	ระดับมาก	11
15.	เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	3.84	0.80	ระดับมาก	7
	รวม	3.83	0.78	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 4 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 4.17) ข้อ 5 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.92) ข้อ 2 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.90) และในแต่ละข้อทั้ง 15 ข้อไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำโดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปรับปรุงงานตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปรับปรุงงานตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.69	ระดับมาก	1
2. เป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.88	0.76	ระดับมาก	3
3. เป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.72	ระดับมาก	3
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการลดขั้นตอนอันสูญเปล่า-เสียเวลา ออกไป	3.75	0.78	ระดับมาก	7
5. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน	3.66	0.88	ระดับมาก	9
6. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงาน	3.82	0.82	ระดับมาก	5
7. เป็นผู้ที่มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.78	0.78	ระดับมาก	6
8. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบบริเวณพื้นที่ ที่ทำงาน	3.73	0.76	ระดับมาก	8
9. เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน	3.89	0.73	ระดับมาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.78</b>	<b>ระดับมาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการปรับปรุงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 1 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.98) ข้อ 9 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.89) ข้อ 2 และ 3 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.88) และในแต่ละข้อทั้ง 9 ข้อไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

#### 4.2.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันอุบัติเหตุตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันอุบัติเหตุตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน	4.15	0.67	ระดับมาก	1
2. เป็นผู้ที่ตรวจสอบเครื่องจักร และ อุปกรณ์ทุกครั้งก่อนใช้งาน	3.84	0.84	ระดับมาก	5
3. เป็นผู้ที่แต่งกาย-สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องอันเป็นแบบอย่างของผู้ปฏิบัติงาน	3.99	0.78	ระดับมาก	2
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของเครื่องจักรอันจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ	3.78	0.84	ระดับมาก	6
5. เป็นผู้ที่มีทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของพนักงานที่มีวิธีการกระทำที่ไม่ปลอดภัย	3.87	0.80	ระดับมาก	4
6. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามระบบการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงาน	3.98	0.81	ระดับมาก	3
7. เป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงาน	3.71	0.90	ระดับมาก	7
8. เป็นผู้ที่มีทักษะการปฐมพยาบาลหากผู้ปฏิบัติงานได้รับอุบัติเหตุในโรงงาน	3.58	0.93	ระดับมาก	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
9. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการจัดทำสื่อเพื่อการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	3.42	0.96	ระดับปานกลาง	9
รวม	3.81	0.78	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการป้องกันอุบัติเหตุโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 8 ข้อที่อยู่ในระดับมากและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 1 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 4.15) ข้อ 3 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.99) ข้อ 6 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.98) มีเพียงข้อเดียวที่พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 9 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 3.42) และในแต่ละข้อทั้ง 9 ข้อ ไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

#### 4.2.4 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยจำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	0.65	ระดับมาก	1
2. เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร	4.25	0.68	ระดับมาก	2
3. เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.20	0.70	ระดับมาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงาน (n = 398)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D		
4. เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา	4.21	0.74	ระดับมาก	3
5. เป็นผู้ที่ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่	4.13	0.72	ระดับมาก	6
6. เป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน	4.07	0.80	ระดับมาก	8
7. เป็นผู้ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.79	ระดับมาก	11
8. เป็นผู้ที่มีความเสียสละในการทำงาน	4.06	0.73	ระดับมาก	9
9. เป็นผู้ที่มีความใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.06	0.78	ระดับมาก	9
10. เป็นผู้ที่มีสัจจะเชื่อถือได้	4.17	0.74	ระดับมาก	5
11. เป็นผู้ที่รู้จักถนอมน้ำใจผู้ร่วมงาน	4.12	0.77	ระดับมาก	7
12. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา	4.02	0.85	ระดับมาก	12
13. เป็นผู้ที่หาทางแก้ไขปัญหาคด้วยสันติวิธี	4.01	0.81	ระดับมาก	13
รวม	4.13	0.79	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ข้อ 1 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 4.36) ข้อ 2 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 4.25) ข้อ 4 (คะแนนรวมเฉลี่ย = 4.21) และในแต่ละข้อทั้ง 13 ข้อไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.11 โดยในตารางที่ 4.7 จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยจำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นภาพรวมของแต่ละด้านและตั้งแต่ตารางที่ 4.8–4.11

จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยจำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นรายชื่อ

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และ ค่า p-value ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258 )		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านความเป็นผู้นำ	3.79	0.79	3.92	0.76	-2.368	0.018*
2.ด้านการปรับปรุงงาน	3.76	0.78	3.92	0.72	-2.878	0.004**
3.ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ	3.78	0.86	3.88	0.79	-1.689	0.092
4.ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.10	0.74	4.18	0.76	-1.423	0.156
รวม	3.87	0.79	3.99	0.76	-2.410	0.016*

หมายเหตุ \* แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05

\*\* แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ด้านความเป็นผู้นำ

จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านความเป็นผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งหัวหน้างานมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า

#### ด้านการปรับปรุงงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน

และพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการปรับปรุงงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า

#### ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ

จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการป้องกันอุบัติเหตุไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า

#### ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.156 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการคุณธรรมและจริยธรรมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า

#### 4.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นผู้นำ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นผู้นำ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านความเป็นผู้นำ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	3.75	0.74	3.99	0.69	-3.219	0.001**
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.81	0.75	4.06	0.76	-3.080	0.002**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
3. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างทีม	3.59	0.78	3.91	0.79	-3.758	0.000**
4. เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน	4.17	0.73	4.16	0.65	0.133	0.894
5. สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	3.84	0.76	4.07	0.74	-2.926	0.004**
6. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน	3.77	0.88	3.69	0.91	0.936	0.350
7. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในโรงงานได้ทุกระดับ	3.68	0.85	3.86	0.81	-2.054	0.041*
8. เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.79	0.79	4.02	0.73	-2.920	0.004**
9. มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.78	3.97	0.67	-1.600	0.111
10.เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.71	0.84	3.86	0.79	-1.737	0.083
11.เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.88	0.72	3.88	0.73	0.011	0.992
12.เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ ในการทำงาน	3.83	0.81	3.79	0.83	0.465	0.643
13.เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล	3.72	0.78	3.66	0.88	0.691	0.490
14.เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนทีม	3.69	0.84	3.86	0.71	-2.109	0.036*
15.เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร	3.72	0.80	4.04	0.75	-3.965	0.000**
รวม	3.79	0.79	3.92	0.76	-2.368	0.018*

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าโดยภาพรวม ค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 6 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นอย่างดี ข้อ 2. เป็นผู้ที่มีความ สามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อ 3. เป็นผู้ที่มีความ สามารถในการสร้างทีม ข้อ 5. สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ข้อ 8. เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อ 15. เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร และ มี 2 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 7. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในโรงงานได้ทุกระดับ ข้อ 14. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และ สนับสนุนทีม และทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

#### 4.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่มึทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.93	0.73	4.08	0.61	-2.223	0.027*
2. เป็นผู้ที่มึทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.79	0.78	4.04	0.68	-3.247	0.001**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
3. เป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.75	3.84	0.66	0.692	0.489
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการลดขั้นตอนอันสูญเปล่า-เสียเวลา ออกไป	3.72	0.79	3.80	0.76	-0.900	0.369
5. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบความคิดปกติของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน	3.58	0.90	3.80	0.83	-2.372	0.018*
6. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงาน	3.72	0.82	4.00	0.80	-3.266	0.001**
7. เป็นผู้ที่มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.73	0.82	3.86	0.70	-1.737	0.083
8. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบบริเวณพื้นที่ ที่ทำงาน	3.69	0.76	3.82	0.75	-1.685	0.093
9. เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน	3.79	0.72	4.07	0.72	-3.680	0.000**
รวม	3.76	0.78	3.92	0.72	-2.878	0.004**

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่าโดยภาพรวม ค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปรับปรุงงาน แตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 2. เป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาเฉพาะหน้า ข้อ 6 เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงาน ข้อ 9. เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มี 2 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 1. เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 5. เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน และทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

#### 4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน	4.16	0.69	4.13	0.66	0.436	0.663
2. เป็นผู้ที่ตรวจสอบเครื่องจักร และ อุปกรณ์ทุกครั้งก่อนใช้งาน	3.79	0.87	3.91	0.78	-1.399	0.163
3. เป็นผู้ที่แต่งกาย-สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องอันเป็นแบบอย่างของผู้ปฏิบัติงาน	3.96	0.81	4.04	0.72	-0.865	0.388
4. เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของเครื่องจักรอันจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ	3.68	0.87	3.96	0.76	-3.274	0.001**
5. เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของพนักงานที่มีวิธีการกระทำที่ไม่ปลอดภัย	3.82	0.83	3.96	0.72	-1.832	0.068

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258)		หัวหน้างาน (n = 140)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
6. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามระบบการป้องกันอุบัติภัยภายใน โรงงาน	3.96	0.82	4.04	0.79	-0.926	0.355
7. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการเลือกอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติภัยภายใน โรงงาน	3.70	0.94	3.73	0.84	-0.307	0.759
8. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฐมพยาบาลหากผู้ปฏิบัติงานได้รับอุบัติภัยใน โรงงาน	3.54	0.96	3.64	0.87	-1.050	0.294
9. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการจัดทำสื่อเพื่อการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติภัย	3.38	0.98	3.51	0.93	-1.372	0.171
รวม	3.78	0.86	3.88	0.79	-1.689	0.092

หมายเหตุ \*\* แสดงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่าโดยภาพรวม ค่า p-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่แตกต่างกัน โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 4. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการรับรู้ความผิดปกติของเครื่องจักรอันจะนำไปสู่การเกิดอุบัติภัย ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

#### 4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยแสดงในตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t และค่า p-value ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 258 )		หัวหน้างาน (n = 140 )		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
	1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.33	0.65	4.41		
2. เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร	4.22	0.66	4.29	0.72	-0.848	0.397
3. เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.21	0.70	4.17	0.70	0.567	0.571
4. เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา	4.15	0.73	4.33	0.75	-2.288	0.023*
5. เป็นผู้ที่ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่	4.10	0.71	4.19	0.74	-1.072	0.284
6. เป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน	4.05	0.78	4.10	0.82	-0.591	0.555
7. เป็นผู้ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	4.02	0.78	4.08	0.81	-0.714	0.476
8. เป็นผู้ที่มีความเสียสละในการทำงาน	4.03	0.71	4.12	0.77	-1.137	0.256
9. เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.07	0.78	4.04	0.78	0.376	0.707
10. เป็นผู้ที่มีสติจะเชื่อถือได้	4.10	0.77	4.29	0.67	-2.386	0.018*
11. เป็นผู้ที่รู้จักถนอมน้ำใจผู้ร่วมงาน	4.12	0.74	4.11	0.81	0.127	0.899
12. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา	3.97	0.84	4.13	0.87	-1.831	0.068
13. เป็นผู้ที่ไม่หาทางแก้ไขปัญหาคด้วยสันติวิธี	3.93	0.81	4.15	0.79	-2.653	0.008**
รวม	4.10	0.74	4.18	0.76	-1.423	0.156

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าโดยภาพรวม ค่า p-value เท่ากับ 0.156 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 13. เป็นผู้ที่หาทางแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี มี 2 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 4. เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา ข้อ 10. เป็นผู้ที่มิสัจจะเชื่อถือได้ ทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ



## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 398 คน จากประชากรจำนวน 19,963 คน จาก 116 โรงงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้น โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิ และทดลองใช้กับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 20 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9197 และ เป็นรายด้านดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ เท่ากับ 0.8584 ด้านการปรับปรุงงานเท่ากับ 0.8770 ด้านการป้องกันอุบัติเหตุเท่ากับ 0.7942 และด้านคุณธรรมและจริยธรรมเท่ากับ 0.8842

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งมี 2 ตอน คือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และข้อมูลจากแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปรับปรุงงาน ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการจำแนกข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการเปรียบเทียบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม อุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 398 คนจากประชากรทั้งสิ้น 19,963 คน (ทั้งหมด 116 โรงงาน) พบว่า พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปรับปรุง งาน และด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม อุตสาหกรรมบางพลี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบว่า

- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ข้อ 1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ข้อ 2. เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร ข้อ 4. เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา ตามลำดับ ในแต่ละข้อ ทั้ง 13 ข้อ ไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความ คิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

- ด้านการปรับปรุงงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากทุก ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ข้อ 1. เป็นผู้ที่มึทักษะในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 9. เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ข้อ 3 เป็นผู้ที่ มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ข้อ 2 เป็นผู้มึ ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตามลำดับ ในแต่ละข้อทั้ง 9 ข้อ ไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

- ด้านการความเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากทุก ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ข้อ 4. เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรกับ ผู้ปฏิบัติงาน ข้อ 5. สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงาน ข้อ 2. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามลำดับ ในแต่ละข้อทั้ง 15 ข้อ ไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ โดย จำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

- **ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ข้อ 1. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ข้อ 3. เป็นผู้ที่แต่งกาย-สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องอันเป็นแบบอย่างของผู้ปฏิบัติงาน ข้อ 6. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามระบบการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงานตามลำดับ มีเพียงข้อเดียวที่พนักงานมีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 9. เป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดทำสื่อเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ในแต่ละข้อทั้ง 9 ข้อ ไม่มีข้อใดที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการปรับปรุงงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

3. จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- **ด้านความเป็นผู้นำ** จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านความเป็นผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 6 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 1.เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นอย่างดี ข้อ 2. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อ 3. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างทีม ข้อ 5. สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ข้อ 8. เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อ 15. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร และมี 2 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 7. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในโรงงานได้ทุกระดับ ข้อ 14. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และ สนับสนุนทีม และทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

- **ด้านการปรับปรุงงาน** จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในการปรับปรุงงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 2. เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นใบโฆษณาระยะขึ้นดำเนินการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ข้อ 6 เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงาน ข้อ 9. เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน มี 2 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 1. เป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 5. เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน และทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

- **ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ** จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของเครื่องจักรอันจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

- **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.156 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านคุณธรรม และจริยธรรมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งหัวหน้างานจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 1 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 13. เป็นผู้ที่ไม่หาทางแก้ไขปัญหาคด้วยสันติวิธี มี 2 ข้อ ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 4 เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา ข้อ 10. เป็นผู้ที่มิสัจจะเชื่อถือได้ และทุกข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าหัวหน้างาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้างานเป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานจึงมีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านความเป็นผู้นำ และ ด้านการปรับปรุงงานแตกต่างกันซึ่งไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย แต่หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการป้องกันอุบัติเหตุ และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้พบว่า มีบางส่วนที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ความต้องการนั้น นายจ้างที่รับผู้จบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทัศนะว่าคุณสมบัติที่ลูกจ้างควรมี คือการมีอายุที่เหมาะสมกับงาน เชื้อพียงคำสั่งหัวหน้างาน และใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย ส่วนคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน นายจ้างให้ความสำคัญ คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความฉลาด ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความขยันหมั่นเพียร ส่วนคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความคิดริเริ่ม ความรู้เฉพาะสาขาที่เรียน และ ความสามารถในการประยุกต์วิชาการกับงานที่ทำ

อย่างไรก็ตามมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รานี เจนวณิชช์ (2545 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลวิจัยพบว่าพนักงาน มีความตระหนักด้านการป้องกันที่แหล่งกำเนิดของสารเคมี ด้านการป้องกันที่ทางผ่านของสารเคมี ด้านการป้องกันที่ทางผ่านของสารเคมี ด้านการป้องกันที่ตัวบุคคล และ รวมทุกด้าน สูงกว่าหัวหน้างาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนการส่งเสริมการให้ความรู้ การฝึกอบรม เกี่ยวกับทักษะในการจัดระบบการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุภายในโรงงาน
2. สนับสนุนการส่งเสริมการให้ความรู้ การฝึกอบรม เกี่ยวกับทักษะในการปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับปรุงงานของพนักงาน
3. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้ เมื่อผู้เห็นเห็นประโยชน์ในการนำไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- เกษม คุประเสริฐ. 2540. “ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บังคับบัญชาตามความคาดหวังของ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง(สกย).” วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โกสินทร์ รังสาพันธ์. 2530. *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2547. *ข้อมูลโรงงาน*. [Online]. Available : <http://www.diw.go.th/>.
- กรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2547. *สถานภาพผู้ใช้ที่ดินในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป (นิคมอุตสาหกรรมบางพลี)*. [Online]. Available : <http://www.ieat.go.th>.
- กิติ ตัชคานนท์. 2543. *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เปลวอักษร.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. 2529. *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์เฮาส์.
- กิริติ บุญเจือ. 2519. *จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- คมสันต์ อารยะชนิดกุล. 2544. “การดำเนินการใช้เทคนิคการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จ.ปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรอุตสาหกรรม มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชาติรี เมืองนาโพธิ์. 2532. “คุณลักษณะของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ เอกชน.” กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. เอกสารอัดสำเนา.
- ชาติ เชาวน์ศิริ. 2526. *มนุษย์สัมพันธ์ ความสำเร็จของการบริหาร*. กรุงเทพฯ : การท่าเรือ.
- ชำนาญ พิมลรัตน์. 2546. “นโยบายที่ดิน.” *วารสารข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 103 มีนาคม – เมษายน : 18.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2545. *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอกซเปอร์เน็ท.
- ณัฐนรี สดใส. 2544. “การเพิ่มอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจ ในการบริหารของ หัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ มหาวิไล. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้า และ ผลการ ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์,ศึกษากรณี บริษัทมัตสุซึตะอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์(จิตวิทยา อุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดโช สนวนานนท์. 2528. “บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน.” วิทยาสาร. ตุลาคม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์. 2542. กลไกสร้างผู้นำ. แปลและเรียบเรียงจาก The Leadership Engine : How Winning Companies Build Leaders at Every Level Noel M. Tichy with Eli Cohen กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2545. กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน. กรุงเทพฯ : เอกซ์เปอร์เน็ท
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2547. มูลค่าการส่งออก. [Online]. Available : <http://www.bot.or.th>.
- ชนิดกานต์ มาชะติรานนท์ และกานต์สุภา มาชะติรานนท์. 2544. คู่มือหัวหน้างานยุคใหม่. กรุงเทพฯ : Be Bright Book.
- นลินี ประทับสร. 2543. “ภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงาน อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทกา ลิมสันติธรรม. 2545. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกการส่งเสริมการขายตามความคิดเห็นของพนักงานส่งเสริมการขายใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิทัศน์ วิเทศ. 2543. 21 กฎเหล็กแห่งการเป็นผู้นำ. แปลและเรียบเรียงจาก The 21 Irrefutable Law of Leadership : กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ประเวศ วะสี. 2540. ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ปรัชญา เพิ่มทองคำ. 2545. คู่มือหัวหน้างานสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : แมกซิมัม โปรดักตีวีตี้ คอนซัลแตนท์.
- ปราณี ภักดีไพบูลย์. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิ่น มาลากุล. 2518. การปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2538. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2538. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- พระธรรมปิฎก ประยุทธ์ ปยุตโต. 2540. ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนา ประเทศ. กรุงเทพฯ :ธรรมสภา.
- พิภพ พุกขมาศน์. 2528. “อุบัติเหตุ...เราป้องกันได้.”, ความรู้คือประทีป. 19(2) : 17 ; ตุลาคม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชญ วิชขรินทร์. 2542. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม เขตสวนอุตสาหกรรม บางกะดี จ.ปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พลภ วรงค์คำ. 2547. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการ กลุ่มโรงงาน โตชิบา ในเขตอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัด ปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ภิญโญ สาร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาภัณฑ์พานิช.

ภิรมณ์ พุทธรัตน์. 2530. เทคนิคในการเป็นผู้นำและการสร้างสมรรถภาพในการบริหาร. กรุงเทพฯ : พิทยาการ.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2525. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

ขงยุทธ สิมสีพิมพ์. 2535. “ผู้บริหารกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์.” สารพัฒนาหลักสูตร. 12(112) : 93.

ยนต์ ชุ่มจิต. 2524. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.

เขาวนารถ มาตลอย. 2544. “แนวโน้มการใช้สื่อเพื่อฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรม ช่วงปี พ.ศ. 2545 – 2550.” วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ธานี เจนวาณิชย์. 2545. “ความตระหนักเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วีรพงษ์ เจริญจิระรัตน์ และ ธีรวิฑูมิ บุญยโสภณ. 2534. พื้นฐานบริหารงานอุตสาหกรรม (BASIC INDUSTRIAL MANAGEMENT). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง – Change Leader. กรุงเทพฯ : ธนาเพลสแอนด์กราฟฟิค.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2524. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2541. คู่มือ ขุดการเพิ่มผลผลิต P Q C D S M E E. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมิต ลัทธกร. 2536. การสื่อสารสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สหัส หัสนันท์. 2543. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์. 2543. “คุณสมบัติผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในการคัดเลือกของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุชา สารธรรม. 2544. บัญญัติ 10 ประการสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ชรรษาชาติ.
- สุดาจันทร์ บุญชัยเชียร. 2543. “บุคลิกภาพ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ กับ พฤติกรรมการเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานระดับปฏิบัติการหญิงในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(จิตวิทยา อุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุภาพ ธีรลาภ. 2539. “อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์กับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน.” วารสารไฟฟ้า-อุตสาหกรรม. 3(1) : 55 : มกราคม.
- อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารยา เจริญกุล และ คณะ. 2545. สอนให้ได้ มอบหมายให้เป็น. กรุงเทพฯ : แมกซิมัมโปรดักตีวีส์ คอนซัลแตนท์.
- Douglass, L.M. 1992. *The Effective Nurse: Leader and Manager*. 4d ed. St. Louis: Mosby Year book.
- Maththew Archer. 2535. ผู้จัดการนั้นเป็นกันอย่างไร (Call yourself a Manager!) กรุงเทพฯ : ปิยะธนวิซซ์การพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0214

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จำนงค์ จิ่งธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

เอกสารที่แนบมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ศธ 0524.04/ 0214

วันที่ 13 มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ฉันทวุฒิ โรจน์นริศกุล

ด้วย นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี" คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบทแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยความดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04 / 0214

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.พงศ์ หรดาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี"

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04 / 0214

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 มกราคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสุรศักดิ์ ตั้งวงศ์ประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

ด้วย นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

เอกสารที่แนบมาฉบับนี้ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้อำนวยการการต่างประเทศ

รองอธิบดีกรมการกงสุลต่างประเทศ  
(ผู้ช่วยอธิบดี)

*[Handwritten signature]*

อธิบดีกรมการกงสุล

เรียน ผู้อำนวยการ

เรื่อง ขออนุมัติเดินทางไปราชการ

เพื่อปฏิบัติราชการ

ตามหมายเรียกของอธิบดีกรมการกงสุล

เพื่อปฏิบัติราชการ ณ กรุงเทพมหานคร

และจังหวัดภูเก็ต

ตามหมายเรียกของอธิบดีกรมการกงสุล

เพื่อปฏิบัติราชการ ณ กรุงเทพมหานคร

และจังหวัดภูเก็ต

และจังหวัดภูเก็ต

เพื่อปฏิบัติราชการ

เรียน ผู้อำนวยการ

เรื่อง ขออนุมัติเดินทางไปราชการ

วันที่ 2548

ตามหมายเรียกของอธิบดีกรมการกงสุล

อธิบดีกรมการกงสุล

ที่ 0524.04 / 0214

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปดหรือดัดแปลงเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

### เรื่อง

เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

#### คำชี้แจงเบื้องต้น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ซึ่งแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของหัวหน้างาน และ พนักงานเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเป็นผู้นำ
2. ด้านการปรับปรุงงาน
3. ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ
4. ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม

คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อ  
ท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

นาย วิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล

นักศึกษาศาสตรบัณฑิตอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

ผู้วิจัย

**ตอนที่ 1:** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเลือกคำตอบและทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

พนักงานระดับปฏิบัติการ

หัวหน้างาน

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี ขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2:** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

โปรดเลือกคำตอบและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงช่องเดียว

ตัวอย่าง

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ</b>					
0.	เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร		✓			

จากตัวอย่าง : แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการควรเป็น  
ผู้มีความสามารถในการสื่อสารในระดับมาก จึงใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ</b>					
1.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นอย่างดี					
2.	เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างทีม					
4.	เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน					
5.	สามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
6.	เป็นผู้มีอารมณ์ขัน					
7.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลภายในโรงงานได้ทุกระดับ					
8.	เป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
9.	มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
10.	เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11.	เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
12.	เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ ในการทำงาน					
13.	เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล					
14.	เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และ สนับสนุนทีม					
15.	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน</b>					
1.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
2.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
3.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการลดขั้นตอนอันสูญเปล่า-เสียเวลา ออกไป					
5.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบความผิดปกติของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน					
6.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของงาน					
7.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
8.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการตรวจสอบบริเวณพื้นที่ที่ทำงาน					
9.	เป็นผู้ที่ชอบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>คุณลักษณะด้านการป้องกันอุบัติเหตุ</b>					
1.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน					
2.	เป็นผู้ที่ตรวจสอบเครื่องจักร และ อุปกรณ์ทุกครั้งก่อนใช้งาน					
3.	เป็นผู้ที่แต่งกาย-สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องอันเป็นแบบอย่างของผู้ปฏิบัติงาน					
4.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของเครื่องจักรอันจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ					
5.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการรับรู้ความผิดปกติของพนักงานที่มีวิธีการกระทำที่ไม่ปลอดภัย					
6.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามระบบการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงาน					
7.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการเลือกอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงงาน					
8.	เป็นผู้ที่มีทักษะการปฐมพยาบาลหากผู้ปฏิบัติงานได้รับอุบัติเหตุในโรงงาน					
9.	เป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดทำสื่อเพื่อการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>คุณลักษณะด้านคุณธรรม และ จริยธรรม</b>					
1.	เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
2.	เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร					
3.	เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
4.	เป็นผู้ที่มีความตรงต่อเวลา					
5.	เป็นผู้ที่ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่					
6.	เป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน					
7.	เป็นผู้ที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.	เป็นผู้ที่มีความเสียสละในการทำงาน					
9.	เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน					
10.	เป็นผู้ที่มีสติจะเชื่อถือได้					
11.	เป็นผู้ที่รู้จักถนอมน้ำใจผู้ร่วมงาน					
12.	เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา					
13.	เป็นผู้ที่หาทางแก้ไขปัญหาคด้วยสันติวิธี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อโรงงานและจำนวนพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

	ชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน
1	บริษัท กริฟฟิท์ ทีเอ็นเอฟ จำกัด	107
2	บริษัท กัสโท ฮีทซิงค์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	29
3	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกียรติดำรงชัยอุตสาหกรรม	57
4	บริษัท แกรนด์ไลท์ เฟ้นท์ จำกัด	46
5	บริษัท คอนทินนทอล ปีโตรเคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด	150
6	บริษัท คอลลิน เพนซิล (ประเทศไทย) จำกัด	49
7	บริษัท คาลดิก (ไทยแลนด์) จำกัด	15
8	บริษัท คาวากูชิ สปริง (ไทยแลนด์) จำกัด	10
9	บริษัท คิทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	429
10	บริษัท เค.เอ็ม.อินเตอร์แล็บ จำกัด	198
11	บริษัท เคพีเอ็น เทคโนโลยี จำกัด	30
12	บริษัท โคนัน อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด	28
13	บริษัท โคนุนชิ (ไทยแลนด์) จำกัด	780
14	บริษัท เจ เอส บี วายส์ ไฟเบอร์กลาส โปรดักส์ จำกัด	54
15	บริษัท โจโฮคุ (ประเทศไทย) จำกัด	583
16	บริษัท ชิน เค.พี.เอส. จำกัด	85
17	บริษัท เซอวาล อิเล็กโทรนิค เอ็นโกลสเซอร์ จำกัด	171
18	บริษัท ชัน-เออี (ประเทศไทย) จำกัด	66
19	บริษัท ชัน สกรีน (ประเทศไทย) จำกัด	48
20	บริษัท ชันบี (ประเทศไทย) จำกัด	122
21	บริษัท ซากาอะ จำกัด	88
22	บริษัท ซี เวลด์ โคลด์ สตอแรก จำกัด	120
23	บริษัท ซี.พี.อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำกัด	238
24	บริษัท ซีพีซี ดีคอล จำกัด	22
25	บริษัท คริสเซนแอร์คราฟอินทรีเรีย ซีสเทมส์ (เอเชีย) จำกัด	128
26	บริษัท ดับบลิวเอ็มอี 2533 (ไทยแลนด์) จำกัด	13
27	บริษัท ดี ออร์จินัล คริสต์มาส ตรี จำกัด	47
28	บริษัท ดีแซด การ์ด (ไทยแลนด์) จำกัด	103
29	บริษัท คูเม็กซ์ จำกัด	391

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โฆษณาเป็นการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ชื่อผู้ประกอบการ	จำนวนพนักงาน
30	บริษัท ไคเนีย (ไทยแลนด์) จำกัด	18
31	บริษัท โดเคนอินทีเรียร์ แอนด์ดีไซน์ จำกัด	22
32	บริษัท ที.เอส.เอ โค้ทติ้ง จำกัด	65
33	บริษัท ที.เอฟ.จี.เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	21
34	บริษัท ที.เอส.เค.แฟคตอรี จำกัด	62
35	บริษัท ที.เอส.อาร์.เกียร์ แอนด์ พาร์ทส์ จำกัด	50
36	บริษัท ทีเคเอ จำกัด	86
37	บริษัท ไทยคิษา (ประเทศไทย) จำกัด	131
38	บริษัท ไทย คีวา เคมีคอลส์ จำกัด	15
39	บริษัท ไทย โคะอิโท จำกัด	543
40	บริษัท ไทย ไค-อิจิ เซไก จำกัด	30
41	บริษัท ไทย อาซาฮี แอนด์ โกะ จำกัด	25
42	บริษัท ไทย-คาโมะ จำกัด	9
43	บริษัท ไทยชันอะะะ จำกัด	477
44	บริษัท ไทยออปโตอินเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	22
45	บริษัท บอดี แฟชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	3,312
46	บริษัท ไบรเทน โปลียเทคคิง จำกัด	25
47	บริษัท ไบเออร์สตอร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด	188
48	บริษัท ไบรเกรส โตโย แมนูแฟคเจอร์ไทย จำกัด	46
49	บริษัท โปสา พลาสติก จำกัด	50
50	บริษัท พิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	405
51	บริษัท พันธุ์-ชื่น จำกัด	70
52	บริษัท พี.แอนด์ ชัน อินดัสตรี จำกัด	35
53	บริษัท พีพีจี โคทติ้งส์ (ประเทศไทย) จำกัด	37
54	บริษัท เพาเวอร์ โคทติ้ง จำกัด	33
55	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โพลีพีท	5
56	บริษัท พอร์จูนครอส (ไทยแลนด์) จำกัด	150
57	บริษัท เฟคเคอร์ล โพลี จำกัด	33
58	บริษัท เฟอร์เนีย แอสซีแอล จำกัด	65
59	บริษัท เฟิสท์ เวิลด์ อิมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	80
60	บริษัท เฟิสท์ อินเตอร์เนชั่นแนล แคนนิ่ง จำกัด	150

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวงนให้ล้ ด้วกับ การแจ้ง นเพื่อกรรกรกษณท่งนั้ น ไม่อนุญาตให้ นำไปเผยแพร่ โยชนด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ชื่อผู้ประกอบการ	จำนวนพนักงาน
61	บริษัท โฟมเทคนิค จำกัด	73
62	บริษัท มอลลิเก้ เฮลท์ แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด	286
63	บริษัท แม่น้ำ สแตนเลสไวร์ จำกัด	83
64	บริษัท โมคอนเคมีเคิล จำกัด	33
65	บริษัท ยามาโตะ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด	64
66	บริษัท ยู.ที.ที.เอนจิเนียริง จำกัด	37
67	บริษัท ยูนิค เฮลท์แคร์ จำกัด	13
68	บริษัท เฮอร์มัน ไทย บอยเลอร์ แมนนิวแฟกเจอริ่ง จำกัด	26
69	บริษัท เฮอร์มันเอนจิเนียริงแอนด์แมชีนเนอร์รี่ จำกัด	42
70	บริษัท รินซ์เทค จำกัด	100
71	บริษัท เลอองกา เวลด์ จำกัด	385
72	บริษัท โลหะประติรูปอุตสาหกรรม จำกัด	164
73	บริษัท โลทคิง เอ็น ไล้ (ประเทศไทย) จำกัด	272
74	บริษัท ว่องอารีย์ คาสเตอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	149
75	บริษัท วาน รีมสแควด กรุงเทพ จำกัด	25
76	บริษัท วาย. อาร์. ฮิวแมน แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	20
77	บริษัท วี.ไอ.ที. จำกัด	103
78	บริษัท เวลต้า (ประเทศไทย) จำกัด	39
79	บริษัท เวียโก้ อินเตอร์ เคมีคอล จำกัด	21
80	บริษัท ไวด์ เฟซ ฟู้ด จำกัด	20
81	บริษัท ศรีเทพไทยพลาสติก จำกัด	48
82	บริษัท ศรีเทพไทยอุตสาหกรรม จำกัด	147
83	บริษัท สเตรปแอด (ไทยแลนด์) คอร์ปอเรชั่น	58
84	บริษัท สเปเชียลสตีล แอนด์ เซอร์วิสเซิล จำกัด	10
85	บริษัท สยาม สตีล กัลวาไนซิง จำกัด	86
86	บริษัท สยามสตีลเกรดคิงส์ จำกัด	137
87	บริษัท สยามอีเล็กทริคัลพาร์ท จำกัด	160
88	บริษัท สวอนอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	750
89	บริษัท สวารอฟสกี เจมส โคนส์ (ประเทศไทย) จำกัด	370
90	ห้างหุ้นส่วนจำกัด หม่งเส็งโลหะกิจ	30
91	บริษัท อาชาฮี สมบูรณ์ ชิปปิง โมลด์ส จำกัด	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเอกสารนี้โดยไม่ขออนุญาตให้ทำไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ชื่อผู้ประกอบการ	จำนวนพนักงาน
92	บริษัท อีซูซุ ฟิชซิ่ง แท็คเกิล (ประเทศไทย) จำกัด	130
93	บริษัท อินคาพลาตติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด	45
94	บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด	2,899
95	บริษัท อุดมพานิช อินดัสเตรียล จำกัด	32
96	บริษัท อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย จำกัด	20
97	บริษัท อูเมโทกู ไทยแลนด์ จำกัด	51
98	บริษัท เอเชียการ์เมนต์ จำกัด	282
99	บริษัท เอ็น.เอส.โอ.(ประเทศไทย) จำกัด	5
100	บริษัท เอนโก ไทย จำกัด	828
101	บริษัท เอนโก ไทย โมลดิ้งส์ จำกัด	39
102	บริษัท ไสท์ดีง์ เอ็นโด้ (ประเทศไทย) จำกัด	272
103	บริษัท เอ็ม ซี ไอ โมลด์ จำกัด	62
104	บริษัท เอ็มป้า แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	40
105	บริษัท เอ็มอาร์ดี แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	29
106	บริษัท เอ็มเอ็มซี อีเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	164
107	บริษัท เอ็มเอ็มพีแพ็คเกจจิ้งกรุ๊ป จำกัด	61
108	บริษัท เอส แอนด์ ซี อุตสาหกรรม จำกัด	150
109	บริษัท แอ็ควานซ์โพลีโปรดักส์ จำกัด	58
110	บริษัท โอเรียนทัล เซรามิค จำกัด	20
111	บริษัท ฮันฮวา เคมีคัล (ไทยแลนด์) จำกัด	230
112	บริษัท ฮาร์ทฟอร์ด เฟ้นท์ จำกัด	69
113	บริษัท ฮาวิ ฟูด เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด	43
114	บริษัท เฮอริเทจ ทรี จำกัด	44
115	บริษัท โฮเออี มัทสุยาม่า (ประเทศไทย) จำกัด	34
116	บริษัท ไฮเนส วินแซนซ์ จำกัด	86
	<b>รวม</b>	<b>19,856</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายวิชา สมบูรณ์ศักดิ์กุล
วัน เดือน ปีเกิด	19 ตุลาคม 2521
ที่อยู่	496/21-22 ซ.เพชรบุรี20 ถ.เพชรบุรี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	2543 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล 2548 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2543 – ปัจจุบัน
	หัวหน้างานฝ่ายวางแผน บริษัท เอส ซี อาร์ทีสทรี จำกัด จ. สมุทรปราการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้