

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ
หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน
อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง

KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF HUMAN RESOURCE MANAGERS TO
ACCEPT THE ADDICTED OR POST DRUG ADDICTED TREATMENT TO
WORK IN AN ORGANIZATION IN SIAM EASTERN INDUSTRIAL PARK
AND EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE

เฉลิมชัย สุขประเสริฐ
CHALERMCHAI SUKPRASERT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการองค์การอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2554

KMITL-2011-AMC-M-251-035

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ
หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน
อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

จังหวัดระยอง

KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF HUMAN RESOURCE MANAGERS TO
ACCEPT THE ADDICTED OR POST DRUG ADDICTED TREATMENT TO
WORK IN AN ORGANIZATION IN SIAM EASTERN INDUSTRIAL PARK
AND EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE



T119647

เฉลิมชัย สุขประเสริฐ

CHALERMCHAI SUKPRASERT

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน **119647**
วัน,เดือน,ปี...-4' อ.ค. 2555

b.....
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2554

KMITL-2011-AMC-M-251-035

**KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF HUMAN RESOURCE MANAGERS TO
ACCEPT THE ADDICTED OR POST DRUG ADDICTED TREATMENT TO
WORK IN AN ORGANIZATION IN SIAM EASTERN INDUSTRIAL PARK
AND EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE**

CHALERMCHAI SUKPRASERT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2011

KMITL-2011-AMC-M-251-035

COPYRIGHT 2011

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF HUMAN RESOURCE MANAGERS TO ACCEPT THE ADDICTED OR POST DRUG ADDICTED TREATMENT TO WORK IN AN ORGANIZATION IN SIAM EASTERN INDUSTRIAL PARK AND EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE

นักศึกษา

นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ

รหัสประจำตัว

52631340

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา




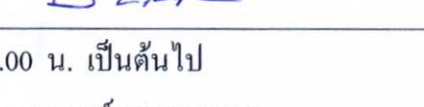

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรณ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์ อัคริรวงศ์	
รศ.ดร.วรรณรณ แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 20 พฤษภาคม 2554 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง สมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการรับรองแล้ว


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

คณบดี วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อ การยอมรับผู้เสพหรือ ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

นักศึกษา

นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ

รหัสประจำตัว

52631340

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2554

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานใน องค์กร 2) เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการ ยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล และจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้ เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อ การยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ซึ่งทำการเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยการสุ่มอย่างง่ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน สถิติที่นำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษาอยู่ในระดับดี และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรอยู่ในระดับดี

2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และปฏิบัติงานใน องค์กรที่มีจำนวน โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร และสภาพแรงงาน แตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

- 3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ การอบรมความรู้ และปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมและลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน
- 4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่ r เท่ากับ 0.284

Thesis Title	Knowledge and Attitudes of Human Resource Managers to Accept the addicted or Post Drug Addicted Treatment to Work in an Organization in Siam Eastern Industrial Park and Eastern Seaboard Industrial Estate Rayong Province
Student	Mr.Chalermchai Sukprasert
Student ID.	52631340
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2011
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co- Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of knowledge and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization 2) to compare the level of knowledge and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization classified by personal factor and organizational factor and 3) to study the relationship between the level of knowledge about the addicted or post drug addicted treatment and attitude of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organizational. A simple random sampling with a sample size of 107 was conducted. Questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson Correlation. The results were as follow:

1) The level knowledge of human resource managers about the addicted or post drug addicted treatment was good level and the human resource managers's level of attitude toward accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization was good level.

2) Human resource managers who had difference in level of education, training, and worked in the organization that had difference number of project related to preventive drug internal organization and union existence showed difference in knowledge level about the addicted or post drug addicted treatment.

3) Human resource managers who had difference in age, training, and worked in the organization that had difference nature of the business and investment style showed difference in attitude level to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization.

4) The relationships between the level of knowledge about the addicted or post drug addicted treatment and attitude level of human resource managers to accept the addicted or post drug addicted treatment to work in an organization showed statistically significant correlation at the 0.05 level while the relationship had low difference at $r = 0.284$.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.วรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ข้าพเจ้า รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่น ๆ จากคณะกรรมการคุมสอบอันมี รศ.ดร.वलัษณ์ อัครธีรวงศ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ จนในที่สุดทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ คุณจินตนา โชควรวฒนกร คุณโกวิท สะอาดแก้ว และคุณอดิทธรรณ โปธิพันธุ์ทอง ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขความเที่ยงตรงของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้อง

ผู้วิจัยขอสำนึกในบุญคุณของผู้มีพระคุณและครูบาอาจารย์ทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ซึ่งเคยให้ความช่วยเหลือและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน บริษัท ฮิตาชิ เคมีคัล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สำหรับโอกาสทางการศึกษาที่ดี

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน สำหรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น IM.13 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณคุณคุณลักษณะ - ค.ช.ปีณณวิษณ์ - ค.ญ.ปีณจิตา สุขประเสริฐ ที่คอยให้กำลังใจในการดำเนินงานทุกอย่าง อย่างใกล้ชิด

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้ความรักความห่วงใยและกำลังใจเสมอมา

เฉลิมชัย สุขประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	10
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้.....	14
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ.....	21
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา.....	30
2.4 ข้อมูลทั่วไปของเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของ องค์กร.....	75
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	80
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับ ผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขต สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	81
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	85
4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร.....	90
4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	96

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร.....	102
4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.....	111
4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	112
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	115
5.2 อภิปรายผล.....	123
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	137
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	154
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงจำนวนผู้ต้องหาคดียาเสพติดที่จับกุมได้และจำนวนผู้เข้ารับการรักษาปี พ.ศ.2546 – เดือน มิ.ย.2552.....	2
1.2 แสดงสัดส่วนผู้เข้าบำบัดรักษา แยกตามอาชีพ.....	3
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	56
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดเจตคติของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา.....	60
3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	62
3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	71
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ องค์กร.....	75
4.2 แสดงช่วงระดับคะแนน ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน ร้อยละ และระดับ ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....	80
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษาเข้าทำงานในองค์กร.....	81
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ด้านความชำนาญ.....	82
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ด้านความตั้งใจ.....	83
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ด้านการปรับตัว.....	84
4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม เพศ โดยวิธี t – test.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม อายุ โดยวิธี one-way ANOVA.....	86
4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยวิธี one-way ANOVA.....	87
4.10 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความรู้ เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร บุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	87
4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม การอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยวิธี t-test.....	88
4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา โดยวิธี t-test	89
4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนก ตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) โดย วิธี one-way ANOVA.....	90
4.14 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความรู้ เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร บุคคล ที่มีจำนวน โครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายใน องค์กร) ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	91
4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ขนาดขององค์กร โดยวิธี one-way ANOVA.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม โดยวิธี one-way ANOVA.....	93
4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ลักษณะการลงทุน โดยวิธี one-way ANOVA.....	94
4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ลักษณะการดำเนินธุรกิจ โดยวิธี one-way ANOVA.....	95
4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม สภาพแรงงาน โดยวิธี t-test	96
4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test.....	97
4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธี one-way ANOVA.....	98
4.22 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการ บำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ที่มีระดับอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	99
4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี one-way ANOVA.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับ เจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยวิธี t-test.....	101
4.25 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม กับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยวิธี t-test.....	102
4.26 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรจำแนกตามจำนวน โครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)โดยวิธี one-way ANOVA.....	103
4.27 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามขนาดขององค์กร โดยวิธี one-way ANOVA.....	104
4.28 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี one-way ANOVA.....	105
4.29 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ที่มีประเภทของอุตสาหกรรม ต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	106
4.30 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับ เจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะการลงทุน โดยวิธี one-way ANOVA	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	109
4.32 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ โดยวิธี One - way ANOVA.....	110
4.33 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามสภาพแรงงาน โดยวิธี t-test.....	111
4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p-value ของการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และ ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยวิธี Pearson's Correlation.....	112

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	10
2.1 การวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของ Bloom and Other.....	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

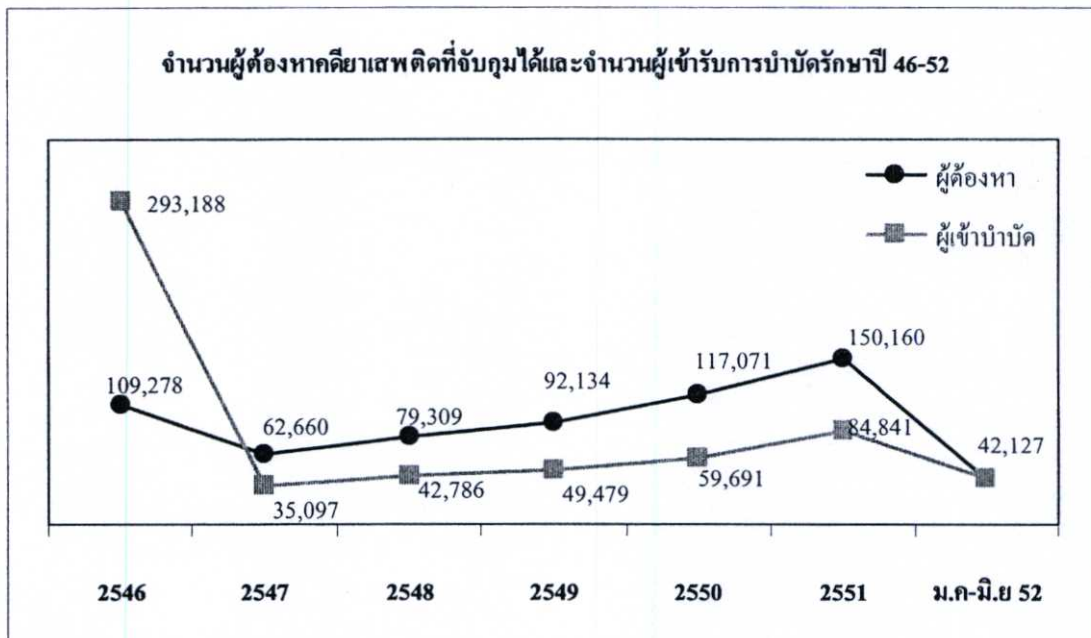
ในชีวิตของมนุษย์ย่อมมีโอกาสดีก้าวผิดพลาดและมีเหตุผลที่ต่างกันในการกระทำความผิด แต่เมื่อพลาดไปแล้วจะมีสักกี่คนที่จะสามารถกลับมาได้และมีจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะกระทำความดี โดยไม่หันกลับไปกระทำความผิดอีก สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้กระทำความผิดก็คือ โอกาสที่เขาจะกลับตัวเป็นคนดี

ถ้าสังคมไม่ยอมรับผู้กระทำผิด จะเป็นการไม่ให้ออกาสของผู้กระทำผิดซึ่งก้าวผิดพลาดไป ความหวังของผู้กระทำความผิดที่จะกลับเข้ามาดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติคงเป็นไปได้ยาก ชีวิตของผู้กระทำผิดก็คงหมดหวังที่จะอยู่ในสังคมได้อีกต่อไปและสังคมจะไม่ได้อะไรจากผู้กระทำผิด นอกจากผู้กระทำผิดจะกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

การยอมรับของคนในสังคมเป็นสิ่งที่ผู้กระทำผิดต้องการเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น การยอมรับจากสังคมที่ทำงาน การยอมรับจากสังคม โรงเรียน การยอมรับจากครอบครัว การยอมรับของหมู่บ้านเป็นต้น ซึ่งการที่จะทำให้สังคมยอมรับผู้กระทำผิดจะต้องปรับตนเองให้ดีขึ้น และสังคมควรที่จะปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเช่น ให้เกียรติ ไม่ควรแสดงท่าทางรังเกียจ ไม่ตีเคียวหรือซ้ำเติม เป็นต้นและคอยช่วยให้กำลังใจแก่ผู้กระทำผิดที่จะแก้ตัวทำให้ดีขึ้นต่อไป (กิตติคุณ บัวรุ่ง. 2547 : 1)

สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมในปี 2552 ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากการสำรวจเพื่อประมาณการจำนวนผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในปี 2551 ปรากฏว่ามี จำนวน 605,095 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2550 ที่มีจำนวน 575,312 คน ขณะเดียวกันจำนวนผู้ต้องหา และผู้เข้ารับการบำบัดรักษาเสพติดก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยในปี 2551 สามารถจับกุมผู้ต้องหาได้ทั้งสิ้น 150,160 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2550 ที่จับกุมผู้ต้องหา ได้ 117,071 คน ทางด้านผู้เข้ารับการบำบัดรักษาก็เพิ่มขึ้นจากเดิม 59,691คน เป็น 84,841 คน สำหรับในปี 2552 จนถึงขณะนี้ สามารถจับกุมผู้ต้องหาเสพติดได้ทั้งสิ้น 59,121 คน และมีผู้เข้ารับการบำบัดรักษา จำนวน 42,127 คนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับยาเสพติดยังคงเป็นกลุ่มวัยรุ่นอายุ 15-24 ปี ประมาณร้อยละ 70 เป็นรายใหม่ โดยยาบ้าเป็นตัวยุ (สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552 : Online)

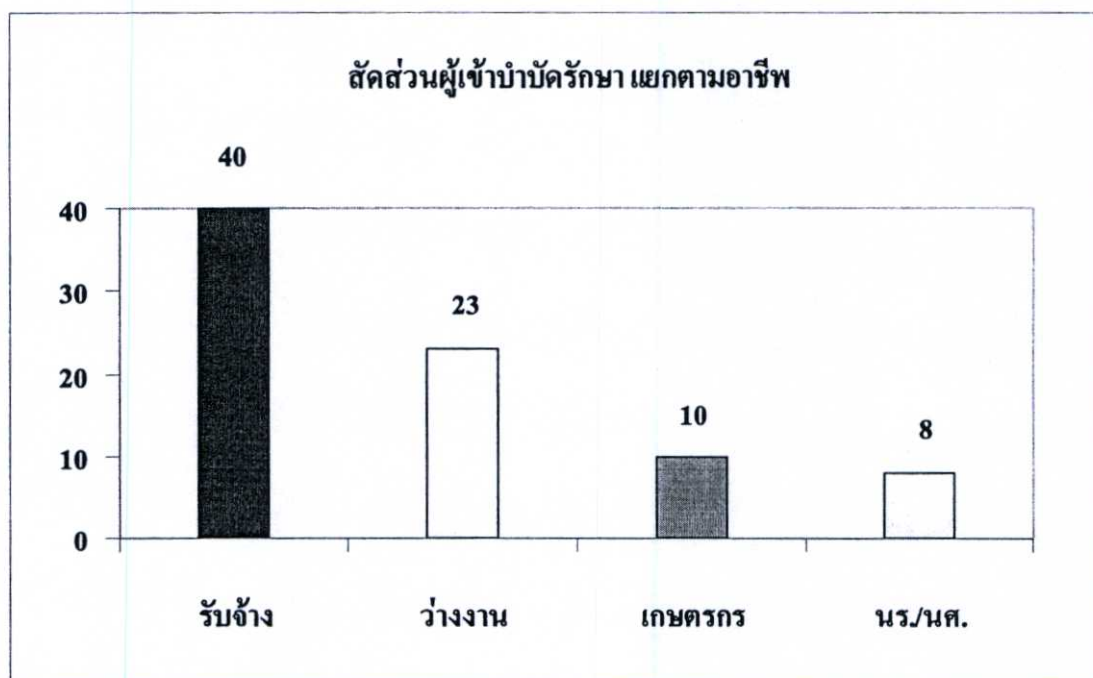
ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนผู้ต้องหาคดียาเสพติดที่จับกุมได้และจำนวนผู้เข้ารับการรักษาปี พ.ศ.2546 – เดือน มิ.ย.2552



ที่มา : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552 : Online

จากกลุ่มผู้เข้าบำบัดรักษาครั้งแรก ซึ่งถือเป็นกลุ่มหลักของผู้เข้ามาบำบัดรักษาแต่เดิมอายุของผู้เข้ารับการรักษาในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 -24 ปี รองลงมาเป็นอายุ 15-19 ปี และ 25-29 ปี ตามลำดับ แต่ตั้งแต่ ปี 2551 เป็นต้นมาพบว่ากลุ่มอายุน้อยเข้ามาบำบัดรักษาเพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่มหลักเป็นอายุ 15-19 ปีเข้ามาแทนที่ รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 20-24 ปีและ 25-29 ปี อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาถึงสัดส่วนจะพบว่าไม่แตกต่างกันมากนัก (อยู่ระหว่างร้อยละ 21-27) ในด้านการประกอบอาชีพ ผู้เข้าบำบัดรักษาครั้งแรกส่วนใหญ่จะอยู่ใน 3 กลุ่มหลักคือ รับจ้าง ว่างาน และเกษตรกรในช่วง 3 ปีหลังสุด ผู้เข้าบำบัดรักษาจะประกอบอาชีพรับจ้างเป็นหลักประมาณร้อยละ 40 รองลงมาคือกลุ่มว่างงาน ร้อยละ 23 และเกษตรกร ร้อยละ 10 ในส่วนกลุ่มนักเรียน/นักศึกษา มีประมาณ ร้อยละ 7-8 และมีแนวโน้มค่อยๆเพิ่มขึ้น โดยสัดส่วนปัญหานักเรียน/นักศึกษาที่ใช้ยาเสพติดแล้วเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ภูมิภาคทั้งสิ้น

ตารางที่ 1.2 แสดงสัดส่วนผู้เข้าบำบัดรักษา แยกตามอาชีพ



ที่มา : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552 : Online

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ปี 2552 พบว่า ประชากรไทยจำนวน 66 ล้านคน อยู่ในวัยแรงงานประมาณ 41.8 ล้านคน หรือร้อยละ 63 ซึ่งวัยแรงงานเหล่านี้ เป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศผู้ใช้แรงงานที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 15-29 ปี โดยอาชีพที่เข้ารับการบำบัดรักษามากที่สุดคืออาชีพรับจ้าง มีจำนวน 35,301 คน รองลงมาเป็นกลุ่มว่างงาน 21,703 คนและอันดับ 3 ได้แก่อาชีพเกษตรกร 10,478 คน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยได้จัดทำโครงการโรงงานสีขาวขึ้นเพื่อรณรงค์ป้องกันแก้ไขปัญหาไม่ให้อาสาสมัครแพร่ขยายเข้าสู่สถานประกอบการและต้องการลดจำนวนแรงงานที่ติดยาเสพติดให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลในทิศทางบวกต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป โดยตั้งแต่เริ่มโครงการมาจนถึงขณะนี้มีนายจ้างทั่วประเทศเข้าร่วมโครงการ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาวทั้งสิ้นจำนวน 3 หมื่นกว่าแห่ง รวมลูกจ้างจำนวน 3.3 แสนคน

ทั้งนี้นายจ้างที่เข้าร่วมโครงการสีขาวอาจมีการสุ่มตรวจยาเสพติดกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ในขณะที่ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะปฏิเสธเข้ารับการตรวจ แต่ส่วนใหญ่ลูกจ้างมักจะให้ความร่วมมือ และเมื่อนายจ้างพบว่าลูกจ้างติดยาเสพติด ซึ่งอาจจะมีฝีมือในการทำงานดี ก็จะส่งเข้า

รับการบำบัดรักษาและให้โอกาสกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิม หรืออาจจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสม

โดยในปี 2552 ที่ผ่านมามีนายจ้างส่งลูกจ้างเข้ารับการบำบัดรักษายาเสพติด จำนวน 360 คน โดยไม่ถือว่าเป็นวันลาและได้ค่าจ้างตามปกติ ซึ่งอาจเป็นเพราะลูกจ้างมีทักษะฝีมือในการทำงานดี แต่หลงผิดไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เมื่อนายจ้างรู้จากการสุ่มตรวจก็ส่งให้ลูกจ้างมาเข้ารับการบำบัดรักษาแล้วให้โอกาสกลับไปทำงานต่ออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานลักษณะนี้เป็นไปตามโครงการ โรงงานสีขาวและการกลับสู่ชีวิตใหม่ เพราะหากปล่อยผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้รับโอกาสในการทำงานอีกครั้งก็จะไม่เป็นภาระให้กับสังคมต่อไป

ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ยังเป็นปัญหาที่ปรากฏอยู่ในหลายพื้นที่หลังจากรัฐบาลประกาศสงครามกับยาเสพติดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และดำเนิน Roadmap การต่อสู้กับยาเสพติด 4 ระยะ และปฏิบัติการรวมพลังแผ่นดินร่วมกวาดล้างยาเสพติด 4 ครั้ง จนถึงปัจจุบันสถานการณ์ปัญหาเสพติดในทุกวงจรมีปัญหาทั้งด้าน Supply Demand และ Potential Demand ลดความรุนแรงลงจนอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหาคูกคามต่อการดำรงชีวิต โดยปกติสุขของประชาชนทั่วไป เห็นได้จากข้อมูลการจับกุมและการบำบัดรักษาซึ่งส่งผลเสียต่อผู้ใช้แรงงาน ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน / นายจ้าง / ผู้ประกอบกิจการของประชาชนทั่วไป ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากสาเหตุของยาเสพติดไม่สามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขได้โดยหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จำเป็นต้องระดมความร่วมมือทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้แรงงานที่จะต้องดำเนินการ รัฐบาลจึงออกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2519 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ในการตรวจคุ้มครองแรงงานให้นายจ้าง และผู้ใช้แรงงานปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และรับผิดชอบในยุทธศาสตร์ป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปใช้ยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนด เพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกแห่งมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 จึงได้จัดทำโครงการ โรงงานสีขาว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดไม่ให้แพร่ขยายเข้าไปในสถานประกอบกิจการ และได้นำความรู้ที่ได้รับไปขยายผลให้กับครอบครัวของนายจ้างและผู้ใช้แรงงานลดจำนวนผู้ใช้แรงงานที่ติดยาเสพติดให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการส่งเสริม เชิญชวน เข้าร่วมโครงการ โรงงานสีขาว นอกจากการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในเรื่องโครงการ โรงงานสีขาวกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้จัดทำโครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม และขอความร่วมมือนายจ้างเจ้าของสถานประกอบกิจการที่มีปรับเจตคติที่ดีต่อลูกจ้างที่ตรวจพบว่าเป็นผู้เสพ / ผู้ติดยาเสพติด

หรือสารเสพติด ส่งเข้ารับการบำบัดรักษา และอนุญาตให้ถูกจ้างลาหยุดเพื่อบำบัดรักษาฟื้นฟู ระเบียบร้อยแล้วรับกลับเข้าทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง

ในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด โดยให้ถือว่าเป็นผู้ป่วยที่สมควรได้รับการ บำบัดรักษา และส่งเสริมให้มีโอกาสกลับคืนสู่ครอบครัว ชุมชน และดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขด้วย การดูแล เอาใจใส่ ด้วยความรัก ความอบอุ่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้การยอมรับแก่ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพมาแล้วเข้าทำงานในสถานประกอบการหรือศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคม นอกจากสถานประกอบการแล้ว จำเป็นอย่างยิ่ง ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ และ สื่อมวลชน ในการเปิดโอกาสให้การยอมรับ และปรับเปลี่ยนท่าทีที่มีต่อผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด เพื่อจะ ได้ทำให้ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ไม่หวนกลับไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอีก ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดปัญหาการ แพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาสังคมอื่นตามมา (พีระศักดิ์ ปานเสนห์ . 2552 : Online)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษา สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ อดุสาหกรรม และเป็นพนักงานบริษัทอิตาชิ เคมีคัล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการบริษัทด้วย เล็งเห็นว่าผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา นั้นอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเข้าทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาว่า ในปัจจุบันผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การยอมรับผู้เสพหรือ ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้มีโอกาสเข้า ทำงานในองค์กรมากน้อยเพียงใด

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการ ยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน อดุสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอดุสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอดุสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอดุสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค จังหวัด ระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และ ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม และจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ จำนวน โครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์กร ประเภทของอดุสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการ ดำเนินธุรกิจ และสภาพแรงงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยา

ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และประสบการณ์ การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรม แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน มี ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกัน มี ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีระดับการ ศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ได้รับการอบรม ความรู้แตกต่างกันมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การ ร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ จำนวน โครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์การ ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินงาน และสภาพแรงงาน แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.6: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

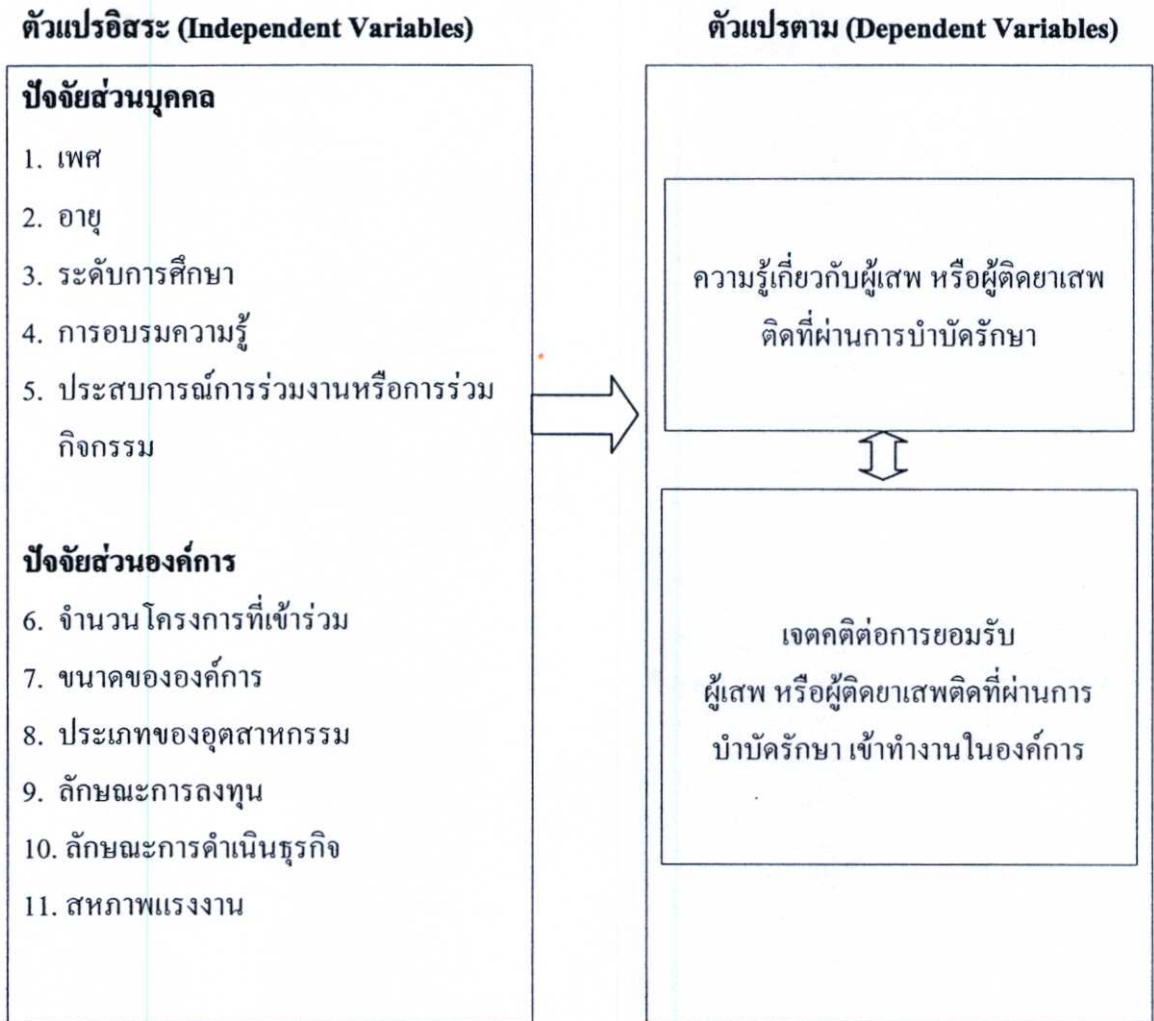
สมมติฐานที่ 5 : ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีความสัมพันธ์ กับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 75) และ สมชาย คนตรี (2541 : 27) ที่กล่าวว่า ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันและเป็นที่ยืนยันว่า เจตคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกทำการศึกษาความรู้และเจตคติ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และยังสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานได้ด้วย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น จำนวน 38 คน และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 157 คน (นิคมอุตสาหกรรมทั้งสองมีพื้นที่ที่ต่อเนื่องกัน ผู้ทำการวิจัยจึงได้รวมเป็นกลุ่มประชากรเดียวกัน) รวบรวมจากรายชื่อที่ทำการสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และที่ทำการนิคมอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ตามลำดับ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้และประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม
- 2) ปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และสภาพแรงงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- 1) ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา
- 2) เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแจกแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองและสรุปผลการศึกษาโดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา หมายถึง ผู้ที่เสพหรือมีความต้องการเสพสารเสพติดและได้รับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพด้านร่างกาย และจิตใจของผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ให้เลิกจากการเสพ และสามารถกลับไปดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติ

1.6.2 ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา หมายถึง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และความเข้าใจในเรื่องการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และได้รับค่าจ้างพร้อมกับสวัสดิการเหมือนกับพนักงานปกติ

1.6.3 เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นและลักษณะของความเชื่อ ความรู้สึกภายในของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานโดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อนำไปสู่ความพร้อมที่จะรับยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความชำนาญ ความตั้งใจและการปรับตัว

1.6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยโดยทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1.6.4.1 เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง

1.6.4.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเกิดตามบัตรประจำตัวประชาชนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.4.4 การอบรมความรู้ หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลนับตั้งแต่เริ่มการศึกษาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.4.5 ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม หมายถึง ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลนับตั้งแต่เริ่มการศึกษาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.5 ปัจจัยส่วนองค์กร หมายถึง ปัจจัยโดยทั่วไปขององค์กร ที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นพนักงานขององค์กรนั้นๆ ประกอบด้วย

1.6.5.1 จำนวนโครงการที่เข้าร่วม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนโครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กรที่เข้าร่วม หรือกิจกรรมป้องกันและส่งเสริมปัญหาเสพติดของสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย

1) โครงการโรงงานสีขาว หมายถึง โครงการที่ให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ให้แพร่ขยายเข้าไปในสถานประกอบการและ ได้นำความรู้ที่ได้รับไปขยายผลให้กับครอบครัวของนายจ้างและผู้ใช้แรงงานลดจำนวนผู้ใช้แรงงานที่ติดยาเสพติดให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

2) โครงการ TO BE NUMBER 1 หมายถึง โครงการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี เป็นองค์ประธาน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกและสร้างกระแสนิยมที่เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตให้แก่เยาวชน และการสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3) โครงการ CSR (Corporate social responsibility) ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

1.6.5.2 ขนาดขององค์กร หมายถึง ขนาดของบริษัทที่จำแนกตามขนาดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดคือ จำนวนการจ้างงานของพนักงาน โดยจำแนกดังนี้

- อุตสาหกรรมขนาดย่อม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน
- อุตสาหกรรมขนาดกลาง หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน
- อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเกิน 200 คน

1.6.5.3 ประเภทของอุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทอุตสาหกรรมที่แบ่งตาม ลักษณะของผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มยานยนต์ เหล็ก โลหะ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้า สีน้าอุปโภค บริโภค เคมีภัณฑ์ บริการและสาธารณูปโภค และอื่นๆ

1.6.5.4 ลักษณะการลงทุน หมายถึง การลงทุนประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการโดยแบ่งการลงทุนออกเป็น การลงทุนโดยคนไทย 100% การร่วมลงทุนโดยไทยและต่างชาติ และการลงทุนโดยต่างชาติ 100%

1.6.5.5 ลักษณะการค้าในธุรกิจ หมายถึง ธุรกิจที่บริษัทประกอบกิจการมีสินค้าและผลิตภัณฑ์ทั้งจำหน่ายภายในประเทศ และจำหน่ายต่างประเทศ

1.6.5.6 สภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นภายในบริษัทโดยตัวแทนของลูกจ้าง มีหน้าที่คอยดูแลสวัสดิการต่างๆและความเป็นอยู่ของพนักงาน เป็นตัวกลางในการเจรจาข้อเรียกร้องต่างๆระหว่างบริษัท ซึ่งจะต้องจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

1.6.6 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

1.6.7 โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง อาคารที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ผลิตสิ่งของเพื่อให้เป็นสินค้า โดยใช้เครื่องจักรเป็นปัจจัยหรือไม่ก็ตาม และรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงงานตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ ซึ่งตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น โดยประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้

2.1.1 ความหมายของความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) เป็นแนวคิดเพื่อสนับสนุนว่า ความรู้มีผลทำให้เจตคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Good (1973 : 325) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง(Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ

Mark (1980 : 45) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ โดยแบ่งออกเป็นความรู้ต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรือความรู้ต่อเรื่องในระดับกว้าง

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2535 : 7) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่น ระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ แบบแผน และเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ

Wikstrom and Normann (1994 : 9) ได้กล่าวไว้ใน The Modern American Dictionary ว่า ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ (Knowledge) ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truths) หรือหลักการ โดยทั่วไป (Principles)

2. ความรู้ คือ รู้ (Know) หรือ อาจจะรู้ (May be Know)

3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

สายสุนีย์ ปวดีนันท์ (2541 : 28) สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง ข้อมูล รายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบ สิ่งเหล่านั้นได้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533 : 1 – 3) กล่าวว่า ความรู้เป็นผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์และผลกระทบต่อผู้รับสารในเชิงความรู้ในแนวคิดทางการสื่อสาร อาจปรากฏ ได้จากสาเหตุ 5 ประการดังนี้

1. การตอบข้อสงสัย (Ambiguity resolution) ผู้รับสารมักแสวงหาข่าวสารอยู่เสมอ จึงต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ เพื่อตอบข้อสงสัยและความสับสนของคน

2. การสร้างเจตคติ (Attitude formation) ผลกระทบเชิงความรู้ต่อการปลูกฝังเจตคตินั้นส่วนมากมักใช้กับการเผยแพร่แนวคิดหรือพฤติกรรมเพื่อเกิดการยอมรับ

3. การกำหนดวาระ (Agenda setting) เป็นผลกระทบเชิงความรู้ที่สื่อ (Media) กระจายออกไปเพื่อให้ประชาชนตระหนักและผูกพันกับประเด็นวาระที่สื่อกำหนดขึ้น หากตรงกับค่านิยมแล้วผู้รับสารก็จะเลือกข่าวสารนั้น

4. การพอกพูนระบบความเชื่อ (Expansion of the belief system) การสื่อสารในสังคมมักกระจายความเชื่อค่านิยมและอุดมการณ์ด้านต่างๆ ไปสู่ประชาชน

5. การรู้แจ้งต่อค่านิยม (Value clarification) ความขัดแย้งในเรื่องค่านิยมและอุดมการณ์เป็นภาวะปกติของสังคม สื่อมวลชนที่นำเสนอข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงย่อม ทำให้ประชาชนผู้รับข่าวสารเข้าใจถึงค่านิยมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้นการเกิดความรู้ระดับใดก็ตามย่อมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึนึกคิด ซึ่งมีผลมาจากการสั่งสมประสบการณ์เกิดความคิดความรู้สึหรืออาจเข้าใจได้ว่าความรู้เป็นบ่อเกิดเจตคติ

2.1.2 ระดับความรู้

สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548: 16) มีแนวคิด การแบ่งระดับความรู้เป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 : Know -what (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงรับรู้ หรือ ความรู้ที่ได้รับมาจากการเรียน เห็นหรือจดจำ มีลักษณะเป็นความรู้ในภาคทฤษฎีว่า สิ่งนั้นคืออะไร

ระดับที่ 2: Know-how (รู้ว่าเป็นอย่างไร /รู้วิธีการ) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ระดับที่ 3 : Know-why (รู้ทำไม /รู้เหตุผล) เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนขึ้น ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 : Care -why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

ดังนั้นในการจัดการความรู้ องค์การต้องคำนึงถึงระดับของความรู้เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลด้วย

2.1.3 ประเภทของความรู้

Bloom, et. al. (อ้างใน ชิดหทัย ภัทรชยานนท์. 2542 : 12 – 14) สามารถจำแนกความรู้ออกเป็น 3 ประเภท โดยเรียงลำดับจากที่ซับซ้อนน้อยที่สุดไปหาที่ซับซ้อนมากที่สุดดังนี้

2.1.3.1 ความรู้เฉพาะสิ่ง (Knowledge of specifics) คือ การระลึกถึงสิ่งเฉพาะและชิ้นส่วนของสารที่อยู่โดดเดี่ยว การเน้นอยู่ที่สัญลักษณ์ที่มีความหมายเชิงรูปธรรม เรื่องนี้จัดอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของความเป็นนามธรรม เรื่องนี้อาจได้รับการคิดว่าเป็นหน่วยของสิ่งที่ซับซ้อน และเป็นนามธรรมของความรู้ที่สร้างขึ้นได้แก่

1) ความรู้เฉพาะ (Knowledge of terminology) เป็นความรู้ในเรื่องสัญลักษณ์ จำเพาะบางอย่าง(ทั้งภาษาและมีใช้ภาษา) รวมทั้งความรู้ทางสัญลักษณ์ที่ยอมรับกันแล้ว ความรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งอาจเคยใช้เพียงครั้งเดียว หรือความรู้ในเรื่องที่เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ของสัญลักษณ์นั้น ๆ

2) ความรู้ข้อเท็จจริงเฉพาะสิ่ง (Knowledge of specific facts) เป็นความรู้ในเรื่องวันที่ เหตุการณ์ บุคคล สถานที่ ฯลฯ ซึ่งอาจรวมสาระที่ถูกต้องและเฉพาะเจาะจง เช่น วันที่แน่นอนหรือปรากฏการณ์ที่มากหรือน้อยอย่างชัดเจน อาจรวมสาระเชิงประมาณ เช่น ช่วงเวลาโดยประมาณหรือลำดับความมากน้อยโดยทั่วไปของปรากฏการณ์

2.1.3.2 ความรู้เรื่องวิถีและวิธีการจัดการกระทำกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of way and means of dealing with specifics) คือ ความรู้ในเรื่องวิถีทางในการจัดระเบียบการศึกษาในการตัดสินใจและการวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีการค้นคว้าลำดับผลที่ได้ตามเวลาปฏิบัติ และมาตรฐานของการตัดสินใจในแต่ละสาขา และรูปแบบของการจัดระเบียบตามสาขาที่กำหนด และดำเนินการ ความรู้นี้จัดอยู่ในระดับกลางของความเป็นนามธรรมอยู่ระหว่างความรู้เฉพาะสิ่งทั่วไป ไม่ต้องการให้นักเรียนทำกิจกรรมต้องอาศัยเนื้อหา แต่ต้องการให้นักเรียนเกิดความสำนึกอย่างเจียบ ๆ ตามธรรมชาติ ได้แก่

1) ความรู้แบบแผนนิยม (Knowledge of conventions) เป็นความรู้ใน

เรื่องลักษณะของวิถีทางในการจัดทำ และการนำเสนอความคิดและปรากฏการณ์ เพื่อการสื่อความหมายและสอดคล้องผู้ทำงานสาขาวิชาที่ใช้ประโยชน์แบบฉบับทางการปฏิบัติ และรูปแบบซึ่งเหมาะสมที่สุดกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมองดูเหมาะสมที่สุดกับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตว่าแม้รูปแบบและประเพณีนิยมจะเป็นสิ่งสมมติขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจหรือมีอำนาจมาจากพื้นฐานทั้งหลายก็ตาม รูปแบบและประเพณีนิยมก็ยังคงมีอยู่เพราะเป็นผลงานของการตกลงของคนกลุ่มใหญ่ หรือเกิดจากการที่คนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวปรากฏการณ์หรือปัญหา

2) ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์ (Knowledge of trends and Sequence) เป็นความรู้เรื่องกระบวนการ ทิศทาง และการเคลื่อนที่ของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเวลา

3) ความรู้เรื่องการจัดจำพวกและประเภท (Knowledge of classification and categories) เป็นความรู้เรื่องชั้นต่าง ๆ ชุด ส่วน และการจัดเรียงเรียง ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของสาขาวิชาที่กำหนดจุดมุ่งหมายของการโต้แย้งหรือปัญหาที่นำมา

4) ความรู้เรื่องเกณฑ์ (Knowledge of criteria) เป็นความรู้เรื่องเกณฑ์ตามข้อเท็จจริง หลักการ ความคิดเห็น และการปฏิบัติที่ได้รับการทดสอบหรือได้รับการตัดสินใจ

5) ความรู้เรื่องระเบียบวิธี (Knowledge of methodology) เป็นความรู้เรื่องวิธีสืบสวนทางเทคนิค และกระบวนการที่ใช้ในบางสาขา และที่ซึ่งใช้สืบสวนปัญหาและปรากฏการณ์บางอย่างการเน้นความรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องวิธีการมากกว่าความสามารถในการใช้วิธีการ

2.1.3.3 ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมในสาขาต่าง ๆ (Knowledge of the universals and abstractions in field) คือ ความรู้เรื่องแผนและรูปแบบที่สำคัญ ๆ ที่ปรากฏและความคิดได้ รับ การจัดรวบรวมไว้ โครงสร้าง ทฤษฎี และข้อสรุปจำนวนมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อสาขาวิชาหรือซึ่งนำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหา ระดับนี้จัดเป็นระดับที่สูงสุดของความ เป็นนามธรรมและความซับซ้อน ได้แก่

1) ความรู้เรื่องหลักและข้อสรุปทั่วไป (Knowledge of principle and generalization) เป็นเรื่องความเป็นนามธรรมบางอย่าง ซึ่งสรุปข้อสังเกตปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม และมีคุณค่าในการอธิบาย บรรยาย ทำนาย หรือกำหนดการกระทำ หรือทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) ความรู้เรื่องทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of theories and structures) เป็นความรู้เรื่องตัวหลักการและข้อสรุปทั่วไป รวมทั้งความสัมพันธ์ของมัน ซึ่งแสดงให้เห็นภาพพจน์ของเหตุการณ์ ปัญหา หรือสาขาที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนครอบคลุมและเป็นระบบที่เป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมมากที่สุด และได้รับการนำมาใช้แสดงความสัมพันธ์และการจัดระเบียบของสิ่งจำเพาะต่าง ๆ จำนวนมาก

2.1.4 วิธีวัดความรู้

สุมาลี จันทร์ชชอ (2542 : 54 – 69) ได้กล่าวถึงการสร้างแบบทดสอบ เพื่อวัดความสามารถในแต่ละขั้นตามแนวคิดโครงสร้างความรู้ 6 ขั้น จากขั้นตอนที่ง่ายที่สุดไปยังขั้นตอนที่ยากและซับซ้อนมากขึ้น

1. วิธีวัดระดับความรู้ความจำ เป็นการวัดความสามารถขั้นต่ำสุด การถามเพื่อวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้ระลึกถึง ทั้งในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและทั่วไป คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดความจำเนื้อเรื่อง ข้อคำถามวัดความจำวิธีดำเนินการ และข้อคำถามวัดความจำความรู้รอบยอด

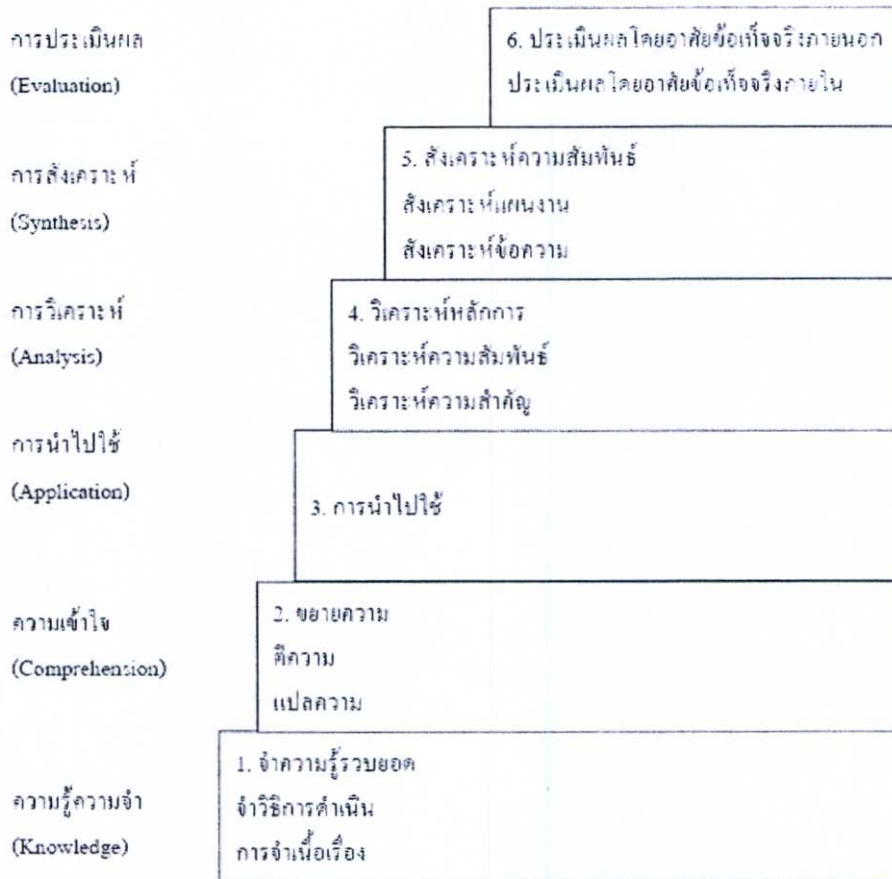
2. วิธีวัดระดับความเข้าใจ เป็นการวัดความสามารถที่สูงกว่าความรู้ความจำ แต่ผู้ตอบยังคงมีความรู้ความจำเป็นพื้นฐานมาก่อนจึงจะมีความเข้าใจ คำถามจะไม่ถามตรงจากตำราหรือสิ่งที่สอนไว้ แต่โยงความรู้ที่เรียนมาสัมพันธ์กับคำถาม แล้วเปลี่ยนเป็นคำตอบใหม่ ภาษาหรือสำนวนใหม่ รูปแบบใหม่ ๆ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดความสามารถในการแปลความ ข้อคำถามวัดความสามารถในการตีความ และข้อคำถามวัดความสามารถในการขยายความ

3. การวัดระดับการนำไปใช้เป็นการวัดความสามารถในการนำเอาความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการนำไปใช้

4. วิธีการวัดระดับวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราวความคิดการปฏิบัติออกเป็นระดับย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงและคุณสมบัติบางประการ คำถามที่ใช้วัดในระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสำคัญ ข้อคำถามวัดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และข้อคำถามวิเคราะห์หลักการ

5. วิธีการวัดระดับสังเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสม ผสานรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูล สร้างเป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถดังกล่าวเป็นพื้นฐานของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ ข้อความข้อคำถามวัดการสังเคราะห์แผนงานและข้อคำถามวัดการสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. วิธีการวัดระดับประเมินค่า เป็นการวัดความสามารถในการสรุปคุณค่าหรือตีราคาเกี่ยวกับเรื่องราวความคิดพฤติกรรม ว่าดี – เลว เหมาะ – ไม่เหมาะ เพื่อจุดประสงค์บางประการ คำถามที่ใช้วัดระดับนี้ได้แก่ ข้อคำถามวัดระดับการประเมินโดยเกณฑ์ภายใน และข้อคำถามวัดระดับการประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก การวัดความรู้ทั้ง 6 ขั้นนี้ สามารถเขียนขั้นตอนการวัดจากระดับความรู้ระดับต่ำ ขึ้นมาหาระดับสูง ได้ดังภาพที่ 2.1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 การวัดระดับการเรียนรู้ด้านความรู้ ความคิด ตามแนวคิดของ Bloom, et. al.

2.1.5 เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้

ในที่นี้จะกล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมกันมากที่สุด คือแบบสอบถาม(บุญธรรมกิจปริดาบริสุทธิ.2531 : 21 – 25)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 96 – 97) กล่าวถึง แบบสอบถาม (Test) คือ ชุดของสิ่งเร้าที่นำไปใช้กระตุ้นให้บุคคลตอบสนองออกมาของสิ่งเร้านี้มักจะอยู่ในรูปของข้อความ ซึ่งอาจให้เขียนคำตอบให้แสดงพฤติกรรมให้พูดออกมาทางวาจาก็ได้ ทำให้สามารถวัดได้ สังเกตได้ และนำไปสู่การแปลความหมายได้ แบบทดสอบนี้สามารถใช้ได้กับข้อมูลทั้งทางด้านพุทธิปัญญา ด้านจิต อารมณ์ และด้านทักษะ แต่นิยมใช้วัดทางพุทธิปัญญาเป็นส่วนใหญ่ โดยชนิดของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ชนิดดังนี้

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้จากประสบการณ์ทั้งปวง ทั้งจากที่บ้านและสถาบันการศึกษา แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

- แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher – made test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างกันโดยทั่วไป เมื่อต้องใช้ก็สร้างขึ้นใช้แล้วก็เลิกกันไป ถ้านำมาใช้ก็ก็ต้องดัดแปลงปรับปรุงแก้ไข เพราะเป็นแบบทดสอบที่ขาดคุณภาพ

- แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน (Standardized test) เป็นแบบทดสอบที่ได้มีการพัฒนาด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติมาแล้วหลายครั้งหลายหนจนมีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อานาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ปกติ ให้เปรียบเทียบด้วย รวมความแล้วต้องมีมาตรฐานทั้งด้านการดำเนินการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

แบบทดสอบทั้ง 2 ประการนี้จะถามเนื้อหาเหมือนกัน คือ ถามสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอน ซึ่งจัดกลุ่มการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบทดสอบได้ 6 ประเภท คือ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

รูปแบบของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่นิยมใช้กันอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1.1) แบบปากเปล่า (Oral test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดีถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อยเพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียดเพราะสามารถโต้ตอบกันได้

1.2) แบบเขียนตอบ (Paper-pencil test) เป็นการสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบปากเปล่าเนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีเวลาจำกัดซึ่งสามารถแบ่งเขียนตอบได้ 2 แบบคือ

- แบบความเรียง (Essay type) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเองแสดงเจตคติและความรู้สึกนึกคิด ได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อเรื่องที่กำหนดให้เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสียเพราะการให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยยาก

- แบบจำกัดคำตอบ (Fixed-response type) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบถูกผิด (True – false), แบบเติมคำ (Completion), แบบจับคู่ (Matching) และแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

1.3) แบบปฏิบัติ (Performance test) เป็นการทดสอบที่ให้ผู้สอบได้แสดงการปฏิบัติออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริงๆ เช่น การทดสอบทางดนตรีช่างกล พลศึกษา เป็นต้น

2) แบบทดสอบวัดความถนัดหรือตัวปัญญา (Aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดศักยภาพระดับสูงของบุคคลว่ามีสมรรถภาพในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และควรเรียนด้านใดหรือทำงานด้านใดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างดี แบบทดสอบประเภทนี้อาจแบ่งย่อยเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) แบบทดสอบความถนัดในการเรียน (Scholastic aptitude test) เป็นแบบทดสอบความถนัดที่ใช้วัดความสามารถทางวิชาการ ว่ามีความถนัดในวิชาการอะไร ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเรียนต่อทางแขนงวิชานั้น และจะสามารถเรียนไปได้มากน้อยเพียงใด

2.2) แบบทดสอบความถนัดจำเพาะ (Specific aptitude test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคล เช่น ความสามารถทางด้านดนตรี ด้านการแพทย์ เป็นต้น ใช้สำหรับการแนะแนว การเลือกอาชีพ ซึ่งนักวัดผลแบ่งกลุ่มความถนัดเป็น 7 ด้านคือ ความถนัดด้านภาษา (Verbal factor), ความถนัดในการใช้คำ (Word fluency factor), ความถนัดด้านตัวเลข (Number verbal factor), ความถนัดด้านมิติสัมพันธ์ (Space Factor), ความถนัดด้านความจำ (Memory factor), ความถนัดด้านสังเกตรับรู้ (Perception factor) และความถนัดในการใช้เหตุผล (Reasoning factor)

3) แบบทดสอบวัดความสัมพันธ์ของบุคคลต่อสังคม แบบทดสอบประเภทนี้จะวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการปรับตัวของบุคคลในสังคม วัดความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ แบบทดสอบประเภทนี้มีอยู่ในรูปแบบทดสอบตามวัตถุประสงค์ของบุคคล เช่นแบบทดสอบความเกรงใจ แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ แบบสำรวจความสนใจต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

2.2.1 ความหมายของเจตคติ

คำจำกัดความของ “เจตคติ” นั้น นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้ Gary (1992 : 127) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมั่นคงเพื่อตอบสนองเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ บุคคล หรือประเภทของบุคคล

Coon (1998 : 588) กล่าวว่า เจตคติการผสมผสานของความเชื่อและอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อบุคคลอื่น ๆ หรือสถานการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

Plotnik (1999 : 588) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความเชื่อหรือความเห็นใด ๆ ที่ได้จากการประเมินสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องจากเชิงลบจนถึงเชิงบวก และสิ่งนั้นมีผลทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่แน่นอนต่อสิ่งของบุคคล หรือสถานการณ์นั้น ๆ

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 184) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่งอาจจะวัดออกมาได้ในเชิงของความเข้มของการตอบสนองนั้น ๆ ว่าอ่อนหรือเข้มมากน้อยเพียงใด

นพมาศ ชีรเวทิน (2539 : 89) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความเชื่อ และความรู้สึกบางสิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้วเจตคติก่อนข้างคงทนและสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกลบหรือถูกลบของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆไปในทางทิศหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

จากความหมายของเจตคติดังกล่าว สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะความเชื่อความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ และเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ โดยอาจมีผลทั้งทางบวกหรือทางลบ เช่น ชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ดังนั้น เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร หมายถึง ลักษณะของความเชื่อ ความรู้สึกภายในของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในด้านความชำนาญ ความตั้งใจและการปรับตัว โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อนำไปสู่ความพร้อมที่จะยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของเจตคติ

Feldman (1998: 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของหรือที่เรียกกันว่า The ABC tripartite model ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) คือผลรวมของการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวกและเชิงรับ
- 2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือ แนวโน้มหรือความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ
- 3) องค์ประกอบด้วยความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) คือ ความเชื่อ (Belief) และความคิด (Thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์กันและกันไม่สามารถแยกจากกันได้ การแสดงออกทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์

พรทิพย์ บุญนิพัทธ์ (2549) สามารถแยกองค์ประกอบของ เจตคติ ได้ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคล ที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบ และไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมี เจตคติ ที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมี เจตคติ ที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตาม บุคลิกภาพ ของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจาก องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมายแต่อาจรวมเป็นหัวข้อใหญ่ 3 หัวข้อ คือ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลของบุคคลอื่น และปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ ในบรรดาแหล่งที่มาทั้ง 3 นี้ อิทธิพลของบุคคลอื่นมีผลต่อเจตคติมากที่สุด

นอกจากนี้แนวความคิดเจตคติมี 3 องค์ประกอบแล้ว มีนักจิตวิทยาบางกลุ่มเสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไปดังนี้ (บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธ์. 2540 : 240)

1) เจตคติสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่าเจตคติมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น คือ องค์ประกอบด้านความรู้ กับองค์ประกอบด้านท่าที ความรู้สึกนักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Katz และ Rosenberg

2) เจตคติองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่าเจตคติมีเพียงองค์ประกอบเดียวคือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติในทางชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้แก่ Bem , Fishbein & Ajzan , Insko & Thurstone

2.2.3 ประเภทของ เจตคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 167) บุคคลสามารถแสดง เจตคติ ออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. เจตคติ ทางเชิงบวก เป็น เจตคติ ที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึก หรือ อารมณ์ จากสภาพจิตใจ ได้ตอบ ในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือ เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์การ สถาบัน และการดำเนิน กิจการของ องค์การ อื่นๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกร ย่อมมีเจตคติ ทางบวก หรือ มีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตร และให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วย การเข้าเป็นสมาชิก และร่วมในกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

2. เจตคติทางลบ หรือ ไม่ดี คือ เจตคติ ที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ หรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงานองค์การ สถาบัน และการดำเนินกิจการของ องค์การ และอื่นๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมี เจตคติ เชิงลบต่อบริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้น ในจิตใจของเขา จนพยายาม ประพฤติ และปฏิบัติต่อต้าน กฎระเบียบของบริษัท อยู่เสมอ

3. ประเภทที่สาม ซึ่งเป็นประเภทสุดท้าย คือ เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การ และอื่นๆ โดยสิ้นเชิง

เช่น นักศึกษาบางคนอาจมี เจตคติ นิ่งเฉยอย่าง ไม่มีความคิดเห็น ต่อปัญหาได้เพียง เรื่องกฎระเบียบ ว่า ด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา

เจตคติ ทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ ขึ้นอยู่กับความ มั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์

2.2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

Coon (1998 : 677-679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติดังต่อไปนี้

- 1) การติดต่อโดยตรง (Direct contact) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีเป้าหมาย ของเจตคติ
- 2) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with others) จากการสนทนาได้ตอบกับ ผู้ที่มีเจตคติเฉพาะเรื่อง
- 3) การอบรมเลี้ยงดู (Child rearing) เป็นผลมาจากค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติ ของพ่อแม่
- 4) การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group member)
- 5) สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงสื่อ เช่น นิตยสารและโทรทัศน์ ที่เข้าถึง ผู้รับจำนวนมาก
- 6) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

- 1) การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังเจตคติตั้งแต่เด็ก สังกัดได้ชัดจากที่ได้รับ กล่อมเกลามาจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว
- 2) การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอม เจตคติของบุคคล
- 3) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้เจตคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกันได้
- 4) การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบเจตคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นตัว ต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ

Thriandis (อ้างใน ศรีณย์ สิงห์ทน. 2539 : 34) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งสำคัญที่ ทำให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

- 1) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยการเลียนแบบบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพล จะทำให้เกิดเจตคติขึ้นมาได้ เช่น การเลียนแบบพ่อแม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กสูง
- 2) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experiences) เมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ ที่ดีหรือไม่ดีเฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะทำให้เกิดเจตคติในเรื่องนั้น ไปตามประสบการณ์ที่

ได้รับ

3) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional factors) โดยเจตคติหลายอย่างของบุคคลอาจเกิดได้จากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน

4) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from others) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารนั้นได้

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 23) กล่าวว่า เจตคติของแต่ละคนจะเกิดจากการเรียนรู้ โดยการเลียนแบบบุคคลข้างเคียง โดยเฉพาะจากบุคคลใกล้ชิด และจากสื่อมวลชนที่เสนอข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดเป็นความรู้สึกในทางบวกและทาลบต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ได้นอกจากนั้นเจตคติอาจเกิดจากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นได้รับมาในอดีต

จำลอง เงินดี (2541 : 372) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติจิงบุคคลอื่นที่เรามีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมภายในกลุ่มของตนนั้น บุคคลจะถือว่าเป็นรางวัลเมื่อได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม เจตคติส่วนมากของเราได้มาจากการกระทำของเราที่ทำลงไปแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นกับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้โดยได้รับจากการอบรมเลี้ยงดู จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน และจากการเลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติ

2.2.5 บทบาทของเจตคติ

จระไน แกน โกศล (2529 : 590) กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงเจตคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1) ประเภทแรก ได้แก่ เจตคติเชิงบวก เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมามีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่น ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรย่อมมีเจตคติเชิงบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

2) ประเภทที่สอง ได้แก่ เจตคติในทางลบหรือไม่ดี คือ เจตคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบันและการดำเนินกิจการองค์กรอื่น ๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมีเจตคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในใจของเขา จนพยายามพฤติกรรมและ ปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3) ประเภทที่สาม ได้แก่ เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคน

อาจมีเจตคติหนึ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาได้เพียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบของนักศึกษา

อนึ่งเจตคติทั้ง 3 ประการนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมและอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคลสิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าเจตคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็นสาธารณมติไป

2.2.6 การเปลี่ยนเจตคติ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม (Theories of Attitude and Behavior Change) ของ Zimbardo, G. et. al. (1977 : 49-53) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงของเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้ คือ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจดี เจตคติก็จะเปลี่ยนแปลง เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงก็จะมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ความรู้ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 อย่างนี้ มีความเชื่อมโยงกัน การที่จะทำให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด ก็ต้องพยายามเปลี่ยนเจตคติเสียก่อน โดยการให้ความรู้

Aizon and Fishbein (อ้างใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 1-3) กล่าวว่า นักจิตวิทยาและผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเห็นพ้องต้องกันว่า เจตคติจะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินของบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก อารมณ์ ตามทฤษฎีทางเจตคติเชื่อว่า เจตคติสามารถเรียนรู้ได้ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็สามารถคงอยู่ในช่วงระยะหนึ่ง เจตคติเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคล บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งสืบเนื่อง (ส่วนหนึ่ง) มาจากเจตคติและพฤติกรรมนั้น ๆ จะสอดคล้องกับเจตคติด้วย

การศึกษาโดยภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างในวิไลลักษณ์ ชมพูศรี. 2544: 57-58) พบว่า เจตคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น โดยผ่านจากสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุการเกิดการเปลี่ยนแปลง เจตคติ ได้แก่

1) ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลทำให้ ความคิดความเข้าใจของคนๆนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2) ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจาก

ความเข้าใจของตนเกิดขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น
วิธีการหนึ่งก็คือเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3) การถูกบังคับให้ยินยอม การถูกบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติ
เช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่น การ
บังคับ ในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมายบทบัญญัติต่าง ๆ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกบุคคลอาจ
เปลี่ยนเจตคติคล้ายตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน
กลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้อง
กับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตามสภาพการณ์นั้น

5) การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจาก
ได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์
ที่ไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากการถูกลงโทษ บุคคลก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6) การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชน
ไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่าง ๆ รวมทั้งโทรทัศน์
และภาพยนตร์ แต่อย่างไรก็ดีสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้มากน้อย
แค่ไหนนั้นต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

6.1) แหล่งข้อมูล (Source) เราจะต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้
ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าฟังพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าทีเป็นศัตรู
หรือเป็นผู้มีอำนาจ คุณสมบัติเหล่านี้จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับอย่างมาก

6.2) วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูล
ด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้นหรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกันวิธีการให้ข้อมูล
ที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วยเป็นต้น

6.3) ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้
เกิดความกลัว ชี้ให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

6.4) ผู้รับข้อมูล (Audience) ผู้รับข้อมูลมีลักษณะและคุณสมบัติอย่างไร เช่น
เพศ อายุ สติปัญญา การศึกษา ประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูล เป็นต้น

2.2.7 วิธีการวัดเจตคติ

วิธีการวัดเจตคติ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ควรวัดออกมาในรูปของข้อเขียนหรือคำพูด ซึ่ง
อาจวัดได้ไม่แน่นอน ควรจะวัดเจตคติจากพฤติกรรมที่แสดงออกจริงๆ แต่ก็อาจคลาดเคลื่อนได้
เพราะพฤติกรรมของคนเราอาจบิดเบือนจากเจตคติที่มีอยู่จริง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งข้อเขียนและคำพูดที่แสดงออกจริงๆ เป็นเพียงเครื่องชี้เท่านั้น ข้อมจะมีความคลาดเคลื่อนตามหลักการวัดเป็นธรรมดา จึงได้ใช้วิธีวัดเจตคติจากการตอบว่า “เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย” กับข้อความที่ใช้วัดเจตคติ

วิธีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert) แบบวัดเจตคติของลิเคอร์ทอาศัยแนวคิดในแง่เทคนิคการทดสอบ และวัดผลทางด้านสถิติปัญหาในทำนองที่ว่า “สถิติปัญหาทั้งหลายมีแนวการแจกแจงในลักษณะโค้งปกติ” ลิเคอร์ทจึงยึดหลักว่าเจตคติทั้งหลายมีการแจกแจงในลักษณะโค้งปกติเช่นกัน และใช้ “หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน” (Standard Deviation Units) เป็นเกณฑ์ในการวัดขนาดทิศทางและความเข้มของเจตคติที่ต้องการวัด หลักในการสร้างแบบการวัดเจตคติของลิเคอร์ท โดยสรุปดังนี้

1. สร้างข้อความ หรือข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยให้มีข้อความทั้ง 2 ประเภท คือ ข้อความแสดงเจตคติที่ดีและข้อความแสดงเจตคติที่ไม่ดี และควรสร้างให้มีจำนวนเท่าๆกันทั้งสองประเภท

2. เอาข้อคำถามแต่ละประเภทไปให้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้พิจารณาแล้วว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อคำตอบโดยประมาณว่าเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อข้อความนั้นๆ ในแง่มุมใด 5 ลักษณะคำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การกำหนดน้ำหนักของค่าน้ำหนักคำตอบ

- 3.1 ข้อความประเภที่มีเจตคติที่ดี ให้น้ำหนักสูงสุด อยู่ที่คำตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ ต่ำสุดอยู่ที่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ข้อความประเภที่มีเจตคติที่ไม่ดี ให้น้ำหนักสูงสุด อยู่ที่คำตอบ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และต่ำสุด อยู่ที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

4. หากคุณภาพเครื่องมือ

- 4.1 ด้านความเที่ยงตรง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ

- 4.2 ด้านความเชื่อมั่น หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากการที่นำไปทดลองใช้ (Try out) โดยวิธี Alpha Coefficient

2.2.8 มาตรการวัดเจตคติ

มาตรการวัดเจตคติที่พบมากในงานวิจัยในปัจจุบัน ประกอบด้วยมาตรการวัดเจตคติแบบลิเคอร์ท (Likert) เทอร์สโตน (Thurstone) ออสกู๊ด (Osgood) และกัตต์แมน (Guttman) แต่ในบรรดามาตรการวัดเจตคติที่ใช้กันอยู่ตรงนี้ มาตรการแบบลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) เป็นมาตรการวัดเจตคติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากสามารถวัดเจตคติได้กว้างขวางกว่าแบบอื่นๆ และสามารถวัดเจตคติได้ทุกเรื่อง นอกจากนั้นค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ยังมีค่าสูงกว่ามาตรการแบบอื่นๆ อีกด้วย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531 :189)

มาตรวัดเจตคติแบบลิเคอร์ท์ที่สร้างไว้แต่เดิมนั้นกำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตรวัดประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนข้อความทั้งสองด้านในปริมาณเท่าๆกัน ข้อความอาจมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนของการตอบแต่ละตัวเลือก กระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary Weighting Method ซึ่งเป็นการกำหนดให้แต่ละตัวเลือกมีน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2, 1 และเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ , 2538 : 107)

2.2.9 ประโยชน์ของเจตคติ

เรืองยศ นันทเสน (2531 : 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่าง ๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติด้อยของเจตคติที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพความพอใจงานเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์การการเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงาน และช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

Katz (อ้างในนพมาศ 2534:130) มองว่าเจตคติมีประโยชน์และหน้าที่ คือ

- 1) เป็นประโยชน์โดยการเป็นเครื่องมือ ปรับตัว และเป็นประโยชน์ในการใช้เพื่อทำการต่างๆ
- 2) ทำประโยชน์โดยการใช้ป้องกัน สภาวะจิตใจ หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคล (Egodefensive Function) เพราะความคิด หรือความเชื่อบางอย่าง สามารถทำให้ผู้เชื่อ หรือคิดสบายใจ ส่วนจะผิดจะถูกเป็นอีกเรื่องหนึ่ง
- 3) เจตคติทำหน้าที่แสดงค่านิยม ให้คนเห็นหรือรับรู้ (Value Expressive Function)
- 4) มีประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ทางความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้คนและสิ่งต่างๆ
- 5) ช่วยให้บุคคลมีหลักการ และกฎเกณฑ์ ในการแสดงพฤติกรรมหรือ ช่วยพัฒนาค่านิยมให้กับบุคคล การที่บุคคลมี ทศนคติที่ดีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคล สามารถประเมินและ ตัดสินได้ว่าควรจะเลือกประพติอย่างไร จึงจะเหมาะสมและดีงาม

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

2.3.1 ยาเสพติด

2.3.1.1 ความหมายของยาเสพติด

คำว่า “ ยาเสพติด ” มีความหมายครอบคลุมทั้งยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์และสารระเหย ได้มีผู้ให้ความหมายของยาเสพติดไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2537:13-15) ได้ให้ความหมายของยาเสพติดไว้ 2 ลักษณะ คือ

ความหมายโดยทั่วไป

ยาเสพติด หมายถึง สารหรือยาที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติหรือจากการสังเคราะห์ ซึ่งเมื่อบุคคลใดเสพหรือได้รับเข้าไปในร่างกายซ้ำๆ กันแล้วไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม เป็นช่วงระยะๆ หรือติดต่อกันก็ตาม จะทำให้บุคคลนั้นต้องตกอยู่ในอำนาจ หรือเป็นทาสของสิ่งนั้นทางด้านร่างกายและจิตใจเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังอาจต้องเพิ่มปริมาณการเสพขึ้นเรื่อยๆ หรือทำให้สุขภาพของผู้เสพเสื่อมโทรมลง และเมื่อถึงเวลาอยากเสพแล้วไม่ได้เสพ จะมีอาการผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือเฉพาะทางด้านจิตใจเกิดขึ้นในผู้เสพนั้น

ความหมายตามกฎหมาย

ยาเสพติดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2519 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 2 พ.ศ.2534 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ยาเสพติดให้โทษ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522

ยาเสพติดให้โทษ หมายความว่า สารเคมีหรือวัตถุชนิดใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใดๆ ก็ตาม ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องการเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเรื่อยๆ มีอาการถอนยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงตลอดเวลา และสุขภาพโดยทั่วไปจะทรุดโทรมลง นอกจากนี้ให้รวมถึงพืชที่เป็น หรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

2) วัตถุออกฤทธิ์ ตามพระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ.2518 วัตถุออกฤทธิ์ หมายความว่า วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทที่เป็นสิ่งธรรมชาติ หรือสิ่งที่ได้จากธรรมชาติ หรือวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทที่เป็นวัตถุสังเคราะห์ ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3) สารระเหย ตามพระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ.2533 สารระเหย หมายความว่า สารเคมีหรือผลิตภัณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง สาธารณสุขและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงอุตสาหกรรมประกาศว่าเป็นสารระเหย

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงใน เรื่องชัช บุญศักดิ์, 2527 : 95) ได้ให้ความหมาย ของยา เสพติดไว้ว่า หมายถึง ยาหรือสารเคมีที่เสพเข้าสู่ร่างกายแล้วทำให้เกิดพิษเรื้อรังแก่ร่างกายของผู้เสพ และก่อให้เกิดความเสื่อมโทรม ไปถึงสังคมอีกด้วย นอกจากนี้ยาเสพติดยังมีคุณลักษณะพิเศษอีก 3 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดความต้องการอย่างแรงกล้าทั้งร่างกายและจิตใจ ที่จะหายามาเสพให้ได้ ต่อเนื่องเป็นระยะๆ และจะต้องเสาะแสวงหายามาเสพให้ได้ไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีใดก็ตาม
- 2) ผู้เสพต้องยอมทนในสภาพอยู่ภายใต้บังคับให้ต้องเสพ ถือว่าเป็นโทษของยาต้อง เสพยานั้นตลอดไป จะหยุดเสพไม่ได้
- 3) ผู้เสพต้องเพิ่มปริมาณในการเสพยาเสพติดมากขึ้นเรื่อยๆ จนเป็นอันตรายแก่ ร่างกายและจิตใจ

2.3.1.2 สาเหตุของการติดยาเสพติด

อรวรรณ หุ่นดี (2531: 101-105) กล่าวว่า คนที่ติดยาเสพติดส่วนมากมักจะเป็นคนที่มีบุคลิก “ชอบเอาแต่พึ่งพิงผู้อื่น” คนประเภทนี้เมื่อได้พบสิ่งใดที่ทำความพึงพอใจให้ตนสบายใจ ก็จะยึด เหนี่ยวเอาไว้เป็นที่พึ่ง โดยที่จะเอาตัวเองไปเกาะเกี่ยวกับสิ่งนั้นอย่างถาวร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงสา เหตุของการติดยาเสพติด สรุปได้ 8 ประการ ประการแรก จากการที่บุคคลนั้นมีโอกาสอยู่ใกล้ชิดกับ ยาเสพติด สามารถหยิบยาเสพติดมาใช้ได้สะดวก ประการที่สอง การอยู่ใกล้ชิดกับผู้ติดยาเสพติด ประการที่สาม การใช้ยาอันตรายเพื่อลดปัญหา ประการที่สี่ ความอยากรู้อยากเห็น ประการที่ห้า การ หลบหนีจากความจริง ประการที่หก ความประมาทของแพทย์ ประการที่เจ็ด ผู้ป่วยใช้ยาเอง และ ประการที่แปด ใช้เพื่อแสดงความเป็นปฎิบัติต่อสังคม

อรอนงค์ หงษ์ชุมแพ(2538: 11-12) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการติดยาเสพติดไว้ว่า ประกอบ ด้วยสาเหตุ 3 ประการ คือ ตัวบุคคล ตัวยา และสิ่งแวดล้อม

1) สาเหตุจากตัวบุคคล ที่ทำให้มีการติดยาเสพติด ได้แก่

- 1.1 ด้านบุคลิกภาพ พวกที่ติดยาเสพติดมักมีพื้นฐานเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพผิดปกติ อ่อนแอต้องพึ่งผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา หรือมีบุคลิกภาพที่เบี่ยงเบน ก้าวร้าว ต่อต้านสังคม
- 1.2 ด้านจิตใจ เคยเป็นโรคจิตประสาทมาก่อนหรือใช้ยาแก้ลมประสาทเป็นประจำ
- 1.3 ด้านร่างกาย ใช้เพื่อเป็นยาบรรเทาปวดหรือเพื่อให้สบายขึ้น

2) สาเหตุจากตัวยา ที่ทำให้ติดยาเสพติดได้ ได้แก่

- 2.1 เกิดจากฤทธิ์ของตัวยาเสพติดซึ่งออกฤทธิ์ระงับความเจ็บปวด ขณะเดียวกันก็ ทำให้จิตใจอารมณ์แจ่มใส เคลิบเคลิ้ม หลุดพ้นจากโลกแห่งความเป็นจริงที่เป็นทุกข์ ออกไปสู่โลก

แห่งความฝัน ซึ่งเป็นสุขในระหว่างการออกฤทธิ์ของยาเสพติด ผู้ที่มีความทุกข์ในใจเป็นประจำ ต้องการหนีจากภาวะความเป็นจริง และหาทางออกโดยการใช้น้ำยาเสพติดให้ติดยาได้

2.2 เกิดจากฤทธิ์ของยาเสพติดเอง เมื่อใช้บ่อยครั้งจะเกิดการติดยาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อหยุดยาจะเกิดอาการขาดยาทำให้ต้องไปใช้น้ำยาเสพติดอีก

3) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมและสังคม ที่ทำให้ติดยาเสพติด ได้แก่ อยู่ใกล้ชิดกับยาเสพติด ใกล้ชิดกับผู้ที่ติดยาเสพติด อยู่ในสังคมที่มีการขายยาเสพติดแพร่หลายในแหล่งชุมชนแออัด ซึ่งมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด หาซื้อง่าย ทำให้วัยรุ่นที่อยู่ในวัยอยากรู้อยากเห็นอยากลอง ในสิ่งที่ไม่เคยเห็นมาก่อน ถูกแนะนำชักชวนให้ลองใช้ บางครั้งมีความเชื่อผิดๆ เชื่อว่ายามีฤทธิ์ทำให้ขยันสามารถทำงานได้มากขึ้น และเด็กที่มีปัญหาทางครอบครัว ขาดความรัก ความอบอุ่น ขาดการดูแลเอาใจใส่ ก็จะเป็นสาเหตุทำให้ติดยาเสพติดได้

สำนักงาน ป.ป.ส.(2544:39) ได้กล่าวถึงสาเหตุการใช้น้ำยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานไว้ว่า บนพื้นฐานการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมทุกวันนี้ ความเป็นอยู่ ความยากจน ความเหงา ความไม่สมหวัง การแข่งขัน ล้วนแต่เป็นปัญหาที่ทำให้แต่ละบุคคลต้องดิ้นรนเพื่อแสวงหาทางออกให้กับชีวิตตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนผลออกมาจะมีทั้งทางบวกและทางลบ ใครสมหวังก็ดีไป ใครผิดหวังก็ยิ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น บางคนหาทางออกให้กับชีวิตตนเองไม่ได้ ก็หันมาพึ่งยาเสพติดเพื่อให้ลืมปัญหา จนทำให้ปัจจุบันปัญหายาเสพติดได้แพร่ระบาดไปในกลุ่มเป้าหมายต่างๆ มากยิ่งขึ้น สำหรับในกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานจากผลการวิจัย พบว่าการแพร่ระบาดของยาเสพติด มีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ

1) สาเหตุที่เกิดจากตัวผู้ใช้แรงงานเอง ซึ่งมีความต้องการใช้เพื่อ

1.1 ความสนุกสนาน ความเพลิดเพลิน และการคลายเครียด

1.2 เพิ่มรายได้โดยทำงานล่วงเวลาเกินกว่าร่างกายจะรับได้จึงต้องพึ่งยาเสพติด

2) สาเหตุที่เกิดจากเจ้าของสถานประกอบการขาดคุณธรรม

ต้องการแสวงหาผลกำไรมากขึ้น โดยการเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจในทางที่ผิด เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานขับรถยนต์โดยสารในช่วงเทศกาลสำคัญ หากผู้ใช้แรงงานมีความต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้น จำเป็นต้องฝืนทำงานเกินสภาพร่างกายที่จะรับได้ จึงต้องพึ่งยาเสพติดโดยไม่ตั้งใจ หรือหลอกให้ผู้ใช้แรงงานเสพยาเสพติดประเภทกระตุ้นประสาท โดยไม่รู้ตัว เพื่อหวังผลในการทำงานที่มากขึ้น เช่น การนำเอายาบ้ามาผสมน้ำให้กลุ่มผู้ใช้แรงงาน คัดฟันไร้อ้อยคัม โดยไม่รู้ตัว

3) สาเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับยาเสพติดบางชนิด เช่น ผู้ใช้แรงงานที่มีอาชีพช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างทาสี ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับสารระเหยประเภท ทินเนอร์และกาว เป็นต้น

3.2 สภาพการทำงานบังคับ เนื่องจากเจ้าของสถานประกอบการต้องการเร่งผลงาน ให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดหรือฤดูกาล ทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องเร่งทำงานโดยหันมาพึ่งยาเสพติด เช่น ผู้ใช้แรงงานที่มีอาชีพก่อสร้าง แรงงานในภาคการเกษตร แรงงานประมง เป็นต้น

2.3.2 การบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

2.3.2.1 ความหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด” ว่าการกระทำใดๆ อันเป็นการบำบัดการติดยาเสพติดและฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติด รวมถึงตลอดถึงการรักษาสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ซึ่งเสพยาเสพติดให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยไม่เสี่ยงต่อการเป็นผู้ติดยาเสพติด

2.3.2.2 แนวคิดที่นำมาใช้ในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

(สมาคมองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภาคพื้นเอเชีย-แปซิฟิก. 2553 : Online) ได้แบ่งแนวคิดที่นำมาใช้ในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ได้แก่

1) แนวคิดตามหลักสำนักอาชญวิทยา (Positive School of Criminology) เป็นแนวความคิดที่ใช้การปฏิบัติต่อผู้ติดยาเสพติดเพื่อปรับปรุงแก้ไขฟื้นฟู โดยมุ่งเน้นพิจารณาปัญหาอาชญากรรมให้สอดคล้องกับหลักการทางวิทยาศาสตร์และทฤษฎีเหตุนำผลมาซึ่งผล (The Theory of Determinism) ซึ่งมีความเห็นว่าการที่มนุษย์จะกระทำความผิดย่อมมีสาเหตุมาจากอิทธิพลผลักดันต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้มนุษย์ได้ละเมิดกฎหมายเพราะอิทธิพลของปัจจัยทางชีวภาพ จิตภาค และหรือทางสังคม มนุษย์ขาดเจตจำนงอิสระ(Free Will) ในทางความคิด ขาดอิสระภาพในการกำหนดทางเลือก ดังนั้น มนุษย์จึงไม่ต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของตน

2) แนวคิดตามหลักแทนการดำเนินคดีทางอาญา (Diversion)เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินคดีอาญาในชั้นก่อนขึ้นศาลโดยหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบน (Deviation) ไม่นำ “ กระบวนการยุติธรรมตามแบบพิธีปกติ“(Tradition or Typical Justice System) มาใช้กับผู้กระทำความผิดให้ครบทุกขั้นตอน แต่ใช้วิธีอื่นแทน ซึ่งอาจมีกฎหมายโดยชัดแจ้งหรือไม่ก็ตาม ดังนั้นการใช้วิธีการบำบัดรักษากับผู้ติดยาเสพติด จึงมิใช่เป็นมาตรการในการนำตัวผู้ติดยาเสพติดมาลงโทษทางอาญา เพราะถือว่าผู้ติดยาเสพติดเป็นผู้ป่วยที่ต้องแก้ไขฟื้นฟูถือว่าเป็นการนำบุคคลเข้าสู่ “โครงการหลบเลี่ยงการถูกตัดสินลงโทษ โดยใช้หลักแทนการดำเนินคดีอาญา ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการดำเนินคดีอาญาแล้ว จะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญแก่ผลคดีที่ผู้กระทำจะได้รับการเนื่องจากการลงโทษ คือ มุ่งเน้นให้ผู้กระทำความผิดได้ปรับปรุงแก้ไขและปรับตัวเป็นคนดีของสังคม ด้วยมิใช่มุ่งเน้นเพียงการดำเนินคดีกับผู้ต้องหา เพื่อลงโทษให้สาสมกับความผิดเท่านั้น ประกอบกับผู้กระทำความผิดบางคนเป็นผู้ไม่สมควรได้รับโทษเนื่องจากมิได้ มีจิตใจชั่วร้าย หรือมีเจตนาร้าย อยู่ในการกระทำ แต่ได้กระทำความผิดด้วยเหตุบางประการ หรือได้กระทำความผิดกฎหมายบางอย่างที่มีได้เป็นความผิดในตัวเอง ฉะนั้น การดำเนินการโดยใช้วิธีแทนการดำเนินคดี

อาณานิ ย่อมจะสามารถเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในคดีมากที่สุด เพราะวัตถุประสงค์หลักของการปฏิบัติเช่นนี้ก็เพื่อการประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อแก่นิสัยของผู้กระทำความผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการยุติข้อพิพาทและดำเนินการต่อผู้กระทำความผิดอย่างมีมนุษยธรรมขึ้นแทน สำหรับประโยชน์ที่อาจเห็นได้อย่างชัดเจนของการใช้หลักแทนการดำเนินคดีอาญา ได้แก่

- 1) ให้โอกาสผู้กระทำความผิดที่ไม่ได้มีสันดานเป็นอาชญากรได้กลับตัวเป็นคนดี
- 2) เป็นผลดีแก่ประวัติและอนาคตของผู้กระทำความผิด คือ ไม่มีใบแดงแจ้งโทษ ไม่ได้ชื่อว่าเป็นคนขี้คุกหรือนักโทษ ไม่ได้ชื่อว่าเป็นอาชญากร ไม่ได้ถูกตราหน้าว่า มีปมด้อย ไม่ถูกรังเกียจ ไม่เสียอนาคต ไม่เสียชื่อเสียง
- 3) ผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็ก หรือ เยาวชน ไม่เสียเวลาในการศึกษาเล่าเรียน หรือที่อยู่ในวัยทำงานไม่ต้องออกจากงานและสามารถทำงานได้เหมือนปกติ ไม่เกิดปัญหากับครอบครัว
- 4) ผู้กระทำความผิดไม่ต้อง ไปถูกลดสิทธิสมาคมกับผู้ต้องขังประเภทอื่น ที่มีสันดานเป็นอาชญากรในเรือนจำ
- 5) เป็นผลดีต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้กระทำผิด
- 6) ช่วยลดปัญหาอาชญากรรมทางอ้อม เพราะเมื่อเขากับตัวเป็นคนดี อาชญากรรมที่พวกเขาจะไปก่อขึ้นอีกก็ลดลง ทำให้สังคมปลอดภัยขึ้น
- 7) ช่วยลดปัญหานักโทษล้นเรือนจำได้ดีมาก เพราะนักโทษในเรือนจำ และทัณฑสถาน ต่าง ๆ มีผู้ต้องขังที่มีโทษจำคุกระยะสั้นเป็นจำนวนมาก
- 8) ช่วยลดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเลี้ยงดู ค่าอุปโภคบริโภค ซึ่งรัฐต้องจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูผู้ต้องขังจำนวนมาก ซึ่งผลดีข้อนี้นับว่าเป็นผลดีต่อส่วนรวมทั้งสังคมและรัฐ

2.3.3 การบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

1) ระบบสมัครใจ (Voluntary System) คือ ระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ติดยาเสพติดซึ่งต้องการจะเลิกยาเสพติดสมัครใจเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานพยาบาลต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2) ระบบบังคับ (Compulsory System) :ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

2.1) การบังคับที่ผ่านทางกระบวนการยุติธรรมทางศาล หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า ระบบต้องโทษ (Convicted System) หมายถึง การที่ผู้กระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด ถูกเจ้าหน้าที่ หรือถูกเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่หรือตำรวจจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมาย และศาลจะเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาคดี ซึ่งอาจพิพากษา ลงโทษจำคุก หรือรอการกำหนดโทษและให้มีการบำบัดรักษาผู้นั้นด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถแยกระบบการบังคับนี้ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.1.1) การบังคับบำบัดรักษาโดยกระบวนการคุมประพฤติ อันเป็นการบำบัดรักษาภายใต้ขอบเขตของประมวลกฎหมายอาญาที่มีหน่วยงานกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ทำหน้าที่รับผิดชอบในการคุมประพฤติผู้กระทำความผิดซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่ได้กระทำความผิดในคดีที่มีโทษไม่สูงนักและไม่มีประวัติความประพฤติในการกระทำความผิดแทนการส่งเข้ารับโทษในเรือนจำ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นเด็กและเยาวชนจะมีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กเยาวชน ศาลเยาวชนและครอบครัว ทำหน้าที่รับผิดชอบ แทนกรมคุมประพฤติ

2.1.2) การบังคับบำบัดรักษาโดยกระบวนการราชทัณฑ์ อันเป็นการบังคับบำบัดรักษาภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ โดยกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพซึ่งมักใช้วิธีการหักคืบ

2.2) การบังคับบำบัดรักษาโดยฝ่ายบริหาร หมายถึง การบังคับให้ผู้เสพยาเสพติดให้โทษเข้ารับการบำบัดรักษาโดยไม่สมัครใจ ซึ่งฝ่ายบริหาร ได้แก่ บุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายนำตัวผู้ต้องสงสัยว่าติดยาเสพติดให้โทษไปรับการตรวจหาสารเสพติด หากพบว่าผู้นั้นใช้สารเสพติดและสมควรเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานพยาบาล หรือกรณีและผู้เสพยาเสพติดที่ต้องโทษเป็นครั้งที่ สาม เมื่อพ้นโทษไปแล้วก็จะถูกนำตัวไปรับการบำบัดรักษาในสถานพยาบาลตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ผ่านกระบวนการพิจารณาโดยศาล ซึ่งอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยมีเป้าหมายที่สำคัญที่การลดปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการติดยาเสพติด ทั้งในด้านของผู้ติดยาเสพติดเอง อันได้แก่ การฟื้นฟูสมรรถภาพและบุคลิกภาพให้สามารถกลับสู่ สุขภาพที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ตามปกติ และในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม อันได้แก่ การลดภัยอันตรายต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ขั้นตอนหรือกระบวนการบำบัดรักษาทั้งในระบบสมัครใจและระบบบังคับ มี 4 ขั้นตอนคือ

1) ขั้นเตรียมการก่อนรักษา (Pre-admission Period) เป็นการเตรียมตัวผู้ติดยาเสพติดให้พร้อมที่จะเข้ารับการบำบัดรักษาให้เกิดความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจจริงที่จะเลิกยาเสพติดยอมรับการรักษาตามกรรมวิธีและระยะเวลาที่กำหนด ต้องเข้าใจวิธีการบำบัดรักษา และรับรู้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการบำบัดรักษาด้วย

2) ขั้นถอนพิษยา (Withdrawal Treatment or Detoxification) เป็นการบำบัดอาการทางกายที่เกิดจากการใช้ยาเสพติดซึ่งเป็นหน้าที่ของแพทย์ที่จะให้ยาระงับหรือไม่ก็ได้ สามารถถอนพิษยาได้ หากผู้ติดยาเสพติดยอมรับการรักษาตามกรรมวิธี หรืออาจจะใช้สิ่งใดสิ่งหนึ่งไประงับความอยากเสพของผู้ติดยาเสพติดก็ได้ ผู้ติดยาเสพติดทั้งคเว้นการเสพยาเสพติดในทันทีทันใดจะเกิดอาการอยากยาเสพติด เมื่อให้ยาระงับแล้วอาการก็จะหมดไป

3) ขั้นฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นถอนพิษยา เป็นการปรับสภาพร่างกายและจิตใจให้มีความเข้มแข็ง ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพและพฤติกรรมให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติ ไม่หวนกลับไปใช้ยาเสพติดด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย

(Physical) จิตใจ (Mental) อาชีพ (Occupation) และสังคม (Social) ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นรายบุคคลและกลุ่ม การอบรมธรรมะการทักษะ อาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญ คือการลดอัตราการตีซ้ำ (Relapsing Rate) เพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และการลดภัยอันตรายต่าง ๆ อันจะเกิดจากผู้ติดยาเสพติด (Detrimental Effects) นั่นเอง

4) ขั้นตอนติดตามผล (Aftercare) เป็นการติดตามดูแลผู้ติดยาเสพติดหลังการบำบัดรักษา แล้วเพื่อไม่ให้กลับไปใช้ยาเสพติด ให้โทษอีก ซึ่งเจ้าหน้าที่จะติดตามสอบถาม ให้กำลังใจให้คำแนะนำปรึกษาด้วยการนัดพบเยี่ยมเยียน การมีจดหมายติดตาม โทรศัพท์ เป็นต้น (สมาคมองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ภาคพื้นเอเชีย - แปซิฟิก. 2553: online)

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหายาของทั้ง 2 ระบบดังกล่าวในอดีตที่ผ่านมา จึงมีแนวคิดให้มีระบบการบังคับบำบัดขึ้น ด้วยการตราเป็นพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2534 แต่ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายด้วยเหตุหลายประการ ซึ่งต่อมากระทรวงยุติธรรมจึงได้มีการขอแก้ไขพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เพื่อให้มีความสมบูรณ์ในการบังคับใช้และให้สอดคล้องกับหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และจากนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว ประกอบกับได้มีแนวคิดให้ขยายขอบเขตของการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้ครอบคลุมถึงผู้เสพและมีไว้ในครอบครอง ผู้เสพและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายและผู้เสพและผู้จำหน่ายเล็กน้อย รวมทั้งเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดดังกล่าวตลอดจนขยายสถานที่เพื่อการตรวจ พิสูจน์ การเสพหรือการติดยาเสพติดแบบสถานที่ เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น สถานที่ของหน่วยงานในราชการทหาร สถานพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นการระดมทรัพยากรเพื่อแก้ไขฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเข้าด้วยกัน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ขึ้นใหม่โดยมีผลยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมดังกล่าว ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 9ก ลงวันที่ 30 กันยายน 2545 และมีผลบังคับใช้วันที่ 1 ตุลาคม 2545

ข้อดีของระบบบังคับบำบัดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545

- 1) เป็นการจัดตั้งวงจรผู้เสพออกจากผู้ค้าด้วยการบำบัด
- 2) เป็นการบังคับให้ผู้ติดยาเสพติดต้องเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพจนครบทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับตามหลักวิชาการ ว่าผู้ติดยาเสพติดจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูทั้งร่างกาย และจิตใจให้เข้มแข็งจนสามารถเลิกเสพยาเสพติดได้เป็นเวลานานก่อนจะหวนกลับไปเสพยาซ้ำ
- 3) ระบบบังคับบำบัดอาจเป็นแนวผลักดันให้ผู้เสพยาที่มีอาชีพมั่นคงอยู่แล้ว สมัครใจเข้ารับการบำบัด ในระบบสมัครใจมากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องการถูกจับกุมตัวส่งเข้า ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งต้องรับการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นเวลานาน
- 4) ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ได้รับ

การฝึกฝนทักษะและฝึกฝนอาชีพจนสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ตามปกติ ไม่ต้องมีประวัติทางคดีสามารถทำประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติ

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องหน่วยงานรองรับ โดย กรมคุมประพฤติมีหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวที่ดำเนินการตาม กฎหมาย กล่าวคือ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ดังนั้นดำเนินการตามกฎหมาย จึงเป็นการดำเนินการในลักษณะพหุภาคีโดยมีหน่วยงานที่มีศักยภาพอยู่แล้วเข้ามาทำงานร่วมกัน อาทิ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงานและกรุงเทพมหานคร เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยการลดจำนวนผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดโดยใช้กลไกของกฎหมาย

2.3.4 สาระสำคัญของพ.ร.บ ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545

- 1) พ.ร.บ ฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 เป็นมาตรการตามกฎหมายเพื่อนำระบบบังคับบำบัดมาใช้
 - 2) ฐานความผิดที่เข้าสู่กระบวนการตามพระราชบัญญัตินี้ คือ
 - 2.1) เสพยาเสพติด
 - 2.2) เสพและมีไว้ในความครอบครอง
 - 2.3) เสพและมีไว้ในความครอบครองเพื่อจำหน่าย
 - 2.4) เสพและจำหน่ายตามชนิดและปริมาณที่กำหนดในกฎกระทรวง
 - 3) การกำหนดวิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ให้กำหนดโดยคำนึงถึงวิธีการดังต่อไปนี้
 - 3.1) ในกรณีที่จำเป็นต้องควบคุมตัว ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอย่างเข้มงวด ให้ส่งตัวผู้นั้นเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่มีระบบการควบคุมมิให้หลบหนีได้ง่าย
 - 3.2) ในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องควบคุมตัวเข้ารับ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอย่างเข้มงวด ให้ส่งตัวผู้นั้นเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามความเหมาะสมและกำหนดเงื่อนไขให้ผู้รับ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องอยู่ในเขตที่กำหนดในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
 - 3.3) ในกรณีที่ ไม่จำเป็นต้องควบคุมตัวเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติด อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องปฏิบัติด้วยวิธีการ อื่นใดภายใต้การดูแลของพนักงานคุมประพฤติก็ได้
 - 3.4) ระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อาจกำหนดให้ผู้รับ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดฝึกอาชีพ ทำงานบริการสังคม หรือให้ดำเนินการอื่นใดที่เหมาะสม

เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยห่างไกลยาเสพติด

4) ระยะเวลาแต่ละครั้งไม่เกิน 6 เดือน แต่รวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 3 ปี

จาก พ.ร.บ. แก้ไขฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลที่มีแนวคิดที่ว่าผู้เสพยาเสพติดผู้ป่วยส่งผลให้มีกฎหมายฉบับนี้มา จะเป็นผลให้ประชาชนในสังคมมีแนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงไป ต่อผู้ติดยาเสพติด และอาจให้การยอมรับมากขึ้นได้

2.3.5 นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหายาเสพติด

ปัญหายาเสพติด ที่คุกคามความเป็นอยู่ของสังคม เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นรัฐบาลในแต่ละสมัยจึงได้นำนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดมาเป็นนโยบายอันหนึ่งของรัฐบาล (ถนัด ไบยา, 2544:11-13) ซึ่งปรากฏดังนี้

1) นโยบายสมัยรัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา แถลงเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ.2538

1.1) นโยบายการเมืองและการบริหารในการรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภทอย่างจริงจัง ด้วยการสนับสนุนปัจจัยการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ขยายงานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ให้ความรู้ประชาชนและองค์กรประชาชน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัคร และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม รวมทั้งเร่งรัดปราบปรามการผลิตและการค้ายาเสพติด ตลอดจนแหล่งอบายมุขอันเป็นสาเหตุของการก่ออาชญากรรมอย่างเด็ดขาด

1.2) นโยบายสังคมส่งเสริมโครงการภาครัฐและภาคเอกชนที่มุ่งบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดเพื่อให้คนเหล่านั้นกลับมาเป็นกำลังของชาติต่อไป

2) นโยบายสมัยรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2539

นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภทอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิต และการค้า ยาเสพติด ยาบ้า และสารออกฤทธิ์ต่อประสาทอื่น รวมทั้งรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงมหันภัย และโทษของสิ่งดังกล่าว

3) นโยบายสมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย เมื่อวันที่ 20-21 พฤศจิกายน พ.ศ.2540

นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.1) เร่งรัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และสารเสพติด ด้วยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การศึกษา การกีฬา และดนตรี การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันการศึกษา และสถาบันการศึกษาทางศาสนาเพื่อให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและสารเสพติด และการปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชนในเรื่องการ

ไม่หลงมัวเมาในอบายมุข ยาเสพติด สารเสพติด บุหรี่และสิ่งมีนเมา รวมทั้งขยายการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

3.2) เร่งรัดการปราบปรามผู้กระทำความผิดในคดียาเสพติดและสารเสพติด ทั้งผู้เสพ ผู้ค้าและผู้ผลิต โดยเน้นการดำเนินการกับนายทุน และผู้มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังและเร่งผลักดัน กฎหมายป้องกันการฟอกเงินในอันเนื่องมาจากการค้ายาเสพติด

4) นโยบายสมัยรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 นโยบายเร่งด่วน เร่งจัดตั้งสถานบำบัดผู้ติดยาเสพติดควบคู่ไปกับการปราบปรามและ ป้องกัน ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รัฐบาลเร่งรัดดำเนินการเพื่อให้การป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติดภายใต้นโยบายระยะเร่งด่วน โดยหลักการป้องกันนำหน้าการปราบปรามผู้ เสพติดต้องได้รับการรักษา ผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษโดยเด็ดขาด ดังนี้

แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการบำบัดรักษา โดยให้ผู้ติดยา เสพติด สามารถเข้ารับการบำบัดและฟื้นฟูสภาพได้ทันที โดยไม่มีความผิดทางกฎหมาย พร้อมจะ จัดให้มีระบบการบริการบำบัดการฟื้นฟู การฝึกอาชีพ และการปรับสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้เสพ สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

จะเห็นได้ว่ากรอบนโยบายของรัฐบาลในกาแก้ไขปัญหายาเสพติดมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะในรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ที่ประกาศ สงครามกับปัญหายาเสพติดและให้ถือผู้เสพเป็นผู้ป่วยซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้จะส่งผลทำให้ ประชาชนในสังคม มีความคิดต่อผู้ติดยาเสพติดเปลี่ยนแปลงไปได้และอาจนำไปซึ่งการยอมรับผู้ที่ ได้รับการบำบัดรักษาและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดกลับเข้าสู่สังคม

5) นโยบายรัฐบาล พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ แถลงเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม ธันวาคม 2549 นโยบายสังคม สร้างความเข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม ให้สามารถ จัดการตนเองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนสิทธิชุมชน โดยส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชนองค์กร อาสาสมัคร ภาคธุรกิจ สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การดูแลเด็กและเยาวชน คนพิการ คนสูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส การสนับสนุนสิทธิสตรี ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6) นโยบายรัฐบาลนายสมัคร สุนทรเวช แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 เร่งรัดแก้ไขปัญหายาเสพติดและปราบปรามผู้มีอิทธิพล โดยยังคงยึด หลักการ “ผู้เสพ คือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการรักษา ส่วนผู้ค้า คือผู้ที่ต้องได้รับโทษตามกระบวนการ ยุติธรรม” ทั้งนี้ รัฐบาลจะเร่งรัดปราบปรามการค้ายาเสพติด ลดปริมาณผู้เสพยา และป้องกันมิให้กลุ่มเสี่ยงเข้าไป เป็นเหยื่อของยาเสพติด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนควบคู่กับมาตรการปราบปราม และบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และใช้มาตรการทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมตัด

ช่องทางทางการเงินทุจริตของผู้มีอิทธิพลในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการตัดไม้ทำลายป่า การค้ำมนุษย์ และการเป็นเจ้ามือการพนัน เป็นต้น

7) นโยบายรัฐบาลนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ แผลงต่อรัฐสภาเมื่อวันจันทร์ที่ 7 ตุลาคม 2551
เร่งรัดปราบปรามการค้ายาเสพติด ปราบปรามผู้มีอิทธิพล อบายมุข และสิ่งชั่วร้าย
โดยสนับสนุนการปฏิบัติการ “รวมพลังประชาไทย พันภัยยาเสพติด” เร่งรัดแก้ไขปัญหายาเสพติด
ลดปริมาณผู้เสพยา และป้องกันมิให้กลุ่มเสี่ยงเข้าไปเป็นเหยื่อของยาเสพติด ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม
ร่วมของชุมชนควบคู่กับมาตรการปราบปรามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม และใช้มาตรการ
ทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมตัดช่องทางทางการเงินทุจริตของผู้มีอิทธิพลในทุก ๆ ด้าน
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553 : Online)

8) นโยบายนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แผลงต่อรัฐสภาเมื่อ วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551
นโยบายสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของมนุษย์เร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติด
อย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งด้านการป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา การฟื้นฟู
สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ควบคู่กับการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และมีการ
บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด รวมทั้งขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติใน
การแก้ไขปัญหายาเสพติด

กลไกการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกัน หลังจากนายกรัฐมนตรี
ลงนามในคำสั่ง สำนักนายกฯ ให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เร่งกลไกการ
แก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธศาสตร์ “5 รั้วป้องกัน” คือ รั้วชายแดน รั้วชุมชน รั้วสังคม รั้ว
โรงเรียนและรั้วครอบครัว ดังนี้

1. รั้วชายแดน ใช้วิธีการสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน จากการลาด
ตระเวน ตามแนวชายแดน ทางเรือในทะเล ตามด่าน/จุดตรวจ หรือกระทั่งการปิดล้อมและตรวจค้น
ยาเสพติด พบว่า ยาบ้าครองอันดับหนึ่งการลักลอบนำเข้ารวม 3.2 ล้านเม็ด รองลงมาเป็นกัญชากว่า
60 กิโลกรัม เฮโรอีน 40.3 กิโลกรัม และยาไอซ์ 4.8 กรัม ฯลฯ

2. รั้วชุมชน มีการจัดการประชาคม อบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ เพื่อการเฝ้าระวังและการ
อบรมให้ความรู้ รวมถึงการจัดกิจกรรมแก้ไขยาเสพติดร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยการดึงความ
ร่วมมือจากการปกครองทุกระดับในท้องถิ่น รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐกิจในการมีส่วนร่วม
ร่วมในงานด้านเสด็จอย่าง พร้อมเพรียง เช่น การประกาศชัยชนะกับยาเสพติดในชุมชน และ
ครอบครัว ดังนี้

- การจัดตั้งหมู่บ้าน/ชุมชนป๊ายสีขาว เป้าหมาย 16,346 หมู่บ้าน ดำเนินการแล้ว
7,155 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 44

- การจัดตั้งครอบครัว (ชงสีน้ำเงิน) มีเป้าหมาย 851,401 ครอบครัว ดำเนินการแล้ว
167,082 ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 19

3. รั้วสังคม เน้นการจัดระเบียบสถานบันเทิง สถานบริการ หอพัก ที่พักอาศัยเชิงพาณิชย์ ร้านเกมส์/อินเทอร์เน็ต โต๊ะพนันบอล แหล่งมั่วสุ่มยามวิกาล ขณะเดียวกันก็จัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อเยาวชน ทางด้านกีฬา ดนตรีและการบำเพ็ญประโยชน์ หรือเข้าค่ายคุณธรรม เพื่อให้เยาวชนหันมาตระหนักถึงอันตรายจากการติดยาเสพติด

4. รั้วโรงเรียน ทางสถานศึกษาต้องมีการสำรวจพฤติกรรมนักเรียนที่เข้าข่ายเสพติด ก่อนจะเข้าสู่ระบบการบำบัดรักษาโดยสมัครใจ โดยการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการเสพติดที่ เข้าถึงเยาวชนกลุ่มเสี่ยง นอกเหนือจากการเฝ้าระวัง โดยอาศัยกลุ่มเพื่อนในการปรึกษาและบำบัด

5. รั้วครอบครัว มีเป้าหมายในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน(ศพค.)มีเป้าหมาย 286,268 ครอบครัว ดำเนินการแล้ว 97,678 ครอบครัว รวม 401,587 คน คิดเป็นร้อยละ 34

นอกจากนี้ยังเพิ่มประสิทธิภาพโครงการ 5 รั้วป้องกันยาเสพติด ด้วยการเตรียมโครงการปราบปรามยาเสพติด เพื่อลดความเดือนร้อนของประชาชน ไปพร้อมๆกับการบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เสพติด (เว็บไซต์ประจำตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไทย. 2553 : Online)

สำนักงาน ป.ป.ส.(2551:122-141) ได้กล่าว ในคู่มือแนวปฏิบัติสู่สถานประกอบการปลอดยาเสพติด โดยรวมบทความเกี่ยวกับการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดของสถานประกอบการ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ

การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดที่ผ่านมา มีหลายสถานประกอบการ ได้ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ เกิดประสบการณ์ดี ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีบทเรียนจากความล้มเหลวในการดำเนินงาน แต่ก็ไม่ได้มีการรวบรวมประสบการณ์ หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงองค์ความรู้ในการดำเนินงานดังกล่าวยังอยู่เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งในสถานประกอบการ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้รับทราบ เมื่อบุคคลนั้นได้ย้ายไปทำงานสถานประกอบการอื่น ส่งผลทำให้สถานประกอบการดังกล่าวไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ หรือขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรม จึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ดังกล่าว

การจัดการความรู้ด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานประกอบการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวพนักงานบางท่าน หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานประกอบการสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานประกอบการมีความสามารถสูงสุด

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า KM เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ช่วยให้องค์กรเรียนรู้ และสร้างความรู้ให้เร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการ

เชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องถูกนำมาจัดการ โดยการจัดเก็บ แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์ให้ได้อย่างกว้างขวางในและนอกองค์กร ซึ่งการดำเนินงานด้านยาเสพติดก็มีการจัดการองค์ความรู้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนานุเคราะห์ งาน และองค์กรให้มีความสามารถ ทำงานกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยสถานประกอบการเป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญและมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด ที่จำเป็นต้องมีการจัดการองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเอาชนะยาเสพติดอย่างเข้มแข็งต่อไป ซึ่งการจัดการความรู้ด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ มีสาเหตุมาจาก

1) ปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

จากสถิติการเข้ารับการรักษา (บสค.) ในปี 2550 พบว่า มีจำนวนผู้รับการรักษาพยาบาลที่ทำงานเป็นผู้ใช้แรงงาน ประมาณ 33,000 กว่าคนที่เข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ ยังคงปรากฏอยู่ในหลายพื้นที่ โดยส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงาน/ครอบครัวผู้ใช้แรงงาน/นายจ้าง/ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป

2) ผลกระทบของปัญหาเสพติดต่อสถานประกอบการ

ปัญหาเสพติดในสถานประกอบการนับเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เกิดขึ้น โดยผลกระทบจากปัญหาการใช้ยาเสพติดของผู้ใช้แรงงาน นอกจากส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการเอง หลายประการเช่น เกิดความไม่ปลอดภัยต่อพนักงานในสถานประกอบการ กระทบต่อมาตรฐานการจัดการของสถานประกอบการ รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพและปริมาณการผลิต ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมและยังได้ส่งผลร้ายต่อประชาชนผู้บริโภค เช่น อุบัติภัยบนทางหลวง ซึ่งส่วนมากเกิดจากคนขับรถกินยาบ้า หรือเสพยาเสพติดบางชนิดระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในการขนส่งสินค้า

3) การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ

การดำเนินงานเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีการดำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง แต่ที่ผ่านมา พบว่า มีสถานประกอบการต่าง ๆ เข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ ประมาณ 30-40 % ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก ทำให้การดำเนินโครงการของหน่วยงานภาครัฐ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ ส่งผลให้สถานประกอบการยังคงเป็นสถานที่เสี่ยงต่อการใช้และกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

4) ลักษณะของปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ

สถานประกอบการหลายแห่งได้มีการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการได้ อาจเนื่องมาจากลักษณะของปัญหาเสพติดมีผลต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร อันจะ

กระทบต่อผลประกอบการ รวมทั้งมีความเชื่อมโยงกับชุมชนใกล้เคียงอันจะกระทบต่อความสัมพันธ์ กับประชาคมรอบข้าง จึงจำเป็นจะต้องมีองค์ความรู้เฉพาะด้านเพื่อจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น

2. พัฒนาการของการจัดการความรู้ในสถานประกอบการ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดในสถานประกอบการ ได้มีการดำเนินงานเช่นเดียวกับ การดำเนินงานในกลุ่มเป้าหมายสถานศึกษา ชุมชน จนกระทั่งมาถึงปี 2544 ภายหลังจากแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 ได้เริ่มมีการดำเนินโครงการ โรงงานสีขาว ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น ซึ่งผลการดำเนินงานของสถานประกอบการ ตามโครงการดังกล่าวหลายแห่งประสบความสำเร็จสามารถ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดในสถานประกอบการ ได้แต่หลายแห่งยังไม่พบความสำเร็จ

ในปี พ.ศ. 2547 ได้เริ่มดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดในสถานประกอบการ โดยได้คัดกรองสถานประกอบการที่ประสบผลสำเร็จ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด เพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 3 แห่ง คือ 1) บริษัท ยูนิตี้ อินดัสเตรียล จำกัด 2) บริษัท ไฟโอเนี่ย อินดัสเตรียล จำกัด 3) บริษัท เทพผดุงพระมะพร้าว จำกัด

โดยได้มีการส่งเสริม สนับสนุนบทบาทของศูนย์การเรียนรู้ให้สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ ในการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การจัดเวทีสัมมนา/ ออกรายการทางสื่อมวลชนในปี 2549 มีสถานประกอบการที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ ทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 67 แห่ง โดยความร่วมมือของ สำนักงานป.ป.ส. ร่วมกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ติดยาเสพติด

ปัญหาสุขภาพเสพติดเป็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย และแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว รวมทั้งได้ทวีความรุนแรงกลายเป็นภัยคุกคามของสังคมไทย โดยจากสถิติผู้เข้ารับการรักษาฯ ของกระทรวงสาธารณสุข (นับถึงเดือนพฤษภาคมปี 2551) มีจำนวน 559,826 ราย ซึ่งเป็นผู้ติดยาเสพติดซ้ำ มีจำนวนประมาณร้อยละ 20 ของผู้เข้ารับการรักษาฯ ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามาแล้ว ไม่มีงานทำ เนื่องจากไม่มีสถานประกอบการใดยอมรับเข้าทำงาน หรือผู้ติดยาเสพติดบางรายทำงานในสถานประกอบการแล้วได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เมื่อไปบำบัดรักษาเสพติดหายกลับมาแล้ว สถานประกอบการไม่รับกลับเข้าทำงาน เพราะคิดว่าผู้ติดยาเสพติดเป็นอาชญากรคนหนึ่งที่อาจมาทำให้เกิดความเสียหายในสถานประกอบการ และไม่เชื่อมั่นว่าจะเลิกยาเสพติดได้จริง ทำให้ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามาแล้วไม่รู้ว่าจะไปทำอาชีพอะไร ปล่อยเวลาให้เปล่าประโยชน์ไปวันๆ เมื่อกลับไปอยู่ในชุมชนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดิม ทำให้กลับไปเสพติดยาเสพติดซ้ำอีก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การช่วยเหลือผู้ติดยาเสพติดอย่างครบวงจรภายหลังการบำบัด เพื่อให้สามารถกลับคืนสู่ครอบครัว มีงานทำ และดำรงชีพได้อย่างปกติสุข

4. นโยบายรัฐบาลให้การเปิดโอกาสให้ผู้เลิกยาเสพติด

สืบเนื่องจากการที่ผู้ติดยาเสพติด เมื่อผ่านการบำบัดมาแล้ว และไม่ได้รับการยอมรับจากชุมชน สถานศึกษา และสถานประกอบการ ประกอบกับในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 มีหลักการสำคัญว่าให้ผู้เสพยาเสพติดมีสภาพเป็นผู้ป่วย มิใช่อาชญากรปกติ รวมทั้งได้มีนโยบายในการแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยการคืนคนดีกลับสู่สังคมโดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดมาแล้ว จึงได้ออกเป็นมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

1) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2546 เรื่อง การให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดเข้าทำงาน หรือรับการศึกษาคือในหน่วยงานภาครัฐ ผู้ใดที่เคยมีประวัติการเสพ หรือติดยาเสพติด และได้พ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติด โดยได้รับการรับรองจากแพทย์ หรือโดยผ่านการบำบัดรักษาของทางราชการหรือสถานบำบัดที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้มีโอกาสดำเนินการทำงาน หรือเข้ารับการศึกษาคือ และ ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจกับบุคลากรภายในหน่วยงาน และภาคเอกชน ตลอดจนขอความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่พ้น จากสภาพการใช้ยาเสพติดเข้าทำงาน หรือศึกษาคือ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วย

2) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2549 เรื่อง การให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดเข้าทำงานหรือรับการศึกษาคือในหน่วยงานภาครัฐ ได้เห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ เนื่องจากหน่วยงานส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ บางแห่งไม่ได้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2546 จึงได้เพิ่มเติมหลักการในมติคณะรัฐมนตรีฉบับใหม่ ต่อ โดยให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเวียนแจ้งมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวอีกครั้งและให้สำนักงาน ก.พ. รับ ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องอีกทางหนึ่งด้วย”

3) ปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2550 เรื่องการให้โอกาสผู้ติดยาเสพติด เชื้อเฮโรอีน คนพิการ และผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด เข้าทำงานหรือรับการศึกษาคือในหน่วยงานภาครัฐ โดยสาระสำคัญของมติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2546 ในการเปิดโอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด เพื่อให้สังคมโดยรวมมีเจตคติ และการปฏิบัติในทางที่ดีต่อผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด ฟื้นฟู พัฒนา เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับโอกาสทางสังคมต่อไป ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2550 และให้มีผลเป็นการยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ฉบับวันที่ 5 สิงหาคม 2546 และ ฉบับวันที่ 5 กันยายน 2549

5. โครงการของหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการรองรับมติคณะรัฐมนตรี

ภายหลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2546 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้มี การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการเปิดโอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพดังนี้

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ เป็นโครงการที่ต่อเนื่องจากการเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาวที่ จะต้องมีการตรวจปีศาจวะ เมื่อปรากฏผลการตรวจพิสูจน์แล้ว พบว่าเป็นผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดจะขอ ความร่วมมือให้สถานประกอบการส่งพนักงานคนดังกล่าวเข้ารับการบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพ และให้โอกาสรับกลับเข้าทำงานภายหลังการบำบัดเสร็จ

2) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครผู้ประสานพลังแผ่นดินเพื่อปรับเจตคติให้การยอมรับผู้ เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประสานพลังแผ่นดินในสถาน ประกอบการมีความรู้ และมีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในการยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยา เสพติดให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการได้เกิดการปรับเปลี่ยนท่าทีในการ ปฏิบัติต่อผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด

3) สำนักงาน ป.ป.ส.

โครงการรณรงค์ปรับเจตคติของสังคมเพื่อให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด มีวัตถุประสงค์ เพื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายรู้ เข้าใจ และเปลี่ยนท่าทีปฏิบัติต่อผู้ผ่านการบำบัด ฟื้นฟู และพัฒนาให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยรูปแบบการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เช่น จัดทำเทปโทรทัศน์สารคดีสั้นรณรงค์ปรับเจตคติ, คู่มือ, สปอตทางโทรทัศน์, แผ่นพับ

นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ส. ได้ร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี 2449 จัด กิจกรรมส่งเสริมสถานประกอบการในการเปิดโอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด โดยการ มอบโล่เกียรติคุณให้แก่สถานประกอบการเพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจแก่สถานประกอบการที่ได้ให้ การยอมรับและให้โอกาส ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในการส่งเข้ารับการบำบัด หรือรับเข้าทำงานใน สถานประกอบการ โดยต่อมาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้แก่สถานประกอบ การในแต่ละพื้นที่โดยตรง

6. รูปแบบการเปิดโอกาสให้แก่ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดของสถานประกอบการ

สถานประกอบการสามารถมีส่วนร่วมในการเปิด โอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ดังนี้

1) การส่งพนักงานในสถานประกอบการ ที่ถูกตรวจพบว่ามีการใช้ยาเสพติด เข้ารับการ บำบัดรักษาในสถานบำบัดของรัฐ หรือ เอกชน โดยสถานประกอบการบางแห่งอาจให้เงินเดือนแก่ พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน เพื่อนำเงินไปเลี้ยงดูครอบครัว ในระหว่างเข้ารับการบำบัด

2) การรับพนักงานของสถานประกอบการที่ผ่านการบำบัดรักษาฯ มาแล้วกลับเข้าทำงาน หรือเปิดรับสมัครบุคคลทั่วไปที่ผ่านการบำบัดรักษาฯ มาแล้วเข้าทำงานในสถานประกอบการ

3) การให้เงินทุนแก่พนักงานในสถานประกอบการ ที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานในสถาน ประกอบการภายหลังการบำบัด เนื่องจากไม่อยากอยู่ห่างไกลครอบครัว ผู้ประกอบการสามารถช่วย สนับสนุนเงินทุนแก่พนักงานเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ

- 4) การให้เงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระแก่ผู้ที่ผ่านการบำบัดรักษาฯ โดยมีการเชื่อมโยงให้การช่วยเหลือผ่านสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหรือสถานบำบัดรักษาในพื้นที่
- 5) รับผิดชอบของผู้ที่ผ่านการบำบัดฯ เพื่อนำมาจำหน่ายในสถานประกอบการ
- 6) การจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่บุคคลภายนอกที่ผ่านการบำบัดรักษาฯ มาแล้ว จะได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระ เพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว

7. ข้อคิดเห็นของตัวแทนผู้ประกอบการต่อนโยบายให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด

บริษัท พรอสเพอริตี คอนกรีต จำกัด : คุณพิศัญญ์ ตรีเทพประติมา “การให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด เป็นนโยบายที่ดี สำหรับบริษัทฯ ได้ดำเนินการตามที่รัฐบาลให้ นโยบาย โดยเมื่อบริษัทฯ พบพนักงานที่มีปัญหาใช้ยาเสพติดก็จะมี การพูดคุย ให้คำปรึกษา และบางรายก็จะส่งไปบำบัดฯ ซึ่งการให้ โอกาสแก่พนักงานมีผลดีต่อบริษัทฯ เช่น ประหยัดงบประมาณ และ ไม่ต้องเสียเวลาในการพัฒนาบุคลากรใหม่หากบริษัท ไล่พนักงานเก่า ที่มีปัญหา ยาเสพติดออก รวมทั้ง ได้ให้พนักงานที่เสพ/ผู้ติดยาเสพติดแล้ว เข้ามาร่วมเป็นคณะทำงานในการเฝ้าระวังยาเสพติดในบริษัทฯ ต่อไป”

บริษัท จอร์เจียนเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด : คุณปรานี เขื่อนปัญญา “ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เห็นความสำคัญของการให้โอกาส ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดอย่างมาก เนื่องจากบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจผลิตเครื่องประดับและเครื่องใช้ บนโต๊ะอาหารผลิตจากเงินและทองส่งออก จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัย แรงงานที่มีฝีมือ มีความชำนาญและประสบการณ์สูง หากพบ พนักงานดังกล่าวติดยาเสพติดแล้วไล่ออกก็จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ อย่างมาก เนื่องจากการจ้างแรงงานใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ และความชำนาญจะทำให้สินค้าที่ผลิตไม่ได้มาตรฐานส่งออก ส่งผลต่อ รายได้ของบริษัทฯ ตามมาบริษัทฯ จึง ได้มีนโยบายว่าหากมี การตรวจปัสสาวะพนักงานและพบว่าพนักงานคนนั้นเสพ/ผู้ติดยาเสพติด ก็จะทำให้ส่ง ไปบำบัดรักษาฯ เมื่อหายกลับมาแล้วก็จะให้มาทำงาน เหมือนเดิม นอกจากนี้ บริษัทฯ ขอฝากขอให้หน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง กระตุ้นให้สถานประกอบการได้เข้ามามีส่วนร่วมใน การเปิดโอกาสให้ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดมากขึ้น เพื่อให้ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ได้มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ไม่หันกลับไปใช้ยาเสพติดอีก”

2.4 ข้อมูลทั่วไปของสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปของสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น

จากข้อมูลของสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น จังหวัดระยอง สามารถสรุปได้เป็นแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้(การนิคมสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น. 2553: Online)

วิสัยทัศน์และภารกิจ

โดยยึดมั่นในหลักการการพัฒนาอย่างยั่งยืน สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น มุ่งมั่นที่จะสร้างโรงงานผลิตที่ใส่ใจความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของชุมชน

ประวัติ

สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น (SEP) ตั้งอยู่ในจังหวัดระยองพื้นที่ภายใต้คณะกรรมการการลงทุนของ (BOI) Zone3 และอยู่ใกล้กรุงเทพฯและศูนย์ทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งท่าเรือและสนามบิน สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น (SEP) อุดมไปด้วยแหล่งน้ำธรรมชาติในขณะที่ยังสถานที่ส่วนกลางรักษาและบำบัดน้ำเสีย ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด

สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น ก่อตั้งขึ้นในปี 1992 โดยสยามสตีลกรุ๊ปผลิตเหล็กกลุ่มบริษัท ผู้นำที่ต้องการการส่งเสริมและพัฒนานิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นหลักของเศรษฐกิจไทยในสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีคุณภาพดี ภายใต้ชื่อ สวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น (SEP) เริ่มต้นที่ 1,650 ไร่ มีข้อดีหลายกลยุทธ์สำหรับนักลงทุนโดยเฉพาะที่ตั้งอยู่ใจกลางนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สะดวกต่อการขนส่งทางอากาศ และทางน้ำของมหาสมุทร และถนนระยอง ประตูสู่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ของประเทศไทยที่เป็นศูนย์กลางที่ดึงดูดของแรงงานจำนวนมาก ที่มีฝีมือจากทั่วประเทศ

ด้านภูมิศาสตร์ ของสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น มีประโยชน์ในด้านต่างๆรวมถึงการแบ่งดินแจ้งยกระดับพื้นดินและสภาพแวดล้อมที่สวยงาม

นักลงทุนและผู้ประกอบการ ได้รับจำนวนมากสิทธิและประโยชน์สูงสุดลงทุนภายใต้คณะกรรมการเขตการลงทุน ด้วยวิสัยทัศน์ของประธานนายอนันตชัย Kunanantakul (SEP) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็น สวนอุตสาหกรรมสีเขียวและนวัตกรรม เพียบพร้อมด้วยโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่รองรับคุณภาพชีวิตที่สูงของธุรกิจและบุคคลากร เหมือนกัน

ดังนั้นภายในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น มีโรงไฟฟ้าพลังงานไฟฟ้าขยะและระบบบำบัดน้ำเสีย, บริการขนส่งและบริการธุรกิจอื่น ๆ รวมทั้งศูนย์ฝึกอบรมศูนย์อาชีพและศูนย์การแพทย์ปัจจุบันกันยายนอย่างต่อเนื่องการพัฒนาในทุกมิติต่อไปนี้

2.4.2 ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

จากข้อมูลของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง สามารถสรุปได้เป็นแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้(การนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. 2553: Online)

ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ที่ตั้ง : 112 หมู่ 4 ถนนสาย 331 กม. 91.5 ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่ง พื้นที่ทั้งหมด 8,533.00 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 6,476.00 ไร่ จำนวนเงินลงทุน 110,000 ล้านบาทมูลค่าการส่งออก 99,240 ล้านบาท และจำนวนแรงงาน 45,000 คน

ข้อมูลคุณภาพสิ่งแวดล้อมของนิคมฯ

ขยะมูลฝอย 34 ตัน/วัน ขยะทั่วไป 773.03 ตัน/วัน ขยะอันตราย 82.49 ตัน/วัน ระบบผลิตน้ำประปา 36,000 ลบ.ม./วัน และระบบบำบัดน้ำเสียใช้ระบบ AERATED LAGOON ปริมาณ 32,000 ลบ.ม./วัน

ระยะทางจากนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จุดหมาย (Point to Point)

ถึง กรุงเทพฯ ฯ	117 กม.
ถึง ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง	30 กม.
ถึง ท่าเรือน้ำลึกมาบตาพุด	51 กม.
ถึง สนามบินสุวรรณภูมิ	92 กม.
ถึง สนามบินดอนเมือง	137 กม.

ประเภทของอุตสาหกรรม : เหล็ก,รถยนต์, พลาสติกและโพลีเมอร์, อิเล็กทรอนิกส์, สินค้าอุปโภคบริโภคและเกษตรกรรม, อุปกรณ์ก่อสร้าง, การขนส่งและอื่นๆ

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) (ESIE) ตั้งอยู่ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางตะวันออกเฉียงใต้ 117 กิโลเมตร บนทางหลวงสาย 331 และมีทางหลวงสาย 7 เชื่อม อยู่ห่างกับท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังและอำเภอสรีราชาเพียง 30 กิโลเมตร นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เป็นนิคมฯ ร่วมทุนระหว่างเหมราชฯกับบริษัท สยามฟู้ดโปรดักส์ จำกัด ในสัดส่วน 60:40 ตั้งขึ้นเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรมขนาดกลาง เพียง 10 ปีนับแต่การก่อตั้ง นิคมฯ อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีลูกค้า 214 ราย รวมมูลค่าการลงทุนของลูกค้าทั้งหมดมากกว่า 5 พันล้านเหรียญสหรัฐ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) คือจุดกำเนิดสมญานาม "คิทรอยท์แห่งตะวันออก" ของประเทศไทย โดยเป็นศูนย์รวมที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง เริ่มโดยฟอร์ด - มาสด้า ได้เข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตรถบรรทุกขนาด 1 ตันเพื่อการส่งออก ตามด้วยเจนเนอรัล มอเตอร์ส ได้เข้ามาลงทุนตั้งโรงงานผลิตรถยนต์ประจำภูมิภาคนี้โดยเริ่มผลิตรถยนต์แบบ MPV SUV และ รถบรรทุกขนาด 1 ตันเพื่อส่งออกเช่นกัน นอกเหนือจากสองค่ายรถใหญ่ดังกล่าว 25 ใน 50 ของผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของโลกและกลุ่มบริษัทโตโยต้า 25 บริษัท ก็มารวมตัวกันที่นิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ โดยรวมมีบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ราว 120 บริษัททั่วโลก และนิคมฯ อีสเทิร์นซีบอร์ด มีพื้นที่ทั้งหมด 8,628 ไร่หรือ 3,451 เอเคอร์ เป็นเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 โดยมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ อาทิ ระบบการสื่อสาร น้ำดิบ น้ำประปา ระบบบำบัดน้ำเสีย ดินที่มีความหนาแน่นรับน้ำหนักได้สูงถึง 30 ตัน ต่อ 1 ตารางเมตร นอกจากนี้ภายในนิคมฯยังมีบริการด้านการจัดอบรมและบริการอื่นๆอีกมากมาย นอกจากนี้เขตปลอดภัยของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีเขตปลอดภัยทั้งหมด 2 เฟส ภายใต้การดูแลควบคุมของกรมศุลกากร ซึ่ง

ผู้ประกอบการในเขตปลอดอากรจะได้รับสิทธิประโยชน์และการงดเว้นอากรสำหรับการผลิตเพื่อส่งออก รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากกรมศุลกากรและหน่วยงานภาครัฐ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียร ชิวหากาญจน์ (2541: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ”ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 420 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา อายุ แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดแตกต่างกัน ส่วน เพศ สถานภาพสมรส รายได้ แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ อายุ แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติดแตกต่างกัน และ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ส่วน พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับยาเสพติดจากลูก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด ส่วนการเปิดรับสื่ออื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด พฤติกรรมการเปิดรับสื่อมวลชนประเภทสื่อนั่งสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติด ส่วนการเปิดรับสื่ออื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติด ระดับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดและการป้องกันตนเองจากยาเสพติด มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทัศนคติ เกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติด พฤติกรรมการเปิดรับสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนการเปิดรับสื่อมวลชน ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติดไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถอธิบายทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากยาเสพติด

กิตติคุณ บัวรุ่ง. (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การยอมรับผู้กระทำผิดคดียาเสพติดกลับคืนสู่สังคม ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม” การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพก็รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่อยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 00 รายและจากการสัมภาษณ์ประชาชนในจังหวัดนครปฐม 10 ราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายยอมรับผู้กระทำผิดคดียาเสพติดของคนในสังคมและเพื่อศึกษาสาเหตุการยอมรับและไม่ยอมรับผู้กระทำผิดคดียาเสพติดเข้าอยู่ร่วมกันในสังคม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

พบว่า ผู้กระทำผิดคดียาเสพติดเพศหญิงได้รับการยอมรับมากกว่าผู้กระทำผิดคดียาเสพติดเพศชาย ผู้กระทำผิดคดียาเสพติดที่เป็นเด็กและเยาวชนได้รับการยอมรับมากกว่าผู้กระทำผิดคดียาเสพติดที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้กระทำผิดคดียาเสพติดฐานความผิดเสฟได้รับการยอมรับมากกว่าผู้กระทำผิดคดียาเสพติดฐานความผิดอื่น ผู้กระทำผิดคดียาเสพติดครั้งแรกได้รับการยอมรับมากกว่าผู้กระทำผิดซ้ำคดียาเสพติดผู้กระทำผิดคดียาเสพติดที่ได้รับการแก้ไขฟื้นฟูได้รับการยอมรับมากกว่าผู้กระทำผิด

คดีอาชญากรรมที่ไม่เคยเข้ารับการรักษาแก้ไขฟื้นฟู นโยบายของรัฐ/กฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อการยอมรับผู้กระทำผิดคดีอาชญากรรมของคนในสังคม และคนที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ให้การยอมรับผู้กระทำผิดคดีอาชญากรรมมากกว่าคนที่ไม่เคยเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

พฤติกรรมที่แสดงออก คนในสังคมยังคงให้การยอมรับต่อผู้กระทำผิดคดีอาชญากรรมไม่ว่าจะเป็นการให้เกียรติ ให้ความช่วยเหลือ พุดคุยได้ ไม่แสดงท่าทางรังเกียจ เป็นต้น และระดับของการยอมรับผู้กระทำผิดคดีอาชญากรรม สามารถที่จะอยู่ร่วมกับคนได้ทุกระดับ เช่น อยู่ร่วมในสังคมทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ทำงานเกษตรกรรม เป็นเพื่อนเรียน เป็นเพื่อนบ้าน มีเพียงระดับของการเป็นเพื่อนสนิทและการเป็นคนรัก คนในสังคมยังใช้ความระมัดระวังมากในการให้การยอมรับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดค่อนข้างมาก

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2548 : 96-104) ทำวิจัยเรื่อง “การรณรงค์ปรับเจตคติยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม (ภาพรวม)” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชนเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม สรุปได้ว่า สื่อโทรทัศน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี และสื่อเสริมต่างๆ (Internet และสแปดโทรทัศน์เผยแพร่ตามโรงภาพยนตร์) เข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้น้อย การรณรงค์สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติการยอมรับผู้เคย เสพ/ติดยาเสพติดกลับเข้าสู่สังคมได้มากไปจนถึงปานกลาง แต่ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การณรงค์โครงการฯ ต่อไปอีกอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

2. ความรู้ ความเข้าใจจากการรณรงค์ปรับเจตคติการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม สรุปได้ว่า พื้นที่ต่างๆ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน พื้นที่ภาคเหนือมีจำนวนผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดมากที่สุด อาจเป็นเพราะคนในพื้นที่ ในชุมชน รวมทั้งผู้นำชุมชนต่างๆ ให้ความสนใจ และตื่นตัวในเรื่องยาเสพติดมากเพราะพื้นที่ภาคเหนือในอดีตที่ผ่านมาเคยเป็นพื้นที่ที่มีปัญหายาเสพติด และมีการซื้อขายยาเสพติดสูง ในขณะที่พื้นที่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และภาคกลาง/ภาคตะวันออก มีจำนวนผู้ที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และยอมรับ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดยังมีน้อย

3. เจตคติที่มีต่อผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติด สรุปได้ว่ากลุ่มที่ควรให้ความสนใจสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดคือกลุ่มครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา และพื้นที่ที่ควรให้ความสนใจสร้างเจตคติที่ดีต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดคือเขตกรุงเทพฯ-ปริมณฑล

4. การยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคม ซึ่งบุคคลในครอบครัวมีส่วนสำคัญในการให้กำลังใจและเข้าใจ ทำให้ผู้เคยเสพ/ผู้ติดยาเสพติดไม่หันกลับไปเสพยาอีก ครั้ง รองลงมาจะเป็นกลุ่มเพื่อน และคนในชุมชน ตามลำดับ และยอมรับว่าผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดไม่ใช่บุคคลที่น่ากลัว และอันตราย ทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนพฤติกรรมต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติด

กลับสู่สังคมนั้น พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนผู้ที่ความคิดเห็นที่เห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ คือ กลุ่มครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ในขณะที่กลุ่มเจ้าของหรือผู้บริหารในสถานประกอบการ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนผู้ที่ความคิดเห็นที่เห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยพื้นที่ที่มีจำนวนผู้ที่ความคิดเห็นที่เห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดน้อยกว่าพื้นที่อื่นๆ คือ เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในขณะที่พื้นที่ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้ที่ความคิดเห็นที่เห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดสูงกว่า

5. ศึกษาการปรับเปลี่ยนเจตคติของประชาชนในเรื่องการยอมรับผู้เคยเสพ/ติดยาเสพติดกลับสู่สังคมกลุ่มตัวอย่าง ยอมรับเห็นอกเห็นใจ และยินดีต้อนรับผู้เคยเสพยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดรักษาจนหายขาดคืนกลับสู่สังคม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2550: ผลการวิจัย) ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะของการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อการเฝ้าระวังในสถานประกอบการขนาดเล็กในประเทศไทย” ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไป

กลุ่มผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-60 ปี สถานภาพสมรสการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี การศึกษิต่ำสุดระดับประถมศึกษาปีที่ 3 และ แรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 19-51 ปี สถานภาพ โสด การศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 การศึกษิต่ำสุดระดับประถมศึกษาปีที่ 1

2. ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติเกี่ยวกับยาเสพติด

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานยังมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับยาเสพติด และ สารเสพติด ที่หลากหลายและไม่ตรงกัน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเข้าใจว่า ยาเสพติด และ สารเสพติด มีความแตกต่างกัน โดยระบุความแตกต่างกันที่ ชนิด วิธีการเสพ และความรุนแรง และอีกกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเข้าใจว่า ยาเสพติดให้โทษ แต่สารเสพติดไม่ให้โทษ ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เช่น เจ้าหน้าที่ให้บริการบำบัดรักษา หรือ ผู้นำชุมชน มีความรู้เรื่องกฎหมายค่อนข้างดีขณะที่ผู้ให้ข้อมูลอื่นๆ ถ้ามีประสบการณ์ตรงกับยาเสพติดจะรู้กฎหมายดีมาก ขณะที่ครอบครัวผู้ดูแลแรงงานที่เข้ารับการบำบัดรักษา ยาเสพติดระบุว่ามีความรู้บ้างเท่านั้น สำหรับทัศนคติต่อการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด พบว่า ยังคงมีปัญหา ยาเสพติดเกิดขึ้นในสถานประกอบการขนาดเล็ก เนื่องจากผู้ที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดไม่เกรงกลัวกฎหมาย

3. สภาพปัญหาและความรุนแรงของการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบการขนาดเล็ก ช่วงแรก (ก่อนปี 2546) มีความรุนแรงของปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดทั่วประเทศในทุกกลุ่มอาชีพ โดยกลุ่มผู้ว่างงานและกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นกลุ่มที่มีการเสพติดยาเสพติดสูงสุด ปี 2546-2548

ความรุนแรงของการแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลง ทั้งนี้ รัฐบาลในสมัยนั้นได้มีนโยบายประกาศสงครามกับยาเสพติดอย่างจริงจังและชัดเจน หลังจากนั้นการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพิ่มขึ้นภายใต้สภาพการณ์ที่รัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องการปราบปรามและป้องกันปัญหา ยาเสพติดอย่างชัดเจนและจริงจัง

สภาพปัญหาของการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบการขนาดเล็กกิจการประมง ยาเสพติดที่อันตรายที่สุด คือ ผงขาว เพราะแรงงานประมงเข้าใจว่าเป็นยาขายยัน กิจการขนส่งทางบก จะแพร่ระบาดในกลุ่มรถบรรทุกและรถทัวร์ เพราะต้องขับรถในระยะทางไกลๆ กิจการก่อสร้าง ช่างไม้ ช่างปูน จะนิยมเสพยาบ้า ช่างตกแต่งภายใน จะนิยมเสพยากัญชา และกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสี่ยงต่อติดสารเสพติดโดยไม่รู้ตัว เช่น การคิดหินเนอร์ กาว สารระเหย น้ำมันก๊าด

4. ปัจจัยเงื่อนไขอันเป็นที่มาของปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มแรงงานของสถานประกอบการขนาดเล็ก คุณลักษณะทั่วไปของแรงงาน ผู้ใช้แรงงานวัยรุ่นผู้ใช้สารเสพติดเพราะอยากลองและนึกสนุก ผู้ใช้แรงงานในวัยทำงานอาจมีความจำเป็นต้องใช้เพราะลักษณะงาน เช่น การทำงานช่วงกลางคืน ช่วงเร่งงาน ต้องการผลงานจำนวนมาก เป็นต้น แรงงานเพศหญิง เริ่มหันมาใช้ยาเสพติดเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่เนื่องจากความเครียด

คุณลักษณะทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด ได้แก่ สภาพการทำงาน สภาพสังคม การใช้สารเสพติดอื่นทดแทนยาเสพติดที่หายากและมีราคาแพง การเสพยาภายหลังการเข้ารับการรักษา การเรียนรู้ เช่น มีประสบการณ์/ความรู้/รูปแบบการใช้ยาชนิดใหม่/ การเข้าถึงแหล่งยาเสพติด จากการใช้ที่เคยเข้าไปอยู่ในคุก หรือสถานบำบัดรักษา

5. แนวทางด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการขนาดเล็ก

ผลการศึกษาข้อมูลของนายจ้าง สรุปได้ว่า สถานประกอบการทุกที่ควรเข้าร่วมโครงการสถานประกอบการสีขาว แต่มีข้อเสนอแนะต่อผู้รับผิดชอบโครงการว่า จะต้องมีการทำงานกับสถานประกอบการในเชิงรุก คือ เข้าถึงทั้งส่วนของนายจ้างในเรื่องความรู้และแรงงานในเรื่องของการตรวจสุขภาพ รวมไปถึงการตรวจหาสารเสพติดในร่างกายแรงงานเป็นประจำ นอกจากนี้ชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังปัญหา ยาเสพติด โดยให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน เข้ามาดูแลและประสานระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับสถานประกอบการ หัวหน้าคนงานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เรื่องยาเสพติดเนื่องจากใกล้ชิดและเข้าใจแรงงานมากที่สุด นอกจากนี้การสลับกะการทำงานของแรงงานเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สถานประกอบการใช้ในการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงในการใช้ยาเสพติดของแรงงาน ผลการศึกษาข้อมูลของแรงงานสรุปได้ว่า แรงงานให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของนายจ้างหลายประเด็น แต่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมในด้านการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการบริหารงาน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) กับองค์กรปกครองในพื้นที่ (ผู้ใหญ่บ้าน) เพื่อการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาโดยสอดคล้องดูแลพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

ส่วนแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาย่างยั่งยืน ควรคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้ รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมในการเข้าถึงนายจ้างและแรงงาน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้จากนายจ้างสู่แรงงาน การถ่ายทอดความรู้ถึงแรงงานโดยตรง และการแก้ไขปัญหามูลนิธิเป็นต้น และนโยบายและเป้าหมาย ได้แก่ ควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางกายภาพ และมาตรการจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และมาตรการจูงใจแก่เจ้าของผู้ประกอบการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น จำนวน 38 คน และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 157 คน (นิคมอุตสาหกรรมทั้งสองมีพื้นที่ที่ต่อเนื่องกัน ผู้ทำการวิจัยจึงได้รวมเป็นกลุ่มประชากรเดียวกัน) รวบรวมจากรายชื่อที่ทำการสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และที่ทำการนิคมอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ตามลำดับ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น จำนวน 38 คน และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 157 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างในเพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 58-59) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย = 195 คน

e แทน ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้ คือ 5% หรือ 0.05 ค่าที่คำนวณได้ คือ $n = 131$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบทดสอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ สภาพแรงงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ คือ ถูกกับผิด (True – False Items) จำนวน 19 ข้อ วัดความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง จำนวน 18 ข้อ ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความชำนาญจำนวน 5 ข้อ ด้านความตั้งใจจำนวน 7 ข้อ และด้านการปรับตัว จำนวน 6 ข้อ โดย กำหนดระดับการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับเจตคติ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.3 สร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา

3.3.4 สร้างแบบสอบถามเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

3.3.5 นำแบบทดสอบวัดความรู้และแบบสอบถามวัดระดับเจตคติที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม

3.3.6 นำแบบสอบถามวัดระดับเจตคติที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ดังรายชื่อในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. คุณจินตนา โชควรวัฒนกร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ อาวโซ	บริษัท ฮิตาชิ เคมีคัล ออโตโมทีฟ โพรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. คุณโกวิท สะอาดแก้ว	รองผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบริหาร	บริษัท ไคโค สิทธิผล จำกัด

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
4. คุณอดิทรสรณ์ โปธิพันธุ์ ทอง	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร บุคคล	บริษัทไคโต้ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศ ไทย) จำกัด

3.3.7 นำแบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดระดับเจตคติที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.8 นำแบบทดสอบวัดความรู้และแบบวัดระดับเจตคติที่ปรับปรุงและแก้ไขเสร็จแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม นอกเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยองจำนวน 30 คน

3.3.9 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธีนี้จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างคะแนนของข้อนั้นกับคะแนนรวมของทุกข้อ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมามีค่าสูง ก็แสดงว่าข้อนั้นวัดสอดคล้องมากกับข้ออื่น ๆ ในเครื่องมือ นั้น จากสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (3.2)$$

n แทน จำนวนคนที่ทำการทดสอบ 30 คน

X แทน คะแนนแต่ละข้อของแต่ละคน

Y แทน คะแนนรวมของแต่ละคน

การแปลผลโดยการเปิดตารางค่าวิกฤตของ r ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ถ้าค่าที่คำนวณได้มากกว่าค่าวิกฤตแสดงว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกถึงเกณฑ์ ซึ่งสมควรนำไปใช้วัดร่วมกับข้ออื่น ๆ ที่คัดไว้ต่อไป

3.3.10 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.3)$$

α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ทางวิชาการพออนุโลมเชื่อมั่นได้คือค่า แอลฟา (α - Coefficient) ในแบบสอบตอนที่ 3 ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพ (ข้อถูก/ผิด) ต้องได้ค่าแอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.50 ส่วนข้อมูลที่เป็นระดับเจตคติจะต้องได้ค่าแอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.65 และโดยเฉลี่ยทั้งหมดต้องได้ค่า α ไม่ต่ำกว่า 0.65 (อภิสิทธิ์ จันตะนี, 2550)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขออนุญาต สอบถามข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 195 ชุด ไปแจกจ่ายให้กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง ด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งไปรษณีย์กลับภายในเวลาที่กำหนด

3.4.3 หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ผล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2540 : 90 - 134) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับมามาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบ

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายกับแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และประสบการณ์การร่วมงานหรือ ร่วมทำกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ตอนที่ 2 : ปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์การ ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ สภาพภาพแรงงาน ทั้งสองตอนนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงบรรยายในรูปของความถี่ และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

ตอนที่ 3 : ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา จำนวน 19 ข้อ โดยคำถามจะให้ผู้ตอบเลือก ถูก-ผิด (True-False Item) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเป็นข้อความที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบทดสอบข้อมูลความรู้ แสดงเครื่องหมายว่าถูกต้อง ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมายว่าผิด ได้ 0 คะแนน ในขณะที่เดียวกันกรณีที่เป็นข้อความที่ผิด ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมายว่าผิด ได้ 1 คะแนน แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเครื่องหมายว่าถูก ได้ 0 คะแนน จากแบบสอบถามจะมีคะแนนรวม เต็ม 19 คะแนน โดยกำหนดคะแนนเป็นระดับความรู้ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง

0-11	=	ระดับความรู้อ่อน
มากกว่า 11-15	=	ระดับความรู้ปานกลาง
มากกว่า 15-19	=	ระดับความรู้ดี

ตอนที่ 4 : เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง จำนวน 18 ข้อ ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านความชำนาญ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความตั้งใจ จำนวน 7 ข้อ
- ด้านการปรับตัว จำนวน 6 ข้อ

1) ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามที่สร้างขึ้น โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีลักษณะแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2545 : 69) ทั้งหมด 5 ระดับ โดยคัดแปลงจากคำถามที่ได้มีผู้วิจัยได้ทำการวิจัยมาก่อน (วีรวรรณ สุขเทศ, 2546 : 132-140) และสร้างขึ้นเองบางส่วน โดยอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับเจตคติของแบบสอบถามวัดระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่าย
ทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ระดับเจตคติ	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ซึ่งคำถามแต่ละข้อจะเป็นการวัดระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง มากน้อยในระดับใด ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับเจตคติออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับไม่เห็นด้วย ระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้วิธีคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \quad (3.4)$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร อยู่ในระดับไม่ดี

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร คือ อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร คือ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร คือ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร คือ อยู่ในระดับดี

2) การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ได้ดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาสุทธิ์ 2545 : 69)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกันมาก

3) นำข้อมูลความรู้และเจตคติมาประมวลหาค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เคลื่อนตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สูงกว่า 0.80
สูงกว่า 0.60-0.80
สูงกว่า 0.40-0.60
ระหว่าง 0.20-0.40
ต่ำกว่า 0.20

ระดับความสัมพันธ์

มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ รวมจำนวน 3 ข้อ

3.5.3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ ประสบการณ์หรือกิจกรรมการร่วมงานแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 1.2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	t – test

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1.5:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรือร่วมทำกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 2:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนองค์การ ได้แก่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์การ ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ สภาพภาพแรงงาน แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 2.1:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2.2:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ขนาดขององค์การ แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2.3 :</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 2.4 :</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ลักษณะการลงทุน แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2.5 :</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ลักษณะการดำเนินธุรกิจ แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2.6:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่สภาพแรงงาน แตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 3 :</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ ประสบการณ์หรือกิจกรรมการร่วมงานแตกต่าง มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 3.1 :</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	t – test

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 3.2:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 3.3:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	One – way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 3.4:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ได้รับการอบรมความรู้ แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 3.5:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	t – test
<p>สมมติฐานที่ 4:</p> <p>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ สภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน</p>	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

<p style="text-align: center;">สมมติฐานการวิจัย</p>	<p style="text-align: center;">สถิติที่ใช้ในการทดสอบ</p>
<p>สมมติฐานที่ 4.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การแตกต่างกัน</p>	<p style="text-align: center;">One – way ANOVA</p>
<p>สมมติฐานที่ 4.2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ ขนาดขององค์การแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ แตกต่างกัน</p>	<p style="text-align: center;">One – way ANOVA</p>
<p>สมมติฐานที่ 4.3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ แตกต่าง กัน</p>	<p style="text-align: center;">One – way ANOVA</p>
<p>สมมติฐานที่ 4.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ ลักษณะการลงทุน แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ แตกต่างกัน</p>	<p style="text-align: center;">One – way ANOVA</p>
<p>สมมติฐานที่ 4.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์การ แตกต่างกัน</p>	<p style="text-align: center;">One – way ANOVA</p>

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4.6: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ สภาพแรงงาน แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน	t – test
สมมติฐานที่ 5: ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีความสัมพันธ์กับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ในสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง	Pearson Product Moment Correlation

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และประสบการณ์การทำงานหรือ ร่วมทำกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลในแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.5)$$

3.6.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) เพื่อใช้วิเคราะห์ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร (บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2545 : 112)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.6)$$

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

3.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และ แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนนโดยใช้สูตร (บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2545 : 123)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

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

3.6.4 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

- (1) เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- (2) สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

- (3) สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2545 : 145)

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.8)$$

เมื่อ
$$S_p = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.9)$$

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.10)$$

โดยมี

$$df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.11)$$

(4) การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df., v = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df., v = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

(5) การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F : \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.12)$$

หรือ

$$F : \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.13)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณีจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั้นคือยอมรับ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั้นคือยอมรับ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.5 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2540 : 125)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$,เมื่อ $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(3.14)

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k คือจำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง

ที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็น ของกลุ่มตัวอย่าง

ที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้าค่า

F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่

$df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า

ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.6 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบ ความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2540 : 137)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = \frac{t_{\alpha, n-k}}{2} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

(3.15)

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.6.7 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ใช้หาค่า

ความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และ ทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบ สมมติฐาน เพื่อค่าความสัมพันธ์และทิศทาง ความสัมพันธ์ ของตัวแปร ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร โดยมีกร ใช้สมมติฐานคือ

$$\text{สมมติฐาน } H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.16)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(3.15)

เมื่อ r หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ ตัวแปร Y

X หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึงจำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - 2$ เมื่อกำหนด ระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ α แสดงว่า ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้า r มีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์ กลับกัน ถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์, 2545 : 440)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมความรู้ และประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม และจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร ได้แก่ จำนวนโครงการที่เข้าร่วม ขนาดขององค์กร ประเภทของอุตสาหกรรม ลักษณะการลงทุน ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และสภาพแรงงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 131 คน และมีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้ความร่วมมือตอบกลับเป็นจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 81.68 ของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งเป็น 9 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปขององค์กร

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการ

บำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร

4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปขององค์กร

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 107 คน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	66.35
หญิง	36	33.65
รวม	107	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	18	16.82
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	35	32.71
มากกว่า 36 ปี - 40 ปี	19	17.76
มากกว่า 40 ปี	35	32.71
รวม	107	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.61
ปริญญาตรี	81	75.70
ปริญญาโท	20	18.69
รวม	107	100.00
การอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา		
เคย	60	56.07
ไม่เคย	47	43.93
รวม	107	100.00
ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา		
เคย	39	36.45
ไม่เคย	68	63.55
รวม	107	100.00
จำนวน โครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)		
ไม่เข้าร่วมโครงการ	29	27.10
เข้าร่วม 1 โครงการ	30	28.04
เข้าร่วม 2 โครงการ	26	24.30
เข้าร่วม 3 โครงการ	22	20.56
รวม	107	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การสุ่มตรวจสอบสารเสพติดพนักงาน		
ปัสสาวะ	61	57.01
ไอรยะเหยจากร่างกาย (เหงื่อ)	46	42.99
ไม่มีการสุ่มตรวจสอบ	0	0
รวม	107	100.00
การเปิดรับสมัครบุคคล (ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา) เข้าทำงานในองค์การ		
พิจารณาบุคคลตามคุณสมบัติของลักษณะงาน	54	50.47
พิจารณา เป็นลำดับสำรอง	16	14.95
ไม่รับสมัคร	37	34.58
รวม	107	100.00
ขนาดขององค์การ		
มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน	12	11.21
มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน	18	16.82
มีการจ้างงานเกิน 200 คน	77	71.97
รวม	107	100.00
ประเภทของอุตสาหกรรม		
ยานยนต์	75	70.09
เหล็ก โลหะ พลาสติก	10	9.35
เครื่องใช้ไฟฟ้า	2	1.87
สินค้าอุปโภค-บริโภค	7	6.54
บริการและสาธารณูปโภค	7	6.54
อื่น ๆ	6	5.61
รวม	107	100.00
ลักษณะการลงทุน		
ผู้ร่วมทุนเป็นคนไทย 100%	22	20.56
ผู้ร่วมทุนเป็นชาวต่างชาติ 100 %	71	66.36
ผู้ร่วมทุนมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ	14	13.08
รวม	107	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการดำเนินธุรกิจ		
จัดจำหน่ายภายในประเทศเท่านั้น	21	19.63
ส่งออกต่างประเทศเท่านั้น	4	3.74
จัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ	82	76.64
รวม	107	100.00
กลุ่มสหภาพแรงงาน (ได้มีการจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน)		
มี (เป็นระดับสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้าง)	38	35.51
ไม่มี	69	64.49
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และองค์กร ได้ผลการศึกษาดังนี้

เพศ พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีร้อยละ 66.35 และ 33.65 ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป และมากกว่า 30 ปี - 35 ปี โดยมีร้อยละ 32.71 เท่ากัน รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 36 ปี - 40 ปี มีร้อยละ 17.76 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี มีร้อยละ 16.82 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีร้อยละ 75.70 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีร้อยละ 18.69 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 5.61 ตามลำดับ

การอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม โดยมีร้อยละ 56.07 และไม่เคยได้รับการอบรม มีร้อยละ 43.93 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน หรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมงานหรือร่วมกิจกรรม โดยมีร้อยละ 63.55 และเคยร่วมงานหรือร่วมกิจกรรม มีร้อยละ 36.45 ตามลำดับ

จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) พบว่าองค์กรของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ อย่างน้อยเข้าร่วม 1 โครงการ โดยมีร้อยละ 28.04 รองลงมา ไม่เข้าร่วมโครงการ มีร้อยละ 27.10 เข้าร่วม 2 โครงการ มีร้อยละ 24.30 และเข้า

ร่วม 3 โครงการ มีร้อยละ 20.56 และองค์การมีการคุ้มครองสารเสพติดพนักงาน โดยส่วนใหญ่คุ้มครองปัสสาวะ โดยมีร้อยละ 57.01 และการคุ้มครองจากไอระเหยจากร่างกาย (เหงื่อ) มีร้อยละ 42.99 ตามลำดับ

การเปิดรับสมัครบุคคล (ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา) เข้าทำงานในองค์การ พบว่าองค์การของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ พิจารณาคัดตามคุณสมบัติของลักษณะงาน โดยมีร้อยละ 50.47 รองลงมา ไม่รับสมัครเลย มีร้อยละ 34.58 และพิจารณาเป็นลำดับสำรอง มีร้อยละ 14.95 ตามลำดับ

ขนาดขององค์การ พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การ ที่มีการจ้างงานเกิน 200 คน โดยมีร้อยละ 71.97 รองลงมาคือ องค์การที่มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน ร้อยละ 16.82 และองค์การที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 11.21 ตามลำดับ

ประเภทของอุตสาหกรรม พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีร้อยละ 70.09 รองลงมาอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก, สินค้าอุปโภค-บริโภค, บริการและสาธารณูปโภค, เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ โดยมีร้อยละ 6.54 , 6.54 , 1.87 และ 5.61 ตามลำดับ

ลักษณะการลงทุน พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การที่มีผู้ร่วมทุนเป็นชาวต่างชาติ 100 % โดยมีร้อยละ 66.36 รองลงมาผู้ร่วมทุนเป็นคนไทย 100% มีร้อยละ 20.56 และผู้ร่วมทุนมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ มีร้อยละ 13.08 ตามลำดับ

ลักษณะการค้าเงินธุรกิจ พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การที่มีลักษณะการค้าเงินธุรกิจจัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ โดยมีร้อยละ 76.64 รองลงมาจัดจำหน่ายภายในประเทศเท่านั้น มีร้อยละ 19.63 และ ส่งออกต่างประเทศเท่านั้น มีร้อยละ 3.74 ตามลำดับ

กลุ่มสหภาพแรงงาน (ได้มีการจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน) พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ อยู่ในองค์การที่ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงาน โดยมีร้อยละ 64.49 และอยู่ในองค์การที่มีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงาน (เป็นระดับสหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้าง) มีร้อยละ 35.51 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์คะแนนระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 107 คน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงช่วงระดับคะแนน ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน ร้อยละ และระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ระดับความรู้	ช่วงระดับคะแนน	\bar{X}	S.D.	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	มากกว่า 15 - 19	16.708	0.713	48	44.86
ปานกลาง	มากกว่า 11 - 15	14.457	0.773	59	55.14
อ่อน	0 - 11	-	-	-	-
รวม	19	15.467	1.348	107	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่า ระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 15.467 คะแนน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ละคนมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยรวมต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.348 และส่วนใหญ่ร้อยละ 55.14 มีความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา อยู่ในระดับปานกลาง (มากกว่า 11 - 15 คะแนน) รองลงมาร้อยละ 44.86 มีความรู้ในระดับดี (มากกว่า 15 - 19 คะแนน) และไม่มีผู้ที่มีความรู้ในระดับอ่อน (0 - 11 คะแนน)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 107 คน ได้ผลการศึกษาแสดง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัด รักษาเข้าทำงานในองค์กร

ด้าน ที่	เจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร	n = 107		ระดับเจตคติ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความชำนาญ	4.106	0.656	ค่อนข้างดี	3
2	ด้านความตั้งใจ	4.290	0.723	ดี	2
3	ด้านการปรับตัว	4.330	0.699	ดี	1
	รวม	4.243	0.693	ดี	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร พบว่า ผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้า ทำงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.243$) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ละ คนมีระดับเจตคติการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันมากนักโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.693 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติด้านการปรับตัว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.331$) รองลงมาคือเจตคติด้านความตั้งใจ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.290$) และลำดับสุดท้ายคือ เจตคติด้านความชำนาญ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 4.106$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ด้านความชำนาญ

ข้อ ที่	ด้านความชำนาญ	n = 107		ระดับ เจตคติ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีความชำนาญต่องานเท่ากับพนักงานทั่วไป	3.880	0.710	ค่อนข้างดี	4
2	มีขีดความสามารถในการทำงานเท่ากับพนักงานทั่วไป	4.010	0.637	ค่อนข้างดี	3
3	สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานให้ดีขึ้นได้	4.210	0.645	ดี	2
4	สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เมื่อทำงานจนเกิดความชำนาญ	4.220	0.663	ดี	1
5	สามารถเรียนรู้งานได้เท่ากับพนักงานทั่วไป	4.210	0.625	ดี	2
	รวม	4.106	0.656	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ด้านความชำนาญพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างดี ($\bar{X} = 4.106$) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ละคนมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงาน ด้านความชำนาญไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ เมื่อทำงานจนเกิดความชำนาญมากขึ้นผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ($\bar{X} = 4.220$) รองลงมาคือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานให้ดีขึ้นได้ และสามารถเรียนรู้งานได้เท่ากับพนักงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.210$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องมีความชำนาญต่องานเท่ากับพนักงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.880$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ด้านความตั้งใจ

ข้อ ที่	ด้านความตั้งใจ	n = 107		ระดับ เจตคติ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.390	0.683	ดี	1
2	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.300	0.742	ดี	4
3	มีการพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเอง ตลอดเวลา	4.270	0.747	ดี	5
4	มีส่วนร่วมในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร	4.310	0.817	ดี	3
5	สามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร	4.270	0.681	ดี	5
6	สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับ มอบหมาย	4.360	0.648	ดี	2
7	ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง	4.130	0.741	ดี	6
	รวม	4.290	0.723	ดี	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ด้านความตั้งใจ พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 4.290$) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ละคนมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานด้านความตั้งใจไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.723 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องมีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.390$) รองลงมาคือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.360$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง ($\bar{X} = 4.130$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ด้านการปรับตัว

ข้อ ที่	ด้านการปรับตัว	n = 107		ระดับ เจตคติ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงาน ทั่วไป	4.410	0.582	ดี	1
2	สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.410	0.614	ดี	1
3	สามารถเข้าร่วมเป็นแกนนำเฝ้าระวังปัญหา เสพติคในองค์กร	4.300	0.882	ดี	4
4	ไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง	4.170	0.707	ค่อนข้างดี	5
5	สามารถร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่าง ปกติ	4.350	0.568	ดี	3
6	ไม่สร้างปัญหาให้แก่หน่วยงาน	4.360	0.838	ดี	2
	รวม	4.330	0.699	ดี	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ด้านการปรับตัว พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 4.330$) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ละคนมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานด้านการปรับตัว ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.410$) รองลงมาคือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องไม่สร้างปัญหาให้แก่หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.360$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติคที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรต้องไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง ($\bar{X} = 4.170$)

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ได้ผลการศึกษ แสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test

ตัวแปร	เพศ		t	p-value
	\bar{X}			
	ชาย (n = 71)	หญิง (n = 36)		
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.563	15.250	0.854	0.294

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศแตกต่างกันพบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตามอายุ โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	อายุ				p-value
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 18)	มากกว่า 30 – 35 ปี (n = 35)	มากกว่า 36 - 40 ปี (n = 19)	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป (n = 35)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา	15.222	15.771	15.316	15.343	0.607

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.607 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ระดับการศึกษา			p-value
	\bar{X}			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 6)	ปริญญาตรี (n = 81)	ปริญญาโท (n = 20)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	17.000	15.556	14.600	0.009**

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.000	1	-	0.210	0.011*
ปริญญาตรี	15.556	2	-	-	0.008**
ปริญญาโท	14.600	3	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มี

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนกลุ่มระดับการศึกษารายคู่อื่นมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ไม่แตกต่างกัน

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยวิธี t-test

ตัวแปร	การอบรมความรู้		t	p-value
	เคย (n = 60)	ไม่เคย (n = 47)		
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.800	15.021	4.350	0.000**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีการอบรม

ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เคยได้รับการอบรม มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

4.4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยวิธี t-test

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรม		t	p-value
	\bar{X}			
	เคย (n = 39)	ไม่เคย (n = 68)		
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.385	15.500	-0.547	0.586

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์การ

4.5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วมแตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์การ) ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์การ) โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์การ)				p-value
	\bar{X}				
	ไม่เข้าร่วม โครงการ (n = 29)	เข้าร่วม 1 โครงการ (n = 30)	เข้าร่วม 2 โครงการ (n = 26)	เข้าร่วม 3 โครงการ (n = 22)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.828	15.759	15.423	15.318	0.042*

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์การ) แตกต่างกัน พบว่า มี

ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยา เสพติดภายในองค์กร)	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
ไม่เข้าร่วมโครงการ	15.828	1	-	0.011*	0.041*	0.023*
เข้าร่วม 1 โครงการ	15.759	2	-	-	0.675	0.942
เข้าร่วม 2 โครงการ	15.423	3	-	-	-	0.752
เข้าร่วม 3 โครงการ	15.318	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) ต่างกัน พบว่าองค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างจากองค์กรที่เข้าร่วม 1 โครงการ องค์กรที่เข้าร่วม 2 โครงการ และองค์กรที่เข้าร่วม 3 โครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าองค์กรที่เข้าร่วม 1 โครงการ องค์กรที่เข้าร่วม 2 โครงการ และองค์กรที่เข้าร่วม 3 โครงการ ตามลำดับ ส่วนกลุ่มระดับการเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษารายคู่อื่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ไม่แตกต่างกัน

4.5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดขององค์กร

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดขององค์กร ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำแนกตามขนาดขององค์กร โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ขนาดขององค์กร			p-value
	\bar{X}			
	มีการจ้างงาน ไม่เกิน 50 คน (n = 12)	มีการจ้างงาน เกิน 200 คน (n = 18)	มีการจ้างงาน เกิน 200 คน (n = 77)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.333	15.556	15.455	0.934

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดขององค์กร แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.934 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ประเภทของอุตสาหกรรม โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ประเภทของอุตสาหกรรม						p-value
	\bar{X}						
	ยานยนต์ (n = 75)	เหล็ก โลหะ พลาสติก (n = 10)	เครื่องใช้ ไฟฟ้า (n = 2)	สินค้า อุปโภค- บริโภค (n = 7)	บริการและ สาธารณูป โภค (n = 7)	อื่น ๆ (n = 6)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ ผ่านการบำบัดรักษา	15.600	15.200	17.000	15.286	15.000	14.333	0.383

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ประเภทของ อุตสาหกรรม แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.383 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการลงทุน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรม สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการลงทุน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม ลักษณะการลงทุน โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ลักษณะการลงทุน			p-value
	ผู้ร่วมทุนเป็น คนไทย 100% (n = 22)	ผู้ร่วมทุนเป็น ชาวต่างชาติ 100 % (n = 71)	ผู้ร่วมทุนมีทั้ง คนไทยและ ชาวต่างชาติ (n = 14)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.545	15.429	15.437	0.088

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ลักษณะการลงทุน แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.088 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการดำเนินงาน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการดำเนินงาน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม ลักษณะการดำเนินงาน โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ลักษณะการดำเนินงาน			p-value
	จัดจำหน่าย ภายในประเทศ เท่านั้น (n = 21)	ส่งออก ต่างประเทศ เท่านั้น (n = 4)	จัดจำหน่าย ภายในประเทศ และส่งออก ต่างประเทศ (n = 82)	
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยา เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.571	13.500	15.524	0.221

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ลักษณะการดำเนินงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.5.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพแรงงาน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพแรงงาน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม สหภาพแรงงาน โดยวิธี t-test

ตัวแปร	สหภาพแรงงาน		t	p-value
	มี (n = 39)	ไม่มี (n = 68)		
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	15.132	15.638	-2.420	0.017*

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีองค์การที่มีสหภาพแรงงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์การที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่องค์การมีสหภาพแรงงาน

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับ เจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test

ตัวแปร	เพศ		t	p-value
	\bar{X}	\bar{X}		
	ชาย (n = 71)	หญิง (n = 36)		
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.197	4.363	-1.568	0.120

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	อายุ				p-value
	\bar{X}				
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 18)	มากกว่า 30 – 35 ปี (n = 35)	มากกว่า 36 - 40 ปี (n = 19)	มากกว่า 40 ปี (n = 35)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร	4.666	4.238	4.087	4.144	0.001**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ที่มีระดับอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			1	2	3	4
ไม่เกิน 30 ปี	4.666	1	-	0.003**	0.000**	0.000**
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	4.238	2	-	-	0.282	0.424
มากกว่า 36 ปี - 40 ปี	4.087	3	-	-	-	0.684
มากกว่า 40 ปี	4.144	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี – 35 ปี, มากกว่า 36 ปี - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี – 35 ปี, มากกว่า 36 ปี - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี ส่วนกลุ่มอายุรายคู่อื่นมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่าง

4.6.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวน

อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ระดับการศึกษา			p-value
	\bar{X}			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 6)	ปริญญาตรี (n = 81)	ปริญญาโท (n = 20)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.222	4.257	4.244	0.985

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.985 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.6.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามการอบรมความรู้

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรจำแนกตามการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยวิธี t-test

ตัวแปร	การอบรมความรู้		t	p-value
	เคย (n = 60)	ไม่เคย (n = 47)		
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.352	4.149	1.990	0.049*

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่ได้รับการอบรมความรู้ แตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีค่าเฉลี่ยระดับของเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรเท่ากับ 4.352 ซึ่งมากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรเท่ากับ 4.149

4.6.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทการร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทการร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยวิธี t-test

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานหรือ การร่วมกิจกรรม		t	p-value
	\bar{X}			
	เคย (n = 39)	ไม่เคย (n = 68)		
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.238	4.261	-0.225	0.823

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร

4.7.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม

จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรจำแนกตามจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)				p-value
	\bar{X}				
	ไม่เข้าร่วม โครงการ (n = 29)	เข้าร่วม 1 โครงการ (n = 30)	เข้าร่วม 2 โครงการ (n = 26)	เข้าร่วม 3 โครงการ (n = 22)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร	4.419	4.257	4.226	4.058	0.103

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)แตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.7.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดขององค์กร

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดขององค์กร ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามขนาดขององค์กร โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ขนาดขององค์กร			p-value
	มีการจ้างงาน ไม่เกิน 50 คน (n = 12)	มีการจ้างงาน ไม่เกิน 200 คน (n = 18)	มีการจ้างงาน เกิน 200 คน (n = 77)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.185	4.376	4.234	0.521

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่ต่างกัน มีค่า p-value เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.7.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรมโดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ประเภทของอุตสาหกรรม						p-value
	\bar{X}						
	ยานยนต์ (n = 75)	เหล็ก โลหะ พลาสติก (n = 10)	เครื่องใช้ ไฟฟ้า (n = 2)	สินค้า อุปโภค- บริโภค (n = 7)	บริการและ สาธารณูป โภค (n = 7)	อื่น ๆ (n = 6)	
ระดับเจตคติ ต่อการ ยอมรับผู้เสพ หรือผู้ ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้า ทำงานในองค์กร	4.201	4.700	3.278	4.452	4.484	3.981	0.001**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีประเภทของอุตสาหกรรม แตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติด ยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ประเภทของอุตสาหกรรม	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value					
			1	2	3	4	5	6
ยานยนต์	4.201	1	-	0.003**	0.009**	0.189	0.139	0.285
เหล็ก โลหะพลาสติก	4.700	2	-	-	0.000**	0.299	0.365	0.005**
เครื่องใช้ไฟฟ้า	3.277	3	-	-	-	0.003**	0.002**	0.076
สินค้าอุปโภค-บริโภค	4.452	4	-	-	-	-	0.902	0.082
บริการ และสาธารณูปโภค	3.981	5	-	-	-	-	-	0.139
อื่น ๆ	4.253		-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ที่มีประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกและในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

และในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค และที่เป็นบริการและสาธารณูปโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค และในโรงงานอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมรายอื่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่าง

4.7.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการลงทุน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการลงทุน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะการลงทุน โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ลักษณะการลงทุน			p-value
	\bar{X}			
	ร่วมทุนเป็น คนไทย 100% (n = 22)	ผู้ร่วมทุนเป็น ชาวต่างชาติ 100 % (n = 71)	ผู้ร่วมทุนมีทั้ง คนไทยและ ชาวต่างชาติ (n = 14)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้ เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่าน การบำบัดรักษาเข้าทำงานใน องค์กร	4.515	4.220	4.008	0.010**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการลงทุนต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลเปรียบเทียบในตารางที่ 4.31 มีดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะการลงทุนต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ลักษณะการลงทุน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
			1	2	3
ไทย 100%	4.515	1	-	0.004**	0.018*
ไทยร่วมทุนกับต่างชาติ	4.219	2	-	-	0.151
ต่างชาติ 100%	4.008	3	-	-	-

หมายเหตุ : * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทยร่วมทุนกับต่างชาติ และลักษณะการลงทุนโดยต่างชาติ 100% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรสูงกว่าในโรงงานที่มีลักษณะการลงทุนกับต่างชาติ และลักษณะการลงทุนโดยต่างชาติ 100% ส่วนกลุ่มลักษณะการลงทุนรายคู่อื่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่าง

4.7.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ ได้ผลการศึกษาระบุแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามลักษณะการดำเนินธุรกิจ โดยวิธี one-way ANOVA

ตัวแปร	ลักษณะการดำเนินธุรกิจ			p-value
	\bar{X}			
	จัดจำหน่าย ภายในประเทศ เท่านั้น (n = 21)	ส่งออก ต่างประเทศ เท่านั้น (n = 4)	จัดจำหน่าย ภายในประเทศ และส่งออก ต่างประเทศ (n = 82)	
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.294	4.250	4.243	0.924

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.7.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพแรงงาน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพแรงงาน ได้ผลการศึกษาระบุแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามสภาพแรงงาน โดยวิธี t-test

ตัวแปร	สภาพแรงงาน		t	p-value
	\bar{X}			
	มี (n = 39)	ไม่มี (n = 68)		
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร	4.126	4.320	-0.237	0.167

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีสภาพแรงงาน แตกต่างกัน พบว่ามีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่า 0.05

4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และ ค่า p -value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิปบอร์ด จังหวัดระยอง โดยวิธี Pearson's Correlation

ตัวแปร	r	p -value
ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา	0.284	0.030*
ระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร		

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรพบว่า ค่า p -value เท่ากับ 0.030 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิปบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.284 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับความเห็นต่อการยอมรับ ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในด้านต่างๆ ไว้ดังนี้

4.9.1 ด้านความชำนาญ

1. เปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติงานเพื่อดูว่าผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแล้ว มีความสามารถหรือศักยภาพในตัวเองมากน้อยเพียงใด ภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด และประเมินผล

2. ต้องมีความสามารถเบื้องต้นในการปฏิบัติงานและความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างจริงจัง

3. ควรมีการเรียนรู้และพัฒนาในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอยู่เสมอ

4.9.2 ด้านความตั้งใจ

1. ต้องมีความตั้งใจมากกว่าพนักงานทั่วไปและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างแท้จริง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง
2. ต้องไม่คิด หรือกลับไปเสพอีกครั้ง
3. ปรับสภาพแวดล้อมรอบข้างของผู้ที่เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแล้ว ไม่ให้มีสิ่งเร้าให้กลับไปเสพอีกครั้ง จะทำให้ความตั้งใจในเรื่องของการทำงานที่ดีขึ้น

4.9.3 ด้านการปรับตัว

1. ถ้าสถานประกอบการให้โอกาสรับเข้าทำงานแล้ว ก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต้องมีความอดทนที่สูง เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการทำงาน
2. ภายในองค์กรควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด และปรับเจตคติต่อผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นด้วย
3. ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ รวมถึงต้องให้ความร่วมมือในกรณีที่องค์กรมีการสุ่มตรวจสอบ และติดตามผล อย่างต่อเนื่อง

4.9.4 ด้านอื่นๆ (เช่น การมีส่วนร่วมขององค์กร, หน่วยงานภาครัฐ ที่มีต่อการฟื้นฟู ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด)

1. ในส่วนขององค์กร ต้องเฝ้าระวังมิให้กลุ่มผู้ค้ายาเสพติด หรือพนักงานที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เข้ามาแทรกแซงหรือกระทำการใดๆ เช่น ประสานงานไปยังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งตัวผู้ที่เสพหรือติดยาเสพติดเข้าบำบัดรักษา ส่งตัวผู้ที่เสพหรือติดยาเสพติดเข้าบำบัดรักษา กำหนดบทลงโทษแก่ผู้ค้า ที่เด็ดขาด และ
2. ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและให้พนักงาน ผู้ที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเสพหรือติดยาเสพติด เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะแก่เพื่อนๆ ในองค์กร
3. ภาครัฐควรจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการปรับเจตคติต่อผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความรู้และเจตคติผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร เปรียบเทียบระดับความรู้และระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2553 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ.2554 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 195 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการยอมรับ ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด เข้าทำงานในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความชำนาญ ด้านความตั้งใจ และด้านการปรับตัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 131 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 107 ฉบับ คิดเป็น 81.68 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จากนั้นได้นำข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ (SPSS For Windows) และใช้สถิติพรรณนาคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุमान คือ การทดสอบt-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปขององค์กร

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีร้อยละ 66.35 และ 33.65 ตามลำดับ
2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี และมากกว่า 30 ปี – 35 ปี โดยมีร้อยละ 32.71 จำนวนเท่ากัน รองลงมาคือ มีอายุ มากกว่า 36 ปี - 40 ปี มีร้อยละ 17.76 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี มีร้อยละ 16.82 ตามลำดับ
3. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี มีร้อยละ 75.70 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีร้อยละ 18.69 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 5.61 ตามลำดับ
4. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา โดยมีร้อยละ 56.07 และไม่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีร้อยละ 43.93 ตามลำดับ
5. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมงานหรือร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา พบว่า โดยมีร้อยละ 63.55 และเคยร่วมงานหรือร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา พบว่า มีร้อยละ 36.45 ตามลำดับ
6. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์กร ที่มีจำนวน โครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร) อย่างน้อยเข้าร่วม 1 โครงการ โดยมีร้อยละ 28.04 รองลงมา ไม่เข้าร่วมโครงการ มีร้อยละ 27.10 เข้าร่วม 2 โครงการ มีร้อยละ 24.30 และเข้าร่วม 3 โครงการ มีร้อยละ 20.56 ตามลำดับ
7. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์กร ที่มีกรจ้างงานเกิน 200 คน โดยมีร้อยละ 71.69 รองลงมาคือองค์กรที่มีกรจ้างงานไม่เกิน 200 คน ร้อยละ 16.82 และองค์กรที่มีกรจ้างงานไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 11.21 ตามลำดับ
8. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ใน โรง งานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีร้อยละ 70.09 รองลงมาอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก, สินค้าอุปโภค-บริโภค,

บริการและสาธารณูปโภค, เครื่องใช้ไฟฟ้า และอื่นๆ โดยมีร้อยละ 6.54 , 6.54 , 1.87 และ 5.61 ตามลำดับ

9. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การที่มีผู้ร่วมทุนเป็นชาวต่างชาติ 100 % โดยมีร้อยละ 66.36 รองลงมาผู้ร่วมทุนเป็นคนไทย 100% มีร้อยละ 20.56 และผู้ร่วมทุนมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ มีร้อยละ 13.08 ตามลำดับ

10. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การที่มีลักษณะการค้าเนินธุรกิจ จัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ โดยมีร้อยละ 76.64 รองลงมาจัดจำหน่ายภายในประเทศเท่านั้น มีร้อยละ 19.63 และ ส่งออกต่างประเทศเท่านั้น มีร้อยละ 3.74 ตามลำดับ

11. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในองค์การที่มีกลุ่มสหภาพแรงงานพบว่า โดยมีร้อยละ 36.45 และ องค์การที่ไม่มีกลุ่มสหภาพแรงงาน พบว่า โดยมีร้อยละ 63.55 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่า ระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 15.467 คะแนน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลแต่ละคนมีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาโดยรวมต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.348 และส่วนใหญ่ร้อยละ 55.14 มีความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดตามเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา อยู่ในระดับปานกลาง (มากกว่า 11 – 15 คะแนน) รองลงมาร้อยละ 44.86 มีความรู้ในระดับดี (มากกว่า 15 – 19 คะแนน) และ ไม่มีผู้ที่มีความรู้ในระดับอ่อน (0 – 11 คะแนน)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดตามที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดตามที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดตามที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.243$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เจตคติด้านการปรับตัว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.331$) รองลงมาคือเจตคติด้านความตั้งใจ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.290$) และลำดับสุดท้ายคือเจตคติด้านความชำนาญ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 4.106$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แยกต่างหาก พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แยกต่างหาก มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แยกต่างหาก พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองที่จำนวนโครงการที่เข้าร่วม แยกต่างหาก มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการเข้าร่วมโครงการแยกต่างหาก มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่า องค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างจากองค์กรที่ เข้าร่วม 1 โครงการ องค์กรที่เข้าร่วม 2 โครงการ และองค์กรที่เข้าร่วม 3 โครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีขนาดขององค์กรแยกต่างหาก มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดขององค์กรแยกต่างหาก มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่ประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่สภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน มี

ร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรม แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์การทำงานหรือการร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีจำนวนโครงการที่เข้าร่วม แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการเข้าร่วมโครงการแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.2: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ขนาดขององค์กรแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดขององค์กร แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.3: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทของอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ

หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกและในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และในอุตสาหกรรมอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค-บริโภค และในบริการและสาธารณูปโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4.4: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการลงทุนแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทย 100% มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการลงทุนโดยไทยร่วมทุนกับต่างชาติ และลักษณะการลงทุนโดยต่างชาติ 100% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4.5: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจ แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.6: ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีสภาพแรงงาน

แตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงาน ในองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี สภาพแรงงานแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือ ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 5 : ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีความ สัมพันธ์ กับระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานใน องค์การ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรม สยามอีส เทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ กับระดับเจตคติ ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยา เสพติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์การของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงาน อุตสาหกรรมในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.284

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ ติดยาเสพติด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เมื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ของผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล พบว่า ระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี กล่าวคือ ระดับความรู้ปานกลางมีร้อยละ 55.14 และระดับความรู้ดี มีร้อยละ 44.86 เนื่องจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ คือ ร้อย ละ53.27 ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ซึ่งสอดคล้อง

กับ สายสุณีย์ ปวุฒินันท์ (2541 : 28) ที่สรุปว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริงข้อมูลรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้รับ หรือมีประสบการณ์เก็บสะสมไว้ และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการอบรมความรู้ หรือได้รับข้อมูล ข่าวสาร ก็จะส่งผลทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้นด้วย

5.2.2 ระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพคิด ที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้เสพ หรือคิดยาเสพคิดกลับสู่สังคมมากขึ้น และในปัจจุบันการรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนช่วยกันให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2548 : 96-104) ที่ได้สรุปไว้ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชนเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้เสพ/คิดยาเสพคิดกลับสู่สังคม โดยสื่อโทรทัศน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชนเกี่ยวกับการปรับเจตคติการยอมรับผู้เสพหรือ คิดยาเสพคิดกลับสู่สังคม สรุปได้ว่า สื่อโทรทัศน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี

5.2.3 เปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพคิดที่ผ่านการบำบัดรักษา และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพศหญิงและเพศชายมีสิทธิได้รับความรู้เท่าเทียมกันและทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันโดยไม่จำกัด หรือแบ่งแยกเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง จึงทำให้เพศไม่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรางค์ พันชะ โภ (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการ ศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. อายุ เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพคิดที่ผ่านการบำบัดรักษา ไม่ต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกช่วงอายุ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และการอบรม จากทางสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย หรือจากหน่วยงานของรัฐบาล ที่มีการส่งเสริมและให้ความรู้

เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ไม่ต่างกัน

ส่วนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรางค์ พันชะโก (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และการอบรมความรู้เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานแตกต่างกัน และจะเห็นได้ว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร แตกต่างจาก ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี – 35 ปี, มากกว่า 36 ปี - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี – 35 ปี, มากกว่า 36 ปี - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี เนื่องมาจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีอายุที่ใกล้เคียงกับวัยรุ่นและใช้แรงงาน (ช่วงอายุ 18-29 ปีและพบว่าเป็นวัยที่มีการเข้ารับการบำบัดรักษาเกี่ยวกับยาเสพติดมาก) ซึ่งทำให้มีความเข้าใจในสภาวะจิตใจของช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันที่มีความอยากลอง และหลงผิดได้ จึงส่งผลต่อระดับเจตคติในการเปิดโอกาสให้แก่ผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้เข้ามาทำงานในองค์กร ที่สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ

3. ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะเห็นว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี ต่างก็มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหลายระดับการบริหาร กล่าวคือ เป็นไปได้ที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จะอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มุ่งเน้นในเรื่องการจัดการและการบริหารองค์กร ส่วนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมุ่งเน้นการบริหารภายใต้ นโยบายขององค์กร และเรียนรู้ด้านเทคนิคมากกว่าเรื่องการจัดการและการบริหารองค์กร และความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้

เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้ จากที่ได้กล่าวมาข้างนี้ส่งผลทำให้ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ส่วนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน และทางภาครัฐเองก็ส่งเสริมและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับเจตคติในการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามากขึ้น ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ทำให้เจตคติต่างกัน

4. การอบรมความรู้ เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีการอบรมความรู้ต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรต่างกัน จะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มีระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ไม่เคยได้รับการอบรมความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรางค์ พันชะ โก (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการ ศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางองค์กรบางส่วนได้จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่ใช้พัฒนาความรู้และความรู้เป็นบ่อเกิดที่ดีในการพัฒนาเจตคติและยังมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ดังนั้นหากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และการปรับเจตคติในให้โอกาสผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็ย่อมมีความรู้และเจตคติโน้มเอียงไปในทางบวก กล่าวคือ จะเห็นได้ว่าการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรมีความเหมาะสม

5. ประสิทธิภาพการร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรม เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีประสิทธิภาพการร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้า

ทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรางค์ พันชะ โก (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการ ศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา นั้นก็สามารถศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้และส่วนใหญ่ถึงแม้ไม่เคยร่วมงานหรือการร่วมกิจกรรมกับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา แต่ทุกคนก็มีความคิดที่จะช่วยเหลือและปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

5.2.4 เปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนองค์กร

1. จำนวนโครงการที่เข้าร่วม (โครงการเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดภายในองค์กร)

เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรที่มีจำนวน โครงการที่เข้าร่วมแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าร่วม โครงการ มีระดับความรู้แตกต่างจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้ส่งเสริมความรู้และการปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษามากขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลต่อความรู้ของกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 27.10) มีระดับความรู้แตกต่างกันกับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 72.90) แต่ในส่วนของระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาในภาพรวมของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ มีระดับความรู้อยู่ในระดับดีทั้งหมด ไม่ว่าจะองค์กรมีจำนวนเข้าร่วมโครงการแตกต่างกันก็ตาม และองค์กรที่เข้าร่วมโครงการควรจัดอบรมความรู้ควบคู่กับการส่งเสริมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ยังจะทำให้ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

ส่วนระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่องค์กรมีจำนวน โครงการที่เข้าร่วมต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีจำนวน โครงการที่เข้าร่วมแตกต่างกัน มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ขนาดขององค์กร

เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ที่มีขนาดขององค์กร

ต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุรางค์ พันชะโก (2553: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละองค์กรนั้นต่างก็ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาได้อย่างเท่าเทียมกัน และยังสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ในส่วนของหน่วยงานหรือส่วนกลางของแต่ละองค์กรยังจัดให้มีการอบรมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้ขนาดขององค์กร ไม่มีผลต่อระดับความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

3. ประเภทของอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน พบว่า มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน ผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และการอบรม จากทางสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย หรือจากหน่วยงานของรัฐบาล ที่มีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาไม่ต่างกัน

ส่วนระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมต่างกัน พบว่า มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็นว่า ในบางองค์กร ได้จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เนื่องจากการฝึกอบรมความรู้เป็นบ่อเกิดที่ดีในการพัฒนาเจตคติและยังมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึก และ การได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆและความเข้าในการปรับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่ส่งเสริมโดย

เจ้าหน้าที่ภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ ก็ไม่มีผลต่อระดับความรู้และเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

6. สหภาพแรงงาน เมื่อพิจารณาความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงานในองค์กร ที่มีสหภาพแรงงานต่างกัน พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์กรที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา มากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ทำการวิจัยมีความคิดเห็น ว่าความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเป็นความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องได้รับการอบรมความรู้ ซึ่งเพราะปัจจัยเหล่านี้ทำให้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ได้รับปัจจัยดังกล่าวมากกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีสหภาพแรงงาน นอกจากนี้สหภาพแรงงานในส่วนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ อาจคำนึงถึงผลประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับในด้านอื่นๆ มากกว่า การอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพหรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา จึงส่งผลทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่ไม่มีสหภาพแรงงาน มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีสหภาพแรงงาน

ส่วนระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ที่มีสหภาพแรงงาน ต่างกัน พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและระดับเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ นั่นคือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาจะมีระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้คิดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรในระดับเห็นด้วยสืบเนื่องจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสามารถในการทำงานของพนักงานที่เคยหลงผิดไปลองเสพ หรือติดยาเสพติดนั้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคคลเหล่านี้ที่ยังมีพลังความสามารถและมีศักยภาพที่จะฝึกฝนให้เกิดทักษะในการทำงานได้เทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้

1. ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมควรส่งเสริม และจัดการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการสัมมนาการรณรงค์เรื่องยาเสพติด และการปรับเจตคติต่อผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ให้แก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. ภาครัฐควรจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการปรับเจตคติต่อผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความรู้และระดับเจตคติต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้างานในองค์กร เช่น ผู้จัดการแผนกอื่นๆ

2. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างประชากรในอุตสาหกรรมอื่นๆด้วย เพราะในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรในสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นและนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ร้อยละ 70 %

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้างานในองค์กร

บรรณานุกรม

การนิคมสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น. (Online) Available. www.siameastern.com. 2553

การนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. (Online) Available.

www.hemaraj.com/industrial_eastern_seaboard_industrial_estate.asp?lang=th. 2553

กิตติคุณ บัวรุ่ง, รตท. 2547. **การยอมรับผู้กระทำผิดคดีอาชญากรรมกลับคืนสู่สังคม**. วิทยานิพนธ์
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7 – 10**. พิมพ์
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกยูร ชิวหากาญจน์. **การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ที่สนใจเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดของกลุ่ม
ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. นิเทศศาสตร์ (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
บัณฑิตวิทยาลัย. 2541.

เกษสุรางค์ พันชะ โภ. 2553. **ความรู้และเจตคติต่อการว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานของผู้จัดการฝ่าย
บุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, สำนักงาน. 2537. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
ยาเสพติด**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, สำนักงาน. **คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหายา
เสพติดในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ : บริษัท โปรแกรสชั่น กรุ๊ป จำกัด, 2544.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. **คู่มือแนวปฏิบัติผู้สถานประกอบการ
ปลอดยาเสพติด**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2551

จระไน แกนโกศล. 2529. **หลักการและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 10**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช

จำลอง เงินดี. 2541. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ชวาล แพรัตกุล. 2526. **เทคนิคการเขียนข้อทดสอบ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชิตหทัย ภัทรชยานนท์. 2542. **ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ
ศาลายา เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชม ภูมิภาค. 2523. **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. 2527. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถนัด ไบยา และคณะ. 2544. **สถานภาพและการพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จังหวัดน่าน**. งานวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพมหานคร
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2532. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ ชีรเวทิน. 2539. **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2526. **การทดสอบแบบอิงเกณฑ์: แนวคิดและวิธีการ**. กรุงเทพฯ : ภาคพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2535. **การวัดผลการประเมินผลการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : B&B
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2540. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2545. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์
- ปภาวดี คูลยจินดา. 2527. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- พยอม วงศ์สารศรี. 2526. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สารเศรษฐ์.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2550. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิธีศักดิ์ ปานเสนห์ . 2552 : (Online) Available

http://welfare.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=193

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์

ภัทรา นิคมานนท์. 2538. **การประเมินผลการเรียน**. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. **การวัดทัศนคติเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรืองชัย บุญศักดิ์. **ยาและสิ่งเสพติด**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุนครราชสีมา, 2527.

เรืองยศ นันทเสน. 2531. **ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน ของสหกรณ์**

อำเภอ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เลขธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (Online) Available.

<http://www.onec.go.th/cms/categoryview.php?categoryID=CAT0000019.2553>

วิจัยประชากรและสังคม, สถาบัน. 2550. **การศึกษาคุณลักษณะของการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อ**

การเฝ้าระวังในสถานประกอบการขนาดเล็กในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและ

สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบัน. 2548. **รายงานการวิจัยโครงการการ**

ศึกษาวิจัยเรื่องที่ 1 การณรงค์ปรับเจตคติยอมรับผู้เคยเสพยา/ คติยาเสพติดกลับสู่สังคม

(ภาพรวม). สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจัยสังคม, สถาบัน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552 :

(Online) www.sri.cmu.ac.th/~sri/local/drugs/knowledge.../summary52tendency53.pdf

เว็บไซต์ประจำตำแหน่งนายกรัฐมนตรีไทย. 2553 (Online) Available.

www.pm.go.th/works/anti-drug.

สายสุนีย์ ปวุตินันท์. 2541. **ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหาร**

คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล

สิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุมาลี จันทร์ชลอ. 2542. **การวัดและการประเมินผล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมคุณภาพ มหาวิทยาลัย

พระจอมเกล้าธนบุรี.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. 2533. **ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ :

โอเดียนส โตร์.

องค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติคภาคพื้นเอเชีย-แปซิฟิก,สมาคม.2553

(Online) Available. <http://www.aspacngo.org/thai/acrobat/trementdrug/treatmentdrug.pdf>

อนันต์ ศรีโสภณ. 2525. **การวัดผลความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Best, W. 1981. **Research in Education.4th ed.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

Bloom, S. et.al. 1971. **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning.** New York : McGraw-Hill.

Coon , D. 1998. **Introduction to Psychology : Exploration and Application.** 8th ed. Brooks : Cole

Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology.** 2nd ed. New York : Prentice-Hall.

Gary , J. 1992. **Organizational Behavior : Understanding Lift at Work.** 3rd ed. New York : Harper Collins.

Good, V. 1973. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book.

Katz , E. 1960. "The Functional Approach to the Study of Attitudes." *Public Opinion Quarterly.* (24) : 163 – 164.

Mark, H. 1980. **Cognition, Convention and Communication.** New York : Praeger.

Plotnik, R. 1999. **Introduction to Psychology.** 5th ed. Belmonth : Wadsworth.

Wikstrom, S. and Normann, R. 1994. **Knowledge & Value a New Perspective on Corporate Transformation.** New York : Routledge.

Zimbabo,G. et. al. 1977. **Influenzing Attitude and Changing Behavior.** London : Addison

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 32 / 2553
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2553 ให้ดำเนินการ ดังนี้

นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ รหัสประจำตัว 52631340 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF HUMAN RESOURCE MANAGER TO ACCEPT THE ADDICTED OR POST DRUG ADDICTED TREATMENT TO WORK IN AN ORGANIZATION IN SIAM EASTERN INDUSTRIAL PARK AND EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE RAYONG PROVINCE)" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณภณ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 26 พฤศจิกายน 2553

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ



ที่ ศษ 0524.25(1) / ๒๐๙

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

26 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณโกวิท สะอาดแก้ว รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหาร
บริษัท ไคโด สิทธิผล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุดเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ดรีเมธสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-22



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ส่วนบริหารงานทั่วไป 3661

ที่ ศธ 0524.25 (1) / 208

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์การ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรณ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ



ที่ ศธ 0524.25(1) / ๑๐๗.

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

26 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณจินตนา ไชควรวัดนกร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการอาวุโส
บริษัท ฮิตาชิ เคมีคัล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นินรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป
โทร 0 2329 8521-22



ที่ ศธ 0524.25(1) / 110

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

26 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน คุณอดิทธรรศน์ โพธิพันธ์ทอง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ไคโต้ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ดริเมษสุนทร)
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป
โทร 0 2329 8521-22



ที่ ศธ 0524.25 / 0๙๔

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

7 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กรการ ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง " โดยมี รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม ได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2553 วิทยาลัยการบริหารและจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร 0 2329 8521-2

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยา
เสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรม
สยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยเรื่อง ความรู้และความคิดเห็น
ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ
บำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ ขอความกรุณาจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้
ครบทุกข้อคำถาม โดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม และข้อมูลที่ท่านตอบนั้นจะนำไปวิเคราะห์
และสรุปผลในภาพรวม จึงไม่มีผลต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จะใช้
ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการยอมรับ ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด เข้าทำงานใน
องค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความรู้และเจตคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี – 35 ปี

() มากกว่า 36 ปี - 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ท่านเคยเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาหรือไม่

() เคย โปรดระบุจำนวน _____ ครั้ง

() ไม่เคย

5. ท่านเคยร่วมทำกิจกรรมกับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาหรือไม่ (กิจกรรมที่เกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกองค์กร)

() เคย โปรดระบุจำนวน _____ ครั้ง

() ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปขององค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ขนาดขององค์กร

- () มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน
- () มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน
- () มีการจ้างงานเกิน 200 คน

2. ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| () ยานยนต์ | () เหล็ก โลหะ พลาสติก |
| () เครื่องใช้ไฟฟ้า | () สินค้าอุปโภค-บริโภค |
| () เคมีภัณฑ์ | () บริการและสาธารณูปโภค |
| () อื่น ๆ | |

3. ลักษณะการลงทุน

- () ผู้ร่วมทุนเป็นคนไทย 100%
- () ผู้ร่วมทุนเป็นชาวต่างชาติ 100 %
- () ผู้ร่วมทุนมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ

4. ลักษณะการค้าในธุรกิจ

- () จัดจำหน่ายภายในประเทศเท่านั้น
- () ส่งออกต่างประเทศเท่านั้น
- () จัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ

5. องค์กรของท่านเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกโครงการ โรงงานสีขาว หรือไม่

- () ใช่
- () ไม่ใช่

6. ในรอบปีที่ผ่านมา องค์กรของท่านมีการสุ่มตรวจพนักงานในรายการใดต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| () ปีศาจ | () โอรสเหยาจากร่างกาย (เหยื่อ) |
| () 1 ครั้ง | () 1 ครั้ง |
| () 2 ครั้ง หรือ มากกว่า | () 2 ครั้ง หรือ มากกว่า |
| () ไม่มี | |

7. องค์กรของท่านเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกโครงการ TO BE NUMBER 1
- () เข้าร่วมหรือเป็นสมาชิก
- () ไม่เข้าร่วม
8. องค์กรของท่านเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกโครงการกิจกรรม CSR หรือไม่
- () ใช่
- () ไม่ใช่
9. องค์กรของท่านเปิดรับสมัครบุคคล ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และมีคุณสมบัติตามลักษณะงานที่องค์กรท่านกำหนด เข้าทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่
- () รับสมัคร และพิจารณาบุคคลตามคุณสมบัติของลักษณะงานเท่านั้น
- () รับสมัคร และพิจารณาผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา เป็นลำดับสำรอง
- () ไม่รับสมัคร
10. โครงการหรือกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ
- () โครงการหรือกิจกรรมอื่นๆ (โปรดระบุ.....)
- () ไม่มี
11. องค์กรของท่านมีกลุ่มสหภาพแรงงาน หรือไม่ (ได้มีการจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน)
- () มี
- () ไม่มี (ให้ข้ามไปทำตอนที่ 3)
12. ระดับของกลุ่มสหภาพแรงงาน
- () สหภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้าง
- () สหภาพแรงงานที่เป็นผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องถูกหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าถูก หรือช่องผิดหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าผิด

ข้อความ	ถูก	ผิด
1. ผู้เสพยาเสพติด คือ ผู้ป่วย มิใช่อาชญากร		
2. การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด หมายถึง การดำเนินงานเพื่อแก้ไขสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติดให้เลิกจากการเสพ และสามารถกลับไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ		
3. การบำบัดรักษาระบบสมัครใจ หมายถึง ผู้ติดยาเสพติดสมัครใจเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานพยาบาลต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน		
4. การบำบัดรักษาระบบต้องโทษ หมายถึง ผู้ติดยาเสพติดที่กระทำความผิดและถูกคุมขัง จะได้รับการบำบัดรักษา ในสถานพยาบาลที่กำหนดได้ตามกฎหมาย เช่น ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ กรมราชทัณฑ์		
5. ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้ เมื่อได้รับการลงโทษและแก้ไขฟื้นฟูแล้ว		
6. วิธีการบำบัดรักษา ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด เป็นมาตรการในการนำตัวผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดมาลงโทษทางอาญา		
7. ผู้ต้องหาผู้ใดเสพยาเสพติดก่อน หรือภายหลังที่ถูกจับกุมเพื่อให้ตนเองได้รับการส่งตัวไปฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและไม่ต้องถูกดำเนินคดีในข้อหาฐานเสพ และมีไว้ในครอบครอง ไม่มีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด		
8. ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องอยู่รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นเวลาไม่เกินหกเดือนนับแต่วันถูกส่งตัวเข้ารับการฟื้นฟู		
9. ในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดไม่สามารถให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดฝึกอาชีพ หรือทำงานบริการสังคม		
10. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดวินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดผู้ใดได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดจนครบถ้วนตามที่กำหนดในแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นที่พอใจแล้วถือว่าผู้นั้นพ้นจากความผิดที่ถูกกล่าว		

ข้อความ	ถูก	ผิด
11. ผู้ใดที่เคยมีประวัติการเสพหรือติดยาเสพติด และได้พ้นจากสภาพการใช้จ่ายยาเสพติด โดยได้รับการรับรองจากแพทย์ หรือโดยผ่านการบำบัดรักษาของทางราชการ หรือสถานบำบัดที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้มีโอกาในการทำงาน		
12. ผู้ประกอบการสามารถปฏิเสธการรับผู้เสพ หรือติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาเข้าทำงาน โดยอ้างเหตุว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคมได้		
13. ผลกระทบจากปัญหาการใช้จ่ายยาเสพติดของผู้ใช้แรงงาน นอกจากส่งผลต่อสถานประกอบการเองหลายประการเช่น เกิดความไม่ปลอดภัยต่อพนักงานในสถานประกอบการ กระทบต่อมาตรฐานการจัดการของสถานประกอบการ รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพและปริมาณการผลิต		
14. หน่วยงานภาครัฐได้มี การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการเปิดโอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพดังนี้ 1. โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครผู้ประสานพลังแผ่นดินเพื่อปรับเจตคติให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบการ 3. โครงการณรงค์ปรับเจตคติของสังคมเพื่อให้โอกาสผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด		
15. การเข้าร่วมโครงการ โรงงานสีขาวที่จะต้องมีการตรวจปีสาวะ เมื่อปรากฏผลการตรวจพิสูจน์แล้วพบว่าเป็นผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด สถานประกอบการต้องส่งพนักงานคนดังกล่าวเข้ารับการบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพและให้โอกาสรับกลับเข้าทำงานภายหลังการบำบัดเสร็จ		
16. สถานประกอบการสามารถมีส่วนร่วมในการเปิด โอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพโดยการส่งพนักงานในสถานประกอบการที่ถูกตรวจพบว่ามี การ ใช้จ่ายยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานบำบัดของรัฐ หรือ เอกชน		
17. รับผลิตภัณฑ์ของผู้ที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อนำมาจำหน่ายในสถานประกอบการ ไม่ถือว่ามีส่วนร่วมในการเปิด โอกาสให้การยอมรับผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด		
18. ไม่จำเป็นต้องฝึกอาชีพและพัฒนาศักยภาพผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในสถานบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ แต่เมื่อรับผู้ผ่านการบำบัดเข้ามาทำงาน สถานประกอบการจะทำการฝึกและอบรมการปฏิบัติงานเอง		

ข้อความ	ถูก	ผิด
19. งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบการสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีได้ โดยถือว่าเป็นรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสวัสดิการของสถานประกอบการ		

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการยอมรับ ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด เข้าทำงานในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำถามแต่ละข้อมีความหมายดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้	มากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้	มาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้	ปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้	มาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้	มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความชำนาญ : ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ที่รับเข้าทำงานในองค์กรต้อง.....					
1. มีความชำนาญต่องานเท่ากับพนักงานทั่วไป					
2. มีขีดความสามารถในการทำงานเท่ากับพนักงานทั่วไป					
3. สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงานให้ดีขึ้นได้					
4. สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วย เมื่อทำงานจนเกิดความชำนาญ					
5. สามารถเรียนรู้งานได้เท่ากับพนักงานทั่วไป					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความตั้งใจ : ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ที่รับเข้าทำงานในองค์กรต้อง.....					
1. มีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3. มีการพัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองตลอดเวลา					
4. มีส่วนร่วมในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร					
5. สามารถทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร					
6. สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
7. ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่บกพร่อง					
ด้านการปรับตัว : ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ที่รับเข้าทำงานในองค์กรต้อง.....					
1. มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทำงานกับพนักงานทั่วไป					
2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
3. สามารถเข้าร่วมเป็นแกนนำเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในองค์กร					
4. ไม่ทำให้งานของเพื่อนร่วมงานสำเร็จล่าช้าลง					
5. สามารถร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างปกติ					
6. ไม่สร้างปัญหาให้แก่หน่วยงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม

(ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการบำบัดรักษา ที่รับเข้าทำงานในองค์กร)

1. ด้านความชำนาญ

.....

.....

.....

2. ด้านความตั้งใจ

.....

.....

.....

3. ด้านการปรับตัว

.....

.....

.....

4. ด้านอื่นๆ (เช่น การมีส่วนร่วมขององค์กร, หน่วยงานภาครัฐ ที่มีต่อการฟื้นฟู ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาและความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความ เชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์เป็นรายด้าน เพื่อพิจารณาว่าจะสามารถยอมรับข้อความแต่ละข้อได้หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลจากการทดสอบดังตารางต่อไปนี้

ตารางผนวกที่ 1 แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้และเจตคติ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต่อการยอมรับผู้เสพ หรือผู้ติดยาเสพติดที่ผ่านการ บำบัดรักษา เข้าทำงานในองค์กร ในเขตสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น และ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

เจตคติด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
ต่อการยอมรับผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด เข้าทำงานในองค์กร	
ด้านความชำนาญ	0.866
ด้านความตั้งใจ	0.946
ด้านการปรับตัว	0.939
รวม	0.952

หมายเหตุ : เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.65 (อภิรักษ์ จันทะนี. 2550)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	เฉลิมชัย สุขประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	5 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัด ร้อยเอ็ด
ที่อยู่	28 หมู่ที่ 8 ต.หนองทัพไทย อ.พนมไพร จ.ร้อยเอ็ด 45140
ประวัติการศึกษา 2541	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องจักรกลเกษตร มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2545 – 2549 ตำแหน่งวิศวกร บริษัท โทแอสต์ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน ตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน (รับประกันคุณภาพจากผู้ส่งมอบ) บริษัท ฮิตาชิ เคมีคัล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด