

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาใน

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Study of Supervisor's Opinion about Skill Desirability of Students in Master of Science in Industrial Management Program at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

ณัฐวดี โรจน์นิรุติกุล* จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคลิกและด้านพื้นฐานความคิด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานจำนวน 61 ราย โดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดและใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ในภาพรวม ทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์มากที่สุดคือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านเทคนิค
2. หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกัน
3. หัวหน้างานที่ทำงานสังกัดในแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านบุคลิกไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านพื้นฐานความคิดที่พบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. หัวหน้างานที่ทำงานในบริษัทที่มีขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย

คำสำคัญ : ทักษะที่พึงประสงค์ การจัดการอุตสาหกรรม หัวหน้างาน

Abstract

This research objective is to study and compare of Supervisor's Opinion about Skill Desirability of Students in Master of Science in Industrial Management Program in three skills (technical skill, human skill and conceptual skill) which categorized by gender, age, educational level, work experience, and organizational size. The data was collected from 61 supervisors by using questionnaires and analyzed by using statistics: percentage, arithmetic mean, standard deviation, maximum and minimum value. The hypotheses were tested by using One-Way ANOVA and the results are as follows:

* อาจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. According to supervisor's opinion, conceptual skill is the most desired skill, followed by human skill and technical skill.
 2. Supervisors who have difference in genders, age, educational level and work experience do not have any difference in opinion about important of technical skill, human skill, and conceptual skill.
 3. Supervisors who work in different department do not have any difference in opinion about important of human skill.
- However, there is statistically significant difference in opinion about important of technical skill and conceptual skill at the 0.05 level.
4. Supervisors who work in different sizes of organization (categorized by amount of capital) do not have any difference in opinion about important of technical skill, human skill, and conceptual skill.

Keywords : Skill Desirability Industrial Management Supervisor

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในสังคมเศรษฐกิจโลกเป็นไปอย่างรุนแรงและไร้ขอบเขต มีการเจรจาเปิดเขตการค้าเสรี หรือ เอฟทีเอ (Free Trade Area: FTA) กันมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงทำให้การค้าขายและการดำเนินธุรกิจทุกอย่างต้องต่อสู้กัน ด้วยคุณภาพและต้นทุน สิ่งที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ทุกระดับและพนักงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงให้มาก ก็คือ คุณภาพ การลดต้นทุน การส่งมอบและความปลอดภัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งภายในและต่างประเทศได้ ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์กรที่สำคัญ มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การเพิ่มเงินทุน เช่น ในด้านของเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ 2) การพัฒนากำลังคน เช่น ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้มีทักษะ ความชำนาญหลายๆ ด้าน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในระดับต่างกัน การวางแผนและการบริหารที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรที่ต้องการอยู่รอดจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาการด้านอื่นๆ

การที่องค์กรจะพัฒนาหรือเติบโตอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยคนคิดคนจัดการทั้งสิ้น การให้ความสำคัญกับคนมาก่อนองค์กรประกอบอื่นนั้น เป็นการตอกย้ำแนวคิดการบริหารที่ต้องมี

องค์ประกอบ 4 Ms ซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) ทั้งนี้คนจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมาก่อน เนื่องจาก หากคนในองค์กรไม่ดี ขาดทักษะและไม่มีคุณภาพแล้ว แม้จะมีเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรที่ทันสมัยมากมายเพียงใดก็ช่วยอะไรไม่ได้ องค์กรต้องเผชิญกับความล้มเหลวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้าคนดีมีคุณภาพเปี่ยมด้วยทักษะความสามารถ แม้เงินทุนจะมีไม่มาก เครื่องมืออุปกรณ์ไม่พร้อม หรือแม้จะดำเนินงานภายใต้เวลาอันจำกัด องค์กรยังมีโอกาสที่จะพัฒนาต่อไปได้ เช่น พนักงานใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการร่วมกับเจ้าของ มิใช่เป็นจิตสำนึกของพนักงานที่มาทำงานเพื่อแลกกับปัจจัยสี่เท่านั้น หรือทำงานให้ผ่านพ้น ให้หมดไปตามธรรมชาติของเวลา พฤติกรรมการทำงานเช่นนี้กำลังนำองค์กรก้าวเข้าสู่จุดแห่งความล้มเหลว และองค์กรจะต้องล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

การบริหารขององค์กรทั่วไปมักจะแบ่งผู้บริหารในองค์กรเป็นระดับต่างๆ ได้ 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับล่าง ซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆ ก็มีหน้าที่ที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงก็จะเป็นกรรมการบริหาร ซึ่งกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ฝ่ายต่างๆ ดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกัน ทั้งฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายการเงิน ฯลฯ ผู้บริหารระดับกลางก็เป็นผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ที่จะต้องเป็นผู้กำหนดแผนการดำเนินงานในฝ่ายของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารระดับล่างเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานจริงๆ ที่จะควบคุมลูกทีมให้ปฏิบัติงานตรงตามแผนและแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปได้กำหนดเอาไว้

ในการนี้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือเป็นปัจจัยที่มีบทบาท เป็นรากฐานของความสามารถในการแข่งขันและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากความต้องการกำลังคนที่มีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้มีการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพ สามารถแข่งขันในสังคมนานาชาติได้ ระบบการศึกษาที่ดีจะนำไปสู่พื้นฐานที่ดี อัตราความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร จะเป็นขีดความสามารถทางการแข่งขันที่ยั่งยืนเพียงประการเดียวขององค์กร เมื่อการเรียนรู้ผสมผสานกับการจัดการความรู้ที่ดี จะยิ่งช่วยให้บุคคลมีความสามารถเพิ่มขึ้น

คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยมีแนวคิดในการผสมผสานสาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบริหารขององค์กรและสถานประกอบการได้ รวมทั้งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาในการผลิตบัณฑิตของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี [1]

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับระดับทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทั้งในด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด ทำให้ทราบถึงความต้องการทักษะของนักศึกษาในหลักสูตรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะของนักศึกษา อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในองค์กร และทำให้องค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

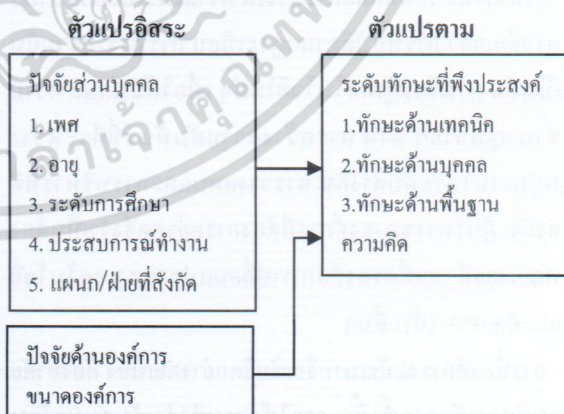
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ในด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ

3. สมมติฐานการวิจัย

หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แขนงฝ่ายที่สังกัดและปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ในด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Robert L. Katz [2] และงานวิจัยของพวง ม่วงงาม [3] และประภาส ทองรักษ์ [4] โดยมีกรอบการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) และทักษะด้านพื้นฐานความคิด (Conceptual Skill) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แขนงฝ่ายที่สังกัด และปัจจัยด้านองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นในทักษะทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane [5] ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 77 ราย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและแผนก/ฝ่ายที่สังกัด และปัจจัยด้านองค์กร คือ ขนาดองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ระดับความเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด

5.4 ระยะเวลาในการวิจัย ระยะเวลาในการวิจัยอยู่ระหว่างเดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2550 ถึงเดือนกันยายน ปี พ.ศ.2551

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามที่ให้หัวหน้างานของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามในแบบสอบถาม จะมีทั้งข้อคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบและข้อคำถามแบบปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และทุนจดทะเบียน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์จำนวน 9 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เรียงลำดับทักษะที่พึงประสงค์ จากลำดับที่ 1 ถึง 3 ยกเว้นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความรู้ด้านต่างๆ ในสาขาวิชาที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากนักศึกษา

ลำดับที่ 1 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์มากที่สุด

ลำดับที่ 2 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์รองลงมา

ลำดับที่ 3 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์เป็นลำดับที่สาม

ลำดับที่ 4 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์เป็นลำดับที่สี่ (เฉพาะข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความรู้ด้านต่างๆ)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.2 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

8.1 นำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาจัดให้เป็นหมวดหมู่โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และทุนจดทะเบียน โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ แล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

8.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว [6] เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามระดับทักษะที่พึงประสงค์ดังนี้

ระดับทักษะที่พึงประสงค์	ค่าน้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	3 คะแนน
มาก	2 คะแนน
น้อย	1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (61 ราย)

ลักษณะ	ร้อยละ
เพศ	
ชาย	27.9
หญิง	72.1
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3
ปริญญาตรี	55.7
สูงกว่าปริญญาตรี	41.0
อายุ	
ไม่เกิน 30 ปี	16.4
มากกว่า 30-40 ปี	49.2
มากกว่า 40-50 ปี	29.5
มากกว่า 50 ปี	4.9
ประสบการณ์ทำงาน	
ไม่เกิน 5 ปี	11.5
มากกว่า 5-10 ปี	29.5
มากกว่า 10-15 ปี	23.0
มากกว่า 15-20 ปี	18.0
แผนกฝ่ายที่สังกัด	
ฝ่ายผลิต	13.1
ฝ่ายวิศวกรรม	23.0
ฝ่ายจัดซื้อ	3.3
ฝ่ายบริการลูกค้า	6.6
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	6.6
ฝ่ายควบคุม/ประกันคุณภาพ	21.3
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.6
ฝ่ายอื่นๆ	19.7
ทุนจดทะเบียนของบริษัท	
ไม่เกิน 50 ล้านบาท	8.6
มากกว่า 50-200 ล้านบาท	41.4
มากกว่า 200 ล้านบาท	50.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชากรที่เป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี โดยทำงานในแผนกวิศวกรรมในบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท

ตารางที่ 2 ระดับความรู้ในสาขาวิชาที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากนักศึกษา (จำนวน 61 ราย)

สาขาวิชา	\bar{X}	S.D
ด้านการจัดการอุตสาหกรรม	3.48	0.868
ด้านการวิจัยและพัฒนา	2.48	1.010
ด้านธุรกิจ	2.23	0.902
ด้านเศรษฐศาสตร์	1.84	1.003

จากตารางที่ 2 พบว่านักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งๆ ในด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจและด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านเทคนิค (จำนวน 61 ราย)

ลักษณะของทักษะด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D
มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	2.07	0.793
มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในด้านอุตสาหกรรม	1.74	0.893
มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	1.51	0.722
มีความสามารถเลือกใช้วัสดุ เครื่องมือในการทำงาน	1.49	0.766
มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1.43	0.694
มีความสามารถและเทคนิคในการนำเสนอผลงาน	1.34	0.655
มีความรู้ด้านระบบบริหารคุณภาพ และการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 9000, QS 9000	1.33	0.651
มีความรู้ในเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องจักร และเครื่องมือ	1.25	0.567
โดยรวม	1.52	0.352

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3 พบว่า หัวหน้างานประสงคิให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{X}=2.07$) มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในด้านอุตสาหกรรม ($\bar{X}=1.74$) และมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=1.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านบุคคล (จำนวน 61 ราย)

ลักษณะของทักษะด้านบุคคล	\bar{X}	S.D
มีศิลปะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.30	0.587
มีความสามารถจัดการคนให้ทำงานสอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่	2.28	0.662
มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ทุกโอกาส	2.16	0.820
มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้	2.15	0.703
มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์	2.13	0.718
มีทักษะการทำงานเป็นทีม	2.11	0.661
มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกเดียวกันและต่างแผนก	1.85	0.679
มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา	1.82	0.671
โดยรวม	2.10	0.313

จากตารางที่ 4 พบว่า หัวหน้างานประสงคิให้นักศึกษามีศิลปะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.30$) มีความสามารถจัดการคนให้ทำงานสอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ ($\bar{X}=2.28$) และมีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส ($\bar{X}=2.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านพื้นฐานความคิด (จำนวน 61 ราย)

ลักษณะของทักษะด้านพื้นฐานความคิด	\bar{X}	S.D
มีความสามารถประมวลผลเรื่องราวต่างๆ จนกระทั่งได้ข้อคิดที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	2.69	0.467
มีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	2.54	0.647
มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน	2.46	0.697
มีความสามารถที่จะเข้าใจและมองภาพความสัมพันธ์ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร	2.44	0.696
มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลและสรุปสาระที่เป็นประโยชน์สำหรับปฏิบัติงาน	2.41	0.716
มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	2.39	0.690
มีความคิดกว้างไกลและเชื่อมโยงกับสถานการณ์ภายนอกที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร	2.34	0.793
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.77	0.804
โดยรวม	2.38	0.305

จากตารางที่ 5 พบว่า หัวหน้างานประสงคิให้นักศึกษามีความสามารถประมวลผลเรื่องราวต่างๆ จนกระทั่งได้ข้อคิดที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ($\bar{X}=2.69$) มีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}=2.54$) และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ($\bar{X}=2.46$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 ทักษะด้านเทคนิค เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านเทคนิค		F (Sig.)
	\bar{X}	S.D	
เพศ			
ชาย	1.44	0.290	1.138
หญิง	1.55	0.372	(0.290)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	1.50	0.333	0.084
มากกว่า 30-40 ปี	1.54	0.386	(0.920)
มากกว่า 40 ปี	1.50	0.324	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	1.52	0.336	0.001
สูงกว่าปริญญาตรี	1.52	0.381	(0.977)
ประสบการณ์การทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	1.44	0.296	1.711
10 - 15 ปี	1.49	0.338	(0.190)
มากกว่า 15 ปี	1.63	0.405	
แผนกที่สังกัด			
ฝ่ายงานหลัก	1.60	0.346	6.166
ฝ่ายสนับสนุน	1.38	0.323	(0.016*)
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	1.53	0.353	0.170
เกิน 200 ล้านบาท	1.49	0.363	(0.681)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิค ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ หัวหน้างานที่ ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียนยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิค ไม่แตกต่างกันด้วย ในขณะที่หัวหน้างานที่ทำงาน สังกัดแผนก/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่ สังกัดแผนกงานฝ่ายงานหลัก จะให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิคมากกว่าฝ่ายสนับสนุน

ตารางที่ 7 ทักษะด้านบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านบุคคล		F (Sig.)
	\bar{X}	S.D	
เพศ			
ชาย	2.09	0.336	.035
หญิง	2.11	0.307	(0.852)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	2.24	0.384	1.156
มากกว่า 30-40 ปี	2.08	0.274	(0.322)
มากกว่า 40 ปี	2.07	0.327	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	2.13	0.335	0.704
สูงกว่าปริญญาตรี	2.06	0.280	(0.405)
ประสบการณ์การทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	2.19	0.300	1.634
10 - 15 ปี	2.06	0.276	(0.204)
มากกว่า 15 ปี	2.03	0.338	
แผนกที่สังกัด			
ฝ่ายงานหลัก	2.09	0.326	0.136
ฝ่ายสนับสนุน	2.12	0.296	(0.713)
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	2.09	0.311	0.096
เกิน 200 ล้านบาท	2.12	0.325	(0.758)

จากตารางที่ 7 พบว่าหัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียนยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านบุคคล ไม่แตกต่างกันด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 ทักษะด้านพื้นฐานความคิด เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ ทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้าน พื้นฐานความคิด		F (Sig.)
	\bar{X}	S.D	
เพศ			
ชาย	2.47	0.263	2.065
หญิง	2.35	0.315	(0.156)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	2.26	0.336	1.019
มากกว่า 30-40 ปี	2.39	0.291	(0.367)
มากกว่า 40 ปี	2.43	0.310	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	2.35	0.276	0.684
สูงกว่าปริญญาตรี	2.42	0.344	(0.411)
ประสบการณ์การทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	2.38	0.293	0.459
10 - 15 ปี	2.45	0.309	(0.634)
มากกว่า 15 ปี	2.35	0.323	
แผนกที่สังกัด			
ฝ่ายงานหลัก	2.31	0.311	6.088
ฝ่ายสนับสนุน	2.50	0.258	(0.017*)
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	2.38	0.361	0.025
เกิน 200 ล้านบาท	2.39	0.255	(0.875)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าหัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกัน ในด้านทุนจดทะเบียน ยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย ส่วนหัวหน้างานที่สังกัดแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหัวหน้างานที่สังกัดแผนกงานฝ่ายสนับสนุนจะให้ความสำคัญกับทักษะด้านพื้นฐานความคิดมากกว่าฝ่ายงานหลัก

10. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

- จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างานของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 61 คน พบว่า ประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี โดยทำงานในแผนกวิศวกรรม ในบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท โดยหัวหน้างานมีความประสงค์ให้นักศึกษามีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจ และด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ
- ในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์ทั้งสามด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด พบว่า ทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์มากที่สุดคือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านบุคคลและทักษะทางเทคนิค
- จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าหัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานที่ทำงานสังกัดในแผนกงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านบุคคล ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านพื้นฐานความคิดที่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน ในด้านทุนจดทะเบียน ยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บัณฑิตส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญต่อทักษะต่างๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งสามารถเรียงลำดับทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านเทคนิค ในส่วนของแผนงานที่แตกต่างกันนั้น จากการวิเคราะห์ของความแปรปรวนทางเดียวไม่พบความแตกต่างในทักษะด้านบุคคล แต่พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายงานหลัก ประสงค์ให้นักศึกษามีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าหัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายสนับสนุน ในขณะที่หัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายสนับสนุนประสงค์ให้นักศึกษามีทักษะด้านพื้นฐานความคิดมากกว่าหัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายงานหลัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ฝ่ายงานหลักมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงมุ่งให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิคมากกว่าทักษะด้านอื่นๆ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความคิดเห็นดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานจิต ป้อมอาสา [7] ที่พบว่า บัณฑิตต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีในการผลิตในอุตสาหกรรมในเรื่องอื่นๆ เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้ทุนจดทะเบียนเป็นเกณฑ์พบว่า หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

12.1.1 คณะต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยของวิไล ส่องแสงจันทร์ [8]

12.1.2 หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจและด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

12.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะของนักศึกษาก่อนและหลังการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551. หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. [online]. Available: <http://www.indeed.kmitl.ac.th>
- [2] Katz, Robert L. 1955. *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review 33(1), 33-42.
- [3] พยุง ม่วงงาม. 2546. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [4] ประภาส ทองรักษ์. 2548. การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเคมี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [5] เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [6] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] ปานจิต ป้อมอาสา และคณะ. 2548. ความคิดเห็นของผู้บริหารและหัวหน้างานของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์และการขอรับบริการทางวิชาการจากภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 4(1), 38-47.
- [8] วิไล ส่องแสงจันทร์ และคณะ. 2551. เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 7(1), 123-133.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้