

สำนักหอสมุดกลาง - พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัญหาพิเศษ

เรื่อง

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรม
แปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

CHARACTERISTICS OF NEEDED FROM FOOD INDUSTRY IN LADKRABANG
INDUSTRIAL ESTATE TOWARD GRADUATES INDUSTRIAL EDUCATION FOR
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

โดย

นางสาวนิภาพร เงินตา

นางสาวปริศนา กิ่งอินทร์

๒/๗
๗๖.๖๒๔ ค
๒๕๔๕

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 49807
วัน, เดือน, ปี ๑ 1 ส.ค. 2547

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

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต

สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ

ปีการศึกษา 2545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก
๒ ๑๑๕๐๕๘๑

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ

ปีการศึกษา 2545

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ ด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง Characteristics of Needed from Food Industry in Ladkrabang Industrial Estate Toward Graduates Industrial Education for King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
ชื่อ – สกุล	นิภาพร เงินลา และปริศนา กิ่งอินทร์
สาขาวิชา	อุตสาหกรรมเกษตร ภาควิชา ครุศาสตร์เกษตร
คณะ	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ปานจิต ป้อมอาสา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ ด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 19 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ 1) ด้านความรู้ ความสามารถ และความรอบรู้ 2) ด้านทักษะวิชาชีพ 3) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล เพศหญิง อายุสูงกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่ง 5-10 ปี สถานประกอบการมีขนาดใหญ่ ส่วนความต้องการของสถานประกอบการ ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และความรอบรู้ ในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านทักษะวิชาชีพ เรื่องทักษะทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ เรื่อง ความกระตือรือร้น และด้านคุณธรรมและจริยธรรมเรื่อง ความขยันหมั่นเพียร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษนี้สำเร็จลงได้ดี เพราะการได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ บุคคลแรกที่ข้าพเจ้าจะขอกล่าวถึง คือ อาจารย์ปานจิต ป้อมอาสา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษซึ่งท่านได้เสียสละเวลาดูแลการทำปัญหาพิเศษตั้งแต่การทำโครงร่างปัญหาพิเศษ จนกระทั่งเสร็จสิ้นเป็นปัญหาพิเศษฉบับสมบูรณ์ ตลอดระยะเวลาการดำเนินการ ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ กระบวนการทำที่เป็นขั้นตอน มีเหตุและผล มีการแนะนำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารจากสื่อต่างๆ ทำให้ข้าพเจ้าได้มีการพัฒนาแนวความคิดและนำมาปรับปรุงในการทำปัญหาพิเศษ ซึ่งข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบใจเพื่อนๆ และน้องๆที่แสนดี ที่ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดี รวมทั้งข้อคิดต่างๆ มากมาย ตลอดจนได้รับความกรุณาในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณมารดา บิดา และครอบครัว ซึ่งเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของตัวข้าพเจ้า

นิภาพร เงินลา
ปรีศนา กิ่งอินทร์
มีนาคม 2546

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อปัญหาพิเศษ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	1
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.4 นิยามศัพท์.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.....	4
2.2 ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	10
2.3 โครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร.....	15
2.4 หลักการสรรหาบุคคล.....	17
2.5 จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล.....	18
2.6 วิธีการสรรหาบุคคล.....	18
2.7 หลักการคัดเลือกบุคคล.....	20
2.8 นโยบายการคัดเลือกบุคคล.....	21
2.9 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล.....	22
2.10 กระบวนการคัดเลือกบุคคล.....	23
2.11 ลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในการเข้ารับทำงาน.....	24
2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	41
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	42
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิจัยและวิจารณ์.....	44
4.1 ผลการวิจัย.....	44
4.2 วิจารณ์ผล.....	50
5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	51
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	51
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงโครงการการพัฒนาที่ดินในอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	10
2 แสดงแบ่งพื้นที่โครงการในอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	11
3 แสดงจำนวนโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	12
4 แสดงเขตอุตสาหกรรมทั่วไปโครงการเดิม (1-2).....	12
5 แสดงเขตอุตสาหกรรมส่งออกโครงการเดิม (1-2).....	12
6 แสดงเขตอุตสาหกรรมทั่วไปโครงการ 3	12
7 แสดงเขตอุตสาหกรรมส่งออกโครงการ 3	12
8 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ.....	44
9 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถ และ ความรอบรู้.....	46
10 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านทักษะวิชาชีพ	47
11 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านบุคลิกภาพ และ มนุษย์สัมพันธ์.....	48
12 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม.....	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งในด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมือง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก

จากการเปลี่ยนแปลงทำให้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก ปิโตรเคมี เป็นต้น ต้องชะลอหรือลดกำลังการผลิตลง ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมทางการแปรรูปอาหารกลับมีบทบาทมากขึ้นในช่วงปี 2540 – 2541 (ณรงค์ นิตยาพร, 2541 : 33) เพราะความต้องการในการบริโภคยังมีในขณะเดียวกันต่างประเทศมองว่าประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร ดังนั้นไทยควรให้ความสำคัญด้านอุตสาหกรรมเกษตร ในลักษณะเกษตรก้าวหน้า โดยใช้เทคโนโลยีผสมผสานให้มากขึ้นรวมกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่เข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมเกษตร

ดังนั้นการผลิตคนเข้าสู่ระบบจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อเพิ่มผลผลิตและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ในระดับมาตรฐานสากล และรวมทั้งให้สามารถประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ (จาตุรงค์ ฉายแสง, 2541 : 54)

ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตรระดับปริญญาตรีเพื่อไปเป็นครูและปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ว่าต้องการบัณฑิตที่เข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมเกษตรอย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 ขอบเขตการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในปี พ.ศ. 2546

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ความต้องการของสถานประกอบการ
2. ตัวแปรตาม คือ การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

1.4 นิยามศัพท์

1. ลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความสำคัญเป็นประโยชน์และเป็นของสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร ระดับปริญญาตรี
2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ที่มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หรือเป็นผู้มีหน้าที่ควบคุม ดูแลตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าสู่หน่วยงาน การควบคุมในการสั่งงาน ตลอดจนการประเมินผลเบื้องต้นในการ ปรับตำแหน่งและเงินเดือนประจำปี
3. ความคิดเห็นของสถานประกอบการ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ที่มีอำนาจในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่สถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง หรือเป็นผู้มีหน้าที่ควบคุม ดูแลตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าสู่หน่วยงาน การควบคุมในการสั่งงาน ตลอดจนการประเมินผลเบื้องต้นในการ ปรับตำแหน่งและเงินเดือนประจำปี
4. บัณฑิต หมายถึง นักศึกษาเฉพาะสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เท่านั้น
5. ด้านความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ตามหลักวิชาการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆอยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดี มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์
6. ด้านทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานเพื่องานนั้น บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ ลักษณะความรู้ทางวิชาชีพเป็นความสามารถและทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานให้ประสบผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงออกมาทาง กิริยาท่าทางตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพและจิตใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก ความคิดที่แสดงออกมา ทางการกระทำทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอันเนื่องจากพฤติกรรมการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

8. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมที่แสดง ออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงามตามความคิดและมาตรฐานของสังคมและถือเป็นหลักประจำใจตน เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางปรับปรุงหลักสูตรของภาควิชาครุศาสตร์เกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตในการนำไปสู่การผลิตเชิงพาณิชย์ต่อไป



บทที่ 2

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวมทฤษฎี หลักเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 2.2 ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคกระบี่
- 2.3 โครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร
- 2.4 หลักการสรรหาบุคคล
- 2.5 จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล
- 2.6 วิธีการสรรหาบุคคล
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล
- 2.8 หลักการคัดเลือกบุคคล
- 2.9 นโยบายการคัดเลือกบุคคล
- 2.10 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล
- 2.11 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรม ภาคกระบี่มี 4 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้
 2. ด้านทักษะวิชาชีพ
 3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์
 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 โครงสร้างนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เริ่มอย่างจริงจังในสมัย พณฯ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติโดยได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2501 จัดตั้งสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น อย่างไรก็ตาม ก่อนหน้านี้นักกล่าวคือในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการใช้กฎหมายเกี่ยวกับ การส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรม โดยกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าหน้าที่ แต่ไม่มีใครได้ผลตามเป้าหมายเพราะยังไม่มี การจูงใจ และให้ความสะดวกแก่ผู้ลงทุนอย่างเพียงพอ ดังนั้นต่อมาในสมัย พณฯ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้าคณะปฏิวัติได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 33 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2501 ดังกล่าว จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรมขึ้น เพื่อ ดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และต่อมาเมื่อได้มีสภานิติบัญญัติแล้ว จึงได้ประกาศใช้พระราช บัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2503 กฎหมาย ฉบับนี้ได้รวบรวมข้อความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 44 เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งทำให้หลักประกัน ความคุ้มครอง และสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศ ที่เกิดขึ้นใหม่เป็น อย่างมาก ในขณะเดียวกันรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก (พ.ศ. 2504 - 2509) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งเน้นความสำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค พื้นฐานสำหรับ อุตสาหกรรม และเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และ อุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า รวมถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนา อุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้าภายหลังจากต่อมารัฐบาลได้เน้นความสำคัญของการพัฒนา อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เนื่องจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของประเทศได้ดีกว่า โดย ที่ประเทศไทยมีทรัพยากรที่จะสามารถพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกดังนั้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 ซึ่งยังคงเน้นในเรื่องของการส่งออก แต่ได้เน้นในเรื่องนโยบายการ กระจาย ความเจริญออกสู่ภูมิภาคไว้ด้วย

ในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมารวม 40 ปี ได้มีการลงทุนทาง ด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงมาก และมีอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่มากมาย เช่น อุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โรงกลั่นน้ำมัน ขางรถยนต์ ประกอบรถยนต์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป กระดาษ ตลอดจน อุตสาหกรรมจากไม้ เครื่องเสียง เครื่องประดับ อัญมณี บีโตร์เคมี เป็นต้น ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมดั้งเดิมของไทย เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เบียร์ สุรา วัสดุก่อสร้าง เซรามิก ได้รับการ พัฒนาในกรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นเป็นผลให้ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนา และเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากยิ่งขึ้นตามลำดับ กล่าวคือสัดส่วนผลผลิตของ อุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.1 ของผลผลิตรวมทั้งประเทศในปี 2503 เป็นร้อยละ 21 ใน ปี 2504 โดยที่ผลผลิตทางด้านเกษตรมีประมาณร้อยละ 24.8 จนกระทั่งในปัจจุบันผลผลิตของ อุตสาหกรรมมีสัดส่วนมากกว่าผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม เป็นที่คาดหมายกันว่าเมื่อเสร็จสิ้นการ ใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ประเทศไทยจะได้ชื่อว่าเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือ NICS (Newly Industrialized Countries) ปัจจุบันประเทศที่เป็น NICS ได้แก่ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฮองกง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาเริ่มจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ไปจนกระทั่งเสร็จสิ้นของการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาในอัตราที่สูงมาก อุตสาหกรรมใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายหลายชนิด ในขณะที่อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม ที่เพิ่มขึ้นได้สร้างปัญหาแก่สังคมไทยส่วนรวมมากพอสมควรทีเดียว เช่น ปัญหาภาวะเป็นพิษ ปัญหาการจัดการระบบสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้อง กับแผนผังเมืองของประเทศ ซึ่งกระจายปะปนไปบริเวณต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะสะสมเพิ่มขึ้นจนกระทั่งจะถึงจุดที่ไม่สามารถจะแก้ไขอะไรได้เลย ซึ่งรัฐบาลในสมัยนั้นได้เห็นปัญหาเหล่านี้ จึงได้พยายามจัดทำมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ได้มีแนวความคิดในเรื่องการจัดให้มีเขตหรือย่านอุตสาหกรรมมาตั้งแต่ปี 2503 แต่ยังไม่มีความเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันกระทรวงมหาดไทย โดยสำนักผังเมืองได้พิจารณาเป็นหลักการให้มีแหล่งที่ตั้งของ โรงงานอุตสาหกรรม โดยรอบ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

- ทิศเหนือ น่าจะเป็นจังหวัดปทุมธานี
- ทิศใต้ น่าจะเป็น จังหวัดสมุทรสาคร
- ทิศตะวันตก น่าจะเป็น จังหวัดนครปฐม
- ทิศตะวันออก น่าจะเป็น จังหวัดสมุทรปราการ

จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

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

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ ที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่ร่วมกันอย่าง เป็นสัดส่วนอันประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณสุขปลอดภัย และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยบริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก อาทิเช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานบริการน้ำมัน เป็นต้น

พื้นที่นิคมอุตสาหกรรม แบ่งเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไปอันเป็นเขตพื้นที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมและพื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออกอันเป็นเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมเพื่อ การส่งผลิตภัณฑ์ออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

การพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 30 ปี ได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์นานัปการแก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม ขณะเดียวกันในอีกมุมหนึ่งได้สร้างปัญหาหลายประการขึ้นมาเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของสิ่งแวดล้อม ปัญหาการใช้ที่ดินผิดประเภท รวมถึงตลอดถึงปัญหาการขาดแคลนระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อย่างไรก็ตามปัญหาต่างๆ เหล่านี้ สามารถป้องกันได้หากมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง เป็นผลให้รัฐบาลก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยขึ้นมาโดยเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ระบุไว้ชัดเจนถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของการนิคมอุตสาหกรรมภายในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ระบุถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานนี้หลายประการ โดยเริ่มจากการจัดหาที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อดำเนินธุรกิจอื่นที่จะเป็นประโยชน์ ดำเนินการปรับปรุงที่ดินเพื่อให้บริการตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน รวมทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นอกจากนี้การนิคมอุตสาหกรรมฯ ยังดำเนินการให้เช่าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของนิคมอุตสาหกรรม โดยตรง ดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ หรือเกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่น รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในหุ้นส่วนจำกัด หรือถือหุ้นในนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พร้อมทั้งส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมทั้งของเอกชน และหน่วยงานของรัฐ

วัตถุประสงค์ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. จัดหาที่ดินที่เหมาะสมเพื่อจัดตั้งหรือขยายนิคมอุตสาหกรรมหรือเพื่อธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับ กนอ.
2. ปรับปรุงที่ดินที่ได้มาเพื่อให้บริการตลอดจนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทั้งสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม
3. ประกอบการให้เช่า ให้เช่าซื้อ และการขายอสังหาริมทรัพย์ หรือสังหาริมทรัพย์ในนิคมอุตสาหกรรม หรือเพื่อหาประโยชน์เกี่ยวกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ ของ กนอ.
4. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับกิจการอันอยู่ในวัตถุประสงค์ ของ กนอ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ร่วมดำเนินงานกับบุคคลอื่นรวมทั้งการเข้าเป็นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบใน ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือถือหุ้นในนิติบุคคลใดๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์ เกี่ยวเนื่องกับกิจการของ กนอ.

6. ส่งเสริมและควบคุมนิคมอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ

อำนาจหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นอกจาก กนอ. มีอำนาจหน้าที่ กระทำกิจการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ดังบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทยดังกล่าวมาแล้วยังให้รวมถึงอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. การสำรวจ วางแผน ออกแบบ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ผู้ประกอบอุตสาหกรรม รวมทั้งผู้ประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อเนื่อง

2. การอนุญาตโดยกำหนดประเภทของขนาดของกิจการอุตสาหกรรม ในนิคม อุตสาหกรรม

3. การตรวจตราแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม

4. การควบคุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการกิจการอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ หรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องตลอดจนผู้ใช้ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ของกฎหมาย รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสาธารณสุข และที่กระทบกระเทือน ต่อคุณภาพ สิ่งแวดล้อม

5. การลงทุน

6. การกู้ยืมเพื่อใช้ในกิจการของ กนอ.

7. การออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

8. การตรวจรับรองชนิด และปริมาณของวัตถุดิบ หรือผลิตภัณฑ์หรือเครื่องจักรสำหรับ กรณีจำเป็นจะต้องออกใบรับรองกรณีที่น่าเข้าหรือนำออกไปจากนิคมอุตสาหกรรม

ระบบการบริหารงาน จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนิคม อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ประกอบด้วยประธานกรรมการและคณะกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 10 คนรวมทั้งผู้ว่าการซึ่งเป็นกรรมการ โดยตำแหน่งและให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธาน กรรมการและกรรมการอื่นซึ่ง ไม่ใช่กรรมการ โดยตำแหน่ง ผู้ซึ่งจะดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ หรือผู้ว่าการ ต้องมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับบริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม ศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง เศรษฐศาสตร์ การพาณิชย์ การคลัง หรือกฎหมาย

ประธานกรรมการหรือกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีสัญชาติไทย

2. มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

1. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
2. เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งชอด้วยกฎหมายให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. เป็นข้าราชการการเมือง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
4. เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
5. เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญา กับ กนอ. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อการลงทุน โดยสุจริต ในนิติบุคคลที่กระทำการอันมีส่วนได้เสีย เช่นว่านั้น

คณะกรรมการมีอำนาจวางนโยบาย และควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของ กนอ. อำนาจเช่นว่านี้ให้หมายรวมถึง

1. การออกระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจกระทำกิจการภายในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์
2. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ
3. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการจัดแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการเงินของ กนอ.
4. การออกระเบียบหรือข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างของพนักงาน และลูกจ้าง
5. การออกระเบียบหรือข้อบังคับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างการออกจากตำแหน่ง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
6. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับการจ่ายค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลา และการจ่ายเงินอื่นๆ
7. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง
8. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
9. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบัตรประจำตัว หรือเครื่องแบบแต่งกายของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก
10. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.
11. การออกระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน กนอ. และครอบครัวด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. การออกกระเบื้อง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กนอ.

13. การกำหนดราคาขาย อัตราค่าเช่า ค่าเช่าซื้อ และระยะเวลาการเช่า

14. เช่าซื้อสังหาริมทรัพย์ หรืออสังหาริมทรัพย์ค่านำร่องรักษาความสะอาดและอัตราค่าบริการในนิคมอุตสาหกรรม (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2537 : 6-9)

2.2 ความรู้ทั่วไปในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรม ลาดกระบัง

สถานที่ตั้ง ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดำเนินการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังขึ้นในปี พ.ศ. 2519 โดยการซื้อที่ดินบริเวณแขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และได้ซื้อที่ดินขยายเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2522 ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 ได้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมในส่วนขยายที่ 3 โดยได้ร่วมดำเนินงานกับบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนลริชอร์ทดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนลริชอร์ทดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เป็นผู้ลงทุนในการจัดซื้อที่ดินและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ การพัฒนาในส่วนขยายที่แล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2533

การพัฒนาที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง (โครงการ 1 – 3) มีจำนวนเนื้อที่ดินโดยประมาณ ดังนี้คือ

ตารางที่ 1 แสดง โครงการการพัฒนาที่ดินในอุตสาหกรรมลาดกระบัง

โครงการ	การดำเนินงาน	จำนวนเนื้อที่ไร่
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 1	ปี พ.ศ 2519	1,036
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 2	ปี พ.ศ 2522	284
นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โครงการ 3	ปี พ.ศ 2532	1,227

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

พื้นที่ทั้งหมด 2,547 ไร่

แบ่งออกเป็น

1. พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,216 ไร่
2. พื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก 683 ไร่
3. พื้นที่จัดระบบสาธารณูปโภคต่างๆ 648 ไร่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งพื้นที่โครงการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เขตอุตสาหกรรม	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป (ไร่)	เขตอุตสาหกรรมส่งออก (ไร่)	พื้นที่สาธารณูปโภค (ไร่)
โครงการเดิม	799	188	335
โครงการส่วนขยายที่ 3	417	495	313
รวม	1,216	683	648

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีพนักงานและลูกจ้างปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยมีการแบ่งส่วนงานออกเป็น งานบริการทั่วไป มีหน้าที่ให้บริการด้านเอกสารข้อมูลแนะนำแก่ผู้มาติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หน่วยงานราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และผู้ประกอบการลุล่วงด้วยดี ดำเนินการด้านธุรการ สารบรรณ และพัสดุ

งานบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการด้านรายรับ – จ่ายเงิน และบัญชีรับ – จ่าย ทุกประเภท เก็บรักษาเงินสดย่อย ออกใบเสร็จรับเงิน นำเงินรายรับฝากธนาคารประกอบใบสำคัญจ่าย บันทึกรายการบัญชี และจัดทำงบการเงิน

งานระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของระบบประปา ระบบน้ำเสีย ระบบระบายน้ำ ระบบป้องกันน้ำท่วม และระบบสาธารณูปโภคอื่นๆ เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการได้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ บำรุงรักษา ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี กำกับดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ การใช้ถนนในนิคมอุตสาหกรรม จัดทำแผนงานซ่อมอาคารอุปกรณ์และระบบสาธารณูปโภค ควบคุมงานในส่วนที่จ้างเหมา

งานกำกับประกอบการกิจการ มีหน้าที่พิจารณา ตรวจสอบ เพื่อขออนุมัติรับรอง สำหรับผู้ประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร ตรวจสอบ ประเมินผล กำกับดูแลผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ด้านการใช้พื้นที่ สิ่งแวดล้อม การก่อสร้าง ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ พิจารณาตรวจสอบเพื่อขออนุมัติ รับรองการขอรับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากร สำหรับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมส่งออก

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เขตอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน			
	โครงการเดิม (1-2)	ส่วนขยายที่ 3 (ประมาณ)	จำนวนโรงงาน ที่เปิดดำเนินการ	จำนวนโรงงาน เมื่อเต็มโครงการ
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	45	55	74	100
เขตอุตสาหกรรมส่งออก	40	70	90	110

ณ วันที่ 25 กันยายน 2539

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

ตารางที่ 4 แสดงเขตอุตสาหกรรมทั่วไปโครงการเดิม (1-2)

จำนวนโรงงาน	เปิดดำเนินการแล้ว	ยังไม่เข้าใช้ที่ดิน	ปิดกิจการ
46	39	7	3

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

ตารางที่ 5 แสดงเขตอุตสาหกรรมส่งออกโครงการเดิม (1-2)

จำนวนโรงงาน	เปิดดำเนินการแล้ว	ยังไม่เข้าใช้ที่ดิน	ปิดกิจการ
40	37	3	7

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

ตารางที่ 6 แสดงเขตอุตสาหกรรมทั่วไปโครงการ 3

จำนวนโรงงาน	เปิดดำเนินการแล้ว	ยังไม่เข้าใช้ที่ดิน	ปิดกิจการ
42	35	7	4

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

ตารางที่ 7 แสดงเขตอุตสาหกรรมส่งออกโครงการ 3

จำนวนโรงงาน	เปิดดำเนินการแล้ว	ยังไม่เข้าใช้ที่ดิน	ปิดกิจการ
65	53	12	10

ที่มา : www.Thai2m.com/home/ladkrabang/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบสาธารณูปโภคและระบบประปา

	จำนวนบ่อบาดาล	ความสามารถในการจ่ายน้ำ
1. โครงการเดิม 1 – 2	5	16,400 ลบ.ม./วัน
2. โครงการส่วนขยายที่ 3	6	25,600 ลบ.ม./วัน
รวมจำนวนบ่อบาดาลและความสามารถ ในการจ่ายน้ำ	11	42,000 ลบ.ม./วัน

ระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลาง เป็นแบบที่ใช้จุลินทรีย์เป็นตัวย่อยสลายที่ปะปนมากับน้ำเสีย
(extended aeration)

1. โครงการเดิม 1 – 2	มีโรงบำบัดน้ำเสียขนาด	7,200 ลบ.ม./วัน
2. โครงการส่วนขยายที่ 3	มีโรงบำบัดน้ำเสียขนาด	9,600 ลบ.ม./วัน

ระบบป้องกันน้ำท่วม โครงการเดิม 1 – 2 มีเขื่อนดินรอบพื้นที่ ความยาว 7 กิโลเมตรและสูง
จากระดับน้ำทะเล 2 เมตร มีสถานีสูบน้ำป้องกันน้ำท่วม 3 สถานี จำนวนเครื่องสูบน้ำ 7 เครื่อง ความ
สามารถสูบน้ำได้รวม 7 ลบ.ม./วินาที

ระบบถนน ประกอบด้วยถนนสายหลักจากทางเข้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถนนสาย
รองผ่านเข้าไปในพื้นที่ต่างๆ และถนนซอยเข้าสู่ที่ดินแปลงต่างๆ ระบบถนนเป็นถนนลาดยางแบบ
แอสฟัลท์ติกคอนกรีต โดยถนนย่อยมีแนวเขตกว้าง 20.00 เมตร ถนนรอง 27.00 เมตร และถนนสาย
ประธาน 31.00 เมตร รวมความยาวของถนนประมาณ 22.70 กิโลเมตร

ระบบระบายน้ำฝน

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป เป็นรางระบายน้ำแบบเปิด ลาดคอนกรีต
เขตอุตสาหกรรมส่งออก เป็นแบบท่อฝังใต้ดินผ่านหน้าที่ดินทุกแปลง

ระบบกำจัดขยะ

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ใช้บริการของกรุงเทพมหานคร
เขตอุตสาหกรรมส่งออก มีเตาเผาขยะรวม 2 เตา สามารถเผาขยะได้ชั่วโมงละ
680 กิโลกรัม และใช้บริการของกรุงเทพมหานคร

ระบบดับเพลิง

มีหัวจ่ายดับเพลิงติดตั้งไว้ตามถนนสายต่างๆ หน้าโรงงาน รวม 87 จุด

ระบบไฟฟ้า

โดยการไฟฟ้านครหลวง และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้จัดสรรที่ดิน
สำหรับสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 2 แห่งทั้งบริเวณโครงการเดิม 1 – 2 และโครงการส่วนขยายที่ 3

ระบบโทรศัพท์

ระบบโทรศัพท์ดำเนินการโดยองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีอาคารชุมสายในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

อัตราค่าบริการต่างๆ

1. ค่ากระแสไฟฟ้า การไฟฟ้านครหลวงเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ให้บริการ
2. ค่าโทรศัพท์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นผู้เรียกเก็บจากผู้ให้บริการ
3. ค่าน้ำประปา ลูกบาศก์เมตรละ 10 บาท (สิบบาทถ้วน)
4. ค่าบริการกำจัดน้ำเสีย คิดตามสูตรคำนวณ
5. ค่าบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป กำหนดในอัตรา 400.0 บาท ต่อไร่ ต่อเดือน

เขตอุตสาหกรรมส่งออก กำหนดในอัตรา 700.0 บาท ต่อไร่ ต่อเดือน

เขตพาณิชยกรรม กำหนดในอัตรา 2,000.0 บาท ต่อไร่ ต่อเดือน

เขตอาคารพาณิชย์ กำหนดในอัตรา 100.0 บาท ต่อไร่ ต่อเดือน

การให้บริการและอาคารสนับสนุนต่างๆ สำนักงานผู้จัดการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากกรมอุตสาหกรรมให้บริการด้านพิธีการศุลกากรตลอด 24 ชั่วโมง การบริการด้านอื่นๆ เช่น ที่ทำการธนาคารกรุงไทย จำกัด สาขาลาดกระบัง ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขลาดกระบัง ตั้งอยู่ ณ อาคารที่ทำการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง โรงพยาบาลลาดกระบัง คลังสินค้าทัณฑ์บนและโรงพักสินค้า โรงอาหาร โรงงานมาตรฐานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก อาคารชุมสายโทรศัพท์ เป็นต้น

สิทธิประโยชน์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ดังต่อไปนี้

เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ผู้ประกอบการทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างด้าว อาจได้รับอนุญาตให้ถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อประกอบกิจการ ได้ตามจำนวนเนื้อที่ ที่คณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมเห็นสมควร แม้ว่าจะเกินกว่ากำหนดที่จะพึงมีได้ตามกฎหมายอื่น

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ได้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ คู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร ตามจำนวนและภายในกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเห็นสมควรให้คนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือ และผู้ชำนาญการ ซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ ในราชอาณาจักรได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งมีภูมิลำเนาในราชอาณาจักรจะได้รับอนุญาตให้ส่งเงินออกไปนอกราชอาณาจักรเป็นเงินต่างประเทศได้ เมื่อเงินทุนที่นำเข้ามา เงินปันผลหรือ

ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินลงทุนนั้น เงินกู้ต่างประเทศ และเงินกู้ที่ผู้ประกอบการมีข้อผูกพันกับต่างประเทศ

เขตอุตสาหกรรมส่งออก ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อ 1 ถึง 4 เช่นเดียวกับผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษตามกฎหมายว่าด้วย การส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิต สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ รวมทั้งส่วนประกอบของสิ่งดังกล่าว ที่จำเป็นต้องใช้ในการผลิตสินค้าและของที่ใช้ในการสร้างประกอบหรือติดตั้งเป็น โรงงานหรืออาคารได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษ ตามกฎหมายว่าด้วย การส่งเสริมการลงทุนอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิตสำหรับของที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าได้รับยกเว้นอากรขาออก และภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีสรรพสามิตสำหรับของซึ่งได้นำเข้า รวมทั้งผลิตภัณฑ์ สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิตได้รับยกเว้นคืนภาษีอากร สำหรับของที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้ได้รับการยกเว้นหรือคืนค่าภาษีอากรเมื่อได้ส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ซึ่งถึงแม้ว่าจะมิได้มีการส่งออกไปนอกราชอาณาจักร แต่ได้เป็นการนำเข้าไปในอุตสาหกรรมส่งออก (การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, 2538 : 14)

2.3 โครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นองค์การไม่แสวงหากำไร ที่ได้รับการยกฐานะขึ้นสมาคมอุตสาหกรรมไทย ที่ดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2510 มาเป็นสภาอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2530 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2530 ซึ่งเป็นนโยบายทางอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถประสานกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและพิทักษ์ประโยชน์ของชาติ ในวงการเศรษฐกิจโลก

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดใน พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ดังนี้

1. เป็นตัวแทนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคเอกชน ในการประสานนโยบายและดำเนินการกับการประกอบอุตสาหกรรม
2. ส่งเสริมและหาทางแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม
3. ศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหายู่งเกี่ยวกับการประกอบการอุตสาหกรรม
4. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย อบรม เผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุตสาหกรรม

5. ตรวจสอบสินค้า ออกใบรับรองแหล่งกำเนิดหรือใบรับรองคุณภาพสินค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารไปใช้โดยไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม

6. ส่งเสริมนักอุตสาหกรรม และเป็นแหล่งกลางสำหรับนักอุตสาหกรรม และเปลี่ยนความคิดเห็น และประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรม
7. ควบคุมดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม
8. ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด

บทบาทที่ทุกระดับเชื่อถือ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้รับการยอมรับทั่วไป ในฐานะตัวแทน ภาคอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐบาลทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยมีบทบาทที่สำคัญดังนี้

ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือ กรอ. ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีฐานะเท่าเทียมและประสานงานกับ องค์การภาคธุรกิจเอกชนด้านอุตสาหกรรม ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงสามารถเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย และเป็นแกนกลางประสานให้เกิดความร่วมมือที่จะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมพัฒนาธุรกิจ การค้า การลงทุน ตลอดจนปกป้องสิทธิ และความยุติธรรม

กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2517 ปัจจุบันประกอบด้วย 12 สาขาย่อย ได้แก่

- 2.3.1 เครื่องดื่ม
- 2.3.2 เครื่องเทศ เครื่องปรุงรส
- 2.3.3 ชา กาแฟ และโกโก้
- 2.3.4 น้ำตาลและขนมหวาน
- 2.3.5 นมและผลิตภัณฑ์นม
- 2.3.6 น้ำมันและไขมันบริโภค
- 2.3.7 เนื้อและสัตว์ปีก
- 2.3.8 แป้งและผลิตภัณฑ์แป้ง
- 2.3.9 ผลิตภัณฑ์ประมง
- 2.3.10 พืช ผัก ผลไม้สดและแปรรูป
- 2.3.11 อาหารสัตว์
- 2.3.12 อาหารพิเศษอื่นๆ

นอกจากการแบ่งเป็น 12 สาขาย่อยดังกล่าวแล้ว การดำเนินงานของกลุ่มได้ประสานกับสมาคมของผู้ประกอบการต่างๆที่สำคัญ เช่น สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งผลิตไก่เพื่อการส่งออกไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป สมาคมผู้ส่งออกผักและผลไม้ไทย และสมาคมผู้ส่งออกข้าวต่างประเทศ

2.4 หลักการสรรหาบุคคล

โดยทั่วไปสถานประกอบการหรือองค์การที่มีชื่อเสียงในตลาดแรงงาน มักเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลที่อยากมาสมัครทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้สถานประกอบการ หรือองค์การที่มีลักษณะดังกล่าว จึงได้เปรียบกว่าสถานประกอบการหรือองค์การอื่นๆที่จะมีโอกาสได้คนมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้าสู่สถานประกอบการหรือองค์การ อย่างไรก็ตามสถานประกอบการหรือองค์การนั้นๆ จะมีชื่อเสียงก็ต้องมีการสรรหาบุคคล ตลอดจนการคัดเลือกบุคคลที่รัดกุม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต้น

หลักการของการสรรหาบุคคลเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็คือ การหาคนที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด เท่าที่จะทำได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นการดำเนินไปบนพื้นฐานแห่งหลักคุณธรรม (Merit Principles) อันเป็นหลักการใหญ่สำหรับภารกิจการจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยการบรรจุคนเข้าทำงานต้องเปิดโอกาสให้คนทุกๆ ไปที่มีคุณสมบัติต่างๆ ครบตามที่กำหนดเข้าแข่งขันได้โดยเสรี กล่าวคือต้องมีการโฆษณาให้ผู้สนใจทราบอย่างเพียงพอต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้มาตรฐาน เกี่ยวกับคุณสมบัติต้องสัมพันธ์กับงานในตำแหน่ง พึงหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด พึงยึดหลักความสามารถในการกำหนดลำดับ ผู้ผ่านการแข่งขัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการขอคำอธิบายเกี่ยวกับปัญหาข้อใจในการบรรจุเข้าทำงานได้ ได้แบ่งหลักการสรรหาบุคคลโดยยึดหลักการ 4 ประการ คือ

1) หลักความสามารถ ในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ต้องพยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่สุด โดยประกาศเชิญชวนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครสอบให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขัน เพื่อเลือกเฟ้นเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่สุดเข้าปฏิบัติงาน

2) หลักความเสมอภาค การเข้าปฏิบัติงานในองค์การใดๆนั้น ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมมีสิทธิและโอกาสเท่ากันที่จะสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้าทำงาน

3) หลักความมั่นคง ในการปฏิบัติงานนั้น ความมั่นคงในงานย่อมมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการแล้ว ย่อมมีหลักประกันว่าการรับราชการนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และสามารถยึดเป็นอาชีพได้

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการมากกว่าวงการธุรกิจ ในวงราชการนั้นถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมือง มิให้ถูกแทรกแซงทางการเมือง มุ่งที่จะให้ข้าราชการวางตัวเป็นกลางในทางการเมือง

2.5 จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคล

จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และความสำเร็จจากการทำงานขององค์การจะมีได้ก็โดยที่จะต้องมีคนงานที่มีความสามารถพร้อมเสมอเพื่อให้ได้บรรจบุคคลที่มีลักษณะต่อไปนี้งในตำแหน่งที่ว่างลง

- 1) ให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดและจะต้องไม่แพ้คู่แข่งและเหมาะสมกับลักษณะความยากง่ายของงานเสมอ
- 2) ให้ได้บุคคลที่ดูเหมือนจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ
- 3) ให้ได้บุคคลที่อุทิศตนทำงานให้กับองค์การหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ให้ได้บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 วิธีการสรรหาบุคคล

วิธีการสรรหาอาจเรียกว่า ช่องทางการสรรหาก็ได้ ในอดีตนั้นผู้สรรหาและผู้สมัครมักจะพบกันโดยการชักชวนกันมาพบแต่ในปัจจุบันช่องทางการสรรหา หรือวิธีการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การมีวิธีการสรรหาบุคคลมี 2 วิธีด้วยกันคือ

- 1) การสรรหาบุคคลจากภายใน

การสรรหาบุคคลจากภายในองค์การ มีวิธีการดังต่อไปนี้

 - 1.1) ประกาศให้พนักงานได้ทราบถึงอัตราว่างที่มีอยู่ พร้อมขอบเขตภาระรับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการสำหรับอัตราว่างงานดังกล่าว ซึ่งการประกาศก็อาจใช้วิธีการตีประกาศหรือถ้าองค์การมีวารสารภายในก็ประกาศลงในวารสารภายในก็ได้
 - 1.2) วิธีบอกต่อๆ กัน คือให้พนักงานในองค์การแนะนำออกกล่าวกันเอง
 - 1.3) พิจารณาจากแหล่งข้อมูลกลาง ที่ประมวลรายละเอียดของพนักงานที่มีประสบการณ์แล้วเชิญชวนบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการให้โอนย้ายงานต่อไป
 - 1.4) ประกาศให้พนักงานแจ้งความจำนงขอโอนย้ายงานด้วยความสมัครใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งวิธีนี้เปิดโอกาสให้พนักงานโดยเท่าเทียมกัน แต่เน้นพนักงานที่มีความจำนงจะเปลี่ยนงานโดยมีแผนล่วงหน้า

นอกจากนี้การสรรหาในระดับพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถสรรหาจากภายในกิจการได้โดยใช้วิธีการ 2 วิธี คือ การรับสมัครใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ฝ่ายบุคคลร่วมพิจารณากับผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่าง โดยพิจารณาจากพนักงานขององค์กรในปัจจุบันที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก

2. ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ว่างจะเป็นผู้พิจารณาเอง และอาจเสนอผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปพิจารณาอีกครั้ง หรือพิจารณาร่วมกัน (สุรศักดิ์ นานานุกูล , 2527 : 64)

2) การสรรหาบุคคลจากภายนอก

การสรรหาบุคคลจากภายนอกมีวิธีการสรรหาหลายวิธีด้วยกัน ดังต่อไปนี้

2.1) การสรรหาจากสถาบันการศึกษา องค์กรอาจส่งจดหมาย หรือใบประกาศติดต่อกับสถาบันการศึกษาโดยตรง ซึ่งปัจจุบันมักนิยมจัดในลักษณะ งานนัดพบแรงงาน ซึ่งสถาบันมักจะติดต่อไปยังองค์กรต่างๆ เพื่อขอให้มารับสมัครงาน โดยมักจะจัดในช่วงที่สำเร็จการศึกษา

2.2) การสรรหาจากแหล่งจัดหางาน โดยบอกรายละเอียดถึงเงื่อนไข คุณสมบัติและคุณวุฒิ ตลอดจนตำแหน่ง เมื่อแหล่งจัดหางานได้บุคคลตามคุณสมบัติแล้วก็แจ้งให้องค์กรคัดเลือก

2.3) การแนะนำของคนงานในองค์กร พนักงานในองค์กรมักจะแนะนำบุคคลเข้ามาติดต่อกับฝ่ายบุคคล เพื่อทำงานในตำแหน่งที่ว่างลง

2.4) ผู้ที่มาสมัครด้วยตนเอง ผู้ที่ยื่นสมัครด้วยตนเอง ทั้งจากที่มาสมัครที่องค์กร และทางไปรษณีย์

2.5) การใช้โปรแกรมพิเศษต่างๆ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สรรหาคนที่เหมาะสม เป็นต้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การเปิดรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต

2.6) ประกาศชักชวนหรือโฆษณา เป็นสื่อที่มีขอบเขตกว้างขวาง เข้าถึงกลุ่มบุคคลเป้าหมายได้มากกว่า ควรใช้สื่อโฆษณาให้มากที่สุด คือ ประกาศโฆษณาทั้งทางหนังสือพิมพ์วิทยุ กระจายเสียง โทรทัศน์ ตลอดจนลงโฆษณาในวารสารสถานศึกษาและวงการอาชีพต่างๆ

สมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2530:127) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการวางแผนและการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย พบว่า กิจการที่มีการวางแผนกำลังคนส่วนใหญ่ ใช้วิธีการโฆษณาประกาศรับสมัครผ่านสื่อมวลชนการติดต่อผ่านสถานศึกษา และการแนะนำจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นที่นับถือจะได้คนตามที่หน่วยงานต้องการ

Derek Torrington และ John Chapman (1979:57) ได้กล่าวว่า วิธีการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกองค์กรที่นิยมใช้กันมากคือ การโฆษณาประกาศรับสมัคร ทำให้คุณสมบัติตรงความต้องการ

นอกจากนี้ พรเพ็ญ จักษ์ตรีมงคล (2523:132) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและวิธีแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงแรมของกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการพิจารณาแหล่งกำลังคนผู้บริหาร โรงแรมได้เลือกปฏิบัติตามลำดับขั้น ดังนี้ 1) พิจารณาบุคลากรภายในโรงแรมก่อน

2) พิจารณานุเคราะห์จากภายนอกโรงแรม แต่อยู่ในประเทศ และ 3) พิจารณานุเคราะห์จากภายนอกประเทศทำให้ได้คัดเลือกบุคคลหลากหลายและตรงความต้องการ

2.7 หลักการคัดเลือกบุคคล

การสรรหาและคัดเลือกเป็นงานที่ต่อเนื่องกัน แต่มีลักษณะตรงข้ามกันคือการสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (positive function) เพราะเป็นความพยายามดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงานกับองค์กร แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าข่ายหรือไม่เหมาะสม จึงถือว่ามีลักษณะเป็นลบ (negative function) ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตาม กระบวนการรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าทำงานจะต้องประกอบด้วยสองส่วนนี้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ สุดแต่ขนาดขององค์กร

หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสามารถแบ่งได้ 5 ประการคือ

1. สิ่งประทับใจครั้งแรก และสภาพร่างกาย (first impression and physical make - up) เป็นการเน้นถึงสุขภาพอนามัยมีคุณสมบัติทางร่างกายคือรูปร่างลักษณะภายนอกมีร่างกายแข็งแรง อุดมคติภาพ อุปนิสัย การพูดจาปราศรัย ตลอดจนการแต่งกายของเอกบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจแก่คนอื่น เมื่อพบเห็นเป็นครั้งแรก

2. คุณวุฒิ และความมุ่งหวัง (qualification and expectation) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาระดับต่างๆ ตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงชั้นอุดมศึกษา การฝึกอบรมที่เคยได้รับ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้จากการทำงานว่าอยู่ในระดับใดบ้าง นอกจากนี้ยังคำนึงถึงความมุ่งหวังและวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สมัครว่ามืออย่างไร เช่น ต้องการเงินเดือนมากน้อยเพียงใด ต้องการตำแหน่งระดับใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแนวความคิดและการปฏิบัติงานของคน

3. สมรรถนะและความสามารถ (brains and abilities) เป็นการดูในด้านความสามารถทางสมอง เช่น ความเฉลียวฉลาด เชาวปัญญา ตลอดจนความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการตัดสินใจ ซึ่งสามารถทราบได้จากการทดสอบ มีความรู้เฉพาะด้าน คือ การได้รับการศึกษามาทางด้านนี้โดยตรง หรือทางอ้อม หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ก็ตาม

4. สิ่งจูงใจ (motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่จะให้เอกบุคคลสู่เป้าหมายของชีวิตนั้นมีมากน้อยเพียงใด บางคนอาจเอาใจใส่ หรือตั้งใจทำงาน บางคนอาจต่อสู้อย่างบางคนอาจท้อถอย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีต่อเอกบุคคลของแต่ละคน การที่จะดูว่าเอกบุคคลมีสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดอาจดูได้จากความคิดริเริ่มความทะเยอทะยาน ความเพียรพยายาม ความตั้งใจ ความอดทน การแสดงความคิดต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การปรับตัว (adjustment) ปกติการปรับตัวของเอกบุคคล ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งเพราะมีผลต่อการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศทางสังคมในองค์การเป็นอย่างมาก การปรับตัวจึงเป็นความสามารถชนิดหนึ่งของเอกบุคคล เช่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นในองค์การ การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำหรืองานที่เกิดขึ้นใหม่ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานะแวดล้อมอื่นๆ ควรเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย คือ ทำงานถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรักในอาชีพนั้น ๆ ด้วย (John W. Best, 1970 :204-208 อ้างอิงโดย อุทัย หิรัญโต , 2523 : 93-94)

2.8 นโยบายการคัดเลือกบุคคล

สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านนโยบายการคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โดยปกติการคัดเลือกบุคคลของสถานประกอบการพยายามหาวิธีที่จะได้คนให้ตรงกับงาน ทั้งในเชิงความสามารถ ความสนใจ ทักษะคุณูปนิสัย ความซื่อสัตย์ ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบุคคลจึงจำเป็นที่จะต้องมึข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคัดเลือกบุคคลจะช่วยให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกบุคคลได้เป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับแผนงานด้านการวางแผนกำลังคน ตลอดจนช่วยให้ผู้สมัครได้เข้าใจถึงนโยบายที่เป็นธรรมในการคัดเลือกดังนั้นการตัดสินใจที่จะจ้างหรือปฏิเสธผู้สมัคร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการตัดสินใจ เรื่องหนึ่งของสถานประกอบการเพื่อที่จะได้มีโอกาสที่จะสามารถได้บุคลากรที่ตรงกับงานและปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ ได้ ดังนั้นจึงได้มีการแบ่งนโยบายการคัดเลือกบุคคลไว้ดังนี้

1. การคัดเลือกควรยึดถือหลักความยุติธรรม และหลักความเสมอภาค
2. การคัดเลือกควรยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก
3. การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ
4. การคัดเลือกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน
5. การคัดเลือกควรมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์
6. การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด
7. การคัดเลือกควรพิจารณาบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งควรจะได้มีการประเมินผล

9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือก น่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ (วิลาส สิงหวิสัย , 2528: 246-251)

2.9 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคล

สภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและสถานประกอบการที่มีผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามผู้ร่วมทุนระหว่างคนไทยกับคนต่างชาติและผู้ร่วมทุนของคนไทยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยด้านเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก เกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้สำหรับการคัดเลือกบุคคลเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อที่จะได้คนกลุ่มหนึ่งที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการในการที่จะดำเนินการคัดเลือกต่อไป ในขั้นตอนนี้ถ้าหากบุคลิกภาพของบุคคลที่ปรากฏซึ่งมักจะเห็นได้ง่าย และหากสังเกตได้ชัดว่าไม่ตรงกับความต้องการหรือลักษณะงาน ก็อาจจะไม่พิจารณาให้มีโอกาสในการคัดเลือกและทดสอบขั้นต่อไป เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลมี 7 ประการ ประกอบด้วย

1. ร่างกาย (physique) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรงของร่างกาย รูปร่างลักษณะหน้าตา ท่าทาง รวมถึงการแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดินเหิน และพฤติกรรมอื่นๆ ที่จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

2. ความรู้ ความสามารถ (attainments) หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่ได้ศึกษารวมถึงการฝึกอบรมพิเศษเฉพาะวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงานที่เคยผ่านมามีอะไรบ้าง

3. เขาว์ปัญญาทั่วไป (general intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านสมองอันสืบสนและเข้าใจยาก ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วย การทดสอบ

4. ความถนัด (specialisation) หมายถึง ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะ เช่น ในการร้องเพลงคนที่มีพรสวรรค์ในด้านนี้สามารถร้องเป็นได้เร็วไพเราะเพราะพริ้ง ในทางตรงกันข้ามคนที่ขาดพรสวรรค์ในด้านนี้อาจฝึกได้ช้าและไม่ดีเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นในกระบวนการคัดเลือกบุคคลจึงนิยมวัดแนวถนัดเฉพาะด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับงานเฉพาะด้านอย่างแท้จริง

5. ความสนใจ (interests) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกรักที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความสนุก และพอใจ ผู้ที่มีความสนใจในการทำงานสามารถศึกษาเรียนรู้ได้เร็วปฏิบัติงานได้เร็วปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

6. อุปนิสัยใจคอ (disposition) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะที่มีความรู้สึกกับพิศชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นที่ยอมรับโดยบุคคลทั่วไปในด้านต่างๆ เช่น อารมณ์ดี สุขภาพ มีความโอบอ้อมอารี

7. สิ่งแวดล้อม (circumstance) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ทั่วไปของผู้สมัคร การดำรงชีวิตตั้งแต่เกิด และสภาพครอบครัวเป็นอย่างไร บิดา มารดา ญาติ พี่น้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด สภาพโรงเรียน และสังคมที่อาศัยอยู่เป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอ และพฤติกรรมอื่นของบุคคลทั้งสิ้น (Leon C. Magginson, 1972 :150 อ้างอิงโดย วิลาส สิงห์วิสัย ,2528 :246-251)

2.10 กระบวนการคัดเลือกบุคคล

กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแบ่งได้ 9 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การรับผู้สมัคร (reception of applicants) ในขั้นตอนแรกนั้นถือเป็นเรื่องปกติก็คือเป็นขั้นตอนของการที่ผู้สมัคร ใดเข้ามาในสำนักงาน

2 . การสัมภาษณ์เบื้องต้น (preliminary) มักจะกระทำเพื่อที่จะกลั่นกรองซึ่งเห็นได้ชัดว่าคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการอย่างแน่นอน ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยให้มีการกรอกข้อมูลเบื้องต้น ห้องรับใบสมัคร ทั้งนี้การสัมภาษณ์เบื้องต้นก็เพื่อที่จะมิให้เป็นภาระที่จะได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมปนเข้ามา ซึ่งจะทำให้มีการเสียเวลา และค่าใช้จ่ายเมื่อดำเนินการในการคัดเลือกจริงๆ

3. การให้กรอกใบสมัคร (application blank) องค์การส่วนใหญ่ก็มีใบสมัครและแบบฟอร์มใบสมัครที่จะให้พนักงานกรอก ซึ่งใบสมัครดังกล่าวนี้ควรจะกรอกได้ไม่ยากนัก และเป็นข้อมูลที่จะเป็นที่จะเรียงเป็นระบบ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครตามความต้องการ

4. การทดสอบ (employment tests) การทดสอบเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เป็นทดสอบอย่างมีวิธีการที่เป็นเบื้องต้นที่สุด และสามารถนำมาใช้เพื่อจะตรวจสอบดูความสามารถเพื่อจะคาดการณ์ดูความสำเร็จในหน้าที่งาน

5. การสัมภาษณ์ (interview) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการอันหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพิจารณาว่าจ้างคนงาน โดยปกติผู้สัมภาษณ์มักอยู่ในฐานะที่สามารถประเมินข้อมูลต่างๆ ที่รับมาจากใบสมัครหรือการสัมภาษณ์เบื้องต้น รวมตลอดถึงการสามารถที่จะพิจารณาผลการทดสอบ และการตรวจสอบพื้นฐานบางอย่างที่เกี่ยวกับผู้สมัคร เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับผู้สมัครเพื่อจะว่าจ้างต่อไป

6. การตรวจสอบคุณสมบัติพื้นฐาน (background investigation) การที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร เพื่อจะช่วยให้ทราบว่าการทำงานต่างๆ ที่แล้วมาหรือข้อมูลต่างๆ ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้สมัครที่ได้กรอกไว้ในใบสมัครตลอดจนถึงที่ได้รับฟังจากการสัมภาษณ์ว่ามีความถูกต้อง ซึ่งแหล่งที่เราจะทดสอบ และตรวจสอบประวัติมักมาจากกลุ่มต่างๆ เหล่านี้

1. จากเจ้าหน้าที่ของแหล่งศึกษาที่ผู้สมัครได้สำเร็จมา
2. จากนายจ้าง หรือผู้ว่าจ้างคนก่อนๆ
3. จากหนังสือรับรองซึ่งผู้สมัครได้นำมาตามที่ได้กำหนดไว้

7. การคัดเลือกเพื่อบรรจุโดยฝ่ายการพนักงาน (preliminary selection in employment department) หลังจากที่ข้อมูลต่างๆ ได้รับการตรวจสอบแล้วต้องส่งไปให้แผนกรับคนให้ทำการสัมภาษณ์และตัดสินใจ โดยผู้สมัครจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฝ่ายการพนักงาน

8. การตัดสินใจโดยเจ้าหน้าที่ในจุดของสายงานที่จะรับพนักงาน (final selection by supervisor) การพิจารณาขั้นสุดท้ายนี้ วิธีการจะดำเนินการโดยการส่งไปให้แผนกที่จะรับคนให้ทำการสัมภาษณ์อีกครั้งและให้พิจารณาตัดสินใจอีกครั้งหนึ่ง โดยปกติมักจะเป็นหัวหน้างานที่บุคคลนั้นไปอยู่ ในขั้นนี้จำนวนผู้สมัครที่จะทำการสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับฝ่ายการพนักงานที่ได้ทำการคัดเลือกเอาไว้เป็นเบื้องต้นว่าได้คัดเลือกไว้เป็นจำนวนมากหรือน้อย

9. การตรวจร่างกาย (physical examination) นับว่าเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือกทั้งนี้เพราะเป็นงานซึ่งจะต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายมากและสมควรที่จะกระทำเมื่อทราบชัดเจนว่าจะมีการจ้างอย่างแน่นอน โดยปกติถ้าหากหน่วยงานนั้นๆ มีแผนกแพทย์ หรือมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการตรวจสุขภาพ ก็มักจะมีการมอบหมายให้มีการตรวจสอบเกี่ยวกับความพร้อมทางร่างกาย (วิลาส ลิงหวีสัย , 2528 : 346-351)

2.11 ลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในการเข้ารับทำงาน

สถานประกอบการต้องการคุณสมบัติหรือลักษณะตามตำแหน่งที่ตรงกับสาขาและบางตำแหน่งต้องการคนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น คุณสมบัติหรือลักษณะสามารถแบ่งได้กว้างๆ คือ

1) ด้านความรู้ ความสามารถและ ความรอบรู้

ความรู้ ความสามารถ หมายถึง ผู้ที่มีผลการเรียนดี มีความรู้ทุกด้าน สามารถคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ (ชาคา จิยะพันธ์ , 2543 :6)

ความรู้ ความสามารถ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ตามหลักวิชาการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สามารถแก้ปัญหาได้ดี มีทักษะในการทำงาน (เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์ ,2543 : ข)

ความรอบรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทั้งความรู้รอบตัวตามสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถเข้าแข่งขันในตลาดแรงงาน ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น (เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์,2543 :49)

จาเนียร์ จวงตระกูล (2530 : 58-61) ได้ให้ความหมาย “ความรอบรู้” ไว้ว่า สามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วรวมถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว มีความพยายามเอาใจใส่ หมั่นคิดหมั่นไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนไม่รู้ให้รู้และทำได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในงานและนอกรงาน เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์

ด้วยเหตุที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการและนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ได้ และเป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร การตัดสินใจที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดี มีทักษะในการทำงานตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2) ด้านทักษะวิชาชีพ

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะที่ควรจะมีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์อันเกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ ซึ่งตรงกับความต้องการของลักษณะงานในตำแหน่งนั้น

คุณลักษณะด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานเพื่องานนั้น บรรลุเป้าหมายตามต้องการลักษณะความรู้ทางวิชาชีพเป็นความสามารถและทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่จะนำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานให้ประสบผลสำเร็จ

ในการศึกษาจึงมีการเรียนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ดังนั้นการนำความรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงานผู้เรียนต้องประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาและประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการมาใช้ในการทำงานต่อไปได้

แต่กระนั้นความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ก็อาจยังไม่เพียงพอทั้งนี้เนื่องจากการภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ได้พัฒนาทักษะต่างๆอย่างรวดเร็วได้มีการนำเครื่องจักรอุปกรณ์ทันสมัยมาใช้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานเพิ่มไปพร้อมกับการนำทักษะวิชาชีพที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีต่อไป

จากคุณลักษณะดังกล่าวจะสอดคล้องกับ Magnuson (อ้างใน ลัทธิ ษคปัญญา, 2533 : 36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี
2. มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี
3. รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. เป็นผู้ที่เข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน
7. มีความสนใจในบุคคลอื่น
8. มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน
9. รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ
10. รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

ดังนั้น ทักษะวิชาชีพจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพของผลผลิต ถ้าทักษะวิชาชีพไม่ดีและไม่ตรงสาขาย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของผลผลิต ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับกลไกทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับการทำงานโดยให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดระบบทักษะในการทำงาน

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 10 – 11) ได้ทำการวิจัยการศึกษา เรื่องผลกระทบจากการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ได้สรุปผลการวิจัยด้านการฝึกทักษะวิชาชีพไว้ว่าถ้าได้รับการฝึกทักษะวิชาชีพแล้วยังช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในวิชาชีพแล้วยังช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับอาชีพจริงๆ และได้ประสบการณ์บางประการ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้จากการเรียนในสถานศึกษา การฝึกทักษะวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมให้ผลผลิตมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในหลักสูตรต่างๆ ที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องฝึกงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

สิทธิ สายหล้า (2530 : 56) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการสอนวิชาชีพ ประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตร ปวช. พ.ศ. 2542 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผลการวิจัยพบปัญหาสำคัญบางประการดังนี้

1. ผู้ที่จบตามหลักสูตรนี้ไม่มีความสามารถและทักษะในวิชาชีพพอที่จะใช้ไปประกอบอาชีพได้จริง
2. หลักสูตรไม่เอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
3. โอกาสที่นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงและความรู้ในวิชาชีพ ใหม่ๆ จากผู้มีความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชาชีพอย่างแท้จริงมีน้อย

นอกจากนี้ เลวิส ซี. โซลมอน (อ้างอิงโดย ชัยวัฒน์ บุญศิริวนนท์, 2531 : 15 – 16) กล่าวว่า ผู้ที่มีทักษะวิชาชีพ จะใช้เป็นองค์ประกอบในการเพิ่มผลผลิตของงาน ได้แก่ (job productuvuty)

1. ความรู้ในสาขาที่ตนเรียนมา (field knowledge) มีความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเรียนมา เช่น ความรู้ด้านอุตสาหกรรมเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความรู้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (situational knowledge) สามารถคิดตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เมื่อมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น
3. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในงาน (basic skills) เช่น สามารถใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการวิเคราะห์ (analytical ability) สามารถเรียนรู้ ปรับปรุงหรือพัฒนา งานของเราเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ความสามารถที่ถูกต้องกำหนดให้ (allovative ability) เช่น ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของเรา

6. มีทัศนคติและคุณค่าในทางที่ดี (positive attitude and value) เรื่องนี้สำคัญเพราะถ้าคนเรามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ต่องานแล้วย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

3) ด้านบุคลิกภาพและมนุษย์สัมพันธ์

คำว่า บุคลิกภาพ ตามความหมายและความเข้าใจของคนทั่วไป หมายถึง ลักษณะท่าทางการวางตัว ความรู้สึกที่เรามีต่อผู้อื่นผู้ใด ผู้ที่มีบุคลิกดี ก็จะทำตัวให้ถูกต้องตามกาลเทศะ เป็นที่ยกย่องในสังคม ซึ่งนักจิตวิทยาต่างๆ ก็ได้ให้ความหมายในลักษณะต่างๆ ดังนี้

สุชา จันท์ธรม (2517 : 79) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่รวมกันเป็นตัวบุคคลและวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรมไม่จำเป็นว่าพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเหล่านั้นจะต้องดีหรือไม่ดีหรือถูก

ส่วนเดโช สนวนานนท์ (2519 : 118) ได้สรุปความหมายของคำว่าบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของอาการตอบสนองต่างๆ ของร่างกาย และเป็นการพัฒนาในระยะยาว มีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล

สำหรับชม ภูมิภาค (2533 : 42) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพคือ การจัดระเบียบของแนวโน้มต่างๆ ขึ้น ได้แก่ ทัศนคติ ความเชื่อถือ ค่านิยม อุดมคติ ความรู้ และทักษะ ตลอดจนการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ด้วย

อีกทั้ง เสาวนา พรพัฒน์กุล (2525 : 295) ให้ความหมายบุคลิกภาพ ว่าเป็นลักษณะ โดยเฉพาะส่วนรวมของทั้งหมดของบุคคลแต่ละคนที่สามารถมองเห็นจากภายนอก และซ่อนเร้นอยู่ภายในเช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง อากัปกริยา การพูด ความสนใจ ทัศนคติ

นอกจากนี้ จรรยา สุวรรณทัต และดวงกมล เวชบรรยงรัตน์ (2529 : 219) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นที่รับรู้โดยทั่วไป เป็นลักษณะรวมของบุคคลนั้น อันประกอบด้วยพฤติกรรม และลักษณะเฉพาะภายในของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีกทั้งคำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิท และสุนี เลิศแสงศักดิ์ (2538 : 11) กล่าวว่า บุคลิกภาพมาจากภาษาบาลี 2 คำ คือ บุคลิกภาพกับภาวะหรือภาพ เมื่อนำมาสมาสกันเป็นบุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า personality แปลว่า ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล

สำหรับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปรีญา ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538 : 250) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ความคล้ายคลึงกัน ในการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่ทำให้สถานการณ์แตกต่างกันในการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่ทำให้สถานการณ์แตกต่างกัน โดยจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทาง ชีววิทยา ปัจจัยทางสังคมปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสถานการณ์

นอกจากนี้ Hilgard (1962 : 447) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ แบบแห่งลักษณะของบุคคลและวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามฉบับของแต่ละบุคคล

ส่วน Dimkmeyer (1967 : 309 – 310) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความหมายคลุมถึงสภาพทุกอย่าง อันประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลนับตั้งแต่ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสามารถทางบุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุมถึงสภาวะที่บุคคลเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งที่หวังไว้ในอนาคต ที่สำคัญคือ บุคลิกนั้นคลุมถึงวิธีการที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติที่ได้ตอบที่เขาต้องเผชิญด้วยกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปรับตัวของแต่ละบุคคลในการเผชิญปัญหา หรือควบคุมข้อใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิตนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลแสดงออก เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะ อารมณ์ ความสามารถด้านต่างๆ และเขาวิปัญหา

อีกทั้ง Moregan (1979 : 652) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง รูปแบบลักษณะต่างๆ ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติ

ความสำคัญของบุคลิกภาพในการทำงาน

1) ความเหมาะสมต่อลักษณะงานจะสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งภายในใจของตนและมีโอกาสทำงานนั้นได้ดี

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกลักษณะต่างกันอาจมีผลต่อการทำงานร่วมกัน

3) คุณภาพงานและความอยู่รอดขององค์กรความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิผลในงานมากยิ่งขึ้น

อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาเพื่ออาชีพนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าการทำงานไม่ว่าจะได้รับการค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับการค่าตอบแทนเป็นความต้องการที่สำคัญทางจิตวิทยาและทางเศรษฐกิจของบุคคลเกือบทุกคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพเกี่ยวกับการทำงานอย่างพอเพียง จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนทุกคน ซึ่งมีทฤษฎีหรือตัวแบบเกี่ยวกับอาชีพดังนี้

ทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงานของเฮเซนสัน (Hershenson's Theory of Work Adjustment)

ทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงานนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตลอดชั่วชีวิต ทฤษฎีประกอบด้วย 3 มิติดังนี้

1) บุคลิกภาพในการทำงาน (work personality) ประกอบด้วยนิสัยการทำงานของคนในสถานะผู้ทำงาน และระบบแรงจูงใจของคนเพื่อที่จะทำงาน

2) สมรรถภาพในการทำงาน (work competencies) ประกอบด้วยนิสัยการทำงานของคน ทักษะทางกายและทางจิตที่ใช้เพื่อการทำงาน และทักษะระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3) ความพอใจในการทำงาน (work goals) ซึ่งสะท้อนจุดมุ่งหมายในการทำงานของคนในแต่ละช่วงระยะเวลา

โดยมิติทั้งสามจะเกิดขึ้นเรียงตามลำดับกัน โดยที่บุคลิกภาพในการทำงานจะพัฒนาขึ้นก่อน ในวัยเด็กโดยได้รับอิทธิพลจากครอบครัว สมรรถภาพในการทำงาน จะเกิดขึ้นตามมาในระหว่างที่เป็นนักเรียน และเป้าหมายในการทำงานจะแปรเปลี่ยนไปตามเวลาโดยได้รับอิทธิพลจากเพื่อนและบุคคลอื่น ในขณะที่เตรียมตัวที่จะออกจากโรงเรียน ไปสู่โลกของการทำงาน

นอกจากนี้การปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต คือ เคลื่อนไหวอยู่เสมอ และเกิดขึ้นตลอดชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละมิติของมิติทั้งสาม การปรับตัวในการทำงานมี 3 องค์ประกอบคือ

1) การปฏิบัติภาระกิจ (task performance) เชื่อมโยงกับมิติสมรรถภาพในการทำงาน

2) พฤติกรรมบทบาทในการทำงาน (work role behavior) เชื่อมโยงกับมิติบุคลิกภาพในการทำงาน

3) ความพอใจในการทำงาน (work satisfaction) เชื่อมโยงกับมิติเป้าหมายในการทำงาน

สุชา และ สุรางค์ จันทร์ธอม (2520 : 128 – 129) กล่าวว่า ผู้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจอันยิ่งใหญ่ของสหรัฐอเมริกา ได้ถือเอา บุคลิกภาพเป็นความสำคัญ สิ่งแรกที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จ การเป็นบุคคลที่ชื่นชมยินดีของบุคคลอื่นๆ เช่น ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน
2. มีจุดมุ่งหมายอันแน่นอน ทำอะไรก็ทำจริงจัง
3. มีการแต่งกายที่เหมาะสม
4. มีท่าทางและปฏิริยาการเคลื่อนไหวที่ดี
5. น้ำเสียงนุ่มนวล ชวนฟัง
6. มีความสัตย์ซื่อ
7. รู้จักใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะแก่ผู้ฟัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. เป็นคนคงเส้นคงวา
9. มีอารมณ์ขัน
10. ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป
11. แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป
12. นึกคิดไปแต่ส่วนที่ดี
13. มีความกระตือรือร้น
14. มีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์แข็งแรงดี
15. มีปฏิภาณไหวพริบ
16. ศิลปะในการคบหาสมาคมกับคนและเพื่อนร่วมงาน
17. มีความรู้รอบตัวอย่างดี
18. เป็นนักฟังที่ดี
19. มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
20. มีศิลปะการดึงดูดใจผู้พบเห็น

ส่วนอาภา ภมรบุตร (2524 : 1-15) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีสุขภาพร่างกายดี
2. มีพฤติกรรมดี
3. มีความสามารถแสดงออกซึ่งความคิด
4. มีความมั่นคง
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
7. แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะ
8. ความร่าเริง แจ่มใส สดชื่น
9. ความประณีตเรียบร้อย
10. ความเป็นมิตร
11. ความพอใจ ความเป็นผู้มีความรู้สึกเป็นสุขใจ
12. ความอยากช่วยเหลือคนอื่น
13. ความไม่เห็นแก่ตัว
14. ความมีความอารมณ์ขันสนุกสนาน
15. ความรอบคอบระมัดระวังใคร่ครวญ ไตร่ตรอง
16. ความมานะ อดทน จิตใจมั่นคง กระจายความรู้
17. ความเป็นผู้มีจังหวะจะโคน ทำอะไรถูกตามเวลา สถานที่ มีความสง่างาม

สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สภางศ์ แสงวาณิช (2540 : 37 – 45) กล่าวว่าบุคลิกที่ดีประกอบด้วย

1. สุขภาพอนามัยที่ดี
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
4. สุภาพ วาจาไพเราะ
5. สุขภาพดี อารมณ์มั่นคง
6. เป็นคนเปิดเผย

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้จักกาลเทศะ ความควรไม่ควร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักระงับอารมณ์เมื่อโกรธ มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน (จำเนียร จวงตระกูล , 2530 : 60)

ลักษณะผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์

1. ต้องเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
2. สามารถเข้ากับคนทุกคนได้
3. พูดคุยกับทุกคนจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกรวมทั้งผู้อื่นได้
4. ไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน
5. เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
6. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
7. พยายามมองคนในแง่ดีเสมอ
8. สามารถสร้างบรรยากาศในที่ประชุม
9. สร้างความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน
10. ต้องรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
11. ต้องเอาใจใส่กับผู้ร่วมงานและทุกคนไม่เฉพาะเจาะจงคนใดคนหนึ่ง
12. รู้จักสังเกตอาการของเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นว่ามีความพอใจหรือไม่พอใจอย่างไร เพื่อจะได้ปรับปรุงได้เหมาะสม
13. ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

จากการศึกษาของ อาทร จันทรวิมล (2531 : 1 – 2) ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษากล่าวไว้ว่า ปัญหาคนว่างงานเป็นปัญหาที่สำคัญในประเทศต่างๆ ทั่วโลก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องการหาทางที่เรียนมา หรือทำงานต่ำกว่าระดับได้รายได้ไม่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น เพราะเท่ากับเป็นการสูญเสียเงินภาษีอากรที่ใช้ในการศึกษาไปอย่างไม่คุ้มค่า

กรมอาชีวศึกษามีความสนใจในเรื่องนี้เป็นพิเศษ โดยเร่งรัดให้สถานศึกษาต่างๆ เร่งรัดการติดตามผลและส่งเสริมให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีงานทำตรงสายงาน รายได้ดีมีการให้รางวัลเสมอแก่แผนกที่มีผู้จบการศึกษาซึ่งเรียนต่อ มีงานทำ 100% มีการจัดตลาดนัดแรงงานอาชีวศึกษา และจัดตั้งหน่วยจัดหางานประจำสถานศึกษารวมทั้งประสานสัมพันธ์กับสถานประกอบการด้วยวิธีการต่างๆ

เป็นที่น่าสังเกตว่า สถานประกอบการต่างๆ หลายแห่งสนใจความรู้ด้านวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นอันดับรอง แต่สนใจอันดับแรกในเรื่องคุณภาพด้านบุคลิกภาพ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงเวลา รับผิดชอบและมนุษยสัมพันธ์ โดยให้เหตุผลว่า ความรู้ด้านวิชาการต่างๆ ทั้งหลายนั้น พอจะฝึกหัดฝึกฝนในโรงงานได้ และถึงอย่างไรก็มีของใหม่ของทันสมัยที่จะต้องฝึกกันอยู่ตลอดเวลาแล้ว แต่เรื่องบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และอื่นๆ ดังกล่าว ถ้าไม่ติมาตั้งแต่ต้นก็ยากที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการเข้ารับคนเข้าไปทำงานให้ออกจากงานภายหลังนั้นต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก ดังนั้นสถานประกอบการจึงมักจะหาทางคัดผู้ที่มีคุณภาพไม่ถึงขั้นออกเสียก่อนตอนสัมภาษณ์หลังจากนั้นจึงจะส่งไปทดสอบทางวิชาการต่อไป

คุณภาพของสินค้าที่ตรงความต้องการของลูกค้ามีความสำคัญยิ่งอันใดคุณภาพของผู้สำเร็จอาชีวที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานก็มีความสำคัญยิ่งฉนั้น

คุณภาพของสินค้าใดสามารถวัดได้จากความพอใจของลูกค้าที่ใช้สินค้านั้นมิใช่ความพอใจของผู้ผลิตสินค้าแต่ฝ่ายเดียว ในทำนองเดียวกันคุณภาพของผู้สำเร็จอาชีวจะก็วัดได้จากความพอใจของลูกค้า คือ ตลาดแรงงานสถานประกอบการหรือนายจ้างที่จะรับผู้จบอาชีวเข้าทำงาน มิใช่วัดที่ความพอใจของผู้ผลิตคือ สถานศึกษาหรืออาจารย์ หรือนักศึกษาแต่ฝ่ายเดียว

1) ภาษาอังกฤษ สถานประกอบการต้องการอ่านคู่มือภาษาอังกฤษได้ เพราะอุปกรณ์เครื่องจักรต่างๆ มักมาจากต่างประเทศ มีคู่มือการใช้การซ่อมบำรุง เป็นภาษาอังกฤษ ปุ่มกด ที่หมุนต่างๆ ก็มีอักษรอังกฤษกำกับการใช้อยู่ ถ้าให้คนอ่านภาษาอังกฤษไม่ออกไปใช้ไปซ่อม อาจกดปุ่มผิดหรือใช้ซ่อมไม่ถูกต้องโดยเฉพาะเครื่องใหม่ๆ ที่ไม่เคยใช้มาก่อน

การพูดเข้าใจภาษาอังกฤษ มีความสำคัญรองลงมา เพราะในการซื้อเครื่องใหม่ๆ อาจมีผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศเข้ามาแนะนำหรืออาจจำเป็นต้องส่งช่างคนไทยไปฝึกอบรมดูงานต่างประเทศ และมีโอกาสน้อยในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพราะคนที่รู้ภาษาอังกฤษจะกระโดดข้ามหัวไปหมด

2) บุคลิกภาพ สถานประกอบการหลายแห่งบอกว่าบุคลิกของผู้จบอาชีวศึกษายังผู้พวกจบมหาวิทยาลัยไม่ได้ โดยเฉพาะการพูดแสดงความคิดเห็นเพราะมักจะเป็นเพียงฟังอย่างเดียว

ไม่ค่อยพูด ถึงจะพูดก็มักจะพูดโผงผางตรงไปตรงมาไม่เข้าหูคน ซึ่งบางทีก็ไปกระทบกระเทือนผู้อื่น ได้จากการศึกษาระบบมหาวิทยาลัยปรากฏว่ากิจกรรมสโมสรนักศึกษา การจัดงานการออกค่ายอาสาพัฒนาและการได้เวทีได้ส่งเสริมบุคลิกของคนขึ้นมา นักพูดที่มีชื่อเสียงหลายคน เช่น นายสมักร สุนทรเวช, นายทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ เริ่มประกอบการณ์จากชมรมได้เวทีของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3) มนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งที่สถานประกอบการเน้นเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนที่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ไม่ก็จะใช้ไม่ได้ ถึงแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถก็ตาม

เขาวนุช แสงยนต์ (2525 : ก - จ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในทัศนคติของนายจ้างและผู้หางานทำ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาที่นายจ้างประสบอยู่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นส่วนมากเป็นเรื่องคุณสมบัติของผู้สมัครงานไม่ตรงกับความต้องการสำหรับลูกจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน นายจ้างส่วนมากเห็นว่ายังบกพร่องคุณสมบัติในเรื่องความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุส่วนใหญ่ที่นายจ้างให้ลูกจ้างของตนออกจากงานคือสาเหตุมาจากการฝ่าฝืนระเบียบวินัยข้อบังคับในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำในทัศนคติของนายจ้างและผู้หางานทำนั้นสรุปได้ว่าทั้งนายจ้างและผู้หางานทำได้ให้ทัศนะว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัวด้านคุณสมบัติในการทำงานได้ให้ความสำคัญไว้ในลำดับต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยเฉพาะที่สำคัญที่นายจ้างให้ทัศนะว่ามีผลทำให้รับผู้หางานเข้าทำงานตามลำดับคือการมีอายุที่เหมาะสมเข้าทำงานเชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้างานใช้วาจาสุภาพและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ส่วนผู้มีงานทำได้ให้ความสำคัญตามลำดับคือความซื่อสัตย์สุจริต การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ตรงต่อเวลา มีความอดทน มีความรับผิดชอบ เชื่อฟัง คำสั่งของหัวหน้างานและมีความขยันหมั่นเพียร

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพและมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงออกมาทางกิริยา ท่าทางตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพและจิตใจ ด้านความรู้สึก ความคิดที่แสดงออกทางการกระทำ ทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้น อันเนื่องมาจากพันธุกรรมการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นธรรมแห่งความเกื้อกูลแก่กันและกัน คุณธรรมเป็นนามธรรม ต้องใช้จินตนาการเข้ามาช่วย จึงจะมองเห็นและเข้าใจความหมายของมัน คนที่มีคุณธรรมก็คือคนที่มีความเกื้อกูลต่อผู้อื่น กระทำความดีต่อผู้อื่น ในแง่ดีเสมอ

ผู้ที่มีคุณธรรมจะมีลักษณะดังนี้

1) มีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่ด้อยกว่าตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) มีนิสัยในการให้อภัยผู้อื่น โดยอาศัยเหตุผลแห่งความเป็นจริง ตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3) เป็นผู้โอบอ้อมอารี ยินดีจะให้ โดยน้ำใจมากกว่าที่จะเป็นการให้ตามหน้าที่

4) มีลักษณะใจเย็น มีอารมณ์เยือกเย็น ใจไม่วู่วาม

5) มีความเคารพและยอมรับคำสอนของครู อาจารย์และผู้ใหญ่ โดยไม่กระด้างกระเดื่อง
จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นจริยวัตร คือเป็นประจำอยู่เสมอ
อีกนัยหนึ่ง จริยธรรม หมายถึง ศีลธรรม หรือข้อที่พึงปฏิบัติ เป็นประจำของผู้มีคุณธรรม

พนัส หันนาคินท์ (2524 : 44) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม ทั้งนี้ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง ขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม คนที่จะปฏิบัติให้เป็นไปในเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จึงต้องประกอบกัน ทั้งความรู้สึกลึกภายในจิตใจ และปฏิบัติทางกายอันสอดคล้องกับจิตใจ

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2522 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งดีงาม และเหมาะสม

Piaget (1960 : 1 อ้างอิงโดย ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ ,2522 :19) กล่าวว่าจริยธรรม เป็นลักษณะของมนุษย์และหน้าที่เกี่ยวกับเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือ การจัดเตรียมทางสังคม ความสัมพันธ์ในรูปของการกระทำร่วมกันและลัทธิ

Longman Dictionary of Contemporary. (1978 : 7 อ้างอิงโดย ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์, 2522 :20) ได้กล่าวถึง จริยธรรมเป็นความถูกต้องเป็นความบริสุทธิ์ของความประพฤติของการกระทำในสิ่งหนึ่งๆ

นอกจากความหมายของคำว่าจริยธรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรมอีกมากมาย ดังที่สาโรช บัวศรี (2526 : 6) ได้กล่าวถึงจริยธรรมว่า จริยธรรมหมายถึงความประพฤติที่ถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรประพฤติเหล่านี้ประกอบด้วยศีลธรรม (การงดเว้นกระทำการที่ไม่ดี) คุณธรรม (การกระทำความดี) เนติธรรม (การกระทำความดีถูกต้องตาม กฎหมาย) และธรรมนิยมประเพณี (การกระทำที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมและปฏิบัติกันมานาน)

สำหรับพระเทพเวที (2531 : 10) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การดำรงชีวิตความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีพ การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิต ทุกแง่ทุกมุมทุกด้านทุกระดับทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ ด้านปัญญา

ส่วนโกวิท ประวาทพฤกษ์ และภณิกา กุสกูล (2536 : 6) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ 2 นัยคือ

1) จริยธรรม เป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การพิจารณาตัดสินและการตัดสินใจซึ่งเป็นความหมายที่คนทั่วไปเข้าใจกันมาดั้งเดิม

2) จริยธรรม เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นการตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินเป็นคุณธรรมทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนการกระทำ และเจตคติที่สามารถสังเกตเห็นได้ซึ่งความหมายนี้เป็นความหมายในแนวความคิดใหม่

ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมซึ่งต้องประกอบกันทั้งความรู้สึกทางจิตใจ และการปฏิบัติทางกาย จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่าจริยธรรมหมายถึงความประพฤติที่พึงงามทั้งกาย วาจา ใจ อันก่อให้เกิดสันติสุข ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้อื่นในสังคม

ส่วนคำว่าคุณธรรมนั้น กิริติ บุญเจือ (2519 : 82) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรมไว้ว่าคุณธรรมหมายถึง ความเคยชิน ในการประพฤติอย่างใดอย่างหนึ่ง ประพฤติในสิ่งที่พึงงามถูกต้องซึ่งตรงกับคำว่ากิเลส

สำหรับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2525 : 187) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมหมายถึง สภาพคุณงามความดี

คุณธรรมตาม พระไตรปิฎก และพระพุทธธรรมในพุทธศาสนา (กูรูสภา, 2529 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมหมายถึงความรัก และความรู้สึกลึก

ส่วนพจนานุกรมเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2536 : 116) ได้ให้นิยามของคำว่าคุณธรรมหมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนจริยธรรมคือการประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม โดยถือปฏิบัติเป็นประจำและเป็นแบบอย่างที่ดี

อีกทั้งนักการศึกษาต่างประเทศได้แก่ Good (1973 : 641) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

- 1) คุณธรรมหมายถึงความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ทำงานเคยชิน
- 2) จริยธรรมหมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปฏิบัติศีลธรรม (กิริติ บุญเจือ ,2519 : 85)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณธรรมและจริยธรรมหมายถึงการประพฤติปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมที่แสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตามความคิดและมาตรฐานของสังคม และถือเป็นหลักประจำใจตน เช่นความรู้สึกลึกซึ้งซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ มีเจตคติที่ถูกต้อง รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งหลักคุณธรรมและจริยธรรมนี้ จะต้องประกอบกันทั้งความรู้สึกลึกซึ้งทางจิตใจ และการปฏิบัติทางกาย

องค์ประกอบของจริยธรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบของจริยธรรมที่น่าสนใจจากผลการประชุมทางวิชาการ และงานค้นคว้าของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2527 : 5) ได้จัดการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับ จริยธรรมไทย (22 – 27 มกราคม 2533) และสรุปองค์ประกอบของจริยธรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ท่านไว้ว่า จริยธรรมของบุคคลประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ส่วนประกอบทางด้านความรู้ (moral reasoning) คือความเข้าใจในเหตุผลของความ ถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้อง ได้ด้วยความคิด

2) ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ (moral attitude and belief) คือความพึงพอใจศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับ นำจริยธรรมมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ

3) ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก (moral conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำ ที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ เชื่อว่าอิทธิพลส่วนหนึ่งของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมแบบใดจะขึ้นกับอิทธิพลส่วนประกอบทั้ง 2 ประการที่กล่าวมา แล้วข้างต้นและบางส่วนอาจขึ้นกับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ลักษณะทางจิตวิทยาบางประการของ บุคคลนั้นอีกด้วย

นอกจากนี้ลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลยังสามารถแบ่งย่อยได้อีก 4 ลักษณะคือ

1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความถึง การมีความรู้ไว้ในสังคมของตัวคนนั้นคือ ถือว่าการ กระทำชนิดใดก็ควรทำ และการกระทำชนิดใดควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใด เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยม ค่านิยมทางสังคมขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วยเด็ก จะเริ่มเรียนรู้ตั้งแต่เกิดและ โดยเฉพาะในช่วง 2 – 10 ปี จะได้รับการปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้เป็นพิเศษ

2) ทักษะเชิงจริยธรรม คือ ความรู้ลึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะ หรือพฤติกรรมเชิง จริยธรรมต่างๆ ว่า ตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วน มากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีทัศนคติแตกต่าง ไปจากค่านิยมของสังคมก็ได้ ทักษะเชิงจริยธรรมจะมีความหมายรวมทั้งความรู้และความรู้สึกใน เรื่องนั้นๆ เข้าด้วยกัน

3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือก ที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือ แรงจูงใจที่อยู่เบื้องต้นหลักการกระทำต่างๆ ของบุคคล

4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้น การแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการกระทำสังคมเห็นชอบ และสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำนวนหนึ่ง

คือ พฤติกรรมในสถานที่เข้าขวนใจ หรือ ให้สถานที่ช่วยให้นักลกระทำผิดกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่ช่วย เช่น การโกงสิ่งของหรือคะแนนการลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้

จากการแบ่งลักษณะจริยธรรมของบุคคลสามารถแสดงจริยธรรมออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1) ส่วนภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และทำให้เหตุผล ซึ่งการใช้เหตุผลซึ่งขึ้นอยู่กับระดับจริยธรรมในแต่ละบุคคลว่าจะกระทำเพื่อตนเอง หรือทำเพื่อพวกพ้อง หรือทำเพื่อสังคม หรือทำเพื่อความงดงาม เป็นต้น

2) ส่วนภายนอก ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งมีผลมาจากการใช้เหตุผลเชิงพฤติกรรมภายในตัวของบุคคลแต่ละคน

จากการสัมมนาเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ตามความคาดหวังของผู้ใช้และผู้สอนเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2525 ณ ห้องประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสรุปบทบาทและคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ สาขาวิทยาศาสตร์และสาขาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ (ปนัดดา โสมวงศ์, 2525 : 10 – 14) ในทัศนะของผู้ใช้ไว้ว่า

1) มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เร็ว การมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักปรับตัวในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้จักศึกษาสภาพการทำงานก่อนที่จะแก้ไขสิ่งที่มีอยู่เดิม

2) มีความสามารถในการเรียนรู้งานได้เร็ว การมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักปรับตัวในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รู้จักศึกษาสภาพการทำงานก่อนที่จะแก้ไขสิ่งที่มีอยู่เดิม

3) รู้จักขวนขวายหาความรู้ใส่ตนเองได้ และสามารถก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ อยู่เสมอ

4) มีความริเริ่มและความคิดคิดเปลี่ยนแปลงซึ่งสำคัญกว่าความคิดริเริ่ม เช่นการรู้จักลอกเลียนแบบและนำมาดัดแปลงใช้ให้ดีกว่าเดิม

5) รู้จักวินิจฉัยปัญหาและการตัดสินใจ

6) ความสามารถแสดงความคิดเห็นความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งจะช่วยให้ด้วยวิธีการสอนของอาจารย์

7) มีค่านิยม ศีลธรรมจรรยา การทำประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

8) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คมคาย รอดลอยทุกข์ ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส และผู้จัดการฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (อ้างถึงในกองแผนงาน, 2530 : 14) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “เด็กควรมีความรู้ความสามารถมาก ทั้งทฤษฎีและ ภาคนปฏิบัติ และควรรหาความรู้เพิ่มเติมให้มากด้วย ที่สำคัญก็คือสถาบันการศึกษา ควรสร้างพลเมืองที่มีพื้นฐานจิตใจที่ดี มีคุณธรรมออกไปปฏิบัติงาน”

สุพาดา อินทรานุกูล (2525: ก-จ) ได้ศึกษาถึงความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรม ปูนซีเมนต์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบเรื่องราวด้านคุณสมบัติของกำลังคน พบว่าคุณสมบัติที่ต้องการมากที่สุด คือ คุณสมบัติด้านความสามารถและสติปัญญา

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2532 : 17) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของ สถานประกอบการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้างจำนวน 69 คน และแรงงานช่างก่อสร้าง จำนวน 58 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการความซื่อสัตย์จากแรงงาน ช่างก่อสร้างในระดับมากที่สุดต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสบการณ์ทาง อาชีพ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในระดับมาก ความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อ สถาบันที่ผลิตแรงงานช่วยก่อสร้าง ได้แก่ ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาฝึกปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการเพิ่มการฝึกอบรมมารยาท ความประพฤติ และเพิ่มการเผยแพร่ความรู้และวิทยาการที่ ทันสมัยระดับการศึกษาของแรงงานช่างก่อสร้างที่ผู้ประกอบการต้องการเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยคือ ระดับ ปวท. ปวส. ปวช.

ศรีธัญญา แสงล้อมสุวรรณ (2528:46-47) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า บุคลิกภาพของคนที่เต็มไปด้วย ความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ดีชอบค้นคว้าหาสิ่งแปลกใหม่ ประสบการณ์ใหม่ กล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก

มนัส ภาคภูมิและคณะ (2535 : 21 – 25) ทำการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาอาชีวะ และอุดมศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการผลิต และความต้องการกำลังคนกับการวิจัยและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเพื่อ หาแนวทางการจัดการศึกษาในการพัฒนากำลังคนงานวิจัยและพัฒนาด้าน วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ผลการวิจัยพบว่า

ในด้านคุณภาพกำลังคนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น ทางด้านความสามารถ พื้นฐานสามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างดี แต่ที่ควรปรับปรุงคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านจริยธรรมและคุณธรรม มนุษย์สัมพันธ์ ความอดทน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควร ปรับปรุงเรื่องภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะกำลังคนในระดับต่ำกว่าปริญญา ส่วนในด้านสภาพ

ความต้องการกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอนาคตพบว่าสถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นร้อยละ 59 โดยต้องการกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีระดับการศึกษา ปวส. สูงสุดร้อยละ 24 นอกจากนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า ความขยัน ความอดทนในการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะที่ต้องการของสถานประกอบการสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาได้ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การมีวินัยและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนการมีทักษะเกี่ยวกับด้านช่าง ภาษาคอมพิวเตอร์ก็เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต้องการเช่นกัน

เรื่อง เจริญชัย (อ้างถึง ชัยวัฒน์ บุญควินานนท์, 2531 : 14) กล่าวว่า คุณภาพที่นายจ้างต้องการคือ ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา ความขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบ สำหรับด้านทักษะนั้นขอแต่เพียงความรู้พื้นฐานกว้างๆ เพราะบริษัทหรือโรงงานหลายๆ แห่งมีเครื่องจักรมือที่จะฝึกเพิ่มเอาเองได้

ชัยวัฒน์ บุญควินานนท์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา อุตรธานี ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองอุตรธานีทั้ง 31 แห่งมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ เจตคติสถานประกอบการทั้ง 31 แห่ง มีความต้องการสูงกว่าด้านอื่น

สถานประกอบการประเภทจำหน่ายสินค้า และสถานประกอบการประเภทจำหน่ายบริการมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ไม่แตกต่างกันมากนัก และมีความต้องการในคุณลักษณะต่างๆ ด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความต้องการในความต้องการในเรื่องของความอดทน และต่อสู้งานของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นที่ต้องการสูงสุด สำหรับสถานประกอบการประเภทจำหน่ายบริการมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ในระดับสูงสุด

ทงศักดิ์ โสวัจสสตากุล (2538 : I-III) ได้วิจัยเกี่ยวกับการสรรหา และการคัดเลือกได้สรุปผลการวิจัยถึงสภาพการคัดเลือกบุคคลของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยมีหลักคัดเลือกบุคคล มีการปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้คือ

- ลำดับที่ 1 คัดเลือกผู้สมัครที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- ลำดับที่ 2 คัดเลือกผู้สมัครที่มีความเพียรพยายามตั้งใจในการทำงาน
- ลำดับที่ 3 คัดเลือกผู้สมัครที่มีความพร้อมในการทำงาน
- ลำดับที่ 4 คัดเลือกผู้สมัครที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 5 คัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานได้

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของงานวิจัยเพื่อการพัฒนา เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธาดา จิยะพันธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา วิชา ช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างกลโรงงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยศึกษาคุณสมบัติในการคัดเลือกเข้าทำงานของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของสถานประกอบในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และเพื่อเปรียบเทียบคุณสมบัติในการคัดเลือกเข้าทำงาน ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรม และ บริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายจากสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 19 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 19 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของสถานประกอบการ หรือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เป็นแบบสอบถามรวม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ ลักษณะเป็นเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเข้าทำงาน 4 ด้าน จำนวน 37 ข้อ คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้
2. ด้านทักษะวิชาชีพ

3. ด้านบุคลิกภาพและความมีมนุษยสัมพันธ์

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

3.3 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีต่างๆ เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ ธาดา จิยะพันธ์ (2513 :บทคัดย่อ) เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาช่างกลโรงงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ เพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไข

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ก่อนนำไปใช้ต่อไปอีกครั้ง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำบันทึกเสนอขออนุญาตให้ภาควิชาครุศาสตร์เกษตรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเสนอต่อผู้จัดการสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล การรวบรวมแบบสอบถาม จากสถานประกอบการและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 19 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows

2. นำข้อมูลเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ ใช้วิธีการนับจำนวนหาความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ด้านอุตสาหกรรมอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเข้าทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้
2. ด้านทักษะวิชาชีพ
3. ด้านบุคลิกภาพและควมมีมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ของการวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ความหมายของคะแนนเฉลี่ย (ทนงศักดิ์ โสวัชิตตาทกุล,2538:บทคัดย่อ) ดังนี้

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	5.00 - 4.50	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	4.49 - 3.50	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	3.49 - 2.50	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	2.49 - 1.50	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	1.49 - 1.00	หมายถึง	มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์ผล

4.1 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยมีดังนี้

ตอนที่ 1

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ

รายการ	จำนวนคน (n = 19)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	15	78.94
หัวหน้าฝ่าย.....	4	21.06
เพศ		
ชาย	6	31.57
หญิง	13	68.43
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	0	0
30 – 40 ปี	9	47.37
สูงกว่า 40 ปี	10	52.63
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	11	57.89
สูงกว่าปริญญาตรี	8	42.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (n = 19)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	1	5.26
5 - 10 ปี	18	94.74
สูงกว่า 10 ปี	0	0
สถานประกอบการมีขนาด		
ขนาดเล็ก (มีพนักงานน้อยกว่า 201 คน)	2	10.53
ขนาดใหญ่ (มีพนักงานมากกว่า 201 คนขึ้นไป)	17	89.47

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ จำนวน 19 คน พบว่า ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล (ร้อยละ 78.94) เป็นเพศหญิงมีอายุสูงกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในระหว่าง 5-10 ปี และสถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดใหญ่ (มีพนักงานมากกว่า 201 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านความรู้ ความสามารถ และ ความรอบรู้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	.51	มาก
2. เป็นผู้ที่ใฝ่รู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.21	.63	มาก
3. ติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	4.00	.74	มาก
4. ชอบศึกษาเทคนิคใหม่ๆ	3.79	.53	มาก
5. มีความรู้ ทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP)	3.79	.71	มาก
6. มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.74	.65	มาก
7. มีความรู้ ความสามารถ ในการตรวจสอบคุณภาพอาหาร (QC)	3.68	.58	มาก
8. มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดระบบความปลอดภัยของอาหาร (HACCP)	3.58	.61	มาก
9. มีความรู้ ความสามารถ ในการควบคุมคุณภาพอาหาร (ISO)	3.47	.61	ปานกลาง
10. มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาการที่เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.42	.61	ปานกลาง
11. มีความสามารถในการรับรู้ตลอดจนเผยแพร่ความรู้	3.26	.56	ปานกลาง
12. มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์	3.26	.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	.62	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านความรู้ ความสามารถ และ ความรอบรู้ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สถานประกอบการต้องการ อยู่ในระดับมากคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่ใฝ่รู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะด้านทักษะวิชาชีพ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. มีทักษะทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(GMP)	3.89	.66	มาก
2. มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพอาหาร (QC)	3.63	.76	มาก
3. มีทักษะพื้นฐานทางด้านอุตสาหกรรมอาหาร	3.47	.51	ปานกลาง
4. มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ	3.47	.51	ปานกลาง
5. มีทักษะในการจัดระบบความปลอดภัยของอาหาร(HACCP)	3.47	.61	ปานกลาง
6. มีทักษะในการควบคุมคุณภาพอาหาร (ISO)	3.47	.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	.61	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้านทักษะวิชาชีพ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้านทักษะวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร(GMP) ทักษะในการตรวจสอบคุณภาพอาหาร (QC) และทักษะพื้นฐานทางด้านอุตสาหกรรมอาหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยง- เบนมาตรฐาน	ระดับความ ต้องการ
1. มีความกระตือรือร้น	4.89	.31	มากที่สุด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.89	.31	มากที่สุด
3. เป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี	4.58	.51	มากที่สุด
4. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ดี	4.42	.51	มาก
5. มีลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี	4.37	.50	มาก
6. มีวิสัยทัศน์	4.26	.45	มาก
7. มีลักษณะท่าทางที่ดี	4.26	.45	มาก
8. มีความประพฤติดี พุดจาสุภาพ	4.21	.42	มาก
9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.16	.60	มาก
10. มีการแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ	3.84	.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	.48	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่สถานประกอบการต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและ เป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. มีความขยันหมั่นเพียรดี	4.89	.31	มากที่สุด
2. มีการตรงต่อเวลา	4.89	.31	มากที่สุด
3. มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	4.84	.37	มากที่สุด
4. ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่	4.74	.45	มากที่สุด
5. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในหน่วยงาน	4.68	.48	มากที่สุด
6. มีความเสียสละ	4.58	.60	มากที่สุด
7. มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน	4.37	.60	มาก
8. มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรมตลอดจน กฎเกณฑ์ของสังคม	4.37	.60	มาก
9. รักษาภาพแวดล้อมของหน่วยงาน	4.32	.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.63	.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สถานประกอบการต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความขยันหมั่นเพียรดี มีการตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ตามลำดับ

4.2 วิจารณ์ผล

จากผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลปรากฏว่าทางสถานประกอบการต้องการบัณฑิตที่มีคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 44) กล่าวว่า การมีคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคมทั้งนี้ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง ขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม คนที่จะปฏิบัติให้เป็นไปในเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จึงต้องประกอบกัน ทั้งความรู้สึภายในจิตใจ และปฏิบัติทางกายอันสอดคล้องกับจิตใจ



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายจากสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง 19 แห่ง รวมประชากรทั้งหมด 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเข้าทำงาน 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ความสามารถ และ ความรอบรู้ 2) ด้านทักษะวิชาชีพ 3) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ 4) และด้านคุณธรรมและจริยธรรม การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นเพศหญิง อายุสูงกว่า 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน 5-10 ปี และขนาดของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นขนาดใหญ่ (มีพนักงานมากกว่า 201 คนขึ้นไป) ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ต้องการมากคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านความรู้ ความสามารถ และความรู้ ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้นควรทำการศึกษาให้ครบทุกเขตนิคมอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารตั้งอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ. 2527.เอกสารทั่วไป. กรุงเทพฯ : 55 น.
- กรมอาชีวศึกษา. 2522. กองแผนงานอาชีวศึกษา 10 ประเทศ. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา. 267 น.
- กองแผนงาน. 2530. แผนงานอาชีวศึกษาภาคเอกชน . กรุงเทพฯ : กองแผนงาน. 75 น.
- การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. 2538. (อัดสำเนา)
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2537. รายงานประจำปี 2533.กรุงเทพฯ : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.30 น.
- กิริติ บุญเจือ. 2519. จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 125 น.
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. 2522. อภิปรายจริยธรรมในสังคมไทย. รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทย
ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 40 น.
- โกวิท วรพิพัฒน์ และภานิศา คูสกุล. 2536.อาชีวศึกษา-ทางที่มองเห็น วารสารอาชีวศึกษา ปีที่ 2 ฉบับ
ที่ 23.114 น.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน . 2538 . รายงานการวิจัยการศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบ
จากการจัดการศึกษาด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ: เจริญผล. 120 น.
- ครุสภา,สำนักงานเลขาธิการ. 2538. ครบรอบ 50 ปี การสถาปนาสำนักงานเลขาธิการครุสภา.
กรุงเทพฯ: สำนักงาน. 50 น.
- จรรยา สุวรรณทัต และ ดวงกมล เวชบรรยงรัตน์. 2529. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. 219 น.
- จาดรงค์ ฉายแสง.2541 . เศรษฐกิจไทยเศรษฐกิจโลก . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา. 95 น.
- จำเนียร จวงตระกูล.2530.ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ.กรุงเทพฯ : โอเดียนส โตร์. 74 น.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. 2532 . ความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. กาศสินธุ์ : วิทยาลัยเทคนิคกาศสินธุ์. 117 น.
- ชม ภูมิภาค.2523 . จิตวิทยาการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 325 น.
- ณรงค์ นิตยาพร.2541 . การพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา. 170 น.
- เดโช สนวนานนท์.2519 . จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนส โตร์. 258 น.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุณี เลิศแสงศักดิ์.2538 . ศิลปการพูด. กรุงเทพฯ : วังอักษร. 60 น.
- ทองศักดิ์ ไสวจัสมตกุล .2538 . “การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย . สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.234 น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธาดา จิยะพันธ์. 2543. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวส. ประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 135 น.
- เทพเวที,พระ. 2531. จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง .227 น.
- ธงชัย สันติวงษ์.2525 . การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 330 น.
- ปนัดดา ไสมวงษ์ . 2525 . คุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวัง ของผู้ใช้และผู้สอน. กรุงเทพฯ : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 47 น.
- สำนักราชบัณฑิตยสถาน . 2525 . พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญศิลป์. 972 น.
- สำนักเลขาธิการเกียรติ . 2530.2536. พจนานุกรมเลขาธิการเกียรติ . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 683 น.
- พรเพ็ญ จักษ์ตรีมงคล. 2523. ความต้องการและวิธีการแสวงหาบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงแรมของกรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 197 น.
- พนัส หันนาคินทร์.2524 . หลักการบริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.363 น.
- เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์.2543 . “คุณสมบัติผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในการคัดเลือกเข้าทำงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย . สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 128 น.
- มังกร หริรักษ์ .2536 . “คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวส. ประเภทช่างอุตสาหกรรม ที่สถานประกอบการใน จังหวัดสมุทรปราการต้องการ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย . สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 223 น.
- มนัส ภาคภูมิและคณะ. 2535. “พัฒนาการศึกษาอาชีวะและอุดมศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”. วิทยานิพนธ์ . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 215 น.
- เขาวนุช แสงยนต์. 2525. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำในทรศนะของนายจ้างและผู้หางานทำ:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จบการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน. วิทยานิพนธ์ สศม. กรุงเทพมหานคร: มหาลัยธรรมศาสตร์. 125 น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ลัทธิตี ยกปัญญา. 2533. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์ในจังหวัดพังงา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา: วิทยาลัยนิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. 137 น.
- วิลาส สิงหวีสัย. 2528. การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการคัดเลือก. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช. 536 น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ .ปริญู ลักษณ์ตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2538 . ศัพท์การบริหาร. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.389 น.
- ศรีธญา แสงลิมสุวรรณ .2528 . “จุดประกายความคิดสร้างสรรค์”. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)วารสารเทคนิคและการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อคุณภาพ FOR QUALITY . ปีที่ 2 ฉบับ 209 (กันยายน – ตุลาคม 2538). 60 น.
- สมศรี ศิริไหวประพันธ์.2530.การศึกษาการวางแผนและการสรรหาบุคลากรของธุรกิจขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 194 น.
- สาโรช บัวศรี. 2526. อัตรากำลัง จริยธรรมศึกษา.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 160 น.
- สิทธิ สายหล้า.2530 . ปัญหาการสอนวิชาชีวะประเภททหกรรมตามหลักสูตรปวช. พ.ศ. 2542 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 60 น.
- สุชา จันท์เอม . 2527 . จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 253 น.
- สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม . 2520 . จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 200 น.
- สุพาดา อนิทรานุกูล .2525 . “การศึกษาความต้องการ กำลังคน ของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.212 น.
- สุภางค์ แสงวนิช . 2528 . บุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษา.70 น.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. 2527. การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: พุทธบูชา. 120 น.
- เสาวนา พรพัฒน์กุล . 2525 . จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงรุ่งการพิมพ์.390 น.
- เสาวลักษณ์ เสริมศิลป์.2543 . “คุณสมบัติผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในการคัดเลือกเข้าทำงานของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง”. วิทยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย . สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 128 น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักนายกรัฐมนตรื. 2535. รายงานการวิจัยเรื่องประ
สิทธิภาพของการอาชีวศึกษา . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 40 น.
- อาภา ภมรบุตร.2524 . จิตวิทยาในการปกครอง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 326 น.
- อาทร จันทรวิมล. กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา.2531 . คุณภาพของผู้จบอาชีวะที่ตลาดแรงงาน
ต้องการ. เอกสารเข้บเล่ม. 39 น.
- อุทัย หิรัญโต.2523. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนส โตร์.465 น.
- Derek Torrington, John Chapman. 1979. Personnel Management. New Jersey: Prentice – Hall
International. 90 p.
- Dimkmeyer,Don C. 1967.Child Development : The Energy self. New Delhi : Prentice Hall of India
Private Limited . 400 p.
- Good.e.v. 1964. Dictionary of education. 2nd ed. New York : McGrow – Hill Book Co. The Energy
self. New Delhi : Prentice Hall of India Private Limited .700 p.
- Hilgard,Ernest R. 1962. Introduction to psychology. New York : Harcourts.Brance and world Inc.
500 p.
- Moregan. 1979. Pressonality . New York : McGraw – Hill Book . 700 p.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรม
แปรรูปอาหารในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. ตำแหน่งผู้กรอกแบบสอบถาม

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

หัวหน้าฝ่าย.....

2. เพศ

ชาย

หญิง

3. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-40 ปี

สูงกว่า 40 ปี

4. วุฒิกการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- สูงกว่า 10 ปี

6. สถานประกอบการมีขนาด

- ขนาดเล็ก (มีพนักงานน้อยกว่า 201 คน)
- ขนาดใหญ่ (มีพนักงานมากกว่า 201 คนขึ้นไป)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องระดับความต้องการที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลในการ
สรรหาบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งมีระดับความต้องการ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะตามความต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะตามความต้องการมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะตามความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะตามความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะตามความต้องการน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	คุณลักษณะตามความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1.	ความรู้ ความสามารถ และความรอบรู้					
1.1	มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาการที่เรียน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
1.2	เป็นผู้ที่ใฝ่รู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
1.3	ชอบศึกษาเทคนิคใหม่ๆ					
1.4	ติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง					
1.5	มีความสามารถในการรับรู้ตลอดจนเผยแพร่ความรู้					
1.6	มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
1.7	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.8	มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์					
1.9	มีความรู้ ความสามารถ ในการตรวจสอบคุณภาพอาหาร (QC)					
1.10	มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดระบบความปลอดภัยของอาหาร (HACCP)					
1.11	มีความรู้ ความสามารถ ในการควบคุมคุณภาพอาหาร (ISO)					
1.12	มีความรู้ ทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP)					
2.	ด้านทักษะวิชาชีพ					
2.1	มีทักษะพื้นฐานทางด้านอุตสาหกรรมอาหาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับ ที่	คุณลักษณะตามความต้องการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
2.2	มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ					
2.3	มีทักษะในการตรวจสอบคุณภาพอาหาร (QC)					
2.4	มีทักษะในการจัดระบบความปลอดภัยของอาหาร(HACCP)					
2.5	มีทักษะในการควบคุมคุณภาพอาหาร (ISO)					
2.6	มีทักษะทางด้านหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร (GMP)					
3.	ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์					
3.1	มีลักษณะท่าทางที่ดี					
3.2	มีความประพฤติดี พุดจาสุภาพ					
3.3	มีการแต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะ					
3.4	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ดี					
3.5	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
3.6	มีความกระตือรือร้น					
3.7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
3.8	มีลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี					
3.9	มีวิสัยทัศน์					
3.10	เป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี					
4.	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
4.1	มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ในหน่วยงาน					
4.2	มีความขยันหมั่นเพียรดี					
4.3	มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่					
4.4	ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่					
4.5	รักษาสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน					
4.6	มีการตรงต่อเวลา					
4.7	มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน					
4.8	มีความเสียสละ					
4.9	มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรมตลอดจน กฎเกณฑ์ของสังคม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่าย

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าจำเป็นในการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

1. ด้านความรู้ความสามารถและความรอบรู้

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะวิชาชีพ

.....

.....

.....

3. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

น.ส. นิภาพร เงินลา

น.ส. ปรีศนา กิ่งอินทร์

สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

ผู้วิจัย