

เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ
ฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

FOREIGN MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS PRODUCTION
OPERATORS OF ELECTRONICS INDUSTRY IN THAILAND



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

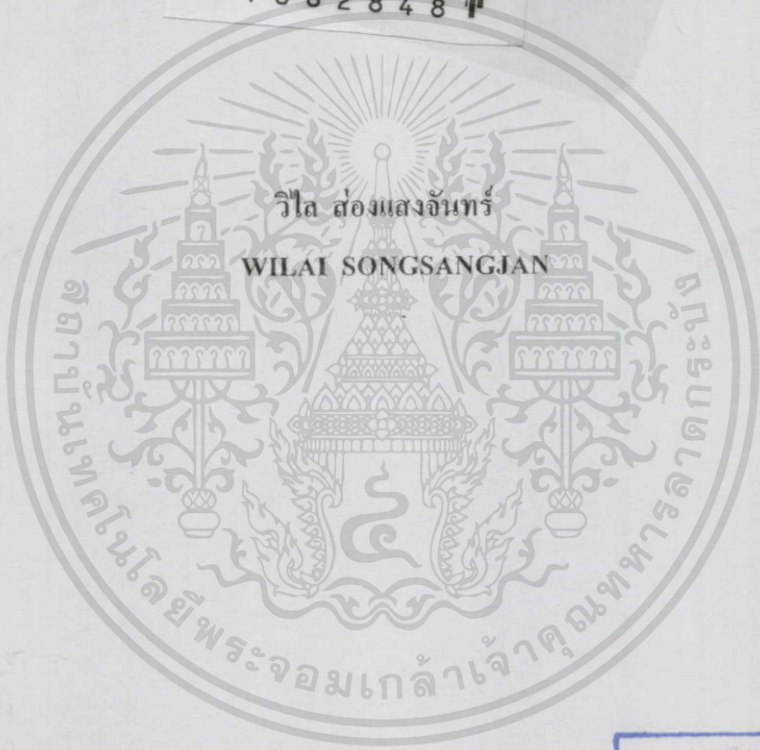
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL - 2008 - ED - M - 251 - 102

เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ
ฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

FOREIGN MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS PRODUCTION
OPERATORS OF ELECTRONICS INDUSTRY IN THAILAND



เลขทศ.....
เลขทะเบียน 82848
วัน,เดือน,ปี 25 ก.ค. 2551

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต และต้องสงวนลิขสิทธิ์ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ.2551

KMITL-2008-ED-M-251-102

**FOREIGN MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS PRODUCTION OPERATORS
OF ELECTRONICS INDUSTRY IN THAILAND**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT**

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2008

KMITL-2008-ED-M-251-102



เอ **COPYRIGHT 2008** วนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ **SCHOOL OF GRADUATE STUDIES** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
Foreign Manager's Attitudes Towards Production Operators of Electronics Industry in Thailand

ชื่อนักศึกษา นางสาววิไล ต่องแสงจันทร์

รหัสประจำตัว 49064102

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์	
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร	
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรทัด	
ดร.ธีระชนภัทร รามเกษะ	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 22 เมษายน 2551 เวลา 13.40 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
วันที่.....15.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2551.....
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
นักศึกษา	นางสาววิไล ส่องแสงจันทร์
รหัสประจำตัว	49064102
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2551
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1.) เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยใน 4 ด้าน วิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรม 2.) เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารชาวต่างชาติที่อยู่ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จำนวน 50 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยเครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One- Way ANOVA ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทย มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.091 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติในแต่ละด้าน พบว่าด้านวิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรม มีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก

2. ผู้บริหารที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นชายทั้งหมด ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทย พบว่า อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

แตกต่างกัน ไม่ทำห้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะกรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ระดับ 0.05

Thesis Title	Foreign Managers' Attitudes Towards Production Operators of Electronics Industry in Thailand
Student	Ms. Wilai Songsangjan
Student ID.	49064102
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2008
Thesis Advisor	Assoc.Prof. Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co Advisor	Assist.Prof. Dr. Jirasek Trimetsoontorn

ABSTRACT

There were 2 purposes of this thesis was 1). To study the foreign Managers's attitude level toward the electronics production operators in Thailand in 4 dimensions on the technical, vocational, personality, moral principles and ethic. 2). To compare the foreigner executive's attitude level toward the electronics production operators in Thailand, divided by the personal factor was Gender, Age, Nationality, Educational level and Period working in the organization. The sample group used of this research was 50 electronic industrial foreigner executives in Thailand. It is simple sampling by using the measure tool in this research was the inquiry form. The data analyzed by using the ready made program of SPSS for Window, the used statistically was percents, arithmetic means, standard deviation t-test and One-Way ANOVA. The research result summarized as follow.

1. The foreigner executive's attitude level toward the electronics production operators in Thailand was in a fair level with the average score 3.091. When considered the attitude by side found that the technical, vocational, personality, moral principles and ethic was in a fair level and the attitude level was not differed.

2. The executives found that they were all male. Compared the personal factor of the foreigner executive's attitude level toward the electronics production operators in Thailand found that Age, Nationality, Educational level and Period working in the organization was differed, did not have an attitude toward the production operators with the statistically significant at 0.05 level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับเจตคติของ
ผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ในประเทศไทยจาก รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์
จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วัลย์ลักษณ์ อัครีรวงศ์ ดร.สิทธิพร
พิมพ์สกุล ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ผศ.ดร.สรรพลัทธ์ นิ่มนรรัตน์ และ ดร.ธีระชินภัทร
รามเดชะ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความ
ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.พิชิตมิตร ทวีเดช คุณสมฤดี ตีวรรณวงศ์
คุณวิกรม มหาศนันท์ คุณพรชัย ศิลปกิจโกศล และคุณทศพร รัตนยูนันธผล ที่ให้ความกรุณา
ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ
ให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่เป็นชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
ประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและกรตอบแบบสอบถามในทุก
ข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้
ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิไล ส่องแสงจันทร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ.....	10
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับวิชาการ.....	23
2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพ.....	26
2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	33
2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม.....	48
2.6 อุดสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย.....	54
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การกำหนดค่าตัวแปร.....	71
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน ประเทศไทยโดยจำแนกเป็น 4 ด้าน.....	83
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหาร ชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเจตคติในแต่ละ ด้าน.....	97
4.4 ผลวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 อภิปรายผล.....	113
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามภาษาอังกฤษ.....	122
ภาคผนวก ข.แบบสอบถามภาษาไทย.....	133

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ประวัติผู้เขียน..... 144
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	70
3.2	แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	75
3.3	แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ.....	77
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของ ความคิดเห็นด้านวิชาการ.....	84
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของ ความคิดเห็นด้านวิชาชีพ.....	88
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของ ความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ.....	91
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของ ความคิดเห็นด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	93
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับและลำดับที่เจตคติของ ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านในภาพรวม.....	96
4.7	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามอายุโดยใช้ one-way ANOVA.....	98
4.8	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติโดยใช้ one-way ANOVA.....	99
4.9	ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติที่แตกต่างกันเป็น รายคู่โดยวิธีLSD.....	100
4.10	ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามระดับการศึกษาโดยใช้ t-test.....	102

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ
ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
โดยแบ่งตามอายุงานในองค์กร โดยใช้ one-way ANOVA..... 103



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ.....	13



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความสำคัญในแง่ของการส่งออกของประเทศมากโดยมีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 22 ของมูลค่าส่งออกรวมของประเทศในปี 2548 การส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีมูลค่ารวม 22,315 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือ คิดเป็นมูลค่า 790,175 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.68 จากปี 2547 คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 15.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และเกิดการจ้างงานมากกว่า 500,000 ตำแหน่ง โดยมีการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และแผงวงจรไฟฟ้า เป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญ การที่สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อการ ส่งออกนั้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการค้า และการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลก ย่อมมีผล กระทบต่อภาพรวมของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับ แนวโน้มการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ในปี 2549 นั้นยังเติบโตค่อนข้างดี อันเนื่องมาจาก การขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยค่อนข้างมากรวมทั้งแนวโน้มความต้องการในตลาดโลกขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ ความต้องการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่ไทยสามารถ ส่งออกไปจำหน่ายได้เพิ่มขึ้น

จากการประเมินของ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่าจุดแข็ง ที่สำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ในปัจจุบัน คือ เป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออก ที่สำคัญของสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ โดยเฉพาะญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนจำนวนมากในไทยช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประกอบกับไทยมีแรงงานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ความละเอียดประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งประเทศไทยเริ่มที่จะพัฒนาขีดความสามารถ ของศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้นทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเริ่มเป็นที่ยอมรับในศักยภาพ และได้รับความเชื่อถือในด้านการผลิตจากหน่วยงานและบริษัทต่างประเทศ

ส่วนจุดอ่อน ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จากการศึกษของบริษัทพัฒนาโพ้นทะเล แห่งญี่ปุ่น (JODC) พบว่าอุตสาหกรรมของไทยขาดการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนไม่มีความชำนาญในด้านการตลาดสำหรับผู้ประกอบการท้องถิ่น ขณะที่บริษัทที่แข่งขันในตลาดโลกได้ ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติ หรือเป็นกิจการของต่างประเทศ ที่เข้ามา ลงทุนไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนือทัว และตั้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ในไทย อีกทั้งผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีค่อนข้างรวดเร็ว

ดังนั้นกิจการของคนไทยส่วนใหญ่ จึงอยู่ในส่วนของการรับจ้างประกอบ และทดสอบผลิตภัณฑ์ทำให้แรงงานไทยขาดโอกาส ในการพัฒนาฝีมือระดับสูง นอกจากนี้การเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมสนับสนุนกับอุตสาหกรรมหลัก ที่ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ส่งผลให้การผลิตของไทยมีต้นทุนสูงขึ้นขณะที่ปัจจุบันไทยเริ่มสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันให้ กับประเทศเพื่อนบ้านอาทิ จีนและเวียดนาม จากการค้าแรงงานเพิ่มสูงขึ้นจึงทำให้เกิดการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น (ที่มา: http://www.thaifita.com/thaifita/Protals/0/File/ascn_electronicth.doc)

เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้มากน้อย เพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพมากหรือไม่การได้เปรียบทางการแข่งขันที่แท้จริงก็คือ การได้เปรียบทางความสามารถของคนในประเทศ หากใช้เพราะความได้เปรียบเรื่องราคา ยกตัวอย่างประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีทรัพยากรไม่มากเท่าประเทศไทย แต่ได้เปรียบเรื่องของการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถสามารถสร้างประโยชน์ได้มากกว่าทรัพยากรธรรมชาติมาก ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญคือต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้ มีความพร้อมในการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นนำเข้ามาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กร หรือสถานประกอบการอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่รัฐมุ่งส่งเสริมให้มีการลงทุนกันอย่างกว้างขวางโดยมีบริษัทต่างๆเกิดขึ้นมาใหม่อย่างมากมาย นับตั้งแต่ พ.ศ.2530 เป็นต้นมา กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนจากต่างประเทศและได้หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยเป็นอันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลประเทศไทยจึงกลายเป็นฐานของการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในภูมิภาคอาเซียน ทั้งการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ และการผลิตเพื่อการส่งออกการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการนำเอาเทคโนโลยีการผลิตทั้งแบบกึ่งอัตโนมัติ และอัตโนมัติเข้ามาใช้ในองค์กร หรือหน่วยงานนอกจากนี้ จากสรุปรายงานการวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2538 : 30) พบว่าคุณภาพของตลาดแรงงานด้านอาชีวศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังมีสิ่งบกพร่องสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวิชาการผู้สำเร็จการศึกษายังขาดทักษะด้านการเขียน การจัดทำรายงาน รวมทั้งด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงมีการนำเครื่องจักรอุปกรณ์ ทันสมัยมาใช้ช่างเทคนิคจึงจำเป็นต้องอ่านแบบ หรือคู่มือการใช้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษรวมทั้ง การศึกษาจากตำราและนิตยสารต่างประเทศ 2. ด้านวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษายังขาดทักษะ และความชำนาญด้านช่างหรือวิชาชีพจำเป็นต้องเพิ่มทักษะหรือการเรียนรู้ภาคปฏิบัติอย่างเข้มข้นในสถานศึกษา เมื่อเข้าปฏิบัติงานจึงจะพัฒนาทักษะและความชำนาญได้เร็วขึ้น 3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษายังขาดความสุภาพอ่อนโยน และการควบคุมอารมณ์

การแต่งกายไม่เหมาะสมในบางโอกาสขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้สำเร็จการศึกษายังขาดความซื่อสัตย์สุจริตดีพอประโยชน์พวกพ้องเป็นใหญ่ ไม่มีระเบียบวินัย ขาดสัมมาคารวะ ไม่ตรงต่อเวลา ขาดความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัย จึงมุ่งที่จะศึกษาถึงเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานไทยให้ตอบสนองความต้องการของนักลงทุนชาวต่างชาติได้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยในด้าน วิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงาน

เอกลำดับเป็นเอกลำดับที่สวนเวลาสำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลเบื้องเงอหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4 : ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิเด็ดขาดเปลี่ยนแปลง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของ ชกาธิป เกียรติดุริยกุล (2544) ศึกษาถึงทัศนคติ

ของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อช่างเทคนิคไทย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน งานวิจัยของ พยุง ม่วงงาม (2546) ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลางและงานวิจัยของ ประคอง วันงาม (2545) ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการตัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา และจากสรุปรายงานการวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538 : 30) พบว่าคุณภาพของตลาดแรงงานด้านอาชีวศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังมีสิ่งบกพร่องสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวิชาการผู้สำเร็จการศึกษายังขาดทักษะด้านการเขียน การจัดทำรายงาน รวมทั้งด้านภาษาต่างประเทศและคอมพิวเตอร์ 2. ด้านวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษายังขาดทักษะและความชำนาญด้านช่างหรือวิชาชีพ จำเป็นจะต้องเพิ่มทักษะหรือการเรียนรู้ภาคปฏิบัติอย่างเข้มข้นในสถานศึกษา เมื่อเข้าปฏิบัติงานจึงจะพัฒนาทักษะ และความชำนาญได้เร็วขึ้น 3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษายังขาดความสุภาพ อ่อนโยน และการควบคุมอารมณ์ การแต่งกายไม่เหมาะสมในบางโอกาสขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้สำเร็จการศึกษายังขาดความซื่อสัตย์สุจริตถือประโยชน์พวกพ้องเป็นใหญ่ ไม่มีระเบียบวินัย ขาดสัมมาคารวะ ไม่ตรงต่อเวลา ขาดความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารชาวต่างชาติ

- เพศ
- อายุ
- สัญชาติ
- ระดับการศึกษา
- อายุงานในองค์กร



เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

- ด้านวิชาการ
- ด้านวิชาชีพ
- ด้านบุคลิกภาพ
- ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
1.5 ขอบเขตการวิจัย
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจำนวน 57 ราย จาก 57 โรงงาน (ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน: 2548

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สัญชาติ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) อายุงานในองค์กร

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านวิชาการ
- 2) ด้านวิชาชีพ
- 3) ด้านบุคลิกภาพ
- 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ โดยการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ประกอบอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย และสรุปผลการศึกษา โดยใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึง เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในด้านวิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพและด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน ตลอดจนแนวโน้มสำหรับการตัดสินใจในการจ้างพนักงานไทยต่อไปในอนาคต

1.6.2 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานไทยให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักลงทุนชาวต่างชาติ ได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัสดุ สถาบัน และ สถานการณ์ต่างๆ

1.7.2 ผู้บริหารชาวต่างชาติ หมายถึง ผู้จัดการหัวหน้าแผนกผลิต ซึ่งเป็น ชาวต่างชาติ ที่มีหน้าที่เป็นหัวหน้า ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

1.7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใน ส่วนของสายการผลิต

1.7.4 อิเล็กทรอนิกส์ของไทย หมายถึง กลุ่มคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ อาทิ พรินเตอร์ สแกนเนอร์ กล้อง ดิจิทัล และ โมเด็ม

1.7.5 เพศ หมายถึง เพศโดยกำเนิดแบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

1.7.6 อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารชาวต่างชาติ เป็นปีในปัจจุบัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) 20-30 ปี 2) มากกว่า30-40 ปี 3) มากกว่า40-50 ปี 4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ จากวุฒิภาวะในการทำงาน โดยใช้อายุเป็นดัชนีชี้วัด

1.7.7 อายุงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 1) 1-5 ปี 2) มากกว่า5-10ปี 3) มากกว่า10-15ปี 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

1.7.8 สัญชาติ หมายถึง ประเทศที่บุคคลคนนั้นเกิด โดยไม่นับเชื้อชาติการเปลี่ยน สัญชาติ นั้นทำได้ แต่ต้องว่าตามกฎหมายของแต่ละประเทศ

1.7.9 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่สำเร็จ การศึกษา ชั้นสูงสุด

1.7.10 ภาษาต่างประเทศ หมายถึง ภาษาที่องค์กรใช้สื่อสาร ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ

1.7.11 ด้านวิชาการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยเน้นเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสอบถามเจตคติของ ผู้บริหารชาวต่างชาติ โดยครอบคลุมในเรื่องการเขียน การทำรายงาน ภาษาต่างประเทศ ตลอดจน เรื่องคอมพิวเตอร์

1.7.12 วิชาชีพ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถให้บริการอย่างมีมาตรฐาน เป็นระบบมี จรรยาบรรณ มุ่งประ โยชน์ที่เกิดแก่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีองค์กรวิชาชีพคอยดูแล และควบคุม คุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพให้สมาชิกปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสอบถามเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ โดยครอบคลุมในเรื่อง ทักษะ ความ ชำนาญในวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 1.7.13 บุคลิกภาพ หมายถึง เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการ ใม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมเหตตแต่ปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 ประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสอบถามเจตคติของผู้บริหาร

ชาวต่างชาติ โดยครอบคลุมในเรื่องความสุภาพอ่อนโยน การควบคุมอารมณ์ การแต่งกาย ตลอดจน ความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.7.14 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดฝึชชอบ ชั่วดี และพฤติกรรมที่แสดงออกในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสอบถามเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ โดยครอบคลุมในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ระเบียบวินัย การมีสัมมาคารวะ การตรงต่อเวลา ตลอดจนความรับผิดชอบในการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับวิชาการ
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพ
- 2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
- 2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.6 อุดสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับเจตคติ

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

คำจำกัดความ “เจตคติ” นั้น นักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ให้ทัศนะต่างๆ กันดังนี้

Allport (1953 : 810) กล่าวว่า เจตคติเป็นภาวะความพร้อมทางประสาทและสมองจัดไว้เป็นระเบียบ โดยอาศัยประสบการณ์เข้าช่วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวทางและความแปรเปลี่ยนในเรื่องการตอบสนอง (Response) ของบุคคลต่อสถานการณ์ (Situation) และสิ่งต่างๆ (Objects) ทั้งหมดที่มันเข้าไปเกี่ยวข้อง

Katz (1960 : 163-204) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้ความเชื่อ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่ง

Kendle (1963 : 572) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์หรือแนวความคิด

Thurstone (1967 : 77) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้ อคติ ความคิด ความกลัวต่อสิ่งบางสิ่ง รวมทั้งการแสดงออกทางด้านการพูด ความคิดเห็นหรือมติเอกสรานเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้แทนเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า (opinion) ซึ่งความคิดเห็นหรือมตินี้เองที่เป็นสัญลักษณ์ของเจตคติ ไม่ว่าจะผิดใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Good (1973 : 48) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งที่เป็น การสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ ซึ่งเป็น แนวโน้มในการที่จะแสดงหรือมีปฏิกิริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ค่านิยมของบุคคลและประสบการณ์ทางสังคมที่ฝังรากลึกลง

Gary (1992 : 127) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง แนวโน้มการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมั่นคง เพื่อตอบสนองเฉพาะอย่างต่อสิ่งของ สถานการณ์ บุคคล หรือประเภทของบุคคล

Coon (1998 : 677) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การผสมผสานของความเชื่อ และอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อบุคคลอื่น หรือสถานการณ์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

Plotnik (1999 : 588) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความเชื่อ หรือความเห็นใดๆ ที่ได้จากการ ประเมิน สิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ต่อเนื่องจากเชิงลบจนถึงเชิงบวก และสิ่งนั้นมีผล ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในแนวทางที่แน่นอนต่อสิ่งของ บุคคล หรือ สถานการณ์นั้นๆ

ชัตติยา กรรณสูต (2516 : 2) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือหลายสิ่งก็ตาม ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้นหรือมีผลให้เกิด กระบวนการหรือแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

ชม ภูมิภาค (2516 : 210) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง วิธีแห่งความรู้สึกของคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เอนกกุล กรีแสง (2521 : 147) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ระบบของความคิด ความรู้สึก และ แนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคล สิ่งของ และความ คิดเห็น เจตคติเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลพิจารณาความสำคัญของ สถานการณ์ต่างๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ตน

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์ (2523 : 45-47) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อม หรือแนวโน้มที่จะกระทำหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะบางอย่าง เจตคตินี้จะ แสดงออกให้เห็นจากคำพูดหรือพฤติกรรม เมื่อได้ผลสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น คนแต่ละคนจะมี เจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากน้อยแตกต่างกัน แต่ลักษณะที่สำคัญของเจตคติก็คือ ความเป็นนามธรรม การศึกษาเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อที่จะได้ทำการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการต่างๆ เช่น การ สื่อสาร การโฆษณา การศึกษา เป็นต้น

ธีรศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า กรรณสูต (2524 : 149) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาวะ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว เช่น สัญลักษณ์ เครื่องหมาย บุคคล คำพูด สิ่งของ วัตถุ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ โดยที่ความรู้สึกนี้อาจเป็นในทางบวกหรือลบ เช่น ชอบไม่ชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า โดยตัวของบุคคลนั่นเอง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 1-3) กล่าวว่า เจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สภาพการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2527 : 259-260) กล่าวว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของเรามาก ซึ่งอาจสังเกตได้จากการที่เรามักจะมีแนวโน้มเพียงสนองตอบต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์หรืออุดมการณ์ ฯลฯ ในรูปของการประเมินค่า เช่น บางคนชอบ มรว. คึกฤทธิ์ ปราโมช บางคนไม่ชอบภาพยนตร์ไทยและเพลงลูกทุ่ง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลก็คือแนวโน้มที่เขาจะประเมินค่าสิ่งต่างๆ ในแง่บวกหรือแง่ลบนั่นเอง

เสรี วงษ์มณฑา (2529 : 68) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติประกอบไปด้วยความรู้ ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรม

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 90) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกของบุคคลที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ในทางที่ดีหรือทางที่ไม่ดี ในลักษณะที่ว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งของ ต่อบุคคล หรือต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้ จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้นๆ ไปในแนวทางที่ดีหรือไม่ดีได้

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 184) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่งอาจจะวัดออกมาได้ในเชิงของความเข้มของการตอบสนองนั้นๆ ว่าอ่อนหรือเข้มมากน้อยเพียงไร

นพมาศ ธีรเวทิน (2539 : 89) กล่าวว่า เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความเชื่อ และความรู้สึกบางสิ่งบางอย่างในสิ่งแวดล้อม และเราได้เจตคติมาโดยการเรียนรู้ เมื่อเราเรียนรู้แล้วเจตคติจะอยู่ค่อนข้างคงทน และสุดท้ายแม้ว่าเจตคติจะถูกอิทธิพลของประสบการณ์ แต่มันก็มีอำนาจบงการพฤติกรรมได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางหนึ่ง หรืออาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

วิไลลักษณ์ ชมภูศรี (2544 : 53) กล่าวว่า “เจตคติ (Attitude) เป็นคำที่มีรากศัพท์ภาษาละตินว่า “APTUS” แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม”

จากความหมายของเจตคติดังกล่าว สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก
 ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ และเป็นส่วนสำคัญในการ
 กำหนดทิศทางทั้งการตอบสนองของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้นๆ ก็โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เช่น
 ชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ดังนั้น เจตคติต่อการจัดการโซ่อุปทาน หมายถึง

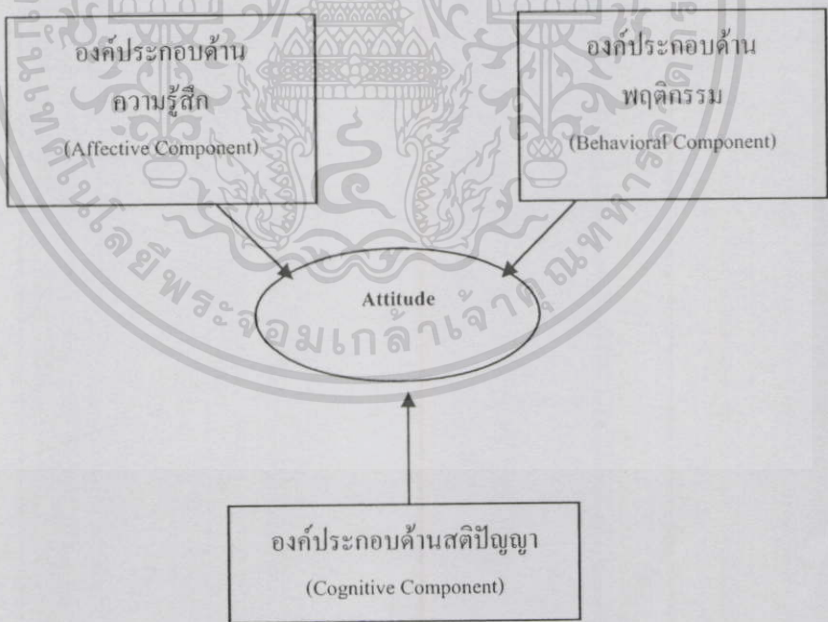
ลักษณะของความเชื่อ ความรู้สึกภายในของพนักงานที่มีต่อการจัดการโซ่อุปทาน และเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางตอบสนองของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมต่อการจัดการโซ่อุปทาน โดยอาจมีทั้งทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

2.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

Feldman (1998 : 331) ได้เสนอรูปแบบไตรมิติของเจตคติ หรือที่เรียกว่า The ABC tripartite model ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ผลรวมของการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวก และเชิงลบ
2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้ม หรือความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่สะท้อนถึงเจตคติ
3. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความเชื่อ (beliefs) และความคิด (thoughts) เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของเจตคติ

ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีปฏิสัมพันธ์กันและกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การแสดงออกทางอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ในขณะที่ความเชื่อก็ส่งผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบไตรมิติของเจตคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ที่มา : Feldman (1998 : 331)
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อผู้อื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล (2527 : 666-668) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วเจตคติทุกชนิดจะมีองค์ประกอบที่เหมือนกันอยู่ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความเชื่อ (Cognitive or Belief Component) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น นักเล่นรถมีความเชื่อว่า รถยนต์ยี่ห้อเบนซ์ ทำจากเยอรมัน เป็นรถที่มีคุณภาพดี คงทน และนักวิทยาศาสตร์เชื่อว่าโลกที่เราอยู่นั้นมีรูปร่างกลม ความเชื่อเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว และการเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น คำบอกเล่า หรือจากการอ่านหรือได้ยินได้ฟังข่าวสารทางสื่อมวลชน

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Emotional or Feeling) หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ หรือสิ่งต่างๆ ในการจัดองค์ประกอบทางอารมณ์ อาจทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การถามตัวบุคคลว่าเขามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งนั้น เช่น มีความรู้สึกในทางบวกหรือลบ อีกวิธีหนึ่งคือ วัดจากปฏิกริยาการตอบสนองทางด้านร่างกายของบุคคล วิธีนี้ยึดหลักว่าอารมณ์ที่ถูกกระตุ้นทำให้กระบวนการต่างๆ ในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น อคติ (Prejudice) อาจทำให้เกิดความกลัวหรือความโกรธ มักจะมีเหงื่อไหลออกมาแทนที่จะถามเขาว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อนักจิตวิทยา นอกจากนั้นเราอาจสามารถดูได้จากเครื่องมือที่ระบุอารมณ์ อัตราการเต้นของหัวใจ การตอบสนองของผิวหนังและการหรีหรือเบิกกว้างของมัยนัศา จะสามารถบอกได้ว่าอารมณ์ของบุคคลอยู่ในระดับใด ตัวแปรที่บ่งว่าอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อวัตถุจะเป็นไปในรูปใดนั้น อาจจะเป็นความรู้และประสบการณ์แต่ละบุคคลนั่นเอง เช่น ถ้านักศึกษาชาวอเมริกันผิวขาวมีความเชื่อมั่นว่านิโกรเป็นคนเกียจคร้าน และตัวเขาเองเป็นคนที่มีความมั่นใจเช่นกัน ในกรณีนี้ศึกษาผิวขาวจะมีความรู้สึกทางลบต่อนิโกร ประสบการณ์บุคคลอาจเป็นตัวตัดสินใจอารมณ์ของบุคคล ถ้าหากบุคคลจะมีประสบการณ์โดยตรงในแง่ลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็อาจทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือทางลบต่อสิ่งนั้นด้วย

3. องค์ประกอบทางพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral or Action Component) หมายความว่า บุคคลจะประพฤติหรือปฏิบัติต่อวัตถุหรือกลุ่มบุคคลอย่างไร ในกรณีนี้ความเชื่อและความรู้สึกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และ พฤติกรรมก็สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลได้เช่นเดียวกัน

อาจกล่าวได้โดยทั่วไปว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมาย แต่อาจรวมเป็นหัวข้อใหญ่ที่สำคัญ 3 หัวข้อ คือ ประสบการณ์ส่วนตัว อิทธิพลของบุคคลอื่น และปฏิกริยาทางด้านอารมณ์ในบรรดาแหล่งที่มาทั้ง 3 แหล่งนี้ อิทธิพลของบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อเจตคติมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารแนบความมิดเจตคติมี 3 องค์ประกอบแล้ว มีนักจิตวิทยาบางกลุ่มเสนอแนวคิดที่ไม่แตกต่างออกไปดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุต 2540 : 240) เจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เจตคติสององค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น คือ องค์ประกอบด้านความรู้ กับองค์ประกอบด้านท่าที ความรู้สึก นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Katz และ Rosenberg

2. เจตคติองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่า เจตคติมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อที่หมายของเจตคติในทางชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Bem , Fishbein & Ajzen , Insko and Thurstone

2.1.3 ลักษณะทั่วไปของเจตคติ

McDavid and Harrari (1968 : 130-131) กล่าวถึงคุณสมบัติของเจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง และยังเป็นสิ่งที่มีลักษณะค่อนข้างเสถียรภาพ เจตคติมิใช่สิ่งที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลันจากสิ่งหนึ่งไปอีกสิ่งหนึ่งจนไม่สามารถทำนายหรือคาดหมายได้ และมิใช่สิ่งที่มั่นคงถาวรจนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230-231) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะได้รู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้

2. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับ

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของเจตคติว่าเจตคติเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็น หรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. เจตคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสแสร้งโดยการแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน เมื่อเขารู้ตัวหรือรู้ว่ามีคนสังเกต

2. เจตคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป หรืออาจมีการแสดงออกที่เหมือนกันแต่ความรู้สึกแตกต่างกันได้ ไม่วากรณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เจตคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงออกได้สองทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทางที่สังคมไม่ปรารถนา

4. เจตคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน

5. เจตคติต้องมีเป้าหมาย (Target) ความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้

2.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

Coon (1998 : 677-679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อโดยตรง (Direct contact) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีเป้าหมายของเจตคติ
2. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with others) จากการสนทนาโต้ตอบกับผู้อื่นที่มีเจตคติ

เฉพาะเรื่อง

3. การอบรมเลี้ยงดู (Child Rearing) เป็นผลมาจากก่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของพ่อแม่
4. การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group Member)
5. สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงสื่อ เช่น นิตยสาร และโทรทัศน์ ที่เข้าถึงผู้รับ

จำนวนมาก

6. การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

นอกจากนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังเจตคติดังแต่เด็ก สังเกตได้ชัดจากที่ได้รับ การปลูกฝังกล่อมเกลามาจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว

2. การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมเจตคติของบุคคล

3. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้เจตคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้

4. การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบเจตคติจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นตัวต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ

Thriandis (อ้างใน ศรีนัย สิงห์ทน. 2539 : 34) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแหล่งสำคัญที่ทำให้คนเกิดเจตคติไว้ดังนี้

1. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) โดยในการเลียนแบบบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพลจะทำ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ให้เกิดเจตคติขึ้นมาได้ เช่น การที่เด็กเลียนแบบพ่อแม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กสูง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลเกิดประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีเฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะทำให้เกิดเจตคติในเรื่องนั้นไปตามทิศทางของประสบการณ์ที่ได้รับ

3. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) โดยเจตคติหลายอย่างของบุคคลอาจเกิดขึ้นได้จากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน ที่ทำงาน

4. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication From Others) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารนั้นได้

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 23) กล่าวว่า เจตคติของแต่ละคนจะเกิดจากการเรียนรู้ โดยการเลียนแบบบุคคลข้างเคียง โดยเฉพาะจากบุคคลใกล้ชิด และจากสื่อมวลชนที่เสนอข้อมูลในแง่มุมต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดเป็นความรู้สึกในทางบวกและทางลบต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ได้นอกจากนั้นเจตคติอาจเกิดจากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นได้รับมาในอดีต

จำลอง เงินดี (2541 : 372) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะรับเอาเจตคติของบุคคลอื่นที่เรามีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนม ภายในกลุ่มของตนนั้น บุคคลจะถือว่าเป็นรางวัลเมื่อได้รับการยอมรับภายในกลุ่ม เจตคติส่วนมากของเราได้มาจากการกระทำของเราที่ห่างไปแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้โดยได้รับจากการอบรมเลี้ยงดู จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากสื่อมวลชน และจากการเลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติ

2.1.5 บทบาทของเจตคติ

ปภาวดี คุลยจินดา (2527 : 542-543) กล่าวถึง ผลของพฤติกรรมลดหย่อนของคนทำงานเมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน คือ

1. อัตราการออกจากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและอัตราการออกจากงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมากเท่าใดอัตราการออกจากงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น

2. การขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและเจตคติต่องานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งคนทำงานมีเจตคติดีต่องานมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง คนทำงานที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่องาน อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วยจึงจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงเจตคติที่ไม่ดีต่องาน

3. สุขภาพของคนทำงาน เจตคติที่ไม่ดีต่องานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะส่งผลให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และโรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

ผลทั้งสามประการนี้ เป็นพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน พฤติกรรมถดถอยนี้มีผลต่อองค์กร การขาดงานทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดความล่าช้า และทำให้องค์กรต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนทำงาน การเข้าออกงานก็ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคนงานใหม่ ซึ่งมีก็มีจำนวนไม่ใช่น้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมเจตคติที่ดีให้บังเกิดขึ้นแก่คนในองค์กร

จาโรไน แกนโกสล (2529 : 590) กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงเจตคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ประเภทแรก ได้แก่ เจตคติทางเชิงบวก เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรย่อมมีเจตคติทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างอยู่เสมอ เป็นต้น

2. ประเภทที่สอง ได้แก่ เจตคติทางลบหรือไม่ดี คือ เจตคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเลื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงานองค์กร สถาบัน และการดำเนินการขององค์กรอื่นๆ เช่น พนักงาน เจ้าหน้าที่บางคน อาจมีเจตคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขา จนพยายามประทุษและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3. ประเภทที่สาม คือ เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมีเจตคติหนึ่งเลยอย่าง ไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบของนักศึกษา

อนึ่งเจตคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมและอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของการกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าเจตคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็นสาธารณมติไป

2.1.6 การเปลี่ยนเจตคติ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม (Theories of Attitude and Behavior Change) ของ Zimbardo, G. et al. (1977 : 49-53) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเจตคติขึ้นอยู่กับความรู้อย่างมีความรู้ ความเข้าใจดี เจตคติก็จะเปลี่ยนแปลง เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงก็จะมี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ความรู้ เจตคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 อย่างนี้ มีความเชื่อมโยงกันไม่อาจแยกได้ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ดูแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ การที่จะให้เกิดการยอมรับปฏิบัติในสิ่งใด จะต้องพยายามเปลี่ยนเจตคติเสียก่อน โดยการให้ความรู้

Aizen และ Fishbein (อ้างในประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526 : 1-3) กล่าวว่า นักจิตวิทยาและผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติเห็นพ้องต้องกันว่า เจตคติจะเป็นตัวแทนที่แสดงถึงการประเมินของบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก อารมณ์ ตามทฤษฎีทางเจตคติเชื่อว่า เจตคติสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะเดียวกันก็สามารถคงอยู่ภายในช่วงระยะหนึ่ง เจตคติเป็นสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งสืบเนื่อง (ส่วนหนึ่ง) มาจากเจตคติ และพฤติกรรมนั้นๆ จะสอดคล้องกับเจตคติดังกล่าว

การศึกษาโดยภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อ้างในวิไลลักษณ์ ชมภูศรี. 2544 : 57-58) พบว่า เจตคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น หรือโดยผ่านจากสื่อมวลชน หรือโดยการได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งสาเหตุการเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่

1. ความสอดคล้องกันระหว่างความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึก นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิด ความเข้าใจในสิ่งนั้นในลักษณะดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าบุคคลได้รับข้อมูลใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านความรู้สึกของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ก็จะมีผลทำให้ความคิดความเข้าใจของคนๆ นั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึก ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรม เมื่อไรก็ตามที่บุคคลต้องกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด โดยที่การกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เขาไม่เชื่อถือ อึดอัดใจ เนื่องจากทำการกระทำนั้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อ ในกรณีนี้บุคคลจะเกิดความขัดแย้งขึ้นเนื่องจากความเข้าใจของคนเกิดขัดแย้งกัน บุคคลจึงต้องพยายามทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อลดความขัดแย้งนั้น วิธีการหนึ่งก็คือเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของตนให้สอดคล้องกับการกระทำของตน

3. การถูกบังคับให้ยินยอม การถูกบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษมีผลต่อการเปลี่ยนเจตคติเช่นกัน แต่มักจะสำเร็จเฉพาะการเปลี่ยนเจตคติทางองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเท่านั้น เช่น การบังคับในลักษณะของกฎข้อบังคับ กฎหมาย บทบัญญัติต่าง ๆ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอิทธิพลของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก บุคคลอาจเปลี่ยนเจตคติก๊อตามกลุ่มเพื่อน เพื่อให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ เช่น เมื่อบุคคลเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจขัดแย้งกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดในการที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกนึกคิดของตน ในภาวะเช่นนี้จึงทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติไปตาม

เอกสารที่การณันท์ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเสริมแรงและการลงโทษ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากได้รับการเสริมแรง บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากถูกลงโทษ บุคคลก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

6. การสื่อสารมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไม่ว่าจะเป็นคำแถลงการณ์ทางวิทยุ ทางหนังสือ หนังสือพิมพ์ และวารสารต่างๆ รวมทั้งโทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่อย่างไรก็ดีสื่อมวลชนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติได้มากน้อยแค่ไหนนั้น ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) แหล่งข้อมูล (Source) เราจะต้องพิจารณาที่ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล เช่น เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์น่าฟังพอใจ มีความคุ้นเคยกับผู้รับข้อมูล มีท่าทีเป็นศัตรู หรือเป็นผู้มีอำนาจคุณสมบัติเหล่านี้จะมีส่วนในการยอมรับข้อมูลของผู้รับข้อมูลอย่างมาก

2) วิธีการให้หรือเสนอข้อมูล (Channel) การเสนอข้อมูลนั้นเป็นการเสนอข้อมูลด้านดีหรือไม่ดีเพียงด้านหนึ่งเท่านั้น หรือว่าเสนอข้อมูลทั้งด้านดีและไม่ดีพร้อมกัน วิธีการให้ข้อมูลที่ต่างกันจะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลต่างกันไปด้วย

3) ลักษณะข้อมูล (Message) ลักษณะของข้อมูลเป็นอย่างไร เช่น การกระตุ้นให้เกิดความกลัว ซึ่งให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

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

2.1.7 เหตุผลในการสำรวจเจตคติและความคิดเห็น

สุชาญ โกลีน (2523 : 45) ได้กล่าวถึงเหตุผลในการทำการสำรวจเจตคติและความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการมีความระมัดระวัง และทำให้เอาใจใส่ในเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรมากขึ้น
2. เป็นการวัดเจตคติของบุคคลในองค์กรที่มีต่อการบริหาร โครงการ นโยบาย ระเบียบต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร
3. เป็นการตรวจสอบขวัญของบุคคลในองค์กร
4. เป็นการสำรวจสัมพันธ์ภาพของเจตคติกับประสิทธิภาพขององค์กร
5. ช่วยในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ หรือเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ให้สอดคล้องต้องกัน

6. เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายจัดการมองไม่เห็นหรือมองข้ามไป หรือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ขาดความสนใจอย่างเพียงพอ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.8 วิธีการวัดเจตคติ

รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์ (2533 : 17-29) กล่าวถึง วิธีการวัดเจตคติ ซึ่งมีหลายวิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริงโดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้าของผู้สังเกตโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนา หรือพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อได้ข้อมูลตามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) และผู้ถูกสัมภาษณ์ (Interviewee) การสัมภาษณ์นอกจากได้ข้อมูลตามต้องการแล้วยังได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในด้านปฏิภาณ ไหวพริบ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย

3. การสอบถาม (Questionnaire) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม ที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องมีวัดด้านความรู้สึก (Affective Domain) รวมทั้งเป็นแบบสำรวจ (Inventory) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

4. การรายงานตนเอง (Self-Report) โดยให้เจ้าตัวรายงานความรู้สึกที่มีต่อเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นออกมาว่า ชอบ-ไม่ชอบ อย่างไร ด้วยการพูดหรือเขียนบรรยายความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5. โปรเจกทีฟเทคนิค (Projective Technique) เป็นการใช้สิ่งเร้าที่มีลักษณะไม่ค้อยชัดเจน กระตุ้นให้บุคคลระบายความรู้สึกออกมา เครื่องมือนี้จะไปกระตุ้นให้เขาแสดงปฏิกิริยาความรู้สึก ความคิดเห็นออกมา เพื่อจะได้สังเกตว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร

6. สังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยให้บุคคลอื่นประเมินค่าตัวเรา และเราประเมินค่าบุคคลอื่น

2.1.9 มาตรวัดเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 106-107) กล่าวว่า มาตรวัดเจตคติ หมายถึง สเกลของข้อความหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective domain) สำหรับมาตรวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3 ชนิด ดังนี้

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน จะกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วงจากน้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด แต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่าๆ กัน จึงมีชื่อเรียกได้อีกอย่างว่า The Method of Equal Appearing Intervals ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสิน (Judge) พิจารณาว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัด และแต่ละข้อความก็ต้องหาค่าประจำข้อความหรือค่า Scale value หาในรูปของมัธยฐาน (Median) และหาค่า Quartile deviation จำนวนข้อความที่ประกอบเป็นมาตรวัดเจตคติ ตามวิธีของเทอร์สโตน ไม่จำกัดจำนวน ข้อความที่หาค่าได้ต้องมีอยู่ 20 ข้อ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ มีประมาณ 20 ข้อความ หรือมากกว่าเล็กน้อย

2. วิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) มาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ต กำหนดช่วงความรู้สึกรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุในมาตรวัดจะประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอๆ กัน ข้อความเหล่านี้จะมีประมาณ 18-20 ข้อความ การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือก จะกระทำภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว โดยกำหนดตามวิธี Arbitrary weighting method ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

3. วิธีวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (Osgood Scale) วิธีนี้ผู้คิด คือ ออสกู๊ด สเกลแบบนี้ใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัด ออสกู๊ด เรียกสิ่งเร้านี้ว่า Concept (สังกะป) คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของสิ่งเร้านี้ ออสกู๊ดพบว่า สามารถอธิบายได้ 3 รูปแบบ หรือ 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 องค์ประกอบด้านการประเมินค่า (Evaluative factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบาย เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ สวย-น่าเกลียด เป็นต้น

3.2 องค์ประกอบด้านศักยภาพ (Potential factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกำลังอำนาจ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบด้านกิจกรรม (Activity factor) เป็นคำคุณศัพท์แสดงถึงลักษณะกิจกรรมต่างๆ เช่น ช้า-เร็ว เหนื่อย-กระตือรือร้น เป็นต้น

2.1.10 ประโยชน์ของเจตคติ

เรื่องยศ นันทเสน (2531 : 11) กล่าวว่า เจตคติมีความสำคัญมากต่อชีวิตการทำงาน คนทำงานมักมีความรู้สึกไม่ทางบวกก็ทางลบเสมอคือแนวความคิดและสิ่งของต่าง ๆ คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และความรู้สึกนี้เป็นเสมือนเจตคติย่อยของเจตคติเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต เจตคติต่องานชี้ให้เห็นถึงความพอใจในงาน และเจตคติต่องานเป็นสิ่งที่วัดได้ การวัดเจตคติต่องาน ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจงานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร การเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราขาดงาน อัตราการเข้าออกงาน และช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

Katz (อ้างใน วัฒนา ศรีสัตย์วาจา. 2534 : 186-189) ได้แบ่งหน้าที่ของเจตคติที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล ออกเป็น 4 หน้าที่ ดังนี้

1. หน้าที่ในการปรับตัว และคำนึงถึงผลประโยชน์ (The Instrumental Adjustive, or Utilitarian Function) เจตคติเป็นแนวทางที่จะนำบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหลีกเลี่ยงไม่ทำกรณใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลเบื้องเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายที่ไม่ต้องการ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าการมีเจตคติในทำนองใด (ชอบหรือไม่ชอบ) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทน บุคคลก็จะมีเจตคติในทำนองนั้น

2. หน้าที่ในการป้องกันตัว (The Ego-Defensive Function) เป็นหน้าที่อันเกิดจากความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองตนเองจากความรู้เกี่ยวกับตัวของเขา ซึ่งทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ หรือปกป้องเขาจากความเป็นจริงในสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นความจริงที่ทำให้เขาเกิดความไม่สบายใจ

3. หน้าที่ในการแสดงออกถึงค่านิยมของตน (The Value-Expressive Function) บุคคลอาจจะได้มาซึ่งความพอใจจากการแสดงออกถึงเจตคติของตน ซึ่งเจตคตินั้นจะเหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของเขาและเหมาะสมกับความถนัดเกี่ยวกับตัวเขาเองด้วย

4. หน้าที่ให้ความรู้ (The Knowledge Function) เจตคติทำให้เกิดบรรทัดฐานสำหรับใช้อ้างอิงในการตัดสินใจเหตุการณ์หรือวัตถุ ฯลฯ เจตคติจึงอยู่ในฐานะตัวจัดมาตรฐานนั้น เจตคติดังกล่าวนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็น เช่น เมื่อความรู้ที่มีอยู่เดิมนั้นไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์บางอย่าง หรือความรู้ที่เดิมนั้นไม่สอดคล้องกับความถนัดของเขา บุคคลก็จะมีการคิดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับวิชาการ

2.2.1 ประเภทของผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการ ได้พบบทความเกี่ยวกับบทบาทและความหมายของคำว่า “นักวิชาการ” และคำว่า “งานวิชาการ” ที่เห็นว่า น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน จึงได้นำมาเสนอในสารวัฒนธรรมฉบับนี้ ก่อนอื่นเรามาทราบความหมายของคำว่า “งานวิชาการ” กันก่อน “งานวิชาการ” คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่มีผู้คิดค้น วิจัย และนำเสนอมาพิจารณา และเสนอแนวปฏิบัติที่จะเป็นไปได้จริงในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นจริงและแนวปฏิบัตินี้จะมีผลให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาที่ทำอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วนคำว่า “นักวิชาการ” ก็คือผู้ที่ทำงานวิชาการตามความหมายข้างต้น เป็นผู้ทำงานอยู่กลางระหว่างนักคิดนักทฤษฎีฝ่ายหนึ่งกับนักปฏิบัติอีกฝ่ายหนึ่ง

ในส่วนของบทบาทนักวิชาการนั้น นักวิชาการเป็นผู้มีบทบาทเป็นตัวเชื่อมระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ เป็นผู้หา ทางนำ ทฤษฎีไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เป็นผู้เสนอทางเลือกปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิด หรือทฤษฎี และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติสูงสุด ข้อเสนอของนักวิชาการเป็นพบกันระหว่างทาง ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า และข้อเสนอแนวปฏิบัตินี้อาจเปลี่ยนแปลงไปเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน โดยที่ยังยึดถือทฤษฎีเดิมไม่ว่ากรณีต่างๆ สน อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จของนักวิชาการ จึงมิได้อยู่ที่การนำเสนอทฤษฎีให้เป็นที่เข้าใจแพร่หลายเพียง

ประการเดียว แต่ต้องนำเสนอแนวปฏิบัติที่หลากหลาย พร้อมทั้งให้เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ควบคู่ไปด้วย ในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการย่อมจะศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ หลายๆ ทาง แล้ววิเคราะห์นำส่วนดีของแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาผสมผสานกับสร้างแนวปฏิบัติที่เหมาะสม เป้าหมายการทำงานของนักวิชาการอยู่ที่งานที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้วิธีการเสนอแนะหรือสร้างสรรค์ขึ้นมาตามข้อเสนอแนะจากทฤษฎี แต่ไม่ใช่อยู่ที่การนำเสนอทฤษฎีให้เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

นอกจากความหมายและบทบาทของนักวิชาการที่กล่าวมาในขั้นต้นแล้ว จะขอกกล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะ ที่สำคัญของ นักวิชาการที่ควรจะมีด้วย ดังนี้

1. เป็นผู้ทำงานอย่างมีหลักการ
2. มุ่งมั่นในการทำงาน ไม่จับจด หรือลาบลาวย
3. ใฝ่รู้ และเปิดใจกว้าง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
4. มีความสามารถสูงในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล
5. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
6. ใช้ความสามารถเพื่อการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

ดังนั้น นักวิชาการคือผู้ศึกษาและรอบรู้ในหลายๆ แนวคิดหลายๆ ทฤษฎี และไม่ยึดมั่นถือมั่นอยู่กับทฤษฎีใดโดยเฉพาะ การสร้างแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎี ก็จะต้องถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นสำคัญ

(ที่มา : http://dlibed.kku.ac.th/research_pro/du007/3319.pdf)

2.2.2 ด้านทักษะที่จำเป็น

ทักษะความจำเป็นที่จำเป็น หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ฝึกฝนมา หรือลักษณะความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และทักษะที่สามารถคาดคะเนได้ตามความต้องการ เพื่อที่จะใช้ในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ (Good . 1973 :84) การมีความรู้ทางวิชาชีพไม่เพียงพอแต่เป็นการรู้ทางทฤษฎี แต่ต้องมีความรู้ทางปฏิบัติจริงมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยสามารถที่จะใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถให้เกิดแนวคิด ในการพัฒนาทักษะจำเป็นของตนให้ก้าวหน้า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องหมั่นฝึกฝนทักษะให้มีความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงานจริงได้ เมื่อเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงมีความเข้าใจสามารถสรุปเป็นกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสาขาที่เรียน และสร้างความมั่นใจในการนำไปใช้ในชีวิตรจริง (บรรจง ชูสกุลชาติ.2531: 11) พินชูลดา ทินากร เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า อนุชญา (2000: 1-10) การเลือกและการสรรหาพนักงานเข้าทำงาน ทักษะที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ทักษะอะไรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ เขาลามเกี่ยวกับคนงานที่เข้ามา

ทำงานใหม่ ระดับต่างๆของคนงาน รายได้จากการทำงาน ระดับของทักษะไม่สัมพันธ์กับการได้รับค่าตอบแทน แต่ละโรงงานก็จะทำตามมาตรฐานของตนเอง ไม่มีมาตรฐานจากส่วนกลาง ให้สถานประกอบการปฏิบัติ โดยไม่ต้องอ้างถึงชนิดของโรงงานไม่ว่าจะเป็นโรงงานชนิดใด ทักษะของการทำงาน การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือที่พนักงานมีต่อกันมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเข้ามาทำงานของพนักงานใหม่ ดังนั้น ทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะวิชาชีพ และวิชาเอก

World Bank (2000 : 31) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาของไทยที่เข้าสู่สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการตามลำดับดังนี้ คือ

1. นิสัยการทำงาน การแสดงออกต่อการทำงาน การตรงต่อเวลา ความพยายาม และความกระตือรือร้น
2. ความพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
3. ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำงานเป็นทีม
4. อาชีพและทักษะการทำงาน
5. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
6. ทักษะในการอ่าน
7. ทักษะฝีมือ
8. ทักษะในการเขียน
9. ทักษะในการแก้ปัญหา
10. มีลักษณะการเป็นผู้นำ
11. มีความสามารถในการตัดสินใจ
12. มีความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์
13. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์
14. มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ
15. มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์

Ruth Elaine Miars free (1948 : 3040 A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างที่เข้าห้องทดลองปฏิบัติการ และลูกจ้างที่จบการศึกษาอาชีวศึกษา และที่ผ่านการฝึกงานอาชีวมาแล้ว โดยศึกษาจากนายจ้างของลูกจ้างที่จบการศึกษาอาชีวศึกษา 121 คน และนายจ้างของลูกจ้างที่ทดลองปฏิบัติการจำนวน 64 คน ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างทั้ง 2 กลุ่ม มีการรับรู้ต่อลูกจ้างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นยังพบอีกว่า คุณสมบัติที่สำคัญของลูกจ้างตามการรับรู้ของนายจ้าง คือ

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
2. มีความรู้ด้านการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3. มีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี
4. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร
5. มีทักษะในการอ่านและตีความหมายคำชี้แจง และเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
6. มีทักษะในการคำนวณ
7. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น
8. มีเจตคติดีต่องานที่ตนปฏิบัติ

2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับวิชาชีพ

2.3.1 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าต้องการให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นกำลังคนระดับกลาง ถึงในระดับที่สูงกว่าพื้นฐาน หรือระดับปฏิบัตินั้นหมายถึง การปลูกฝังการเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะปฏิบัติเองได้ และในขณะเดียวกันสามารถที่จะสั่งการได้ เป็นผู้ติดต่อประสานงานได้ ควบคุม ติดตาม ประเมินผลงานได้ มีการตัดสินใจที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นที่ยอมรับพร้อมทั้งเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีความเข้าใจในภาษาและสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี และมีการคิดค้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะอย่างหนึ่งผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษาจะพึงมีคือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2538 : 121) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ วุฒิต่างทางการศึกษา เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถของแต่ละคน งานบางอย่างต้องใช้ความรู้พิเศษ ระดับการศึกษา และการอบรมในด้านนั้น โดยเฉพาะจึงเป็นเครื่องวัดได้

ประมวล เสนาฤทธิ์ (2530 : 16) จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ คำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้ระบุคุณสมบัติ ของลูกจ้างหรือพนักงานที่ต้องการคะแนนเฉลี่ยต้องได้ 2.5 ขึ้นไป และตรงกับสายงาน

โกวิท วรพิพัฒน์ (2529 : 21) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องว่า “การฝึกการเรียนด้านอาชีวศึกษาน่าจะเน้นให้เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพให้รู้จักตนเอง รู้จักสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้ในแง่วิชาการ การวิเคราะห์วิจัย ขณะเดียวกันที่กล่าวมานี้ก็ตรงกับที่ รัชณี สาขโรจน์ (2527 : 494) ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การสอนนักเรียนนักศึกษา นั้นจะต้องสอนให้ “เป็นคนที่คิดเอกสารเป็น เอกสารที่สมบูรณ์ไว้ส่งหรือบริการใช้งาน เพื่อการศึกษาเท่านั้นไปจนขนาดให้เข้าใจประโยชน์ของเอกสารค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ด้วยเหตุที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านวิชาการของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ตามหลักวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การตัดสินใจที่ดี ความสามารถแก้ปัญหาได้ดี มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

คุณลักษณะที่ควรจะมีเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ อันเกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ ซึ่งตรงกับความต้องการของลักษณะงานในตำแหน่ง ดังนั้นคุณลักษณะด้านวิชาชีพควรประกอบด้วย มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มทำงานให้ถูกต้องแม่นยำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรู้ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้เทคโนโลยีจากคุณลักษณะดังกล่าวจะสอดคล้องกับ Magnuson (2533 : 36) ได้กล่าวถึงความสามารถทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี
2. มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี
3. รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. เป็นผู้นำเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน
7. มีความสนใจบุคคลอื่น
8. มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน
9. รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น
10. รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

กรมอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ด้วยเหตุที่การจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์คือ การให้ผู้เรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ จะต้องพิจารณาจากปัจจัย คือ ระบบการศึกษาที่จะผลิตคนออกมาจะต้องแปรเปลี่ยนด้วย กรมอาชีวศึกษาโดยกองแผนงาน ได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจในเรื่อง “คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ” จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดที่ได้ระบุคุณสมบัติของลูกจ้างหรือพนักงานที่ต้องการแบ่งได้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น
 คุณสมบัติด้านวิชาการและคุณสมบัตินด้านจริยธรรมและคุณธรรม สำหรับคุณสมบัตินด้าน
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าชองเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 วิชาการบางตำแหน่งขึ้นอยู่กับลักษณะของตำแหน่งนั้น หลายแหล่งเน้นเป็นพิเศษว่าจะเน้นเฉลี่ย

ต้องได้ตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป และตรงกับสายงาน ที่สำคัญมากประการหนึ่งที่นายจ้างระบুক่อนข้างเด่นชัดก็คือ ความรู้ภาษาอังกฤษ นายจ้างบางแห่งไม่คำนึงถึงผลการเรียน โดยให้เหตุผลว่าคนทำงานดีไม่จำเป็นต้องเรียนเก่ง คนเรียนเก่งไม่ใช่ว่าจะทำงานดีเสมอไป ที่นายจ้างเน้นมากเป็นพิเศษคือเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวนี้มีหลายลักษณะ เช่น ความอดทน มีวินัย ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ ยอมรับสภาพงาน รอบคอบ สุจริต มีเจตคติที่ดีถูกต้องต่องานตลอดจนคุณสมบัติเสริมด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการปรับตัวทำงานกับผู้อื่นได้ บุคลิกภาพดี และมีความเป็นผู้นำ การมีความรู้ทางวิชาการนั้น ไม่เพียงแต่รู้ภาคทฤษฎี แต่จะต้องมีความรู้ในทางปฏิบัติจริง มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องมือ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย สามารถจะใช้อุปกรณ์เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถเกิดแนวความคิดในการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพของตนให้ก้าวหน้าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งก็ตรงกับที่บรรจง ชูสกุลชาติ (2531 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า นักศึกษาต้องหมั่นฝึกฝนวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติจริงได้ เมื่อเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีความเข้าใจ สามารถสรุปเป็นกฎเกณฑ์เกิดความรู้ต่างๆ ในสาขาที่เรียนและสร้างความมั่นใจจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ สิทธิ สายหล้า (2530 : 80) ได้กล่าวถึงบัญญัติ 10 ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้าง ที่จะตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาพอสรุปได้ดังนี้

1. ความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาใจใส่จริงจังในเวลาทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้าอืดอาด ไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นที่ประ โยชน์ ทั้งนี้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชาคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือน ทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนตัว ต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กรหรือเกินกว่านั้น ถ้ามารทำงานเป็นคนตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมออีกด้วย

2. มีผลงานที่มีคุณภาพดี ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอแต่จะมีความขยันหมั่นเพียร สามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณตามมาตรฐานหรือเกินกว่านั้น งานที่พนักงานปฏิบัติได้ผลสำเร็จออกมาด้วยความรวดเร็ว นั้นยังจะต้องมีคุณภาพดีอีกด้วย การพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้นดูได้จากผลงานดี ย่อมพยายามไม่ให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ไม่มีความสะเพร่าหรือเผลอเรอ และไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่น หรือผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบผลงาน

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบงานต่อตนเองต่อเพื่อนร่วมงานอันพึงประสงค์ด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความมีวินัยในตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่จากทวิสรูปผลการศึกษาวิจัย เรื่อง "ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของ

ผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 78) ได้สรุปคุณสมบัติทางวิชาชีพและวิชาการไว้ดังนี้

คุณสมบัติทางวิชาชีพและวิชาการ ส่วนใหญ่มีความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาดีมากและมีเกินความต้องการของหน่วยงาน เพราะผู้จบ ปวส. มีความรู้จากการเรียนหลายอย่าง ความรู้ในเชิงทฤษฎีจึงมีเกินความต้องการของหน่วยงาน สิ่งที่ขาดอยู่คือด้านทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง หัวหน้าหน่วยงานเหล่านี้มีความเห็นว่า เวลาที่ใช้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษามีน้อยเกินไปที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะและประสบการณ์และทักษะวิชาชีพทั้งในการจัดส่งผู้เรียนไปฝึกปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆ ก็มักปรากฏว่า สภาพงานที่ทำในหน่วยงานที่ไปฝึกกับสาขาวิชาที่เรียนของผู้ไปฝึกมักจะไม่ตรงกัน เช่น พวกเรียนช่างยนต์แต่ต้องไปฝึกงานในหน่วยงานเกี่ยวกับโทรคมนาคม เป็นต้น สภาพเช่นนี้ทำให้ผู้เรียนไม่ได้ประสบการณ์และทักษะวิชาชีพในสาขาที่ตนเรียนเพิ่มขึ้น หากสถานศึกษาให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหานี้ได้ ก็จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางทฤษฎีและทักษะทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานยิ่งขึ้น

คำว่า "วิชาชีพ (profession)" นั้น มีผู้อธิบายความหมายไว้คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน ดังนี้ Wilbert E. Moore (1970) อธิบายว่า วิชาชีพคือ การประกอบอาชีพเต็มเวลา โดยผู้ประกอบวิชาชีพ (professional) อุทิศเวลาให้แก่อาชีพนั้น ๆ ผู้ประกอบวิชาชีพอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน และมักมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพอย่างเป็นทางการ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพนั้น ๆ อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับการฝึกอบรม หรือการศึกษาตรงตามสาขาที่ประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยึดมั่นอยู่กับกฎเกณฑ์ของการประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติงาน และให้บริการด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพ ตลอดจนความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพของตนในระดับสูง

ความหมายของคำว่า "วิชาชีพ" ตามที่มัวร์ ได้อธิบายไว้นี้ ค่อนข้างจะคล้ายคลึงกับความหมายที่ ดิน ปรชัญพฤทธ์ได้ให้ไว้ในหนังสือชื่อ "วิชาชีพนิยมของระบบราชการ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" โดยเน้นว่า ความเป็นวิชาชีพ หรือวิชาชีพนิยม (professionalism) นั้น หมายถึงสิ่งที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือว่า องค์กรความรู้ หรือความรู้เกี่ยวกับอาชีพของตนมีค่า และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน

คำว่า "profession" ที่แปลว่า "วิชาชีพ" นี้ได้รับการแปลความหมายในพจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary ไว้ดังนี้ "profession: paid occupation especially one that requires advanced education and training" ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า "วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับ

ค่าตอบแทน โดยเฉพะอย่างยิ่งจะต้องเป็นอาชีพที่ต้องการการศึกษา และการฝึกอบรมในระดับสูง"

ส. เสถบุตร ได้อธิบายคำแปลของคำว่า "profession" ไว้ในพจนานุกรม New Modern

English-Thai Dictionary ว่า คำว่า "profession" นั้น หมายถึง "อาชีพที่ใช้การศึกษาสูง เช่น ทัศนศาสตร์ แพทย์ วิศวกร ครู ฯลฯ" ยังมีคำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนมีความหมายว่า "อาชีพ" แต่ไม่ใช่วิชาชีพ ได้แก่คำว่า "career" ซึ่งแปลว่าอาชีพ แต่ไม่ใช่วิชาชีพ คำว่า "trade" ซึ่งหมายถึงอาชีพทั่ว ๆ ไป รวมทั้งการค้า แต่ไม่รวมการกสิกรรม และยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นอาชีพ หรือไม่ เป็นอาชีพก็ได้ ดังนี้ avocation, calling, employment, occupation, pursuit, vocation โดยทั่ว ๆ ไปคำเหล่านี้แปลเป็นภาษาไทยว่าอาชีพทั้งสิ้น

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า คำว่า "วิชาชีพ" นั้น มีคำแปลคำเดียวในภาษาอังกฤษคือคำว่า "profession" นอกจากนี้ ดิน ปรัชญาพุทธ ยังเสนอเกณฑ์ของวิชาชีพนิยมในระดับมหภาค ทั้งตามแนวทางประวัติศาสตร์ และแนวทางที่มีใช้ประวัติศาสตร์" และระดับจุลภาค หรือระดับบุคคล ดังต่อไปนี้ เกณฑ์ของวิชาชีพนิยมในระดับมหภาคแนวตามประวัติศาสตร์

1. การประกอบอาชีพเต็มเวลา
2. การจัดแผนงานการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ
3. การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ และการออกกฎหมายรับรองสถานสภาพของวิชาชีพ
4. การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. การมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ
6. การเป็นที่ยอมรับของสังคม
7. การมีความรอบรู้ในวิชาชีพ
8. การให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ
9. การมีความเป็นอิสระในวิชาชีพ

เกณฑ์ของวิชาชีพในระดับจุลภาคหรือระดับบุคคล

10. การได้รับการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่ประกอบอาชีพ
11. การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพ
12. การมีการวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพ
13. การมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
14. การมีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ
15. การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
16. การมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อวิชาชีพ
17. การมองเห็นอนาคตในการประกอบวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เฉพาะงานวิจัยและการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

18. การมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

จากเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีหลายข้อที่คล้ายคลึงกับคำจำกัดความของคำว่า "วิชาชีพ" ตามที่มัวร์ได้ระบุไว้ นอกจากนี้ ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้เน้นความสำคัญของการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ และการออกกฎหมายรับรองสถานภาพของวิชาชีพว่าเป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะสมาคมวิชาชีพจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายของสมาคม ในการกำหนดหลักจริยธรรมของวิชาชีพนั้น ๆ ต่อไปในวิชาการอีกผู้หนึ่งคือ ทาลคอตท์ พาร์สันส์ (Talcott Parson) ได้เน้นความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพไว้เป็นอย่างมาก ซึ่งความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพตามทฤษฎีของพาร์สัน นั้น มีลักษณะเดียวกับคุณสมบัติของ "มนุษย์สมัยใหม่" (modern man) ในสังคมยุคปัจจุบันเป็นอันมาก กล่าวคือ "มนุษย์สมัยใหม่" จะต้องมีศรัทธาในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เชื่อมั่นในความสามารถของมนุษย์ในการมีอำนาจเหนือธรรมชาติ วางแผนชีวิตไว้ล่วงหน้า ตรงเวลา สม่าเสมอ และเป็นระเบียบเรียบร้อย ในการดำเนินชีวิตกิจการทั้งหลายทั้งปวง เป็นปัจเจกชนที่พึ่งตนเองได้ อ่านหนังสือพิมพ์ ชอบอยู่ในเมืองใหญ่ ให้ความสำคัญของตนเองเป็นอันดับแรกในการเลื่อนขั้นทางสังคม และที่สำคัญคือต้องมีการศึกษาดี เพราะการศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างมนุษย์สมัยใหม่ หรือผู้ประกอบวิชาชีพ สำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น อาจกล่าวได้ว่าคนไทยเริ่มรู้จักคำว่า "วิชาชีพ" เป็นครั้งแรกในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และวิชาชีพแรกที่คนไทยรู้จักก็คือ วิชาชีพข้าราชการ จะเห็นได้จากการที่พระองค์ทรงปฏิรูปโครงสร้างของระบบราชการ ตลอดจนการบริหารประเทศให้ทันสมัยทัดเทียมนานาอารยประเทศ ดังที่เราทราบกันดีว่า พระองค์ทรงดำเนินนโยบายคัมภีระราชบิดาของพระองค์คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการปรับปรุงประเทศให้เป็นสมัยใหม่ (modernization) ตลอดระยะเวลาที่ทรงครองราชย์นั้น ตั้งแต่รัชสมัยของพระองค์ใน พ.ศ.๒๔๑๑ จนถึง พ.ศ.๒๔๕๓ อันเป็นปีสุดท้ายแห่งรัชกาลของพระองค์ดังนั้น คำว่า "วิชาชีพ" (profession) จึงเริ่มใช้กันเป็นครั้งแรกในรัชกาลที่ ๓ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ หมายถึงวิชาชีพข้าราชการ และการประกอบวิชาชีพ นั้น หมายถึง การประกอบวิชาชีพข้าราชการนั่นเอง ส่วนสาเหตุที่ทรงปฏิรูปการปกครองประเทศ และก่อให้เกิดการมีวิชาชีพข้าราชการนั้น สืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์นั้น ยังทรงพระเยาว์ มีพระชนมายุเพียง ๑๕ พรรษา อำนาจในการปกครองประเทศส่วนใหญ่ตกอยู่กับกลุ่มตระกูลขุนนาง ซึ่งมีสมเด็จพระยาบรมมหาราชวังสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) ต้นตระกูลขุนนาง เป็นผู้นำบุคคลในตระกูลนี้หลายคน ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ในวงราชการขณะนั้นแทบทั้งสิ้น เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่พระองค์จะต้องทรงดำเนินการดึงอำนาจกลับสู่สถาบัน
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
พระมหากษัตริย์ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ อิทธิพลของประเทศมหาอำนาจตะวันตก ซึ่งเข้ามาในประเทศไทยก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แนวคิดตะวันตก ทั้งทางด้านการเมือง

การปกครอง ตลอดจนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทย ในการปรับปรุง ประเทศหลายประการ อิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกเหล่านั้น มิได้จำกัดอยู่ในแวดวงชนชั้นสูง กลุ่มเดียวเท่านั้น หากแต่ได้ขยายสู่สามัญชนด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๔ เป็นต้นมา มีคนไทยจำนวนหนึ่งไปศึกษาอบรม ศึกษาน ในประเทศตะวันตก และได้รับอิทธิพลทางความคิดจาก ต่างประเทศมาไม่น้อย จึงหวังที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงของประเทศไปในแนวทางแบบตะวันตก มากยิ่งขึ้นยิ่งไปกว่านั้น ภัยของลัทธิจักรวรรดินิยมตะวันตกก็เป็นสิ่งที่ตระหนกกันโดยทั่วไป ทั้งใน หมู่ชนชั้นสูง และสามัญชนโดยทั่วไป ประเทศในเอเชียหลายประเทศได้ตกเป็นเมืองขึ้นของ ประเทศมหาอำนาจยุโรป ได้แก่ อังกฤษ ฝรั่งเศส และฮอลันดาด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว รัชกาลที่ ๕ จึงทรงปรับปรุงประเทศให้สอดคล้องกับแนวทางตะวันตก และการปรับปรุงประเทศที่สำคัญคือ การปฏิรูปการปกครองและระบบราชการ ทั้งนี้โดยตรงมุ่งหวังที่จะพัฒนาวิชาชีพนิยมระบบราชการ และข้าราชการไทยให้มีความเข้มแข็ง และมีความรู้พอที่จะต่อสู้กับศัตรูจากภายนอกประเทศได้ การ ปรับปรุงประเทศที่สำคัญก็คือ การปฏิรูปการปกครองและระบบราชการ ซึ่งผลสำคัญของการปฏิรูป ระบบราชการนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประการดังนี้

1. ทำให้อาชีพข้าราชการกลายเป็นวิชาชีพขึ้น ทั้งนี้ดังได้กล่าวแล้วในตอนต้นว่าวิชาชีพ คือ การประกอบอาชีพเต็มเวลา และมีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพนี้เริ่มขึ้นใน ประเทศตะวันตก เมื่อมีความเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจจากระบบการผลิตเพื่อยังชีพมาเป็นระบบทุน นิยม และสำหรับในประเทศไทยนั้นเมื่อเวลาผ่านไป คำว่าวิชาชีพนี้ก็ได้อาศัยขอบเขตไปผนวก วิชาชีพอื่นๆเข้าไว้ด้วย

2. ทำให้เกิดมีสิ่งที่เรียกว่า "จรรยาบรรณวิชาชีพ" หรือในทางวินัยนี้จะใช้คำว่า "จริยธรรม ในวิชาชีพ" ขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพข้าราชการขึ้นเป็นครั้งแรกใน ประเทศไทย เหตุที่ในทางวินัยนี้จะใช้คำว่า "จริยธรรมในวิชาชีพ" แทนคำว่า "จรรยาบรรณวิชาชีพ" นั้น ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า คำว่า "จรรยาบรรณ" นั้น เป็นการนำเอาคำว่า "จริย" มาสมาสกับคำว่า "บรรณ" ตามความหมายแล้วน่าจะแปลว่า "หนังสือจรรยา" มิใช่หลักแห่งความประพฤติตามที่ผู้มี นามมาใช้กับวิชาชีพต่าง ๆ ประสงค์จะให้เป็นอย่างนั้น และอันที่จริงแล้ว คำว่า "จรรยาบรรณ" เป็นคำ ที่เกิดภายหลังคำว่า "จริยธรรม" ซึ่งเป็นคำที่เก่ากว่า และมีความหมายตรงกับคำว่า "จรรยาบรรณ" และเนื่องจากคำว่า "จริยธรรม" นั้นได้มีผู้นิยามความหมายไว้มากมาย

อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า ก่อนที่จะเกิดคำว่า "วิชาชีพ" ขึ้นในประเทศไทยนั้น คนไทยมิได้มี สิ่งที่เรียกว่า "จรรยาบรรณในวิชาชีพ" หรือ "จริยธรรมในวิชาชีพ" (Code of Ethics)* (คำว่า "จรรยาบรรณ" และคำว่า "จริยธรรม" นั้น แม้อักษรศัพท์จะมีความหมายต่างกัน แต่โดยความหมายที่ นักวิชาการทั่ว ๆ ไปใช้ ก็คือหมายถึง หลักแห่งความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสม และอันที่จริงแล้ว ถ้าพิจารณาตามรากศัพท์ คำว่า "จริยธรรม" จะมีความหมายตรงกับคำว่า "หลักแห่งความ ประพฤติ" มากกว่าคำว่า "จรรยาบรรณ" เสียอีก เพราะคำว่า "จรรยาบรรณ" แปลว่า หนังสือว่าด้วย

เรื่องความประพฤติ ในขณะที่คำว่า "จริยธรรม" (จริย+ธรรม) แปลว่า ธรรมอันบุคคลพึงปฏิบัติ ดังนั้น ในบทความทุกเรื่องในชุด "จริยธรรมวิชาชีพ" นี้ จึงจะใช้คำว่า "จริยธรรมในวิชาชีพ" เพราะให้ความหมายที่ตรงกว่า ยกเว้นในกรณีการอ้างข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกับจริยธรรมในวิชาชีพของประเทศตะวันตก เนื่องจากว่าในประเทศตะวันตกนั้น จริยธรรมในวิชาชีพเป็นผลพวงของการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพขึ้นเป็นส่วนใหญ่ ครั้นเมื่อมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพขึ้นแล้ว บุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ นั้นเองที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการมีจริยธรรมในวิชาชีพขึ้น เพื่อยกฐานะวิชาชีพของตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังตัวอย่างของจรรยาแพทย์ที่เรียกว่า Hippocratic Oath ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยบาบิโลน และโรมัน อย่างไรก็ตาม จริยธรรมในวิชาชีพของชาวตะวันตกนั้น มิได้มีบ่อเกิดมาจากการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น บางส่วนอาจจะมาจากปรัชญาทางการเมือง อิทธิพลทางศาสนา แนวคิดหรืออุดมการณ์ของผู้รู้ หรือพระมหากษัตริย์ ความจำเป็นเฉพาะหน้า วินัย ฯลฯ เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.4.1 บุคลิกภาพ (Personality) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุชา จันท์ธรม (2517 : 79) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่รวมกันเป็นตัวบุคคลและวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรม ไม่จำเป็นว่าพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเหล่านั้นจะต้องดีหรือไม่ดีหรือถูก

เตโช สวานานนท์ (2519 : 118) ได้สรุปความหมายของคำว่าบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของอาการตอบสนองต่างๆ ของร่างกาย และเป็นการพัฒนาในระยะยาวมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ Hilgard (1962 : 447) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ แบบแห่งลักษณะของบุคคลและวิธีการแสดงออกซึ่งกำหนดการปรับตัวตามฉบับของแต่ละบุคคล ส่วน Dimkmeyer (1967 : 309-310) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความหมายคลุมถึงสภาพทุกอย่าง อันประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลนับตั้งแต่ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความหมายถึงบุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุมถึงสภาวะที่บุคคลเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการมีปฏิกริยาโต้ตอบที่เขาต้องเผชิญด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปรับตัวของแต่ละบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลสำหรับ Mc Connell (1974 : 610) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่บุคคลแสดงออก เพื่อนำมาใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถด้านต่างๆ และเขาวนปัญหาอีกทั้ง Morgan (1979 : 652) กล่าวว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร
บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบที่แตกต่างกันออกไปของพฤติกรรม และความคิดซึ่งเป็นคุณลักษณะ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจำของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับ Morris (1979 : 618) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบลักษณะต่างๆ ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิดและทัศนคติ

Brolin (1994 : 632-633) ได้กล่าวถึงอาชีพศึกษาหรือการศึกษาเพื่ออาชีพนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าการทำงานไม่ว่าจะได้รับความตอบแทนหรือไม่ได้รับความตอบแทนเป็นความต้องการที่สำคัญทางจิตวิทยาและทางเศรษฐกิจของบุคคลเกือบทุกคน ดังนั้นการพัฒนบุคลิกภาพเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนทุกคน ซึ่งมีทฤษฎีหรือตัวแบบเกี่ยวกับอาชีพ ดังนี้

1. ทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงานของ เฮอเซนสัน (Hershenson's Theory of Work Adjustment)

ทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงานนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตลอดจนชั่วชีวิต ทฤษฎีประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพในการทำงาน (Work Personality) ประกอบด้วยมโนภาพแห่งตน ของบุคคลในฐานะผู้ทำงาน และระบบแรงจูงใจของบุคคลเพื่อที่จะทำงาน

1.2 สมรรถภาพในการทำงาน (Work Competencies) ประกอบด้วยนิสัยการทำงาน ของบุคคล ทักษะทางกายและทางจิตใจที่ใช้เพื่อการทำงาน และทักษะระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.3 ความพอใจในการทำงาน (Work Goals) ซึ่งสะท้อนจุดมุ่งหมายในการทำงาน ของบุคคลในแต่ละช่วงระยะเวลา

มิติทั้งสามจะเกิดขึ้นเรียงตามลำดับกัน โดยที่บุคลิกภาพในการทำงานจะพัฒนาขึ้นก่อนในวัยเด็กโดยได้รับอิทธิพลจากครอบครัว สมรรถภาพในการทำงาน จะเกิดขึ้นตามมาในระหว่างที่เป็นนักเรียน และเป้าหมายในการทำงานจะแปรเปลี่ยนไปตามเวลาโดยได้รับอิทธิพลจากเพื่อนและบุคคลอื่น ในขณะที่เตรียมตัวที่จะออกจากโรงเรียนไปสู่โลกของการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต คือ เคลื่อนไหวอยู่เสมอ และเกิดขึ้นตลอดชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงในแต่ละมิติของมิติทั้งสาม การปรับตัวในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ

1. การปฏิบัติภารกิจ (Task Performance) เชื่อมโยงกับมิติสมรรถภาพในการทำงาน
2. พฤติกรรมบทบาทในการทำงาน (Work Role Behavior) เชื่อมโยงกับมิติบุคลิกภาพในการทำงาน
3. ความพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction) เชื่อมโยงกับมิติเป้าหมายในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของ นิลแก้ว (2521) การให้คะแนนเห็นว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่เด่น
ไม่ประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายด้านเช่น ประสบการณ์สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม
ประสมประสานรวมกันเป็นพฤติกรรม ระบบที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลซึ่งคล้ายคลึงกับทัศนระของ

วิทยา เทพยา (2520 : 1) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด กิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและพจนานุกรมลฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531 : 305) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงสภาพนิสัยจำเพาะนอกจากนั้น ชำรง บัวศรี (2527 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคคลนั้นทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่างหน้าตา สักส่วน สีสผิวของร่างกายแล้ว พวกนั้นจะเกิดจากการฝึกฝนอบรมการเรียนรู้ และจากประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคล ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งภายนอกและภายในร่างกาย หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างประกอบขึ้นเป็นบุคคลซึ่งได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งภายนอกและภายในร่างกาย ได้แก่ ลักษณะทางกาย อารมณ์ ความสามารถ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลด้วยอิทธิพลจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์

ในการประกอบอาชีพความสำเร็จหรือล้มเหลว ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ควรจะให้ความสนใจเรื่องบุคลิกภาพอย่างจริงจังทั้งนี้เพราะบุคลิกภาพจะมีผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม บุคลิกภาพจะเป็นลักษณะอันดับแรกในการสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดังเช่น อภา ภมรบุตร (2524 : 1-15) ได้ให้ความเห็นว่าบุคลิกภาพที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีสุขภาพร่างกายดี
2. มีความประพฤติดี
3. มีความสามารถแสดงออกซึ่งความคิด
4. มีอารมณ์ที่มั่นคง
5. มีความกระตือรือร้น
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะ

ซึ่งความคิดเห็นนี้คล้าย ๆ กับ สุภางศ์ แสงวณิช (2538 : 37-45) กล่าวถึง บุคลิกภาพที่ดี

ประกอบด้วย

1. สุขภาพอนามัยดี
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. สุภาพ วาจาไพเราะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดหรือต้องการแจ้งให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลิกภาพที่ดีดังกล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นว่า มีคุณลักษณะที่เหมือนกันคล้ายคลึงกัน เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งไม่แตกต่างจากที่รัชนี ลาซโรจน์ (2527 : 293-294) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่ดีนั้นจะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีสุขภาพอนามัยดี และรับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของผู้อื่นเข้าใจ และซาบซึ้งในการมีและการใช้ศิลปะในชีวิตประจำวัน

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาควรประกอบด้วย ลักษณะดังนี้ มีกิริยาที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสุภาพอ่อนโยน วาจาไพเราะ และมีท่าทางที่สง่าผ่าเผย รู้จักแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีสุขภาพจิตดีมีอารมณ์มั่นคง แต่งกายเหมาะสม เชื้อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยกิริยาวาจาที่เหมาะสม เป็นคนเปิดเผย อารมณ์ที่แจ่มใส สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ เข้มแข็งอดทน

อย่างไรก็ดี ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีแล้ว ยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ด้วย ทั้งนี้ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา สามารถร่วมงานกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียิ่ง ทำให้เป็นที่ชื่นชอบ ศรัทธา และยอมรับของบุคคลอื่น

วงการธุรกิจและอุตสาหกรรมยุคปัจจุบันให้ความสนใจกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร บุคลากรในองค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพ นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย อย่างไรก็ตาม คนไทยเราส่วนใหญ่ทั้งที่ดำเนินงานธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเองและที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม อาจขาดลักษณะที่จำเป็นหลายประการเพื่อการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้า ทันท่วงทีกับวิทยาการสมัยใหม่ ทันท่วงทีกับเหตุการณ์ความเป็นไปของโลกที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะที่จำเป็นดังกล่าวนี้ ส่วนหนึ่งคือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่เรียนรู้ฝึกฝน และพัฒนาได้ แม้บางลักษณะอาจจะต้องใช้เวลาและพัฒนาได้ไม่ถนัดนักก็ตาม ที่จะกล่าวต่อไปนี้จะว่าด้วยความหมายของบุคลิกภาพ ความสำคัญของบุคลิกภาพ การหล่อหลอมบุคลิกภาพ ทฤษฎีบุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ขององค์กร และการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และได้แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพต่อไป

2.4.2 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (personality) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่าง
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ระหว่างบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังต่อไปนี้
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hilgard and Emert (1962:447) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และ

การแสดงออกของพฤติกรรมซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิภาณในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

Zimbardo and Ruch (1980:292) อธิบายว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยา ของบุคคลแต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็น ลักษณะภายนอกที่สังเกตได้ง่ายและพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

Bootzin (1991:502) ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของ ความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

อัลลิสแจ่มเจริญ (2530:163) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะส่วนรวมของ บุคคลทั้งหมด ที่แสดงออกมาปรากฏให้คนอื่นรับรู้ได้เห็น ซึ่งแตกต่างกันเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมที่ สร้างตัวบุคคลนั้นแตกต่างกันประการหนึ่ง และพันธุกรรมที่แต่ละบุคคลได้มาก็แตกต่างกันไปอีก ประการหนึ่ง

จากคำจำกัดความและความหมายของ “บุคลิกภาพ” ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือตัว บุคคลโดยส่วนรวมทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำการกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิตซึ่งสังเกตได้ ก่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวัง อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าว เมื่อนำมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์กับงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหาร การผลิต การจำหน่าย และการ ให้บริการ โดยพิจารณาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน จะพบว่าทุกลักษณะของบุคลิกภาพมี อิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน โดยมีอิทธิพลมากบ้างน้อยบ้าง จึงอาจให้ความหมายของบุคลิกภาพ เชิงอุตสาหกรรมได้ว่า เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเอื้ออำนวย ให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรม ทั้งในแง่ของการบริหาร การผลิต การจำหน่าย และการ ให้บริการในงานอุตสาหกรรม

2.4.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรม

Atkinson (1993:489) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะเด่นเฉพาะของ บุคคล ทั้งด้านการคิด อารมณ์ การกระทำ และรูปแบบพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดท่าทีปฏิกริยาของผู้ ไม่มีการโต้แย้งทางสน อีกทั้งหากมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ นั้นต่อการแสดงคนในสิ่งแวดล้อม จากคำกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการ

ประพฤตินิสัยของบุคคลเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรม และพฤติกรรมก็เป็นสิ่งรังหรือ ผลักดันให้คนๆ นั้นก้าวหน้าหรือถอยหลัง ถ้ายังมีบุคลิกภาพดี คุณค่าของคนๆ นั้นก็ย่อมมากขึ้น คำว่าบุคลิกภาพดีในที่นี้ ควรเน้นบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่และสถานะของบุคคลในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ดำเนินงานทั้งด้านไหวพริบ ปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การรู้ทันคน ทันเหตุการณ์ รอบรู้ กล้าได้กล้าเสีย กล้าเสี่ยง พร้อมต่อการพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ทุกระดับ ปรับตัวได้โดยรวดเร็วตามบทบาทหน้าที่และสถานะ สายตากว้างไกล ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ฯลฯ คุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ คือคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบุคคลนั่นเอง ซึ่งบางคนมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ส่งผลให้ดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป นอกจากนี้ในส่วนของบุคลิกภาพภายนอกที่ปรากฏคนอื่นเห็น ทั้งรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง การวางตน การแต่งกาย ยังสะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร สร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมในการติดต่อธุรกิจกับผู้อื่น ส่งผลให้กิจการก้าวหน้าได้ อาจกล่าวเป็นข้อๆ ถึงความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงพลังกระตุ้นให้มานะพยายาม ดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถ ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน

บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือการให้บริการรวมทั้งการใช้กลยุทธ์หลากหลายเพื่อการตลาดและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ เพื่อเอาชนะคู่แข่งขั้นและดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนี้มักจะยอมลงทุน เสี่ยง กล้าเผชิญกับความล้มเหลว เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขั้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดรอบคอบสูง บุคคลประเภทนี้ มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอน และจะทำงานประเภทที่ก้าวหน้าได้เรื่อยๆ คือ ก้าวช้าแต่ตนเองรู้สึกว่ามันคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าการถือได้ทั้งสิ่งที่ดีทั้งกับสิ่งที่ไม่ดีอย่างเช่น การส่งเสริมความน่าเชื่อถือถ้า หรือทำให้บุคคลที่มีเครดิตอยู่ใน
 บุคลิกภาพบางด้าน มีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือ หรือทำให้บุคคลที่มีเครดิตอยู่ใน

ความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้ ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยนึกถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกรับชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกน้องได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นอาจไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ ก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่นราบรื่น

4. บุคลิกภาพมีผลต่อการ สร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางการทำงานอุตสาหกรรมด้วยกัน และกับลูกค้าลักษณะบุคลิกภาพบางด้านของบุคคล มีส่วนช่วยสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้นั้นกับผู้มาติดต่อเกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่มีลักษณะพร้อมเป็นมิตรกับผู้คน ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง ทำตัวให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ และเต็มอกเต็มใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สนใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น จะเป็นปัจจัยเสริมในการประสานงานและการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี ส่งผลสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แต่ถ้ามองบุคลิกภาพที่ขัดกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อาจส่งผลเชิงลบต่องานของตนได้ จากที่กล่าวมาเป็นเพียงสังเขปเกี่ยวกับบุคลิกภาพบางประการของนักธุรกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่อทิศทางการดำเนินงาน ต่อความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล ต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางธุรกิจด้วยกัน และกับลูกค้า และยังมีผลในด้านอื่นๆ อีกมากที่ไม่ได้นำมากล่าว

2.4.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นคำอธิบายของนักจิตวิทยาเกี่ยวกับบุคลิกภาพอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งมีหลายทฤษฎีด้วยกัน เนื่องจากบุคลิกภาพมีลักษณะซับซ้อนหลายแง่หลายมุม เจ้าของทฤษฎีบุคลิกภาพแต่ละทฤษฎีต่างก็อธิบายบุคลิกภาพในแง่มุมที่ตนสนใจ และเห็นว่าสำคัญไม่มีทฤษฎีใดอธิบายได้ครบถ้วนทั้งหมด ดังนั้น ถ้าต้องการความเข้าใจเรื่องบุคลิกภาพโดยกว้างขวาง ก็ต้องศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพหลายๆ ทฤษฎี หรือถ้าต้องการความเข้าใจบุคลิกภาพบางด้านอย่างลึกซึ้งเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานบางงาน โดยเฉพาะ ก็ต้องเลือกศึกษาบางทฤษฎีโดยละเอียดให้สอดคล้องกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้เรียนจิตวิทยา ความเข้าใจเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพจะช่วยให้มองเห็นทั้งองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประเภทของบุคลิกภาพ หรือประเภทของคนลักษณะต่างๆ รวมทั้งที่มาของบุคลิกภาพ และการปรับเปลี่ยนพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นแนวทางในการสร้างเสริมตนเองและผู้ร่วมปฏิบัติงานธุรกิจให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานของตน ซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปถึงทฤษฎีบุคลิกภาพบางทฤษฎี เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความเข้าใจบุคคลและประยุกต์ใช้ในงานต่อไป ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะบุคลิกของอัลพอร์ต (Allport's Trait Theory)

ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ว่าด้วยลักษณะของบุคคลซึ่งกล่าวถึงกันทั่วไป ได้แก่ ทฤษฎีของกอร์ดอล อัลพอร์ต นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งเขามีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวและมีความคงที่พอสมควร เป็นอย่างไรก็มักจะอยู่อย่างนั้น และส่งผลต่อการแสดงตัวในภาวะต่างๆ ของบุคคล ทฤษฎีนี้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพตามลักษณะร่างกายของบุคคลเป็น 3 พวก คือ

1.1 พวกมีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีร่างกายสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี หรือมีลักษณะเด่นเฉพาะตัว ซึ่งอาจเป็นน้ำเสียง ท่าทาง การพูด การเคลื่อนไหว หรือแม้กระทั่งท่าทีปฏิกิริยาต่อผู้อื่น

1.2 พวกที่มีลักษณะด้อย พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของคน

1.3 พวกที่มีลักษณะกลาง พวกนี้มักมีร่างกายธรรมดาแบบคนส่วนใหญ่ทั่วไป ลักษณะต่างๆ เป็นกลางๆ ไม่เด่น ไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่ ลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว มีผลต่อวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ตัวอย่างเช่น พวกมีปมด้อย ขี้อาย เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องปรากฏตัวในงานใหญ่ หรือต้องกล่าวในที่ประชุม หรือพบคนแปลกหน้า พวกนี้มักหลีกเลี่ยง วิตกกังวล ทำอะไรจะงะงะงะผิดพลาด และแยกตัวเอง แต่ถ้าเป็นพวกมีลักษณะเด่น ก็จะเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกได้โดยเหมาะสม ส่งผ่านเสีย สิ่งเหล่านี้มักส่งผลให้ทำอะไรได้สำเร็จ หรือเป็นที่ยอมรับทั่วไป สำหรับผู้บริหารหากมีลักษณะเด่นประจำตัวมักเป็นปัจจัยให้งานดีขึ้น แต่ถ้าขาดลักษณะเด่นก็ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นที่จะสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา หรือหาแนวทางฝึกฝนพัฒนาตนให้มีความคล่องตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ

2. ทฤษฎีพลังบุคลิกภาพของฟรอยด์ (Freud's Psychodynamic Theory)

ซิกมันด์ ฟรอยด์ เป็นจิตแพทย์ชาวเวียนนา เขาให้ความสนใจเรื่องพัฒนาการทางบุคลิกภาพ และพลังแห่งบุคลิกภาพของคนเรา ทฤษฎีบุคลิกภาพของซิกมันด์ฟรอยด์ อธิบายได้เป็น 2 แบบ คือ อธิบายในลักษณะของทฤษฎีพัฒนาการ และทฤษฎีพลังแห่งบุคลิกภาพ การอธิบายบุคลิกภาพในแง่พลังบุคลิกภาพ ฟรอยด์ อธิบายในรูปของลักษณะของจิตและโครงสร้างของจิต เกี่ยวกับลักษณะของจิต ฟรอยด์ อธิบายว่า จิตของคนเรามี 3 ลักษณะ คือ

2.1 จิตรู้สำนึก (conscious) เป็นสภาพที่บุคคลรู้ตัวว่าเป็นใคร ทำอะไร อยู่ที่ไหน ฯลฯ เป็นจิตส่วนที่ควบคุมให้แสดงพฤติกรรมตามหลักเหตุผลและสิ่งผลักดันภายนอกตัว

2.2 จิตไร้สำนึก (unconscious) เป็นสภาพที่บุคคลไม่รู้ตัว บางทีเพราะลืม เพราะเก็บกด หรือไม่เพราะลืม หรือเพราะไม่ตระหนักในตนว่ามีสิ่งนั้นอยู่ เช่น ไม่รู้ตัวว่าอิจฉาเพื่อน หรือลืมนึกว่าตนเองเกลียด

บางอย่าง

2.3 จิตใต้สำนึก (subconscious) เป็นสภาพจิตกึ่งรู้สำนึก ถ้าเข้ามาในห้วงนึกก็จะตระหนักได้ แต่ถ้าไม่คิดถึงจิตส่วนนั้นจะเหมือนกับไม่มีตนเอง เช่น อาจกังวลในบางเรื่อง กลัวในบางสิ่ง โกรธคนบางคน จิตทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าว ชนิดไหนมีอำนาจเหนือกว่า บุคคลนั้นๆ ก็มักจะแสดงพฤติกรรมหนักไปทางจิตส่วนนั้น และจิตไร้สำนึกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากกว่าจิตส่วนอื่น ส่วนจะแสดงพฤติกรรมออกไปในลักษณะใด มักขึ้นกับโครงสร้างของจิต ซึ่งมี 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ อิด (id) อีโก้ (ego) และซูเปอร์อีโก้ (super ego) คำว่า “อิด” เป็นพื้นฐานดั้งเดิมของบุคคล เช่น ความอยาก ตัณหา ความต้องการ ความป่าเถื่อน อันถือเป็นธรรมชาติแท้ๆ ยังไม่ได้ขัดเกลา “อีโก้” เป็นพลังส่วนที่จะพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของอิด และ “ซูเปอร์อีโก้” เป็นพลังที่คอยควบคุม อีโก้ ให้อีโก้ หาหนทางที่เหมาะสมที่สุดในการสนองความต้องการของ อิด โดยเหนียวรั้งให้ทำอะไรอยู่ในกรอบประเพณี ถูกเหตุถูกผลให้คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี คุณธรรม และสังคมที่แวดล้อม ความเข้าใจบุคลิกภาพตามทฤษฎีพลังบุคลิกภาพนี้ ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานได้ในหลายลักษณะ — เป็นแนวทางให้รู้จักควบคุมระดับประคองตนเองให้มีสติ ยังคิด ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของธรรมชาติแท้ๆ ที่ยังมีได้ขัดเกลา มากไป ซึ่งถ้าทำได้ ก็จัดเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพและพัฒนาคนให้พร้อมต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Freud's Developmental Theory)

การอธิบายบุคลิกภาพในลักษณะของทฤษฎีพัฒนาการ โดยฟรอยด์ อธิบายว่า พัฒนาการในวัยแรกๆ ของชีวิตมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพเมื่อโต ลักษณะที่ปรากฏในวัยแรกๆ เช่น วิธีการปรับตัว การแก้ปัญหา อาจคิดตัวผู้้นั้นไป กลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพเมื่อเป็นผู้ใหญ่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์และวุฒิภาวะ ลักษณะที่ติดไปนี้ อาจเกิดเฉพาะลักษณะใดลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพ ไม่เป็นทั้งหมดของบุคลิกภาพก็ได้ ตามลักษณะทฤษฎีพัฒนาการ ฟรอยด์แบ่งบุคลิกภาพของบุคคลเป็น 2 แบบคือ

3.1 บุคลิกภาพแบบถูกงูใจ (compulsive personality) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่เจ้าตัวมีแนวโน้มจะกระทำทั้งที่รู้ตัวว่าไม่ควรทำ แต่มักห้ามใจตนเองไม่ได้ลักษณะเช่นนี้ ได้รับอิทธิพลมาตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งมีศูนย์ความพอใจอยู่ที่ส่วนต่างๆ ตามขั้นพัฒนาการ ศูนย์ความพอใจตามขั้นพัฒนาการตามแนวคิดของฟรอยด์ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ที่สำคัญมีดังนี้

1. ความพอใจที่ปาก เป็นระยะขบแรกขบแรกของชีวิต ความสุขและความพอใจอยู่ที่การได้ดูด

นม กลืน ได้ใช้ปากในลักษณะต่างๆ ถ้าระยะที่เป็นเด็กถูกควบคุม ถูกห้ามมากเกินไป ความต้องการทางปากไม่ได้รับการตอบสนอง อาจเกิดลักษณะ พฤติกรรมชดเชยเมื่อเป็นผู้ใหญ่ เช่น ใช้ปากมากเกินไป

พูดมาก กินจุบกินจิบ ขี้บ่น หรือคูคนิ้ว กัดเล็บ

2. ความพอใจที่ทวารหนัก เกิดในระยะขวบที่ 2 ของชีวิต ศูนย์ความสุขความพอใจอยู่ที่ได้จับถ่ายตามใจชอบหรือได้กลิ่นเอาไว้ แต่ถ้าถูกฝึกหัดให้จับถ่ายแบบเข้มงวดเกินไป จู้จี้เกินไป พฤติกรรมอาจติดออกมาในรูปของการระวังตัว กระหืดกระแหม หรือสะอาดมากจนกินพอดีไป

3. ความพอใจที่อวัยวะเพศ เป็นระยะ 3-5 ปี ความพอใจเกิดจากการได้จับต้อง ได้เล่นอวัยวะเพศของตนเอง ถ้าเด็กถูกห้ามเล่น ห้ามจับต้องอวัยวะเพศอย่างเข้มงวด ถูกลงโทษอย่างรุนแรง เมื่อเล่นเมื่อจับต้อง โดขึ้นอาจชดเชยในเรื่องเพศมากไป เช่นชอบเที่ยวชุกชอน แสดงออกในทางความต้องการด้านเพศมากเกินไป

3.2 บุคลิกภาพแบบชอบแสดงอำนาจเผด็จการ (authoritarian personality) ฟรอยด์อธิบายว่าเกิดเนื่องจากในวัยเด็กถูกเลี้ยงแบบกดขี่ ถูกบังคับควบคุมมากจึงเกิดความคิดว่าพ่อแม่ผู้ใหญ่อหรือคนอื่นไม่ต้องการตน ทำให้อยากทำร้ายคนอื่น แต่ทำไม่ได้ต้องเก็บกดเอาไว้ เมื่อเป็นผู้ใหญ่จึงหาทางระบายออก คนประเภทนี้มักมองคนอื่นในแง่ร้าย ใจแคบ หัวโบราณ ชอบสั่งการ ทำอะไรตามใจตนเอง ชอบกล่าวร้ายถากถางประทุษร้ายคนอื่น ชอบแสดงอำนาจต่อคนอื่น ในหน่วยงานถ้ามีพนักงานลักษณะนี้ หากเป็นหัวหน้างานก็มักเป็นหัวหน้าที่ชอบสั่งการ ไม่ค่อยรับฟังความเห็นของผู้อื่น แต่ถ้าเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ก็มักเป็นประเภทคือ ก้าวร้าว ไม่เชื่อฟัง การอธิบายบุคลิกภาพตามทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของฟรอยด์นี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจเรื่องที่มาของบุคลิกภาพซึ่งได้มาจากประสบการณ์แต่วัยเด็ก อันเป็นแนวทางให้เกิดการยอมรับตนเองและยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้น เพราะการกระทำทุกอย่างมักมีที่มา รวมทั้งลักษณะนิสัยของบุคคลด้วย การยอมรับดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและช่วยให้เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน

2.4.5 บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน

ในการดำเนินงาน จะมีทั้งงานการผลิต การบริหารการขาย การให้บริการ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละงานจะอาศัยคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป บางงานอาศัยลักษณะส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายในมาก บางงานอาศัยส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายนอกมาก แต่โดยภาพรวมแล้วกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในงานอุตสาหกรรมควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสืบค้น ช่างแสวงหาคำตอบในปัญหาทุกสิ่งทุกอย่าง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ

มักเป็นคนประเภทที่บอกตนเองอยู่เสมอว่า ไม่มีสิ่งใดที่เขาไม่รู้ ไม่มีปัญหาใดที่ตอบไม่ได้

ไม่มีงานใดที่ทำไม่ได้ ไม่มีสิ่งใดที่จะเอาชนะไม่ได้ ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีวิธีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ

ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเป็นผู้ไม่อยู่นิ่งเฉยกับที่ แต่หนักแน่น คือ ชอบการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ได้ อะไรแปลกใหม่อยู่เสมอ แต่จะยังไม่เปลี่ยนหากยังขาดข้อมูลที่เด่นชัดว่าเปลี่ยนแล้วจะต้องไปเผชิญอะไรข้างหน้า

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากงานในอุตสาหกรรมเป็นงานที่แข่งขัน ถ้าองค์กรใดมีบุคคลที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการแปลกใหม่ก็จะทำให้งานก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

4. มีหัวใจเป็นคนทำงาน คือ ใช้สมองและความคิดในการทำงาน คำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับ คำนึงถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

5. มีหัวใจเพื่องาน คือ มีใจรักในการทำงาน ทำงานเพื่องาน มิใช่ทำงานเพื่อแลกกับค่าแรงหรือเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่มีความตั้งใจทำงาน สู้งาน และผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้งนี้จะพบว่าในวงการการทำงานเน้นมนุษยสัมพันธ์มาก โดยเฉพาะในเรื่องของการสื่อสาร เนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้ ยังต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นอย่างดีและสอนงานคนอื่นได้ด้วย องค์กรทำงานมักไม่นิยมคนเก่งที่ถ้ายทอดหรือสอนงานหรือทำงานกลุ่มไม่เป็น

7. มีลักษณะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการนำเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับผู้ทำงาน เนื่องจากงานที่ดีจะต้องมี ความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการและสาขาใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เมื่อได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ถ้าหากเขาเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมนำพาธุรกิจให้ก้าวหน้าได้ดีกว่า

8. ความเป็นระเบียบและมีวินัย ลักษณะในส่วนนี้จะส่งผลให้มีความรับผิดชอบ ตรงเวลา ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน สามารถคาดคะเนความสำเร็จได้ล่วงหน้าและรู้จักทำงานอย่างมีแผน มีระบบงานที่ดี

9. แสดงออกได้โดยเหมาะสมตามกาลเทศะอันควร ผู้บริหารแสดงตนได้เหมาะสมทั้งการแต่งกาย การเข้าสมาคม ทำทางารเดิน การพูด อิริยาบถต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้อง

10. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะแวดล้อมได้ดี คือมีความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติงานให้ผสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทั้งบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.4.6 การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า บุคลิกภาพของบุคคลมิใช่เรื่องตายตัวเสมอไป เปลี่ยนแปลงได้ พัฒนาได้ ตามบทบาทและไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้อาชีพที่ดำเนินอยู่ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานอาจแบ่งได้เป็น 3 ด้านด้วยกันคือ การพัฒนา

บุคลิกภาพโดยทั่วไป การพัฒนาบุคลิกภาพด้านการเป็นผู้นำ และการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความ เป็นผู้นำ สำหรับความเป็นผู้นำนั้น ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ผ่านมา ดังนั้นในที่นี้จะกล่าวถึงการ พัฒนาบุคลิกภาพโดยทั่วไปและบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.4.6.1 การพัฒนาบุคลิกภาพโดยทั่วไป

1. การพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย ควรใช้เครื่องแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย ใช้ให้เหมาะสม กับรูปร่างของตน ไม่ฟูฟ่าหรือนำสมัยจนเกินไป บุคลิกภาพทางกายเป็นสิ่งประทับใจครั้งแรกถ้าใคร โคนวิจรรย์ว่าเห็นใหม่ๆ ไม่ชอบ แต่พอใกล้ชิดแล้วจึงรู้ว่าน่าคบ นอกจากการดูแลตนเองเรื่อง การแต่งกายและความสะอาด ควรตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับภาษาและกิริยาท่าทางด้วย ดังคำพังเพย ที่ว่า “สำเนียงบอกภาษา กิริยาบอกสกุล” คำพังเพยนี้ยังใช้ได้ดีอยู่แต่บุคคลก็ไม่ต้องไม่ลืมว่า หากใครมี ชาติกำเนิดหรือมีพื้นฐานดั้งเดิมที่ไม่ดีนัก กิริยาท่าทางและภาษาที่ใช้ประจำของตนก็สามารถ ปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ มารยาทดี ภาษาดี ไม่จำเป็นต้องมาจากรากฐานชาติสกุลที่ดีเสมอไปทุกคน พัฒนาได้

2. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ และความสนใจ ผู้ ทำงานโดยทั่วไป ไม่จำเป็นจะต้องฉลาดเฉลียวมีไหวพริบสูงเสมอไป จึงจัดว่ามีบุคลิกภาพดี ถ้าทุก คนฉลาดมากเท่ากันไปหมด คิดอะไรเหมือนๆ กัน สนใจสิ่งคล้ายๆ กัน โลกคงน่าเบื่อ ดังนั้นเมื่อ บุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษก็พัฒนาด้านนั้น แต่ก็ไม่ควรละเลยที่จะสะสม ความรอบรู้หรือความสนใจด้านอื่นๆ ด้วย เพราะจะทำให้มีความคิดและความสนใจที่กว้างขึ้น อัน เป็นสิ่งจูงใจให้มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น มีคนอยากคบอยากสนทนาด้วยมากขึ้น และมีความมั่นใจใน ตนเอง คุยกับใครๆ คุยกับใครๆ ได้สบายใจ ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของสโมสร สมาคม และองค์การต่างๆ ร่วมในการกีฬาการละเล่น หรือในกิจกรรมต่างๆ จะทำให้เป็นบุคคลที่มีความ รอบรู้ กว้างขวางขึ้น เชื่อมั่นในตนเอง

3. การพัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์ บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาบุคลิกภาพทาง อารมณ์ อาจเริ่มต้นโดยสังเกตและคิดหาเหตุผลจากพฤติกรรมของเด็กในตัวเองจะมีการแสดง อารมณ์ต่างๆ การแสดงออกทางอารมณ์ของเด็กจะเป็นไปตามธรรมชาติ เช่น เมื่อรักเมื่อชอบก็จะ แสดงความเป็นเจ้าของในสิ่งที่รักหรือชอบอย่างเต็มที่ เมื่อโกรธ เกลียดไม่ชอบก็แสดงออกมาไม่ ปิดบัง อารมณ์เหล่านี้เมื่อบุคคลเห็นเด็กแสดง มักรู้สึกว่ามันไม่สมควรทำและพยายามให้เด็กหยุด พฤติกรรมดังกล่าวนั้น ซึ่งถ้าผู้ใหญ่เป็นผู้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวเสียเอง สังคมก็น่าจะไม่ยอมรับ ดังนั้นวิธีการที่ดีก็คืออย่าปล่อยให้มียารมณ์พลุ่งพล่าน เพราะจะทำให้บุคคลก้าวร้าวหยาบคายต่อ เพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร ลูกค้า และบุคคลทั่วไป หรือแม้แต่การแสดงออกซึ่งความรักความชอบก็ ควรจะดำรงไว้ให้อยู่ในระดับที่พอดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปด้วย

4. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางสังคม เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย และการวางตน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลอื่นๆ อยากคบหาสมาคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

ด้วย แต่ก็เพียงเบื้องต้น เท่านั้น ปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น น้ำใจที่ให้อ่อน ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขาใจเรา ความเป็นคนตรงต่อเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควรมองตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ และเมื่อทำไปนานๆ ก็จะเกิดความเคยชิน และกลายเป็นลักษณะประจำตัว เกี่ยวกับการแสดงออกทางสังคมนี้ มีแนวคิดที่ไม่ตาย ยังเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมสมัยใหม่ ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวของ ยอร์ช วอชิงตัน ท่านประธานาธิบดีคนแรกของสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. การกระทำทุกอย่างในหมู่คณะ ควรที่จะทำโดยแสดงให้เห็นว่าเราเคารพผู้ที่ร่วมอยู่ในหมู่นั้น
 2. อย่าหลับใหลเมื่อคนอื่น ๆ กำลังพูดอยู่ อย่างนั่งเมื่อผู้อื่นยืน อย่าพูดในเมื่อควรจะนิ่ง อย่าเดินในเมื่อคนอื่น ๆ หยุดเดิน
 3. ทำสีหน้าให้ชวนบานแต่ในกรณีที่มีเรื่องร้ายแรงพึงทำสีหน้าให้เคร่งขรึมบ้าง
 4. อย่าได้เถียงกับผู้ที่อยู่เหนือกว่า แต่พึงเสนอข้อวินิจฉัยของตนแก่ผู้นั้นอย่างอ่อนน้อม
 5. เมื่อผู้ใดพยายามทำงานจนสุดความสามารถแล้ว แม้จะไม่ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีก็ไม่ต้องจะตำหนิตติเตียนเขา
 6. อย่าใช้ถ้อยคำรุนแรงติเตียนหรือดูค่าผู้หนึ่งผู้ใด
 7. อย่าพลีผลามเชื่อว่าถือที่ก่อความกระทบกระเทือนให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใด
 8. อย่ารับท้าวในสิ่งที่ตน ไม่สามารถทำได้ แต่เมื่อสัญญาอย่างใดแล้วก็ต้องทำตามสัญญา
- หลักการพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคมทั้ง 8 ประการของท่านอดีตประธานาธิบดียอร์ช วอชิงตัน ดังกล่าวนี้นหากปฏิบัติได้ครบถ้วน ไม่ว่าจะป็นนักธุรกิจหรือผู้ทำงานอื่นใด ก็น่าจะมีแนวโน้มได้รับความสำเร็จในชีวิตที่นอกเหนือจากกรณีบุคลิกภาพดี

2.4.6.2 การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่

ผู้ทำงานควรฝึกตนให้มีความเป็นผู้ใหญ่ ดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง คือ พึ่งตนเอง มีความรู้สึกมั่นคง วินิจฉัยปัญหาได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้พอประมาณว่า ถ้าลงมือกระทำไปแล้วจะได้รับผลอย่างไร
2. พยายามวิเคราะห์ประเมินตนเองอย่างแท้จริง คือพิจารณาว่าตนมีความสามารถใดและขาดความสามารถทางใด แล้วใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด พยายามเปลี่ยนสิ่งที่พอจะเปลี่ยนได้ สิ่งที่ไม่เปลี่ยนไม่ได้ก็อย่านำมาคำนึงถึงจนกลายเป็นความวิตกกังวล
3. ทำให้พร้อมในการเผชิญความจริง โดยคิดว่าในโลกนี้มีขึ้นมีลงมีทั้งสิ่งดีและไม่ดี มีทั้งคนดีมีกและคนด้อย เราก็เหมือนคนอื่น ๆ คือประสบทั้งสิ่งดีและ ไม่ดีในชีวิต เราอาจพบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้คัดไปใช้ประโยชน์อื่นใด
แม้ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีลารนำไปใช้
ไม่มีดี มีทั้งคนดีมีกและคนด้อย เราก็เหมือนคนอื่น ๆ คือประสบทั้งสิ่งดีและ ไม่ดีในชีวิต เราอาจพบ

หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องบางคนที่ดีมาก แต่บางคนก็ทำให้เรายุ่งยากใจในการทำงาน
ร่วมด้วย คนบางคนเป็นคนดีตามที่เราต้องการ แต่บางคนถึงกับทำให้เรารู้สึกหงุดหงิดใจ ส่วน
ชีวิตของเรานั้น บางตอนก็ดูราบรื่นมั่นคง บางตอนก็ทำท่าจะไปไม่ไหว คนที่มีความเป็นผู้ใหญ่คือ
คนซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ยังคงพร้อมอยู่เสมอที่จะปรับปรุงชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น ไม่
หวั่นไหวไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามกฎธรรมชาติจนเกินกว่าเหตุ

4. ฝึกตนให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ใน
สถานการณ์ใด คือ มีอารมณ์มั่นคง ไม่ปล่อยตนเป็นทาสของอารมณ์ตามธรรมชาติไปเสียหมด โดย
ธรรมชาติของชีวิตนั้น บางคนก็ร่าเริงมีความสุข บางครั้งก็เศร้าหมองหดหู่ บางครั้งก็โกรธเกลียดไม่
พอใจ แต่ก็ต้องทำใจว่าชีวิตใครๆ ก็เป็นอย่างนี้ “ชั่วเจ็ดที ดีเจ็ดหน” การมีดีบ้างชั่วบ้างก็ทำให้ชีวิต
มีรสชาติ ดังนั้นเมื่อมีความสุขก็อย่าปล่อยให้ความปิติยินดีมาทำให้เราเร่งรีบจนผิดกาลเทศะ หรือเมื่อ
เศร้าหมองหดหู่ใจก็อย่าปล่อยให้จมอยู่กับความเศร้า โศกจนทำอะไรไม่ได้หรือขาดสมาธิในการ
ทำงาน การยิ้มสู้เข้าไปก็มักจะเป็นทางออกที่ดีและอย่าคิดสั้นควรให้โอกาสแก่ตนเองในการเผชิญกับ
ปัญหา การฆ่าตัวตายหนีความล้มเหลวเป็นวิสัยของผู้ที่ไม่มีความเป็นผู้ใหญ่

5. ฝึกตนให้ทำงานโดยมีการวางแผนและเป้าหมาย คือ ไม่ปล่อยชีวิตให้เป็นไป
ตามลมเพลมพัด เมื่อจะทำงานก็ควรจะถามตัวเองว่า ทำเพื่อใคร ทำอะไร ทำเมื่อใด และทำอย่างไร
มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าวิธีการดังกล่าวนี้ จะช่วยให้ก้าวหน้า
อย่างมีจังหวะ และทำให้ชีวิตในแต่ละวันมีความหมายสำหรับตน

6. รู้จักบังคับใจตนเอง คือ ทำตนให้มีความสามารถในการ “รอ” สิ่งที่ต้องการได้
ผู้ใดก็ตามถ้าไม่สามารถรอสิ่งที่ต้องการได้ นับว่ายังไม่เป็นผู้ใหญ่ ทั้งยังมีผลทำให้บุคลิกภาพด้าน
อื่นๆ พลอยเสียไปด้วย และแสดงว่ายังไม่พร้อมสำหรับการมีบุคลิกภาพที่ดี ความสามารถในการรอ
คอย ยังช่วยให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และแก้ปัญหาทางอารมณ์ได้มาก เช่น สามารถรอคอยผู้ที่
ผัดนัดได้ หรืออดทนรอการอนุมัติในบางเรื่องที่สำคัญต่องาน

7. ตระหนักในคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น คือ รู้จักยอมรับในคุณค่าของผู้อื่นที่
ไม่เหมือนตน เช่น คนบางคนเห็นว่าเงินและทรัพย์สินสมบัติคือจุดหมายปลายทางของชีวิตบางคนเห็น
ว่าคุณค่าที่สำคัญสำหรับเขาคือมีความรู้สูง มีผลสำเร็จทางธุรกิจบางคนยึดถืออุดมการณ์หรืออุดมคติ
บางอย่างแล้วก็มุ่งมั่นไปสู่แนวความคิดนั้น บางคนหาความพอใจให้ชีวิตโดยแต่งกายสวยหรู ใน
สิ่งของราคาแพง แต่บางคนชอบความเป็นอยู่อย่างๆ วันหยุดก็ขี้งนกดกปลาไปตามเรื่อง ความ
แตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าว ถ้าทำใจให้ยอมรับ ไม่มองคนอื่นที่ไม่เหมือนเราว่าผิด ไม่พยายาม
เปลี่ยนคนอื่นให้ยึดถือเหมือนเราไปเสียหมด ก็จะทำให้เราอยู่กับเขาได้สบายใจขึ้น ทำให้มี
สุขภาพจิตดี บุคลิกภาพของเราก็ดีขึ้น

8. พยายามปรับชีวิตให้เข้ากับสังคม คือ ทำตนให้มีความสุขในทุกสภาพของ
สิ่งแวดล้อม เราอาจเป็นคนชอบสันโดษ แต่ถ้าเขามีงานรื่นเริงในที่ทำงานไม่จำเป็นระหว่างเพื่อน

ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เราก็ต้องแสดงความพอใจที่จะร่วมด้วยได้ หรือเราอาจมีวิธีการที่ต่างไปจากคนอื่น แต่เราก็ต้องสามารถผ่อนปรนได้บ้างโดยไม่กระทบกระเทือนถึงอิสระในความคิดอ่านของผู้อื่น

9. ควบคุมคนให้คิดถึงผู้อื่นมากกว่าคิดถึงตนเอง คือ สนใจผู้อื่นมากกว่าสนใจตนเอง ช่วยเหลือการงานของผู้อื่น เอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบของผู้อื่น เช่นนี้อาจจะทำให้เรามีความสุขได้ ความสุขใจเป็นปัจจัยของการมีบุคลิกภาพที่ดีได้อีกประการหนึ่ง

10. ฝึกความอดทนและอดกลั้นให้กับตนเอง คือ อดทนต่อความคิดของผู้อื่นที่ขัดแย้งกับตน อดทนกับพฤติกรรมของคนบางคน อดทนกับการถูกมองข้ามในสิ่งที่ไม่อยากให้เรา มองข้าม ขอมริบฟังคำวิจารณ์จากคนอื่น โดยพยายามคิดว่าคำวิจารณ์ต่างๆ เหล่านั้นจะทำให้ตนได้ปรับปรุง เรื่องที่ไม่พอใจบางเรื่องควรพยายามลืม เมื่อไม่ชอบใจใครไม่ควรใช้วิธีพรีำบน เนื่องจากอาจสร้างความรำคาญให้ผู้อื่น และพลอยทำให้ผู้อื่นมีปัญหาทางอารมณ์ไปด้วย

11. มีความสามารถในการรับและแก้ไขสิ่งที่ไม่ชอบ คือ ไม่ควรหวังเสียวหรือพรั่ำพรรณานในโชคชะตาของตนเองให้ผู้อื่นรับฟัง ไม่หุคหุ่ยอน เพราะไม่ว่าจะทำอะไร มีอาชีพอย่างไร อยู่ในตำแหน่งใด หรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใครก็จะต้องมีสิ่งไม่ชอบรวมอยู่ด้วยทั้งสิ้น

12. ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กรให้มากที่สุด ดังตัวอย่างในชีวิตประจำวันที่มีคนมากมายที่มีทักษะทำงานเก่งแต่เก็บความรู้ความสามารถเหล่านั้นใส่ลิ้นชักไว้ แล้วทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งให้ทำ ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนให้พออยู่ได้ การดำเนินงานดังกล่าวนี้ มักไม่นำพาไปสู่ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จในชีวิต

13. สร้างความรู้สึกร่วมใจที่จะได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้ เพราะกฎและระเบียบทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขถ้าหากทุกคนเคารพในกฎและระเบียบนั้น กฎเกณฑ์ใดในองค์กรที่เราารู้สึกว่ามันเป็นไปไม่ได้ในแง่ของการปฏิบัติ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่แล้วควรสามารถที่จะเสนอข้อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยสันติวิธี โดยอ่อนน้อมถ่อมตน และโดยเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อคิดเห็นวิธีการดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีได้ในองค์กร ส่งผลให้ทำงานร่วมกันได้โดยราบรื่น ซึ่งจะนำมาสู่ผลดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน แนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้ใหญ่ทั้ง 13 ประการ ดังกล่าว หากปฏิบัติได้โดยครบถ้วน จะส่งผลให้ดำเนินงานได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทของผู้นำในองค์กรหรือพนักงานระดับใด

ที่มา : <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap3.html>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

ขนินฎฐา กาญจนรังสีนนท์ การเมืองการปกครองมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คุณธรรมและ จริยธรรมของคนในสังคมจึงมีบทบาทสำคัญกับระบบการเมืองการปกครองที่สังคมนั้นใช้ ในสังคมประชาธิปไตย ลักษณะการเมืองการปกครองเน้นหนักในทางที่สะท้อนความหวัง ความปรารถนาของมวลมนุษยชาติ มีการปกครองที่รัฐบาลมีอำนาจจำกัด เน้นความเสมอภาค เป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ความสงบสุขและความมั่นคงของการดำรงอยู่ของรัฐจึงขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคม

2.5.1 ความหมายและความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม (Morality) และจริยธรรม (Ethics) เป็นคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกันทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตามที่บัญญัติไว้ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 คุณธรรม แปลว่า สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฏศีลธรรม บางครั้งก็เรียกควบกันไปเป็นคุณธรรม จริยธรรม

โสเครตีส เห็นว่า คุณธรรมที่แท้จริงมีคุณค่าภายในตัวของมัน คือ ทำให้ผู้ครอบครองความดีเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เทลโลได้แนะนำ คุณธรรมต้องตั้งอยู่บนความรู้ สิ่งที่ยึดถือว่าเป็นคุณธรรม เช่น ความกล้าหาญ ความพอดี ความยุติธรรม และศาสนิกกิจ จะ ไม่เป็นคุณธรรม หากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ไม่มีความรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ สังคมที่คนในสังคมไม่มีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะเป็นสังคมไร้ระเบียบ มีการเบียดเบียนละเมิดและขัดแย้งกัน

2.5.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมประชาธิปไตย

Michael L. Gross เขียนไว้ใน Ethics and Activism: The Theory and Practice of Political Morality เขามีความเชื่อว่า ความมั่นคงของประชาธิปไตยสมัยใหม่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรมและการดำเนินการของจิต เมื่อรัฐทำผิดพลาด มันขึ้นอยู่กับ การดำเนินการแก้ไขโดยพลเมืองที่ใช้ธรรมาภิบาล ความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยา นำพวกเขาไปสู่การรู้และแก้ไขความผิด แต่ความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยาที่ว่านี้ยังคงมีปัญหาที่การตีความวรรณกรรมด้านประชาธิปไตยและจริยธรรมของนักทฤษฎีการเมืองสมัยคลาสสิกสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มแรก เป็นกลุ่มจริยธรรมทางการเมืองที่อ่อนแอซึ่งพบได้ในงานของ Tocqueville, Truman, Dahl, และ Madison นักทฤษฎีเหล่านี้เน้นแนวความคิดที่อ่อนแอของคุณลักษณะประชาธิปไตย การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีระดับสิ่งที่มีอยู่ในใจคนเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่ความขัดแย้งโดยพื้นฐาน สิ่งนี้จึงเป็นเหตุผลโดยจริยธรรมที่ต้องเร่งให้ยึดมั่นในความหวังใจต่อท้องถิ่น และการจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อการเมืองที่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่ใช่หวังใจต่อหลักการสากลของความ

ยุติธรรมหรือความดีที่ยึดมั่นร่วมกัน จริง ๆ แล้ว จริยธรรมทางการเมืองที่อ่อนแอก็มองหาจุดสมดุลระหว่างพฤติกรรมที่เห็นแก่พวกพ้อง และความดีที่ยึดมั่นร่วมกันอยู่เหมือนกัน โดยเน้นที่ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและความเคารพกฎของเกม พลเมืองต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิพื้นฐาน และต้องมีความเห็นอกเห็นใจเท่าที่จำเป็นและมีการตัดสินใจจริยธรรมอย่างระมัดระวัง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มจริยธรรมทางการเมืองแบบเข้มแข็ง พบได้ในงานของ John Stuart Mill, John Rawls, Jürgen Habermas, และ John Dewey นักทฤษฎีเหล่านี้เห็นว่า ความยุติธรรมต้องเป็นหลักการอันดับแรกของการเมือง พวกเขานิยามความยุติธรรมโดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผลประโยชน์ ความเป็นธรรม หรือการบรรยายเชิงจริยธรรม แต่แนวความคิดหลักก็คือ ความยุติธรรม คำเหล่านี้ถูกใช้ในการออกแบบเพื่อค้นหาหลักการพื้นฐานของความเป็นอิสระ ความมีเกียรติ และความเป็นปัจเจก นักทฤษฎีกลุ่มนี้เห็นว่า การกระทำทางการเมืองในฐานะผลผลิตของความจำเป็น ในประวัติศาสตร์ แต่วัตถุประสงค์ของการกระทำนั้นไม่แตกต่างกัน นั่นคือ การปกป้องความยุติธรรม เพียงแต่รูปแบบอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างในช่วงเวลาต่าง ๆ สำหรับนักปรัชญาแต่ละคน นักกิจกรรมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ปกป้องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางจริยธรรมของประชาธิปไตย กลุ่มครองอิสรภาพทางการเมืองของพวกเรา และเราไว้วางใจให้เขาใช้ดุลยพินิจทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในการดำเนินกิจกรรม เมื่อหลักการทางจริยธรรมที่สำคัญถูกละเมิด Gross เห็นว่า การมีจริยธรรมทางการเมืองที่เข้มแข็งต้องการคนที่ถูกกำหนดให้มีบทบาทไปกระทำกิจกรรมการเมืองโดยมุ่งให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม ความเท่าเทียมกัน และศักดิ์ศรีของมนุษย์ งานที่เกี่ยวข้องต้องถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ ความเป็นธรรม และหลักการที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เขาต้องทำอะไรอย่างมีจริยธรรม และมีทรศนะชัดเจนเกี่ยวกับหลักการทางจริยธรรม หมายความว่า พวกนี้จะต้องเป็นอิสระจากผลประโยชน์ของการแบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมือง และระมัดระวังอย่างเต็มที่เกี่ยวกับความไม่แน่นอนของการเมือง แต่เมื่อ Gross ทำการวิจัย 3 กรณีศึกษา เขาพบว่า ปัจเจกบุคคลที่มีความสามารถทางการเมืองมากที่สุดส่วนมากเป็นผู้ที่มีความสามารถทางจริยธรรมน้อยที่สุด และเมื่อเขาศึกษานักกิจกรรมทางการเมืองกรณีผู้ช่วยเหลือพวกยิวให้รอดจากการล้างเผ่าพันธุ์โดยนาซี ผู้เข้าร่วมขบวนการต่อต้านการทำแท้งในอเมริกา และขบวนการเรียกร้องความสันติในอิสราเอล เขาพบว่า มันไม่ใช่เรื่องของคนที่มีศีลธรรมจรรยาสูง แต่คนที่มีความบริสุทธิ์ใจหรือไม่มีเล่ห์เหลี่ยมทางศีลธรรมจรรยาต่างหากที่แสดงให้ปรากฏถึงความสามารถทางการเมือง

2.5.3 คุณธรรมและจริยธรรมระดับบุคคลในสังคมประชาธิปไตย

คุณธรรมและจริยธรรมระดับบุคคล หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์ของปัจเจกบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมระดับบุคคล มีผู้จำแนกบุคคลออกไปตามสถานภาพในสังคม เช่น ในฐานะเป็นสมาชิกรัฐ และในฐานะผู้นำหรือผู้ปกครองรัฐ การมีคุณธรรม

และจริยธรรมระดับบุคคล มีความสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากหลักการอิสราภาพ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาธิปไตยมีความเสี่ยงต่อ การทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคม ถ้าสมาชิกในสังคมขาดคุณธรรมคุณธรรมและจริยธรรมระดับบุคคลในสังคมประชาธิปไตย จำแนกออกเป็นสองส่วน คือ การมีคุณสมบัติของมนุษย์ที่ดี และการเป็นประชาชนที่ดีในสังคมประชาธิปไตย ในส่วนแรก จะได้นำเสนอคุณสมบัติร่วมของนานาศาสนาที่กล่าวถึงความดีที่พึงมีในตัวบุคคล อาทิ ความซื่อสัตย์ การทำความดี ความเมตตา การยึดมั่นในหลักธรรม ในส่วนที่สองจะได้นำเสนอ คุณสมบัติร่วมของสังคมที่คาดหวังในตัวบุคคล เช่น การทำตามกฎกติกาของสังคม การไม่ละเมิดกฎหมาย การไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม การมีส่วนร่วมสาธารณะ เป็นต้นการเป็นประชาชนที่ดีในสังคมประชาธิปไตย จะได้ชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะของสังคมประชาธิปไตยที่เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับประชาชน ที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างไปจากสังคมในระบอบการปกครองอื่น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคล ต้องสอดคล้องกับการพิทักษ์ความเป็นอิสราภาพ เสรีภาพ และเสมอภาคของตนเองไปพร้อมกับการเคารพในอิสราภาพ เสรีภาพ และเสมอภาคของคนอื่นด้วย ได้แก่ การเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีของมนุษย์โดยเท่าเทียมกัน การยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น การตระหนักและแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การตระหนักในหน้าที่ของพลเมืองที่มีต่อส่วนรวม การเห็นแก่ประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล เพราะหากบุคคลคำนึงถึงแต่สิทธิเสรีภาพของตนเองโดยไม่สนใจสิทธิเสรีภาพของคนอื่น ก็จะมีความเห็นแก่ตัวยิ่งถ้ามีพัฒนาการขึ้นเป็นผู้ปกครองก็จะกลายเป็นผู้ปกครองที่เผด็จการนี้ การมีคุณสมบัติของมนุษย์ที่ดี

1. การยึดและปฏิบัติตามหลักศาสนา

2. การเป็นคนดีในสังคม

การเป็นประชาชนที่ดีในสังคมประชาธิปไตย

1. การเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีของมนุษย์โดยเท่าเทียมกัน

2. การยอมรับความแตกต่างทางความคิด

3. ความเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น

4. การตระหนักและแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

5. การตระหนักในหน้าที่ของพลเมืองที่มีต่อส่วนรวม

6. การเห็นแก่ประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

2.5.4 คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่มีต่อสังคมในสังคมประชาธิปไตย

คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่พึงมีต่อสังคม หมายถึงการมีคุณงามความดีในการทำหน้าที่พลเมืองของสังคมประชาธิปไตย ความสำคัญของประเด็นนี้อยู่ที่การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดี ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับการมีผู้ปกครองที่ดีมีคุณธรรม การทำหน้าที่ให้บริการ

ประชาชน นำบัณฑิตทุกข์บำรุงสุข ให้กับประชาชน เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ การทำหน้าที่ต่อ ประเทศชาติของประชาชนด้วย คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคคลที่มีต่อสังคม ในสังคม ประชาธิปไตย ประกอบด้วย การมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทางบวกในการแสดงบทบาทอย่าง แข็งขันในการร่วมพัฒนา และแก้ไขปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ เช่น

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะอย่างแข็งขัน
2. การมีส่วนร่วมในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
3. การสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
4. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของบ้านเมือง/เคารพในกฎกติกาของสังคม
5. การติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ

ทั้งนี้การมีบทบาทดังกล่าวหากทำด้วยความไม่มีคุณธรรมจริยธรรม ก็ก่อให้เกิดความวุ่นวายเดือน ร้อนและทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม จนถึงการล่มสลายระบบการเมืองการปกครอง กลายเป็น อนุธิปไตยแทนประชาธิปไตยได้ ในบางกรณีก็อาจกลายเป็นเครื่องมือของคนที่ไม่หวังดีต่อ ประเทศชาติ

2.5.5 คุณธรรมและจริยธรรมของนักพัฒนาในสังคมประชาธิปไตย

คุณธรรมและจริยธรรมของนักพัฒนา หมายถึง จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพ ของนักพัฒนาที่ดี และดำรงตนในสังคมอย่างนักพัฒนาที่ดี มีความสำคัญต่อการพัฒนา และ รักษาดำรงไว้ซึ่งระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของบ้านเมือง อาจถือได้ว่าเป็นจรรยาบรรณ หรือมาตรฐานวิชาชีพของนักพัฒนาที่ดี จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของนักพัฒนาที่ดี และการดำรงตนในสังคมอย่างนักพัฒนา ที่ดี ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบในการนำความรู้ไปใช้ในทางการเมืองการปกครอง
2. เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่สังคม
3. ความสุจริตในการแสดงความคิดเห็นต่อระบบการเมืองการปกครองและสังคม
4. ปกป้องหลักการอิสรภาพ เสรีภาพ และความเสมอภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สงวนไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ปกป้องการละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน
6. สนับสนุนและปกป้องการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

7.ต่อต้านการใช้อำนาจการเมืองการปกครองในทางที่ผิดและเสียหายต่อประเทศชาติ

(ที่มา : www.dmhc.moph.go.th/cleangov/knowledge/Ethics.stm - 16k)

มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของคำว่า คุณธรรมไว้หลายท่านที่น่าสนใจดังนี้
Good (1973 :641) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม ดังนี้

1. คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่ทำงานเคยชิน
2. คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคมซึ่ง

เกี่ยวข้องกับความประพฤติปฏิบัติและศีลธรรม

ธีรติ บุญเจือ (2519 : 82) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดี อย่างใดอย่างหนึ่ง ประพฤติในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้องตรงข้ามกับกิเลส และสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 10) กล่าวไว้คล้ายคลึงกันว่า คุณธรรม หมายถึง ความงาม ความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจโดยมีเป้าหมายว่า การทำดีเป็นที่ยอมรับของสังคม และพจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531 : 116) ได้ให้คำนิยามของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนจริยธรรมจรรยาบรรณคือ การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม โดยถือปฏิบัติเป็นประจำและเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ได้แสดงออกแต่สิ่งที่ดีงาม ถือปฏิบัติเป็นประจำ ที่ประสงค์ที่จะปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นและต่อสังคม เช่น ความอดทน ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจ เจตคติที่ถูกต้อง ความเสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งหลักจริยธรรมและคุณธรรมนี้จะต้องประกอบกันทั้งความรู้ทางจิตใจและการปฏิบัติทางกาย

รุ่งทิwa จักรกร (2526 : 150) กล่าวว่า คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจนั้นประกอบด้วย

1. ความยุติธรรม
2. ความซื่อสัตย์สุจริต
3. ความจงรักภักดี
4. สุภาพ วาจาไพเราะ
5. ความมีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม
6. เป็นคนเปิดเผย

นอกจากนี้ กนก จักรกร (2521 : 5) ได้กล่าวเกี่ยวกับตามคุณธรรมไว้ดังนี้

1. ไม่เบียดเบียนประทุษร้ายต่อคนและสัตว์
2. มีเมตตากรุณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ใด ๆ โดยค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ส่วนตัว

4. ไม่พูดปด ไม่ยุยงให้แตกร้าง ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเหลวไหล
5. มีความประพฤติดีในด้านความสัมพันธ์ทางครอบครัวและทางเพศ
6. เว้นสิ่งเสพติดมีสติสัมปชัญญะ
7. มีความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว
8. มีความอดทน อดกลั้น
9. มีความกตัญญูกตเวที
10. มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำจิตใจให้ผ่องใส
11. ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตใจให้ผ่องใส
12. เชื้อกฏแห่งกรรม เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

นิยะดา ชุมหวงค์ (2536 : 4) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจทางด้านจริยธรรมไว้ดังนี้

1. หลักอรรถประโยชน์หลักนี้กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีจริยธรรมจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาถึงว่าการตัดสินใจครั้งหนึ่งจะกระทบบุคคลต่างๆ อย่างไรจะเลือกแนวทางอย่างไรที่จะทำให้เกิดความพอใจมากที่สุด
 2. หลักปัจเจกบุคคล คือการตัดสินใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนได้ผลประโยชน์มากที่สุดในระยะยาว ซึ่งการตัดสินใจก็คือ ต้องเลือกเฉพาะพฤติกรรมที่ดีเท่านั้น ถ้าเลือกทางเลือกที่ไม่ดีก็อาจจะอยู่ในวงการอุตสาหกรรมไม่ได้ เช่น การค้ากำไรเกินควรก็จะจำหน่ายสินค้าได้ยาก แต่ถ้าเอากำไรพอสมควรก็จะขายได้ในระยะยาว
 3. หลักการรับผิดชอบชั่วดีเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ แนวคิดทางด้านจริยธรรมอาศัยดุลยพินิจส่วนบุคคลในการตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดใช้วิจารณญาณของตนเอง อนึ่งทุกคนมีสิทธิในเรื่องต่างๆ เช่น สิทธิในเรื่องการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการพูด สิทธิในการดำรงชีวิต เป็นต้น
- ดังนั้นการกระทำจะต้องคำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของบุคคลอื่นที่พึงมีด้วยเช่นกัน ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

1. หลักความชอบธรรม ความเสมอภาค ความยุติธรรม โดยหลักเกณฑ์นี้เป็นการกระทำอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับบุคคลในองค์กร บุคคลที่ทำผิดเหมือนกันลงโทษเหมือนกัน ได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน

การศึกษาคุณธรรม พอสรุปได้ว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ เป็นคุณลักษณะประจำ เพราะคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณจะมีผลต่ออาชีพการงานต่อตัวเองและต่อสังคมในปัจจุบัน ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจะมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติอย่างเดียวยังไม่ได้ จำเป็นต้องมีจริยธรรมคุณธรรมจรรยาบรรณควบคู่ด้วย และฝึกคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณให้เป็นลักษณะนิสัยประจำตัว ที่จะต้องมีขาดไม่ได้ อันเป็นผลต่อความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะด้านคุณธรรม

จริยธรรมจรรยาบรรณของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจะต้องประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบวินัยของหน่วยงาน มีความอดทนเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง ยุติธรรม มีน้ำใจ มีเหตุมีผลเป็นสังฆกรรม สร้างสรรค์ และรักษา สภาพแวดล้อมของหน่วยงานและสังคม

2.6 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย

2.6.1 ความเป็นมา

ภาพรวมของการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยสามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ช่วง คือ

1. ช่วงการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (พ.ศ. 2503-2514)
2. ช่วงการผลิตเพื่อการส่งออก (พ.ศ. 2515-2528)
3. ช่วงขยายตัวของอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2529-2535)
4. ช่วงส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสนุน (พ.ศ. 2536-2540)
5. ช่วงปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา)

1. ช่วงการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (พ.ศ. 2503-2514)

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ. 2503 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการผลิตทดแทนการนำเข้า จึงได้เริ่มมีบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาขอรับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ บริษัทของคนไทยรายแรกที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุนคือ บริษัท ธานินทร์อุตสาหกรรม จำกัด ในปี พ.ศ. 2505 เพื่อประกอบเครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุ จากนั้นได้มีการลงทุนในกิจการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์จากต่างชาติเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับบริษัทญี่ปุ่น ได้แก่ ชัน โยฮานิเวอร์แซล (ชัน โย), เนชั่นแนลไทย (มัดสุชิตะ), กันยงอิเล็กทรอนิกส์แมนูแฟคเจอร์ริง (มิตซูบิชิ), ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม (โตชิบา) และฮิตาชิคอนซูเมอร์โปรดักส์ (ฮิตาชิ) เพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูป เช่น เครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุ เป็นการทดแทนการนำเข้าในลักษณะนำชิ้นส่วน (CKD) เข้ามาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์

2. ช่วงการผลิตเพื่อการส่งออก (พ.ศ. 2515-2528)

ช่วงนี้จำแนกได้เป็น 2 ระยะคือ ระยะแรก ระหว่าง พ.ศ. 2515-2523 ในปี พ.ศ. 2515 ได้มี

การประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนฉบับใหม่ ซึ่งมีการกำหนดสิทธิและประโยชน์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 เพิ่มเติมแก่กิจการที่ทำการผลิตเพื่อส่งออก ช่วงนี้มีการลงทุนจากต่างชาติ เช่น เนชั่นแนลเซมิ
 ไมครอนิคส์ จำกัด, ฮิตาชิคอนซูเมอร์โปรดักส์ จำกัด, คอนดักเตอร์ ซิกเนติกส์ จำกัด, เจเนอรัล และฮันนี่เวลล์ ในกิจการผลิตแผงวงจรรไฟฟ้า (IC) เพื่อการ

ส่งออก เข้ามาลงทุนในไทยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากไทยมีค่าแรงถูก ได้รับสิทธิและประโยชน์ทางภาษีจากรัฐบาลไทย ตลอดจนได้รับสิทธิและประโยชน์พิเศษทางภาษีในการนำเข้าหรืออเมริกา (GSP) ขณะที่บริษัทของคนไทยคือ กลุ่มบริษัทชานินทรอุตสาหกรรม ก็มีการขยายการผลิตเครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุเพื่อการส่งออก แม้ว่ารัฐบาลไทยจะเริ่มให้ความสำคัญแก่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ขณะเดียวกัน ก็มีได้ลดความสำคัญของอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศโดยมาตรการคุ้มครองและอากรขาเข้าสินค้าสำเร็จรูปที่ยังมีอัตราที่สูงอยู่ ทำให้อุตสาหกรรมในประเทศยังคงเติบโตต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอุตสาหกรรมรับช่วงการผลิตและอุตสาหกรรมสนับสนุนในช่วงนี้ยังมีไม่มากนัก บริษัทต่างๆ จึงเริ่มมีการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้เอง โดยบริษัทชานินทรอุตสาหกรรม และเนชั่นแนลไทย ในกิจการผลิตชิ้นส่วนโลหะและพลาสติก แผ่นวงจรพิมพ์ และ Capacitor ฯลฯ

ระยะที่สอง ระหว่าง พ.ศ. 2524-2528 ในช่วงนี้รัฐบาลยังคงดำเนินนโยบายส่งเสริมการส่งออก โดยมีการแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน เพื่อแก้ปัญหาดุลการค้าและการว่างงาน ทำให้ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์รายใหญ่อำนาจมากย้ายฐานการผลิตเข้ามาลงทุนในไทย เช่น กลุ่มมินิเบ (Minibeca) ผู้ผลิต ตลับลูกปืน (Ball Bearing) มอเตอร์ (Stepping Motor) ฟลอปปีดิสก์ (Floppy Disk) และอื่นๆ บริษัทฟูจิกระ (จากญี่ปุ่น) ผู้ผลิตสายไฟและเคเบิลให้แก่ IBM และ Seagate Technology (จากสหรัฐอเมริกา) ผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk) สำหรับคอมพิวเตอร์ และกลุ่มฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (Hana Semiconductor) (จากฮ่องกง) ทำการประกอบนาฬิกา และแผงวงจรไฟฟ้า บริษัทจี เอส เทคโนโลยี (GS Technology) ประกอบแผ่นวงจรพิมพ์ (PCB) สำหรับกิจการของคนไทย เริ่มมีการผลิตแผ่นวงจรพิมพ์เพื่อการส่งออก โดยบริษัท กวงเจริญอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2525 และผลิตแผงวงจรไฟฟ้า โดยบริษัท งานทวี่อิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2527 และมีบริษัทรายย่อยจำนวนมากทำการประกอบเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และเครื่องควบคุมการจ่ายไฟสำหรับไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อจำหน่ายในประเทศ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในช่วงนี้มีการเติบโตสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นผลมาจากการส่งออกแผงวงจรไฟฟ้า (IC) และการที่ผู้ผลิตหลายรายเปลี่ยนจากการผลิตเพื่อตลาดในประเทศมาเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ในช่วงนี้การเชื่อมโยงกันระหว่างอุตสาหกรรมยังมีไม่มากนัก แม้จะมีการผลิตชิ้นส่วนแผ่นวงจรพิมพ์และแผงวงจรไฟฟ้าขึ้น โดยคนไทยเอง ก็เป็นการผลิตเพื่อการส่งออก สำหรับอุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น ชิ้นส่วนพลาสติกและโลหะ หรือแม่พิมพ์ มีการผลิตในปริมาณน้อย ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อรองรับความต้องการของตลาดในประเทศเท่านั้น

3. ช่วงขยายตัวของอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2529-2535)

เอกสารนี้เป็นของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครเซี่ยงไฮ้
 ในชองปี พ.ศ. 2529-2535 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีการขยายตัวสูงมาก เนื่องจากมีจากค่าเงินมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองภายในประเทศ ประกอบกับกรที่ค่าเงินของญี่ปุ่นและประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) มีค่าแข็งขึ้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนจาก

ประเทศดังกล่าวเข้ามาลงทุนในไทยเป็นจำนวนมาก การลงทุนจากต่างประเทศในช่วงนี้จึงขยายตัวสูงกว่าในช่วงที่ผ่านมา ขณะที่การผลิตของไทยก็เริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเปลี่ยนจากการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำเพื่อจำหน่ายภายในประเทศมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความซับซ้อนและมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ

บริษัทต่างชาติจากญี่ปุ่น ไต้หวัน และประเทศอุตสาหกรรมใหม่อื่นๆ ที่เข้ามาลงทุนในไทย ก็มีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีบริษัทใหม่ๆ เช่น ซาร์ป โซนี่ มิตซูบิชิ และบริษัทขนาดกลางเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมาก เป็นการให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกในกิจการหลายชนิด เช่น เตาอบไมโครเวฟ, เทปวิดีโอ, ฟลอปปีดิสก์ (Floppy Disk), นาฬิกาอิเล็กทรอนิกส์, แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ (Keyboard) และชิ้นส่วนอื่นๆ มีการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และมีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น เครื่องโทรสาร, โทรศัพท์ไร้สาย, คอมพิวเตอร์, จานรับสัญญาณดาวเทียม, ฮาร์ดดิสก์, ชิ้นส่วนเครื่องรับโทรทัศน์ ทั้งนี้ หลายบริษัทเริ่มมีนโยบายที่จะใช้ชิ้นส่วนในประเทศ (Local Content) ให้มากขึ้น เช่น ซีเกทเทคโนโลยี แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมสนับสนุนที่เป็นของคนไทยยังมีปัญหาการขาดแคลนเทคโนโลยี ดังนั้น อุตสาหกรรมสนับสนุนที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่จึงเป็นกิจการของชาวต่างชาติ หรือเป็นกิจการที่มีชาวต่างชาติร่วมหุ้นอยู่ด้วย สำหรับบริษัทญี่ปุ่น มักจะชักนำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนต่างๆ จากญี่ปุ่นตามเข้ามาลงทุนในประเทศไทยด้วย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ความต้องการชิ้นส่วนต่างๆ มีมาก ทำให้อุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น ชิ้นส่วนพลาสติกและโลหะ ที่เป็นกิจการของคนไทยมีโอกาพัฒนาขึ้น ทั้งการขยายกำลังการผลิตและปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะขยายตลาดสู่ต่างประเทศ สำหรับบริษัทต่างชาติ อาทิ กลุ่มมินิแบ ได้เริ่มมีการเชื่อมโยงกับกิจการของคนไทยมากขึ้น

4. ช่วงส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสนุน (พ.ศ. 2536-2540)

จากการที่ค่าแรงในประเทศอุตสาหกรรมมีราคาสูงขึ้น ทำให้บริษัทต่างชาติเริ่มย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยเป็นลำดับ เช่น เอส ซี ไอ ซิสเต็ม, เทคโนโลยี แอปพลิเคชัน จากสิงคโปร์ ในกิจการแผ่นวงจรพิมพ์, เอลเดคเอนด์เอดเทค จากฮ่องกง ในกิจการผลิตแผ่นวงจรพิมพ์ ขณะเดียวกันหลายบริษัทซึ่งเคยผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งออกไปต่างประเทศโดยตรง ได้เริ่มมีการจำหน่ายให้บริษัทในประเทศมากขึ้น เพื่อนำไปประกอบสินค้าเพื่อส่งออกอีกทอดหนึ่ง เช่น บริษัทฟูจิอุระ จำหน่ายสายไฟและสายเชื่อมต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ให้แก่กลุ่มมินิแบ และจำหน่ายแผ่นวงจรพิมพ์ชนิดอ่อนตัวให้แก่บริษัทไมโครโพลิส กลุ่มมินิแบ ผลิตมอเตอร์ (Stepping Motor) ให้แก่บริษัทซีเกท บริษัทควงเจริญ จำหน่ายแผ่นวงจรพิมพ์ให้แก่บริษัทซาร์ป และกลุ่มบริษัทธานินทร์อุตสาหกรรม จำหน่าย Capacitor ให้แก่บริษัทเอ็นอีซี เป็นต้น สำหรับกิจการรายใหญ่ของคนไทยในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ กลุ่มสหยูเนี่ยน ที่เข้าบริหารกลุ่มธานินทร์อุตสาหกรรม และมีกิจการผลิตฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk) ให้แก่ IBM โครงการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์รายใหญ่ ได้แก่ บริษัทไทยซีอาร์ที เพื่อผลิตหลอดภาพโทรทัศน์ โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างเครือซีเมนต์ไทย กับ

บริษัทผลิตซูบิจาจากญี่ปุ่นและผู้ผลิตเครื่องรับโทรทัศน์ในประเทศอีกหลายราย การผลิตหลอดภาพโทรทัศน์ของโครงการนี้เป็นการใช้ชิ้นส่วนในประเทศประมาณร้อยละ 80 ของชิ้นส่วนทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มอัลฟาเทค ทำการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าและเวเฟอร์แพน

5. ช่วงปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2540-2545)

ปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยในช่วงนี้ได้แก่

(1) ภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกที่ได้รับผลกระทบจากการก่อวินาศกรรมในสหรัฐอเมริกาเมื่อ 11 กันยายน 2544 และวิกฤตทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียที่ยังไม่คลี่คลายเท่าที่ควร (2) จังหวะการพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญที่มีความกระชั้นมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีแผงวงจรรวม (IC) ที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องโดยรวม ทั้งเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์โทรคมนาคม และทำให้การแข่งขันของอุตสาหกรรมทั้งหมดมีความรุนแรงมากขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงระเบียบและกติกาการค้า อาทิ มาตรการทางการค้าทั้งในด้านภาษีศุลกากรและที่มิใช่ภาษี รวมทั้งสถานการณ์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับประเทศที่เป็นตลาดส่งออกที่สำคัญ อย่างสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น และที่สำคัญคือ การที่จีนเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) ปัจจัยทั้งสามทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีความตื่นตัวในการปรับโครงสร้างค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจีนเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกทำให้การแข่งขันระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ผู้ประกอบการในประเทศจึงได้มีความพยายามที่จะชี้ให้รัฐบาลเห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องปรับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับสากลมากขึ้น เพื่อรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมในประเทศ ในปี 2545 รัฐบาลก็ได้มีการปรับลดภาษีชิ้นส่วนและวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมโทรทัศน์และสายใยแก้วนำแสงโดยผ่านระบบธุรกรรม ช่วยให้บริษัทต่างชาติบางส่วนในอุตสาหกรรมทั้งสองยังรักษาฐานการผลิตไว้ในประเทศต่อไป นอกจากนี้ องค์กรภาคเอกชนก็ได้มีความพยายามที่จะจัดระบบของอุตสาหกรรมให้เข้ามาอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกันคือ สภาอุตสาหกรรมฯ เพื่อให้การดำเนินงานของอุตสาหกรรมโดยรวมมีความเป็นเอกภาพและเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งเพื่อยกระดับการผลิตของประเทศ ขณะที่ภาครัฐก็มีความพยายามที่จะกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีผลในทางปฏิบัติชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมในขั้นตอนการผลิตต่างๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินการของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทต่างชาติก็เริ่มที่จะถ่ายโอนหน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาเข้ามาดำเนินงานในไทยมากขึ้น เนื่องจากต้นทุนด้านนี้ในไม่ต่างประเทศเริ่มสูงขึ้น ขณะที่ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นไม่มากนักและบางรายการกลับมีแนวโน้มลดลง บริษัทของคนไทยก็เริ่มที่จะหันมาให้ความสำคัญกับการจำหน่ายสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้า

ของตนเองและเน้นการทำวิจัยและพัฒนามากขึ้น แม้จะยังมีปัญหาในด้านเทคโนโลยีกระบวนการผลิตและตัวสินค้าอยู่มากก็ตาม

2.6.2 ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ของไทย แบ่งออกได้เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน อาทิ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ พัดลม และโทรทัศน์
 - (2) กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ แผงวงจรไฟฟ้า สายไฟฟ้าและสายเคเบิล และมอเตอร์ไฟฟ้า
 - (3) กลุ่มคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ อาทิ พรินเตอร์ สแกนเนอร์ กล้องดิจิทัล และโมเด็ม
 - (4) กลุ่มอุปกรณ์โทรคมนาคม อาทิ เครื่องรับโทรศัพท์ โทรสาร และอุปกรณ์เครือข่ายต่างๆ
 - (5) กลุ่มซอฟต์แวร์ อาทิ ระบบบัญชี ระบบปฏิบัติการ
- (ที่มา: http://www.thaifita.com/thaifita/Portals/0/File/ascn_electronicth.doc)

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

ชกาธิป เกียรติสุริยกุล (2544 : บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อช่างเทคนิคไทย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารชาวต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน จำนวน 40 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการคำนวณด้วยวิธีหาค่าความถี่ อัตราร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศชายร้อยละ 90 เพศหญิงร้อยละ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี และเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติรวม 8 สัญชาติ ได้แก่ ญี่ปุ่น อเมริกา ไต้หวัน เกาหลี ฝรั่งเศส เบลเยียม อินเดีย และสวิส การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อการทำงานของช่างเทคนิคไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติงานของช่างเทคนิค โดยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมในการทำงาน และปัจจัยด้านความรู้ในการทำงาน ในด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ ความสำเร็จของงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความถูกต้องแม่นยำในการ ทำงานอยู่ในระดับดี ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งหาพบให้ข้อสังเกตปัญหา และตั้งข้อสังเกตถึงเจ้าเองเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ แต่การทำงานได้รวดเร็วได้เป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับพอใช้ ในด้านพฤติกรรมในการ

ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถในการเข้ากับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา การมา ทำงานตลอดโดยไม่ขาดงาน การมีทัศนคติในการทำงานที่ดี และการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย อยู่ในระดับดี ในส่วนของกรณีมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความละเอียดรอบคอบและความ ระมัดระวังในการทำงานการมีวินัยในตนเอง การทำงานโดยยึดหลักความปลอดภัย การใช้วัตถุดิบ อย่างมีประสิทธิภาพ การมาทำงานตรงเวลาอยู่ในระดับพอใช้ ในด้านความรู้ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าทักษะในงานเทคนิค และความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ๆ ได้ดีใน เวลาที่จำกัด อยู่ในระดับดี แต่ทักษะในการสื่อสารอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง

องค์ประกอบที่สองคือองค์ประกอบด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของช่างเทคนิค โดยได้ทำการศึกษาใน 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของ งาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมในการทำงาน และปัจจัยด้านความรู้ในการทำงาน ในด้านความสำเร็จ ของงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความถูกต้องแม่นยำในการ แต่ไม่ชอบการทำงานที่ไม่ รวดเร็วไม่สามารถได้เป้าหมายในเวลาที่กำหนด ในด้านของพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามชอบการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถในการเข้า กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานการมีทัศนคติในการทำงานที่ดี การปฏิบัติตามกฎระเบียบและเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา การ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมาทำงานตลอดโดยไม่ขาดงาน การทำงาน ยึดหลัก ความปลอดภัย ความละเอียดรอบคอบระมัดระวังในการทำงาน การใช้วัตถุดิบอย่างมี ประสิทธิภาพ และการมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร แต่รู้สึกไม่ชอบการขาดวินัยในตนเอง และการมา ทำงานไม่ตรงเวลา ในด้านของความรู้สึกในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชอบการมีทักษะ ในงานเทคนิค ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ๆ ได้ดีในเวลาจำกัด แต่รู้สึกไม่ชอบทักษะใน การสื่อสาร

องค์ประกอบที่สามคือองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของช่างเทคนิค โดยได้ศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการจ้างงาน ในด้านการฝึกอบรม ได้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เพิ่มเติมแก่ช่างเทคนิค และตั้งใจที่จะจัดอบรมเพิ่มเติมอีกในอนาคต ในด้านการให้เงินเดือนและการ เลื่อนตำแหน่ง ยังมีการรักษาระดับเงินเดือนในปัจจุบัน เนื่องจากเห็นว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม และอาจมีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เนื่องจากเห็นว่าช่างเทคนิคมีความสามารถเพียงพอ ด้านการ จ้างงาน ไม่มีที่ปลดช่างเทคนิคออกจากงาน และยังต้องการที่จะจ้างงานต่อไปในอนาคต

วรจกณา จันทเลิศ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงาน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ใช้ระบบ HACCP : บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดย ไม่ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Proportionate Stratified Random Sampling จากประชากรในทุกหน่วยงาน ของบริษัท กำหนดให้ระดับของพนักงานตามแผนผังการบริหารองค์กรของบริษัทเป็นชั้นภูมิที่ใช้

กำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ จำนวนทั้งหมด 210 ฉบับ ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือเดือน มิถุนายน 2543 โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208 ตัวอย่าง จัดแบ่งเป็น 5 กลุ่มตามชุดของแบบสอบถามคือ พนักงานฝ่ายบริหาร มีจำนวน 10 คน พนักงานฝ่ายการตลาด มีจำนวน 9 คน พนักงานฝ่ายส่งเสริมและจัดหาวัตถุดิบ มีจำนวน 10 คน พนักงานระดับ 2 ขึ้นไป ของโรงงาน มีจำนวน 41 คน และพนักงานปฏิบัติการ (พนักงานระดับ 1) มีจำนวน 138 คน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับของเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ระบบ HACCP พนักงานโรงงานมีความเข้าใจเบื้องต้นในระบบ HACCP ในระดับที่ยอมรับได้ พนักงานฝ่ายโรงงานมีความเข้าใจเบื้องต้นในระบบ Pre-requisite Program : GMP ในระดับที่ยอมรับได้ และระดับเจตคติเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันทางสถิติ

ข้อมูลแสดงระดับเจตคติรวมของพนักงานแต่ละกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานทุกกลุ่มมีระดับของเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ระบบ HACCP คือ มีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 81.72 แยกตามกลุ่มตัวอย่างได้คือ พนักงานฝ่ายบริหารมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 81.72 แยกตามกลุ่มตัวอย่างได้คือ พนักงานฝ่ายบริหารมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 87.77 พนักงานฝ่ายการตลาดมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 86.42 พนักงานฝ่ายส่งเสริมและจัดหาวัตถุดิบมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 79.55 พนักงานระดับ 2 ขึ้นไปของฝ่ายโรงงานมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 82.32 และพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับของเจตคติเฉลี่ย ร้อยละ 80.96 และระดับเจตคติเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มตามชุดของแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันทางสถิติ และสามารถจัดกลุ่มพนักงานที่มีระดับของเจตคติเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และไม่มีมีความแตกต่างทางสถิติ ได้ 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 พนักงานฝ่ายบริหารและพนักงานฝ่ายการตลาด กลุ่มที่ 2 คือ พนักงานฝ่ายส่งเสริม พนักงานระดับ 2 ขึ้นไปของฝ่ายโรงงาน และพนักงานปฏิบัติการ

ผลของการศึกษาถึงความเข้าใจเบื้องต้นของพนักงานเกี่ยวกับระบบ HACCP และระบบ Pre-requisite Program : GMP ของพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเท่ากับ ร้อยละ 94.41 และร้อยละ 94.91 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานมีความเข้าใจเบื้องต้นในระบบ ในระดับที่ยอมรับได้

สุนีย์ อัมพร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติที่มีต่อการนำเทคนิคบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management – TQM) มาใช้ในองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบเจตคติในด้านต่างๆ ที่มีการนำ TQM มาใช้ในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ และท่านผู้ทรงวุฒิจำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เอส.เค.โพลีเมอร์ จำกัด ทำการประเมินโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 138 คนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญของค่า t-test และ F-test ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS 10.0 for windows

ผลการศึกษาเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการนำ TQM มาใช้ในองค์กรพบว่า ระดับเจตคติที่มีต่อ TQM ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอส.เค. โพลีเมอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีเจตคติอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยเรียงลำดับตามระดับเจตคติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของลูกค้า ด้านความสามารถทางการตลาด ด้านการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในองค์กร ด้านทีมงานและเพื่อนร่วมงาน และด้านการยอมรับและการให้ความร่วมมือ เมื่อทำการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการนำ TQM มาใช้ในองค์กร ในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติ TQM แตกต่างกันมีเจตคติที่มีต่อ TQM ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวคือด้านการบริหารและการบังคับบัญชาที่มีเจตคติแตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มี ช่วงอายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่ต่ำ จะมีระดับเจตคติที่มีต่อ TQM ต่ำกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนสูง ส่วนในด้านอื่นๆ คือ ด้านความสามารถทางการตลาด ด้านความพึงพอใจของลูกค้า ด้านการยอมรับและการให้ความร่วมมือ ด้านทีมงานและเพื่อนร่วมงาน และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในองค์กรไม่มีความแตกต่างกัน นอกเหนือจากผลการศึกษาที่ได้ยังพบว่าบริษัท เอส.เค. โพลีเมอร์ จำกัด ยึดแนวทางการนำ TQM มาใช้ตามขั้นตอนการปฏิบัติของที่ปรึกษา TQM ทุกประการ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1) ยึดคุณภาพหรือความพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นเป้าหมายหลัก มีใช้ยึดความพอใจขององค์กร (Company Satisfaction)

2) มีการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อกำหนดเป้าหมายและนโยบายรวมของกิจการ ให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคและภาวะแวดล้อมที่ผันผวน ตลอดจนสามารถแข่งขันกับกิจการอื่นได้ดีกว่า

3) มีการกำหนดนโยบายและบริหารนโยบาย (Policy Management หรือ Hoshin Kanri) ให้เกิดการดำเนินงานตามนโยบายนั้น

4) มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี (Cross Functional Management) ซึ่งหมายถึงผู้บริหารทุกๆ ระดับทำงานเป็นทีมที่สมบูรณ์ มีการสื่อความที่ดี ไม่มีความขัดแย้งให้เกิดความติดขัด

หรือความสูญเปล่า สอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใด **ดูไว้ระวัง** **ก้องเกียรติวิชัย** (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานที่มีต่อการเพิ่มความ
ความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หลังจากที่มีการปรับ

ระบบมาตรฐาน ISO 9000 สู่วระบบคุณภาพ QS 9000 กรณีศึกษา บริษัท มัทสุซิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัทมัทสุซิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตวิทยุ ดิจิตอลแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย จำนวน 300 คน โดยทำการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test และ One – Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัท มัทสุซิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นว่า หลังจากที่มีการปรับระบบมาตรฐาน ISO 9000 สู่วระบบคุณภาพ QS 9000 แล้วสามารถเพิ่มความ ได้เปรียบในการแข่งขัน ในด้านการรับรู้การตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงเป็นอันดับที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงเป็นอันดับที่ 2 และด้านการเพิ่มผลผลิตสูงเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของ บริษัทมัทสุซิตะ คอมมิวนิเคชั่น อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานทุกระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกช่วงอายุการทำงาน และทุกแผนกงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ในระดับเห็น ด้วย และจากการศึกษาค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของข้อมูลเจตคติที่มีต่อระบบคุณภาพ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่แตกต่างกัน แต่อายุงานและแผนกงานที่ต่างกันมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบ QS 9000 เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่ไม่แตกต่างกัน ผล การสัมภาษณ์ตัวแทนฝ่ายบริหารถึงสาระสำคัญและกระบวนการวางระบบคุณภาพ QS 9000 ที่จะ นำไปสู่การได้รับรองระบบคุณภาพ QS 9000 นั้นพบว่า วัตถุประสงค์หลักของการค้าเป็นงานเพื่อ

- 1) ให้องค์กรมีระบบการจัดการที่ดีขึ้น
- 2) เพื่อขจัดอุปสรรคและข้อกีดกันทางการค้า ส่วนการ วางโครงการจัดทำระบบนั้นมีขั้นตอนหลักๆ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การเลือกบริษัทที่ปรึกษา เนื่องจากกว่าบริษัทฯ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์เพียงพอในเรื่องของระบบ คุณภาพ และขั้นตอนที่ 2 คือ ขั้นตอนของการวางแผนโครงการ ซึ่งตามแผนดำเนินการนั้นใช้เวลา ทั้งหมดรวม 10 เดือนจนกระทั่งได้รับการรับรองในที่สุด

ประกอบ วันงาม (2545 :บทคัดย่อ) ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความต้องการของสถานประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ ด้านทักษะที่จำเป็น โดยจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานของสถาน

ประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ 357 แห่งรวม 714 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า

1. สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านและรายข้อย่อยของแต่ละด้าน 3 ลำดับแรกดังนี้

- 1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ ต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ในหน่วยงานจนเป็นที่ไว้วางใจ มีความตรงต่อเวลาและมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
- 1.2 ด้านบุคลิกภาพ ต้องมีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 1.3 ด้านทักษะที่จำเป็น ต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถตัดสินใจ
- 1.4 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ต้องการมีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้ที่ไม่รู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และชอบศึกษาเทคนิคใหม่ๆ

2. เปรียบเทียบความต้องการ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม การเกษตรและแปรรูป อุตสาหกรรมหนัก และอุตสาหกรรมก่อสร้างในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ และด้านทักษะจำเป็น

อานนท์ นาวารักษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติและการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่ส่งมอบให้กับบริษัททอได้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและประสพผลสำเร็จในการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันต่อไป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกระดับในแผนกซ่อมบำรุงที่อยู่ในแผนกซ่อมบำรุง ที่อยู่ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่ส่งมอบให้กับบริษัททอได้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 17 บริษัท โดยมีจำนวนประชากรอยู่ทั้งสิ้น 89 คน ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างแบบการ

เลือกตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 67 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธี t-test และ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05

ผลการศึกษารूपได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเจตคติและการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเจตคติและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบฯ ของพนักงานที่แสดงออกจะแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลของการศึกษาเจตคติที่มีผลต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ในแผนกซ่อมบำรุง ทั้ง 4 ด้านพบว่า 1) ในด้านผลกระทบต่อองค์กรนั้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและบริษัท รองลงมาคือ เห็นว่าหน่วยงานจำเป็นต้องทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน 2) ในด้านผลต่อระบบฯ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำระบบฯ มีความสำคัญและควรทำต่อไป รองลงมาคือเห็นว่าการทำระบบฯ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ในด้านผลต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการทำระบบฯ รองลงมาคือเห็นว่าการทำระบบฯ ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม และ 4) ในด้านผลต่อตัวพนักงานเองพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำระบบฯ ทำให้ปัญหาในงานลดลง รองลงมาคือเห็นว่าได้พัฒนาความรู้ความสามารถเมื่อทำระบบฯ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กร มีผลต่อการจัดทำระบบฯ มากที่สุด รองลงมาคือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการกำหนดเป้าหมายในการทำระบบฯ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีผลต่อการจัดระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีเพียง 1 หัวข้อเท่านั้นคือ หัวข้อการมีระบบวัดผลเพื่อการตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายมีผลต่อการจัดทำระบบฯ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีเพียง 1 หัวข้อ คือ หัวข้อการมีระบบวัดผลเพื่อการตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายมีผลต่อการจัดทำระบบฯ ที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบฯ ที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบฯ ในทุกหัวข้อไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มี 5 หัวข้อ คือ หัวข้อเงินรางวัลมีผลต่อการจัดทำระบบฯ หัวข้อการได้รับการยกย่องชมเชย หัวข้อการสนับสนุนจากหัวหน้างานใน

หน่วยงาน หัวข้อการกำหนดเป้าหมายในการทำระบบ และหัวข้อกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติของระบบมีผลต่อการจัดทำระบบฯ ที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบฯ ที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันมีเพียง 1 หัวข้อ คือ หัวข้อการได้รับการยกย่องชมเชยมีผลต่อการทำระบบฯ ที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบฯ ที่แตกต่างกัน

เกวลิน ัญญาวาส (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเจตคติของผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีต่อน้ำมันไบโอดีเซล และศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน กับเจตคติที่มีต่อน้ำมันไบโอดีเซลในด้านต่างๆ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,374 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ ในการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อใช้การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติของผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีต่อน้ำมันไบโอดีเซลอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมัน มีเจตคติในด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐบาลอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจ ด้านศักยภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการวิจัยพัฒนาและการกำหนดมาตรฐาน ด้านการตลาด ด้านต้นทุนและรายได้ ด้านการสนับสนุนจากบริษัทแม่ และด้านการจัดการผลิต ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันมีระดับเจตคติอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนในด้านคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันมีเจตคติอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติในด้านต่าง ๆ ของผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันที่มีต่อน้ำมันไบโอดีเซลโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ประกอบการสถานีบริการน้ำมันที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเปิดดำเนินการสถานีบริการน้ำมัน บริษัทแม่หรือตราชื่อของสถานีบริการน้ำมัน ขนาดของสถานีบริการน้ำมันและเขตที่ตั้งของสถานีบริการน้ำมัน ที่แตกต่างกัน มีเจตคติที่มีต่อน้ำมันไบโอดีเซลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พยุง ม่วงงาม (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์ในทักษะ 3 ด้านคือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับทักษะของวิศวกรที่

ที่พึงประสงค์ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางโดยจำแนกผู้บริหารตามอายุงาน ระดับการศึกษาและขนาดขององค์กร (3) เพื่อเปรียบเทียบทักษะที่พึงประสงค์ ของวิศวกรในแต่ละด้าน (4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในแต่ละด้าน และทดสอบสมมติฐานในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์ โดยจำแนกผู้บริหารตามอายุงาน ระดับการศึกษา และขนาดขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เป็นผู้จัดการโรงงาน ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางจำนวน 228 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น จากการใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเชื่อมั่น 0.9877 และแบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มผู้จัดการโรงงานมีความต้องการให้วิศวกรในโรงงานมีทักษะ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะ ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามอายุงาน ระดับการศึกษา ขนาดองค์กร พบว่าผู้บริหารที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นในด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มผู้จัดการโรงงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน และระดับองค์กรต่าง มีความคิดเห็นในทักษะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ากลุ่มผู้จัดการโรงงานมีความคิดเห็นต่อระดับทักษะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในวิธีการพัฒนาทักษะ ผู้บริหารเสนอให้มีการเพิ่มเติมหลักสูตร เกี่ยวกับเศรษฐกิจ หรือการบริหารในมหาวิทยาลัย ในการเสริมสร้างทักษะด้านความคิด และจัดกิจกรรม เช่น กีฬาสีภายในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาในด้านมนุษยสัมพันธ์ และส่งไปดูงานหรือฝึกอบรมกับสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ ตลอดจนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผ่านตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการพัฒนาทักษะในด้านเทคนิค

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นขั้นตอนในการการดำเนินการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีจำนวน 57 ราย จาก 57 โรงงาน (ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน : 2548)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542:5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนจกค่าจริงของประชากร โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5
 N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 57 ราย
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= 57 / (1 + (57 \times 0.05^2)) \\ &= 50 \end{aligned}$$

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 50 ราย จากประชากรทั้งหมด 57 ราย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกส่งไปให้ประชากรที่เป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยตอบทางไปรษณีย์ (By Mail Method) โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์
2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของ ชกาธิป เกียรติศุริยกุล (2544) ศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อช่างเทคนิคไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน งานวิจัยของ พงษ์ ม่วงงาม (2546) ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง และงานวิจัยของ ประคอง วันงาม (2545) ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยแบบสอบถามที่มีลักษณะ

แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิกิ์ท(Rensis Likert) โดยกำหนด
 เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่มีการเผยแพร่ทางอื่น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูล และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 โดยกลุ่มตัวอย่าง จะประเมินเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยว่าอยู่ในระดับใดตามระดับการประเมิน 5 ระดับคือ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี และไม่ดีมาก

- 5 หมายถึง เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยอยู่ในระดับดีมาก
- 4 หมายถึง เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยอยู่ในระดับดี
- 3 หมายถึง เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยอยู่ในระดับไม่ดี
- 1 หมายถึง เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยอยู่ในระดับไม่ดีมาก

แบบสอบถามเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ด้านวิชาการ
- 2) ด้านวิชาชีพ
- 3) ด้านบุคลิกภาพ
- 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นทั่วไปที่ผู้บริหารชาวต่างชาติมีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 กำหนดประเด็นและสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วเสนอ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว
นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความ
สมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผศ.ทิมัมพร ทวีเดช	อาจารย์ประจำภาควิชา เทคโนโลยีและการจัดการ อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีและการจัดการ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
2. คุณสมฤดี ศิววรรณวงศ์	Human Resources Manager	บริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. คุณวิกรม มหายศนันท์	Training & Support Section chief Manager	บริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. คุณพรชัย ศิลปกิจโกศล	Co – Ordinator Manager	บริษัท Ramtron international corporation
5. คุณทศพร ชาญญอนันต์ผล	Factory Manager	บริษัท Simotec (Thailand)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือ
ขออนุญาตสอบถามข้อมูล เพื่อการวิจัยส่งไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จำนวน 50 ราย โดยการจัดส่งเอกสารประกอบด้วยแบบสอบถาม
1 ฉบับ ของแบบสอบถามที่เจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยและปิดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว เพื่อส่ง
แบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ และหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษา คณะ
เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 1 ฉบับ
เฝ้าระวังการดำเนินงานเพื่อการศึกษาที่เน้น ไม่นับผู้ใดเห็นแบบใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 ข้อมูลทัศนคติ

ข้อมูลทัศนคติ เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนาสถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบทดสอบเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยในด้านต่างๆผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ต (Rensis Likert Scale) โดยแบ่งเจตคติเป็น 5 ระดับดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:107-108)

ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 4.200 – 5.000	หมายถึง ระดับเจตคติดีมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 3.400 – 4.199	หมายถึง ระดับเจตคติดี
ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 2.600 – 3.399	หมายถึง ระดับเจตคติด้านกลาง
ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 1.800 – 2.599	หมายถึง ระดับเจตคติไม่ดี
ค่าเฉลี่ยคะแนน ตั้งแต่ 1.000 – 1.799	หมายถึง ระดับเจตคติไม่มีมาก

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตแตกต่างกันมาก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า เจตคติของของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยมีวิธีการดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมามีทั้งหมด

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytical statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร โดยใช้วิเคราะห์ในส่วนของแบบสอบถามความรู้ส่วนที่ 1

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.1)$$

3.7.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.2)$$

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

3.7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารชาวต่างชาติ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร ที่มีผลต่อเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทย ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.7.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (Independent t-test) คือ เพศ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 :162-163)

โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1

เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.4)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.5)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.6)$$

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมี

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

3.7.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ เจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไทยในด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-Way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.9)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.7.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

(3.10)

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ \bar{x}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{x}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3 คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 1.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 1.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3(ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 3.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ในประเทศไทยต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

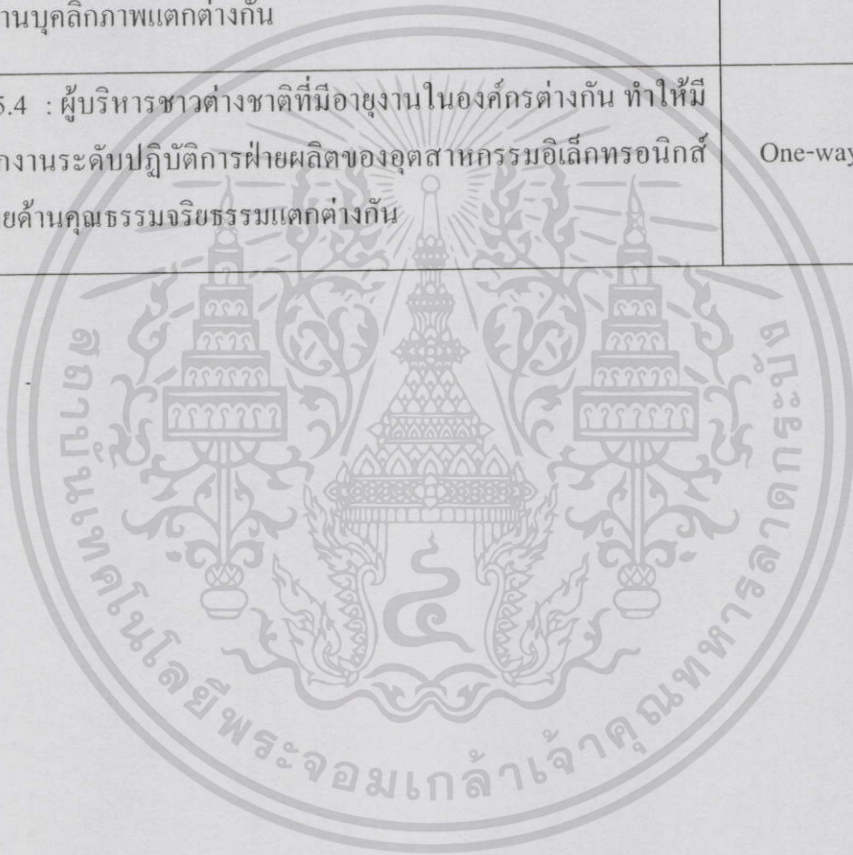
ตารางที่ 3.3(ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 4.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 4.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 4.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 4.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	t- test
สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 5.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3(ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 5.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.4 : ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน	One-way ANOVA



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	100.00
หญิง	0	0.00
รวม	42	100.00
2. อายุ		
20- 30 ปี	9	21.40
มากกว่า 30 -40 ปี	12	28.60
มากกว่า 40 – 50 ปี	21	50.00
รวม	42	100.00
3. สัญชาติ		
ญี่ปุ่น	23	54.76
อเมริกัน	5	11.91
เกาหลี	7	16.67
ฟิลิปปินส์	4	9.52
สเปน	3	7.14
รวม	42	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	33	78.60
สูงกว่าปริญญาตรี	9	21.40
รวม	42	100.00
5. อายุงานในองค์กร		
1-5 ปี	30	71.40
มากกว่า 5-10 ปี	9	21.40
มากกว่า 10-15 ปี	3	7.20
รวม	42	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติมีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลดังต่อไปนี้
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์จำนวน 42 ราย ทั้งหมดเป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 100

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์จำนวน 42 ราย ส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 50
รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.60 และกลุ่มที่มีอายุ
20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

สัญชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์จำนวน 42 ราย ส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่นจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.76
รองลงมาเกาหลี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.67 ลำดับต่อมาได้แก่ อเมริกา มีจำนวน 5 ราย คิด
เป็นร้อยละ 11.91 ลำดับต่อมาได้แก่ ฟิลิปปินส์ มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.52 และสเปน
จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.14

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์จำนวน 42 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ
78.60 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.40

อายุงานในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 42 ราย ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน มี
1-5 ปี จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาเป็นกลุ่ม มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 9 ราย คิด
เป็นร้อยละ 21.40 และกลุ่ม มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.10

**4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหาร
ชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
ประเทศไทยโดยจำแนกเป็น 4 ด้าน**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจำนวน
42 ราย จำแนกเป็น 4 ด้าน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเป็นรายข้อ ได้ผลการศึกษาดังนี้

4.2.1 ด้านวิชาการ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการค้า
ฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านวิชาการ โดยใช้คำเฉลี่ย และค่าส่วน
ไม่จำกัดใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่
ของความคิดเห็นด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การนำเสนอรายงานที่ถูกต้องแม่นยำ	3.214	0.682	ปานกลาง	4 ^A
2. ความรวดเร็วในการทำงาน และสามารถ ทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด	2.786	0.871	ปานกลาง	12
3. สามารถรวบรวมข้อมูลและ สรุปสาระที่ เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.143	1.002	ปานกลาง	6
4. ความละเอียดรอบคอบ ความระมัดระวังใน การทำรายงาน	3.357	0.727	ปานกลาง	3
5. ความสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดจากกร ปฏิบัติงานได้	3.214	0.782	ปานกลาง	4 ^A
6. สามารถนำเสนอรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดทำ รายงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้	2.714	0.708	ปานกลาง	13
7. การพูดภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กร ของพนักงาน	2.437	0.682	ไม่ดี	18
8. การอ่านภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารใน องค์กรของพนักงาน	2.929	0.601	ปานกลาง	10
9. การเขียนภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารใน องค์กรของพนักงาน	2.573	0.647	ไม่ดี	17
10. การฟังภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารใน องค์กรของพนักงาน	2.214	0.708	ไม่ดี	19
11. การจัดลำดับเรื่องภาษาต่างประเทศที่ใช้ สื่อสารในองค์กรของพนักงาน	2.643	0.821	ปานกลาง	14 ^A
12. การจัดทำรายงานภาษาต่างประเทศที่ใช้ สื่อสารในองค์กรของพนักงาน	2.643	0.906	ปานกลาง	14 ^A
13. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ Computer ได้ หลายลักษณะงาน	3.429	0.501	ดี	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านวิชาการ	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
14. สามารถซ่อมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานด้าน Computer ได้	2.586	0.891	ไม่ดี	16
15. มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ในการวางแผนกิจกรรม การทำงาน	3.071	0.808	ปานกลาง	7
16. มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศ ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้อง	2.857	0.843	ปานกลาง	11
17. มีความสามารถในการป้องกันกำจัดไวรัส คอมพิวเตอร์	1.786	1.025	ไม่ดีมาก	20
18. มีความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ และ ประเมินผล	3.000	0.855	ปานกลาง	8 ^A
19. ใช้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.000	0.729	ปานกลาง	8 ^A
20. มีทักษะการทำงานเป็นทีม	3.714	0.708	ดี	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.866	0.630	ปานกลาง	

หมายเหตุ ^A ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย โดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหาร
ชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
ประเทศไทย ด้านวิชาการ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.866 จัดว่าอยู่ในระดับเจตคติด้านกลาง โดยผู้บริหาร
ชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต
ด้านวิชาการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ
0.630 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านวิชาการ เป็นรายชื่อ
พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติมีระดับเจตคติ ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.714 ซึ่งจัด
อยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดย
พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 2 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ Computer ได้หลายลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.429 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.501

ลำดับที่ 3 ความละเอียดรอบคอบ ความระมัดระวังในการทำรายงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้และ การนำเสนอรายงานที่ถูกต้องแม่นยำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782, 0.682 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 สามารถรวบรวมข้อมูลและ สรุปสาระที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.143 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.002

ลำดับที่ 7 มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ในการวางแผนกิจกรรมการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.071 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 8 มีความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ และ ประเมินผล และใช้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855 และ 0.729 ตามลำดับ

ลำดับที่ 10 การอ่านภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.929 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ลำดับที่ 11 มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.857 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

เอกสารนี้เป็นลำดับที่ 12 ความรวดเร็วในการทำงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ในเวลาไม่ที่กำหนด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.786 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยใช้

ผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 13 สามารถนำเสนอรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดทำรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.714 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 14 การจัดลำดับเรื่องภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงานและ การจัดทำรายงานภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.643 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821 และ 0.906 ตามลำดับ

ลำดับที่ 16 สามารถซ่อมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานด้าน Computer ได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.586 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 17 การเขียนภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.573 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 18 การพูดภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.437 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 19 การฟังภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 20 มีความสามารถในการป้องกันกำจัดไวรัสคอมพิวเตอร์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.786 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดีมาก โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

4.2.2 ด้านวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ฝ้ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านวิชาชีพโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่
ของความความคิดเห็นด้านวิชาชีพ

ด้านวิชาชีพ	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในสาขา วิชาชีพ ซึ่ง สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ	3.179	0.682	ปานกลาง	9
2. มีความรู้ความสามารถด้านขั้นตอนวิธีทำงานใน งานที่รับผิดชอบ	3.357	0.821	ปานกลาง	4 ^A
3. มีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะทาง เฉพาะอย่างในงานที่รับผิดชอบ	3.214	0.782	ปานกลาง	6 ^A
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือเทคนิคต่างๆ ในงานที่ รับผิดชอบ	3.571	0.630	ดี	1
5. มีความสามารถเลือกใช้วัสดุเครื่องมือในการทำงาน ได้ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน	3.357	0.906	ปานกลาง	4 ^A
6. สามารถวิเคราะห์การทำงานตลอดจนขยายความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.143	1.072	ไม่ดี	15
7. มีสติและความสามารถที่จะจัดการกับภัย อันตรายที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงงานได้อย่างดี	3.143	0.926	ปานกลาง	10
8. มีความสามารถด้านการสื่อสารทำความเข้าใจ	2.929	0.973	ปานกลาง	13
9. มีทักษะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	3.214	1.094	ปานกลาง	6 ^A
10. มีความสามารถในการวางแผนงาน	3.214	1.025	ปานกลาง	6 ^A
11. ศึกษาเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.500	1.065	ดี	2
12. สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.429	0.831	ดี	3
13. มอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	3.000	0.630	ปานกลาง	12
14. มีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	2.557	0.843	ไม่ดี	14
15. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	3.100	1.136	ปานกลาง	11

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านวิชาชีพ	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
16. สามารถรับผิดชอบทำงานอื่นๆที่รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่	1.793	1.002	ไม่ดีมาก	16
ค่าเฉลี่ยรวม	3.044	0.782	ปานกลาง	

หมายเหตุ ^A ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.044 จัดว่าอยู่ในระดับเจตคติด้านกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตด้านวิชาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านวิชาชีพ เป็นรายชื่อพบว่าผู้ประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับไม่ดีมากถึงดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือเทคนิคต่างๆ ในงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.571 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 2 ศึกษาเทคนิคใหม่ๆอยู่เสมอ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.065

ลำดับที่ 3 สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.429 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 4 มีความรู้ความสามารถด้านขั้นตอนวิธีทำงานในงานที่รับผิดชอบและมีความสามารถเลือกใช้วัสดุเครื่องมือในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติด้านกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821 และ 0.906 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเชิงการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในทางอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์
ลำดับที่ 6 มีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะทาง เฉพาะอย่างในงานที่รับผิดชอบ, มีทักษะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและ มีความสามารถในการวางแผน

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง ผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมากและแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782, 1.094 และ 1.025 ตามลำดับ

ลำดับที่ 9 มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในสาขาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.179 ซึ่งจัดอยู่ในอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 10 สติและความสามารถที่จะจัดการกับภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงงานได้อย่างดี โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.143 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 11 สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.100 ซึ่งจัดอยู่ในอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.136 ตามลำดับ

ลำดับที่ 12 มอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 13 มีความสามารถด้านการสื่อสารทำความเข้าใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.929 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 14 มีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.557 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 15 สามารถวิเคราะห์การทำงานตลอดจนขยายความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.143 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 16 สามารถรับผิดชอบทำงานอื่นๆที่รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.793 ซึ่งจัดอยู่ในอยู่ในระดับเจตคติไม่ดีมาก โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.002 อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 ด้านบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านบุคลิกภาพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.571	0.630	ดี	5
2. สามารถประสานงานและทำงานกับผู้อื่นได้ ทุกโอกาส	3.500	0.834	ดี	6 ^A
3. ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.429	0.630	ดี	9
4. มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์	2.071	1.045	ไม่ดี	15
5. มีความประพฤติดี พุดจาสุภาพ	3.714	0.805	ดี	2 ^A
6. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วมีความถูกต้อง	2.143	1.072	ไม่ดี	14
7. กระตือรือร้น รักความก้าวหน้า ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	3.500	0.917	ดี	6 ^A
8. แต่งกายเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ	3.714	0.708	ดี	2 ^A
9. มีความเป็นระเบียบวินัย	3.786	0.782	ดี	1
10. มีวิสัยทัศน์	3.643	0.821	ดี	4
11. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	3.214	0.782	ปานกลาง	10
12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.500	0.834	ดี	6 ^A
13. เป็นคนช่างสังเกต ช่างแสวงหาคำตอบในทุกๆอย่าง	2.786	0.871	ปานกลาง	13
14. มีลักษณะเป็นผู้นำ	3.000	1.012	ปานกลาง	12
15. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี	3.071	0.894	ปานกลาง	11
ค่าเฉลี่ยรวม	3.243	0.688	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ได้ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.243 จัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.688 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตด้านบุคลิกภาพเป็นรายข้อพบว่าผู้ประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับไม่ดียิ่งดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความเป็นระเบียบวินัย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.786 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 2 มีความประพฤติดี พุดจาสุภาพและ แต่งกายเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.714 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805 และ 0.708ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 มีวิสัยทัศน์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.643 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 5 มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.571 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 6 สามารถประสานงานและทำงานกับผู้อื่นได้ ทุกโอกาส, กระตือรือร้น รักความก้าวหน้า ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอและ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834, 0.917และ 0.834 ตามลำดับ

ลำดับที่ 9 ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.429 ซึ่งจัดอยู่ในอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 ลำดับที่ 10 สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 11 สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.071 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 12 มีลักษณะเป็นผู้นำโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.012

ลำดับที่ 13 เป็นคนช่างสังเกต ช่างแสวงหาคำตอบในทุกๆอย่างโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.786 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 14 ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วมีความถูกต้อง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.143 ซึ่งจัดอยู่ในอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 15 มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.071 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.045

4.2.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับเจตคติและลำดับที่ของความคิดเห็นด้านคุณธรรมจริยธรรม

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความขยันหมั่นเพียร	3.500	0.834	ดี	4 ^A
2. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.500	0.634	ดี	4 ^A
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในหน่วยงานจนเป็นที่ไว้วางใจ	3.415	0.737	ดี	9
4. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.571	0.831	ดี	3
5. มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก	3.214	1.025	ปานกลาง	13 ^A

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
6. มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีจรรยาบรรณ ในการประกอบวิชาชีพ	3.643	0.821	ดี	1 ^A
7. ปฏิบัติตามกฎระเบียบและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	3.643	0.906	ดี	1 ^A
8. มีความตรงต่อเวลา	3.429	1.063	ดี	7 ^A
9. มาทำงานตลอดสม่ำเสมอ โดยไม่ขาดงาน	3.429	0.991	ดี	7 ^A
10. มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรมตลอดจนกฎเกณฑ์ทางสังคม	3.489	0.741	ดี	6
11. ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่	3.143	0.926	ปานกลาง	15
12. การเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น	3.214	1.038	ปานกลาง	13 ^A
13. การยอมรับความแตกต่างทางความคิด	2.214	1.025	ไม่ดี	16
14. สนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร	3.234	1.025	ปานกลาง	12
15. มีความสุจริตในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรและสังคม	3.371	0.741	ปานกลาง	10 ^A
16. มีการเข้าร่วมกิจกรรมทำประโยชน์ อุทิศตนเพื่อสังคม	3.371	0.634	ปานกลาง	10 ^A
17. สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	2.013	0.808	ไม่ดี	17
ค่าเฉลี่ยรวม	3.258	0.754	ปานกลาง	

หมายเหตุ ^A ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.258 จัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นรายชื่อพบว่าผู้ประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับไม่ดีมากถึงดี ซึ่งเรียงลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีจรรยาบรรณ ในการประกอบวิชาชีพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.643 ซึ่งจัดอยู่ใน

ระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821 และ 0.906 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ความเชื่อสัจธรรมที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.571 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 4 มีความขยันหมั่นเพียรและ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.500 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834 และ 0.634 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรม ตลอดจนกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 7 มีความตรงต่อเวลาและ มาทำงานตลอดสม่ำเสมอ โดยไม่ขาดงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.429 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมากและไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063 และ 0.991 ตามลำดับ

ลำดับที่ 9 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในหน่วยงานจนเป็นที่ไว้วางใจ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.415 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 10 มีความสุจริตในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรและสังคม และมีกรเข้าร่วมกิจกรรมทำประโยชน์ อุทิศตนเพื่อสังคม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.371 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741 และ 0.634 ตามลำดับ

ลำดับที่ 12 สนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

ลำดับที่ 13 การเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.038, 1.025 เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 15 ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.143 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 16 การยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.214 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

ลำดับที่ 17 สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.013 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเจตคติไม่ดี โดยผู้บริหารชาวต่างชาติ แต่ละคนมีระดับเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

4.2.5 สรุประดับระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับและลำดับที่เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านในภาพรวม

เจตคติในแต่ละด้าน	n = 42		ระดับ เจตคติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิชาการ	2.866	0.630	ปานกลาง	4
2. ด้านวิชาชีพ	3.044	0.782	ปานกลาง	3
3. ด้านบุคลิกภาพ	3.243	0.688	ปานกลาง	2
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.258	0.754	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.091	0.772	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.091 จัดว่าอยู่ในระดับเจตคติปานกลาง โดยผู้บริหารชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกันมาก

โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772 เมื่อพิจารณาระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต เป็นรายด้านพบว่าผู้ประกอบการมีระดับเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.258

ลำดับที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.243

ลำดับที่ 3 ด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.044

ลำดับที่ 4 ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเจตคติในแต่ละด้าน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่าเป็นเพศชายทั้งหมด ดังนั้นจึงไม่สามารถทำการเปรียบเทียบเรื่องของเพศได้

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามอายุ

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงาน

ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงาน
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรม
แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหาร
ชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ในประเทศไทย โดยแบ่งตามอายุ โดยใช้ one-way ANOVA

เจตคติในแต่ละด้าน	อายุ			F	p-value
	20-30 ปี n = 9 \bar{X}	มากกว่า 30-40 ปี n = 12 \bar{X}	มากกว่า 40-50 ปี n = 21 \bar{X}		
1. ด้านวิชาการ	2.900	3.013	3.050	0.172	0.843
2. ด้านวิชาชีพ	3.377	3.016	3.313	0.703	0.501
3. ด้านบุคลิกภาพ	3.533	3.118	3.457	1.243	0.300
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.607	3.133	3.456	1.157	0.325
ค่าเฉลี่ยรวม	3.343	3.068	3.396	0.707	0.500

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามอายุโดยพิจารณาในภาพรวมและในแต่ละด้าน พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต่างกันไม่ทำให้ระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานวิจัยที่ว่าผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหาร
ชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศ
ไทย โดยจำแนกตามสัญชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โดยมีสมมติฐาน ดังนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติ โดยใช้ one-way ANOVA

เจตคติในแต่ละด้าน	สัญชาติ					F	p-value
	ญี่ปุ่น n = 23 \bar{X}	อเมริกัน n = 5 \bar{X}	เกาหลี n = 7 \bar{X}	ฟิลิปปินส์ n = 4 \bar{X}	สเปน n = 3 \bar{X}		
1. ด้านวิชาการ	2.956	2.801	2.400	3.512	3.348	0.111	0.099
2. ด้านวิชาชีพ	3.133	2.750	2.810	3.845	3.940	0.757	0.063
3. ด้านบุคลิกภาพ	3.303	2.871	2.933	4.035	3.678	0.692	0.046*
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.263	2.943	2.825	4.205	4.108	0.058	0.008**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.223	2.837	2.716	3.895	3.734	0.112	0.099

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติโดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าสัญชาติ ของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานวิจัยที่ว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน แต่เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีสัญชาติต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านวิชาการ, ด้านวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ในด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยแบ่งตามสัญชาติ โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง ที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามสัญชาติที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD

เจตคติในแต่ละด้าน	สัญชาติ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				กลุ่มที่				
				1	2	3	4	5
1. ด้านบุคลิกภาพ	ญี่ปุ่น	3.303	1	-	0.271	0.342	0.015*	0.351
	อเมริกัน	2.871	2	-	-	0.909	0.014*	0.133
	เกาหลี	2.933	3	-	-	-	0.019*	0.164
	ฟิลิปปินส์	4.035	4	-	-	-	-	0.423
	สเปน	3.678	5	-	-	-	-	-
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ญี่ปุ่น	3.263	1	-	0.427	0.278	0.003**	0.076
	อเมริกัน	2.943	2	-	-	0.826	0.010**	0.057
	เกาหลี	2.825	3	-	-	-	0.005**	0.035*
	ฟิลิปปินส์	4.205	4	-	-	-	-	0.664
	สเปน	4.108	5	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้เผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จหรือบิดเบือนข้อมูลอันเป็นจริงของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่าเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ในด้านบุคลิกภาพ โดยแบ่งตามสัญชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกาและ เกาหลีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน และผู้บริหารชาวต่างชาติในรายคู่อื่นๆ ที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกา, เกาหลีและ สเปน ไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านบุคลิกภาพ

ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกาและ เกาหลีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน และผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกา, เกาหลีและ สเปน ไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติเกาหลีที่มีความแตกต่างกันกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพ

แตกต่างกันเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามระดับการศึกษาโดยใช้ t-test

เจตคติในแต่ละด้าน	ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี n = 33 \bar{X}	สูงกว่าปริญญาตรี n = 9 \bar{X}	F	p-value
1. ด้านวิชาการ	3.077	2.750	1.955	0.170
2. ด้านวิชาชีพ	3.291	3.063	1.042	0.446
3. ด้านบุคลิกภาพ	3.425	0.782	0.749	0.227
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.471	3.120	1.550	0.220
ค่าเฉลี่ยรวม	3.362	3.030	1.132	0.258

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามระดับการศึกษาโดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานวิจัยที่ว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกันเมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านวิชาการ, ด้านวิชาชีพ, ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หมายความว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยจำแนกตามอายุงานในองค์กร โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามอายุงานในองค์กร โดยใช้ one-way ANOVA

เจตคติในแต่ละด้าน	อายุงานในองค์กร			F	p-value
	1-5 ปี n = 29 \bar{X}	มากกว่า 5-10 ปี n = 8 \bar{X}	มากกว่า 10-15 ปี n = 5 \bar{X}		
1. ด้านวิชาการ	3.075	2.717	3.201	0.290	0.287
2. ด้านวิชาชีพ	3.563	2.966	3.380	0.893	0.481
3. ด้านบุคลิกภาพ	3.481	3.043	3.333	0.438	0.250
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.436	3.377	3.354	0.154	0.858
ค่าเฉลี่ยรวม	3.377	2.993	3.321	0.851	0.435

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย โดยแบ่งตามอายุงานในองค์กร โดยพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุงานในองค์กร ของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ต่างกัน มีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานวิจัยที่ว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน แต่เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติด้านวิชาการ, ด้านวิชาชีพ, ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย สามารถสรุปความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

ด้านวิชาการ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าทักษะในการสื่อสารอยู่ในระดับไม่ดี และควรปรับปรุง ดังนั้น พนักงานไทยควรให้ความสำคัญกับการเรียนฝึกฝนในภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อด้านการทำงานประจำวัน และด้านการเรียนรู้งานใหม่ๆ รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไทย พนักงานควรมีทัศนคติในงานที่ทำ มีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบในงานให้เสร็จตามกำหนด มีความชัดเจนในงานที่ทำ และไม่ควรอายที่จะแสดงความคิดเห็น

ด้านวิชาชีพ

พบว่าควรมีการพัฒนาองค์กรใหม่ในเรื่องกฎระเบียบในการทำงาน และมีการย้ายให้สอบถามจากผู้รู้ก่อนที่จะลงมือทำงานจริงๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ควรจัดฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เฉพาะทาง และความรู้เสริมอื่นๆอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานมีทักษะในด้านการวิเคราะห์และสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านบุคลิกภาพ

พบว่าต้องมีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหา รู้จักสังเกต มีระเบียบวินัย และ มีการส่งเสริม

การสร้างความสำเร็จให้เป็นความจริง พนักงานควรมีความพยายามในการทำงาน ต้องรู้ขอบเขตในการทำงาน มองโลกในแง่ดีและเป็นมิตรกับทุกคน

ด้านคุณธรรมจริยธรรม

พบว่าควรมีทักษะในการดูแลเอาใจใส่ต่อ ครอบครัว สังคม และองค์กร ควรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งมีควารับผิดชอบในงานที่ทำไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และมีความสามัคคี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

จากการศึกษาเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยในด้าน วิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งสิ้น 68 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นทั่วไปที่ผู้บริหารชาวต่างชาติมีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 50 ราย มีผู้บริหารชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 84 จึงใช้ข้อมูลนี้ในการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งหมดเป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 100
2. ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60 และกลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40
3. ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 54.76 รองลงมาเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 16.67 ลำดับต่อมาได้แก่ อเมริกา คิดเป็นร้อยละ 11.91 ลำดับต่อมาได้แก่ ฟิลิปปินส์ คิดเป็นร้อยละ 9.52 และสุดท้ายมีสัญชาติสเปน คิดเป็นร้อยละ 7.14
4. ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงนามีการศึกษสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.40
5. ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กร มา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาเป็นกลุ่ม มากกว่า 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40 และกลุ่มมากกว่า 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10

5.1.2 สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ทั้ง 4 ด้าน

จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย มีระดับเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.091 เมื่อพิจารณาเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในแต่ละด้าน พบว่าระดับเจตคติด้านคุณธรรมจริยธรรมสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเจตคติด้านคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละข้อ พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติมีระดับเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยอยู่ในระดับดี ในเรื่อง ข้อที่ 7 “ปฏิบัติตามกฎระเบียบและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา” ข้อที่ 6 “มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ” ข้อที่ 4 “ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ” ข้อที่ 1 “มีความขยันหมั่นเพียร” ข้อที่ 2 “มีความจงรักภักดีต่อองค์กร” ข้อที่ 10 “มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรมตลอดจนกฎเกณฑ์ทางสังคม” ข้อที่ 8 “มีความตรงต่อเวลา” ข้อที่ 9 “มีทำงานตลอดจนสม่ำเสมอโดยไม่ขาดงาน” ข้อที่ 3 “มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในหน่วยงานจนเป็นที่ไว้วางใจ” และพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นิกส์ในประเทศไทย ควรปรับปรุงในเรื่อง ข้อที่13 “การยอมรับความแตกต่างทางความคิด”
ข้อที่17 “สามารถรับ ผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์”

รองลงมาด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาระดับเจตคติด้านบุคลิกภาพในแต่ละข้อ พบว่า
ผู้บริหารชาวต่างชาติมีระดับเจตคติต่อนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิกส์ในประเทศไทยอยู่ในระดับดีในเรื่อง ข้อที่9 “มีความเป็นระเบียบวินัย” ข้อที่5 “มีความ
ประพฤติกิริย พุดจาสุภาพ” ข้อที่8 “แต่งกายเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมฤดูกาลเทศะ” ข้อที่10
“มีวิสัยทัศน์” ข้อที่1 “มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมาย
ร่วมกัน” ข้อที่7 “กระตือรือร้นรักความก้าวหน้าใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ” ข้อที่2 “สามารถประสานงาน
และทำงานกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส” ข้อที่12 “มีความเชื่อมั่นในตนเอง” ข้อที่3 “ให้เกียรติและยอมรับ
ความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา”และพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ควรปรับปรุงในเรื่อง ข้อที่6 “ตัดสินใจแก้ไขปัญหา
ได้รวดเร็วมีความถูกต้อง” ข้อที่4 “มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุก
สถานการณ์”

ด้านวิชาชีพ เมื่อพิจารณาระดับเจตคติด้านวิชาชีพในแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติ
มีระดับเจตคติต่อนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
อยู่ในระดับดีในเรื่อง ข้อที่4 “การใช้เทคโนโลยีเครื่องมือเทคนิคต่างๆในงานที่รับผิดชอบ” ข้อที่11
“ศึกษาเทคนิคใหม่ๆอยู่เสมอ” ข้อที่12 “สามารถปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์”
และพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
ควรปรับปรุงในเรื่อง ข้อที่ 14 “มีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน”
ข้อที่6 “สามารถวิเคราะห์การทำงานตลอดจนขยายความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”
ข้อที่16 “สามารถรับผิดชอบงานอื่นๆที่มอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่”

และด้านวิชาการเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาระดับเจตคติด้านวิชาการในแต่ละข้อ
พบว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติมีระดับเจตคติต่อนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยอยู่ในระดับดี ในเรื่อง ข้อที่ 20 “มีทักษะการทำงานเป็นทีม”
ข้อที่ 13 “มีความสามารถในการประยุกต์ใช้Computer ได้หลายลักษณะงาน” และพนักงานระดับ
ปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ควรปรับปรุงในเรื่อง
ข้อที่9 “การเขียนภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน” ข้อที่ 7 “การพูดภาษา
ต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน” ข้อที่10 “การฟังภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสาร
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอกัดให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ในองค์กรของพนักงาน” ข้อที่ 14 “สามารถซ่อมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งหาบ่ให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ด้าน Computer ได้” ข้อที่ 17 “มีความสามารถในการป้องกันกำจัดไวรัส คอมพิวเตอร์”

ซึ่งสอดคล้องกันกับหลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของตลาดแรงงานด้านอาชีวศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ยังมีสิ่งบกพร่อง ดังนั้นรัฐบาลควรมีนโยบายในการพัฒนาแรงงาน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

5.1.3 ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและเจตคติในแต่ละด้านของ ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับ ปฏิบัติการฝ่ายผลิต

จากผลการศึกษานี้ทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐานหลัก และ 16 สมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ คือผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อผู้อื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหาร

ชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน จำของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีสัญชาติที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่าง

สมมติฐานที่ 4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่แตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4.1: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านวิชาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการดำเนินการวิจัยไม่เจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5.4: ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ทำให้มีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาาระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลและเจตคติในแต่ละด้านของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

5.2.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยทั้งหมดร้อยละ 100 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่จะมีอายุมากกว่า 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.60 ส่วนระดับการศึกษาร้อยละ 78.60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 54.76 รองลงมาเกาหลี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กร มากกว่า 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.40

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ทั้ง 4 ด้าน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ในแต่ละด้านโดยจำแนกตาม อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. อายุ

การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับ

ปฏิบัติการฝ่ายผลิตโดยจำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีอายุต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ผู้บริหารชาว

ต่างชาติที่มีอายุต่างกันอาจมีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุมาก มีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่มากกว่า ทำให้เข้าใจถึงลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตได้มากในขณะเดียวกันผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุน้อยก็มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้และประสบการณ์ในเรื่องอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เช่นกัน จึงทำให้อายุไม่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

2. สัญชาติ

การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตโดยจำแนกตามสัญชาติ พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีสัญชาติต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติต่างกันอาจมีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ในด้านวิชาการ และวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้ในเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงานโดยตรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีสัญชาติต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตต่างกัน ในด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ

ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านบุคลิกภาพ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านความคิดของเจตคติ ประสบการณ์ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจยอมก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากประสบการณ์นั้นๆ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจบุคคลก็จะเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นๆ (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์)) และผู้วิจัยคิดว่า ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกาและเกาหลี แต่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน และผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกา, เกาหลีและ สเปนไม่แตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ

ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติฟิลิปปินส์ มีระดับเจตคติแตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ ญี่ปุ่น, อเมริกาและ เกาหลี แต่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน และผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติ

ญี่ปุ่น, อเมริกา, เกาหลีและ สเปนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติเกาหลีที่มีความแตกต่างกับผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีสัญชาติสเปน จำของเอกทั้งนี้อาจเป็นเพราะชาวฟิลิปปินส์ และสเปนเป็นชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ไทยยังมีจำนวนน้อยกว่าสัญชาติอื่นๆ จึงทำให้รัฐจักอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยยังไม่ดีพอ จึงมีเจตคติแตกต่างจากสัญชาติอื่นๆ

3. ระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจมีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามการที่ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารชาวต่างชาติมีความรู้และประสบการณ์ในด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อยู่แล้ว จึงทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

4. อายุงานในองค์กร

การเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยจำแนกตามอายุงานในองค์กร พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีอายุงานในองค์กรต่างกันมีระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรต่างกันอาจมีผลต่อระดับเจตคติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีอายุงานในองค์กรน้อย อาจมีประสบการณ์การทำงานจากองค์กรอื่นมาก่อน จึงทำให้มีความรู้และประสบการณ์ด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี นอกจากนี้ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ยังเป็นอุตสาหกรรมแห่งเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารต้องใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อันที่แท้แล้วเป็นสิทธิ์และลิขสิทธิ์ และต้องขออนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 โดยส่วนใหญ่ พบว่าผู้บริหารชาวต่างชาติมีความต้องการให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความรู้ทางด้าน การติดต่อสื่อสาร ภาษาค่างประเทศและความรู้ทางด้าน การปฏิบัติให้

มากขึ้น โดยวิธีต่างๆ เช่น ให้มีการฝึกอบรม หรือมีการให้ทุนการศึกษาเพื่อไปฝึกฝนงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ภาครัฐและเอกชนควรให้ความร่วมมือกัน ในการจัดให้นักศึกษาสามารถฝึกงานในบริษัทได้มากกว่าในปัจจุบัน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตควรมีการพัฒนาความรวดเร็วในการทำงานให้สูงขึ้น เนื่องจากการผลิตปัจจุบันการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมโดยมากเป็นระบบสายผลิต ซึ่งในแต่ละสายการผลิตมีความเกี่ยวเนื่องกัน หากผลิตชิ้นส่วนไม่เสร็จตามกำหนด ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อสายการผลิตอื่นๆตามไปด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ควรฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในสภาพการต่างๆ และควรหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาการทำงาน หรือการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา

3. สถาบันการศึกษาควรเพิ่มงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือใหม่ๆในการเรียนการสอน หรือมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้กับนักศึกษาในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเชิญวิทยากรจากภาครัฐบาล หรือเอกชนมาให้ความรู้เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในด้านพฤติกรรมการทำงานที่ดีให้กับนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในการทำงาน การส่งมอบงานตามกำหนด

4. ผู้บริหารชาวต่างชาติมีความต้องการให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควรมีความรู้เพิ่มเติมด้านการซ่อมบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานด้าน computer และสามารถป้องกันกำจัดไวรัส computer ได้

5. บริษัทควรทบทวนนโยบายเรื่องกฎระเบียบในการทำงาน โดยนำเอาเรื่องการเสริมแรงเข้ามาช่วยเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของการเสริมแรงทางบวก อันได้แก่รางวัล เมื่อมีการปฏิบัติงานได้ผลดีตามเป้าหมาย และการเสริมแรงทางลบ ได้แก่การลงโทษ เช่นการลงโทษเมื่อมีการทำผิดระเบียบวินัย

6. บริษัทควรมีการทำความเข้าใจ หรือสื่อสารเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในด้านของเป้าหมายการปฏิบัติงานว่าเป้าหมายที่สำคัญที่บริษัทต้องการคืออะไร เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตได้ยึดเป็นหลัก และแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น เช่น รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เพราะอาจจะมีเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะทราบถึงระดับเจตคติและผลที่ได้ไปพัฒนาทักษะของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อระดับเจตคติของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูลนี้ออก และต้องอ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ กานนชัย.2541. “ความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ .มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กীরดี บุญเจือ. 2519. จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- โกวิทย์ วรพิพัฒน์. 2529. “อาชีวศึกษา-ทางที่มองเห็น.” วารสารอาชีวศึกษา.
- เกวลิน ธัญญาวาส .2546. “ศึกษาเจตคติของผู้ประกอบการสถานบริการน้ำมันในเขต กรุงเทพ มหา นครและปริมณฑลที่มีคือน้ำมันไบโอดีเซล”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ซัดติยา วรรณสุด. 2516. “ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ”. กรุงเทพฯ : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จระไน แกนโกศล .2529. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 10. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธราช.
- จำลอง เงินดี. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2531. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ชม ภูมิภาค. 2516. หลักการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชกาธิป เกียรติคุริยะกุล. 2544. “การสำรวจทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ที่มีต่อช่างเทคนิคไทย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ สีนสวัสดิ์. 2518. จิตวิทยาทางการเมือง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ .2536. “วิชาชีพนิยมของระบบราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว: วิวัฒนาการและผลกระทบต่อสังคมไทย ”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. 2538. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- ชารา บัวคำศรี. 2540. ลำพูนใต้เงาอุตสาหกรรม. คณะกรรมการณรงค์ป้องกันภัยจากสารเคมี .
- ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจักษ์ และศรีสง่า วรรณสุด.2524. จิตวิทยาธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โคมทอง.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นจนกว่า นภา แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
- นพมาศ ชีรวสิน . 2539. จิตวิทยาสังคมกับชีวิต . สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .

นิพนธ์ สุขไชยะ. 2543. “คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ”.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

บุคลิกภาพเชิงอุตสาหกรรม .[online].Available : [http:// dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap3.html](http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap3.html)

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์. 2531. การวิเคราะห์ความแปรปรวน : ประยุกต์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์. 2540.ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์. 2545. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.

ปภาวดี คุลยจินดา .2527. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร .กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ประคอง วันงาม. 2545. “คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ทักษะจิต : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทักษะจิต : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประมวล เสนาฤทธิ. 2430. เมื่อนายจ้างเปิดใจ มีอะไรให้คิดบ้าง. กรุงเทพฯ: บรรณาการพิมพ์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2526. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สารเศรษฐ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวง ม่วงงาม .2546. “ความคิดเห็นของผู้บริหาร ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าการนี้โดยทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างถึงถึงเจ้าคุณพระคุณศรีที่มอบนำไปใช้

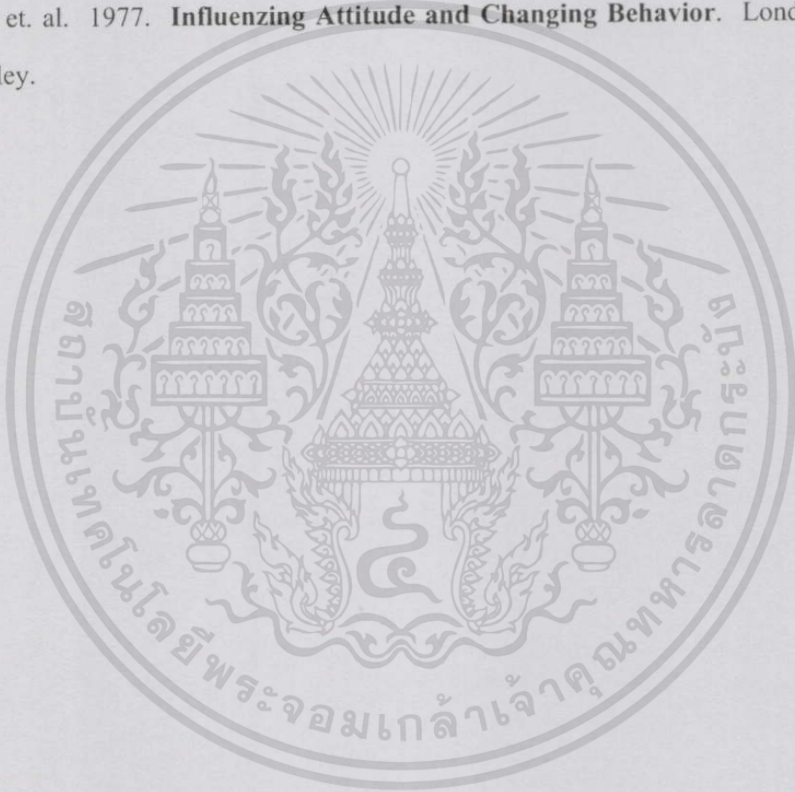
รชนี लाखโรจน์. 2525. คหกรรมศาสตร์ทั่วไป เล่ม 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เรื่องยศ นันทเสน. 2531. "ทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน ของ สหกรณ์เกษตร". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรางคณา จันทเลิศ .2544 . "เจตคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ใช้ระบบ HACCP: ศึกษาบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด". วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วีระยุทธ เศรษฐเสถียร.2535 . "ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติใน เขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ". วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิไลลักษณ์ ชมภูศรี. 2544. "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม การท่องเที่ยวเชิง นิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย". วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิทย์ วิศทเวทย์.2528. จริยศาสตร์เบื้องต้น .กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.ชุดบทความประกอบการ สัมมนา เรื่อง "จริยธรรมในวิชาชีพ"
- วัฒนา ศรีศักดิ์วาจา. 2534. จิตวิทยาทัศนคติ. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนคริ นทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศรัณย์ สิงห์หน. -2539. "ความรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการเผยแพร่ แนวความ คิดเรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์". วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการ ประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ . [online]. Available: www.dmsc.moph.go.th/cleangov/knowledge/Ethics.stm - 16
- ส. เสถบุตร .2536. *New Modal English-Thai Dictionary* . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน . พิมพ์ครั้งที่ 1 . พิษณุวิสูตร.
- เสรีวงษ์มณฑา.2529.หลักและทฤษฎีการสื่อสารหน่วยที่12.นันทบุรีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- สุชาญ โกสิน. 2523. "การสำรวจทัศนคติ/การสำรวจความคิดเห็น". วารสารบริหารคน.
- สุชา จันท์ธอม .2417. จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2523. ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภา ศิริमानนท์.2530. จริยธรรมของหนังสือพิมพ์ . กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- สุนีย์ อัมพร .2545 . "ศึกษาเจตคติที่มีต่อการนำเทคนิคบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management – TQM) มาใช้ในองค์กร". วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ซึ่งหากท่านมีข้อผิดพลาด และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- อุไรวรรณ กองเกียรติวิชัย .2545 . “ศึกษาเจตคติของพนักงาน ที่มีต่อการเพิ่มความได้เปรียบ ในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เอนกกุล กริแสง. 2521. จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. พิชญโลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก.
- อานนท์ นาวารักษ์ .2545 . “ศึกษาเจตคติและการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำระบบ บำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุง : ศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน รถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อภา ภมรบุตร. 2524. จิตวิทยาในการปกครอง .กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย.[online] .Available :
http://www.thaifita.com/thaifita/Portals/0/File/ascn_electronictth.doc
- Allport, G. 1953. **Handbook of Social Psychology**. Worcester : Clark University Press.
- Brolin. D.E. 1984. **Career Education for Special Needs Students**. The International.
- Carter V. Good. 1973. **Dictionary of education**. New York : Mcgrow hillbook.
- Coon, D. 1998. **Introduction to Psychology : Exploration and Application**. 8th ed.
 Brooks : Cole.
- Encyclopeda of Eduction. 2 ed. T. 1994. **Huson and T.N Postlchiwac (cds)**.
 Oxford : Elsevier Science.
- Feldman, R.S. 1998. **Social Psychology**. 2nd ed. New York : Prentice-Hall.
- Gary, J. 1992. **Organizational Behavior : Understanding Life at Work**. 3rd ed. New York :
 Harper Collins.
- Good, V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Hilgard, Emert R. 1976. **Introduction to psychology**. New York : Harcourts.
 Brance and world.
- Jacobus, G. 2000. “Effective Food Supply Chain Generating, Modelling and Evaluating Supply Chain Scenarios.” Ph.D. Thesis, Wageningen University.
- Katz, E. 1960. “The Functional Approach to the Study of Attitudes.” **Public Opinion Quarterly**. (24) : 163-204.
- Kendle, H. 1963. **Basic Psychology**. New York : Appleton Century Crofts Company C. ด้านการค้า
- McDavid, J.W. and Harrari, H. 1968. **Social Psychology : Individuals Groups and Societies**.
 New York : Harper & Row.

- Mc Connell, J.V. 1974. **Understanding Human Behavior**. New York : Holt, Rine Hart and Wilston.
- Morgan, C.T. 1979. **Introduction to Psychology**. 6th ed. Tokyo : Mcgrow – Hill, Kogakusha.
- Morris, C.G. 1979. **Psychology**. 3rd ed. New York : Prenyice.
- Oxford, .1989. **Advanced Learner's Dictionary** (Oxford: Oxford University Press,
- Plotnik, R. 1999. **Introduction to Psychology**. 5th ed. Belmonth : Wadsworth.
- Thurstone, L. L. 1967. **Attitude Theory and Measurement**. New York : John Wiley & Son.
- Wilburt, E. 1970. **The Profession: Roles and Rules** .New York: Russel Sage.
- Foundatiob, T.H. Silcock (ed.), **Professional Structure in South East Asia** .
- Zimbabo, G. et. al. 1977. **Influencing Attitude and Changing Behavior**. London : Addison Wesley.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The inquiry form put together the research

On

**The attitude of the foreigner executive toward the production operator of
The electronics in Thailand**

Explanation

This inquiry form is a research put together the thesis of the degree leading Master of Science, department of the Industrial Management, King Mongkut's Institute of Technology, Latkrabang with the purpose to study foreign manager's attitudes toward production operators of electronics industrial in Thailand.

Therefore, your kind cooperative for the actual answers to this inquiry form will be require. The information you gave will be confidently kept and will not affect to you or your work unit at all.

This is due to the information proposed in overall, it was not propose to the individual and it is for the research benefits only.

The inquiry form consists of 3 parts

Part 1: It was a general information inquiry regarded the independent variable on personal factors such as Gender, Age, Nationality, Level of education and period working in organization.

Part 2: It was the inquiry form about the foreigner executive's attitude of the electronics industrial in Thailand toward the entirely staffs on 4 sides that was technical, vocational, personality and the morality.

part 3: It was the inquiry form about the general opinion toward the staffs as an open end form. The respondents to express their opinion and other recommendations that should be adjusted and additional development as ever. If is a tendency on the staff development of the electronics industrial in Thailand.

Kindly answer the entire form and as actual as possible, any failed to do so causing the research incomplete.

Thank you very much for your kind cooperative,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Miss Wilai Songsangjan

Researcher

The attitude of the foreigner executive toward the production operator of The electronics in Thailand

Part one Respondent's Personal Information

Please tick on the circle only one choice you select.

1. Age

- 20-30 years More than 30-40 years
 More than 40-50 years More than 50 years

2. Gender

- Male Female

3. Your Highest Level of Education

- Lower than Bachelor 's Degree Bachelor 's Degree
 Higher than Bachelor 's Degree

4. Nationality (Please specify).....

5. How long have you been working in this Organization?

- 1-5 years More than 5-10 years
 More than 10-15 years More than 15 years

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Part 2: Foreigner executive's opinion

Please tick on the circle only one choice you select.

2.1 The technical

	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
The operators 's performance.	<input checked="" type="checkbox"/>				
1. Proposed report accurately.					
2. Rapid performance and work competence to meet the work targeted requirement on schedule.					
3. Able to collect the data and summarized the matters that benefited to the work.					
4. Attention to details and careful.					
5. Able to solve the problems from the work performance.					
6. Able to propose the new form on the report prepared to the immediate superior.					
7. Foreign language speaking for communication in the staff's organization					
8. Foreign language reading for communication in the staff's organization					
9. Foreign language writing for communication in the staff's organization					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์และใช้เฉพาะในองค์กรศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ทำการตีพิมพ์ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
The operators 's performance.					
10. Foreign language listening for communication in the staff's organization					
11. Foreign language sequences for communication in the staff's organization					
12. Foreign language reporting for communication in the staff's organization					
13. Able to apply the computer in a various manners.					
14. Able to repair , maintenance the computer usage.					
15. Able to bring a various information to be benefited on the committee's activity planning .					
16. Able to bring a various information to be benefited on the correct decision making.					
17. Able to protect the computer - viruses.					
18. Able to analyzed and performance.					
19. Able to create overall benefits as the main.					
20. Teamwork skilled.					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 The Vocational

The operators 's performance.	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
1. In depth of vocational knowledge and ability that Corresponding to the responsible work.					
2. Work performance methods on the responsible job.					
3. Specific technical terms on the specific responsible job.					
4. Technical equipment technology usage on the responsible job.					
5. Properly work tool selected to meet the nature of work.					
6. Able to work analyzed along with the efficient responsible expanding.					
7. Sensible and able to a well manage the risk that may happened in the plant.					
8. Able to communicate.					
9. Work skilled as a good sample to the workmates					
10. Able to plan the work.					
11. Often studies the new technique.					
12. Able to a successful performance by the objective.					
13. Assigned the appropriated to the other to responsible.					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ทำกรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
The operators 's performance.					
14. Quickly solved the work problem.					
15. Able to transfer knowledge for colleague.					
16. Able to responsible additional assigned work beside duty work.					

2.3 The personality

	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
The operators 's performance.					
1. Able to build morale and courage to the workmate together reach the targeted.					
2. Able to coordinate and work with the others at any occasion.					
3. Respect and accept the workmate's opinion and the immediate superior.					
4. Able to manage with the contradicion that could happened at any circumstances.					
5. Good to conduct, to mild gentle.					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
The operators 's performance.					
6. Quickly and correctly solved the problems .					
7. Enthusiastically , progress and always paid attention learning.					
8. Properly dress					
9. Discipline					
10. Vision					
11. Able to control emotion in any situation .					
12. Self confidence.					
13. To observation , to find everything 's answer.					
14. Leadership.					
15. Able to adapt to work environment.					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 The moral and ethical behavior

The operators 's performance.	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
1. Industrious.					
2. Honest to organization.					
3. Reliability level on job responsible.					
4. Honest to the responsible work.					
5. Fairness, no segregation.					
6. Good attitude to work and code of conduct on the vocational performing.					
7. Followed the regulation and obey the immediate superior.					
8. Punctually.					
9. Regularity work with no absent.					
10. Rectitude deposition along with the social criterion.					
11. Overall benefits as the main.					
12. Rights respected on the other's opinion.					
13. Accept the different thoughts.					
14. Support and promote the organization's strength					
15. Faithfully on the opinion expressed toward the organization and social					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตาม อีกทั้งยังสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The operators 's performance.	Very Good	Good	Fair	Poor	Very poor
16. Able to join the useful activity , dedicate for society.					
17. Able to response a job perfect.					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Part 3 The comment of Foreign Manager' s Attitudes towards the production operators of the electronics industrial in Thailand.

You comment to improve working efficacy of Thai operator

3.1 The technical component, which the respondents had toward the production operators of the electronics industrial in Thailand.

.....

.....

.....

3.2 The Vocational component, which the respondents had toward the production operators of the electronics industrial in Thailand.

.....

.....

.....

3.3 The personality component, which the respondents had toward the production operators of the electronics industrial in Thailand.

.....

.....

.....

3.4 The moral and ethical behavior component, which the respondents had toward the production operators of the electronics industrial in Thailand.

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THANK YOU



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง

เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิจัยเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงเจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆต่อท่าน และหน่วยงาน ของท่าน แต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าสนใจในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

ตอนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีต่อพนักงานทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้าน บุคลิกภาพ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตอนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นทั่วไปที่มีต่อพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะได้มีการ ปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ในประเทศไทย

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อเนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียง ข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์และขอให้ท่านตอบตรงกับความ เป็นจริง มากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น นางสาววิไล ส่องแสงจันทร์ โยชนด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เจตคติของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ของผู้บริหารชาวต่างชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. อายุ

() 20-30 ปี () มากกว่า30-40 ปี () มากกว่า40-50 ปี () มากกว่า50 ปีขึ้นไป

2. เพศ

() ชาย () หญิง

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. สัญชาติ.....

5. ท่านได้ปฏิบัติงานในบริษัทมาแล้วเป็นระยะเวลาเท่าใด

() 1-5 ปี () มากกว่า 5-10 ปี () มากกว่า10-15 ปี () มากกว่า15 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารชาวต่างชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับประเด็นเจตคติของท่าน มากที่สุด เพียงข้อเดียว

2.1 ด้านวิชาการ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
1. การนำเสนอรายงานที่ถูกต้องแม่นยำ					
2. ความรวดเร็วในการทำงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ในเวลาที่กำหนด					
3. สามารถรวบรวมข้อมูลและ สรุปสาระที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
4. ความละเอียดรอบคอบ ความระมัดระวังในการทำรายงาน					
5. ความสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้					
6. สามารถนำเสนอรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดทำรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้					
7. การพูดภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					
8. การอ่านภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					
9. การเขียนภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ของผู้อื่นทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
10. การฟังภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					
11. การจัดลำดับเรื่องภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					
12. การจัดทำรายงานภาษาต่างประเทศที่ใช้สื่อสารในองค์กรของพนักงาน					
13. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ Computer ได้หลายลักษณะงาน					
14. สามารถซ่อมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานด้าน Computer ได้					
15. มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ในการวางแผนกิจกรรมการทำงาน					
16. มีความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
17. มีความสามารถในการป้องกันกำจัดไวรัสคอมพิวเตอร์					
18. มีความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ และประเมินผล					
19. ใช้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ					
20. มีทักษะการทำงานเป็นทีม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ด้านวิชาชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
1. มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในสาขาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ					
2. มีความรู้ความสามารถด้านขั้นตอนวิธีทำงานในงานที่รับผิดชอบ					
3. มีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะทางเฉพาะอย่างในงานที่รับผิดชอบ					
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือเทคนิคต่างๆ ในงานที่รับผิดชอบ					
5. มีความสามารถเลือกใช้วัสดุเครื่องมือในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน					
6. สามารถวิเคราะห์การทำงานตลอดจนขยายความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. มีสติและความสามารถที่จะจัดการกับภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงงาน ได้อย่างดี					
8. มีความสามารถด้านการสื่อสารทำความเข้าใจ					
9. มีทักษะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
10. มีความสามารถในการวางแผนงาน					
11. ศึกษาเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ					
12. สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตาม					
วัตถุประสงค์เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า					
ไม่รวมมอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบได้อย่าง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้					
เหมาะสม					

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
14. มีความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
15. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้					
16. สามารถรับผิดชอบทำงานอื่นๆที่รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่					

2.3 ด้านบุคลิกภาพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
1. มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
2. สามารถประสานงานและทำงานกับผู้อื่นได้ ทุกโอกาส					
3. ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4. มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์					
5. มีความประพฤติดี พุดจาสุภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
6. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วมีความถูกต้อง					
7. กระตือรือร้น รักความก้าวหน้า ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ					
8. แต่งกายเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมฤดูกาลเทศะ					
9. มีความเป็นระเบียบวินัย					
10. มีวิสัยทัศน์					
11. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์					
12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
13. เป็นคนช่างสังเกต ช่างแสวงหาคำตอบในทุกๆอย่าง					
14. มีลักษณะเป็นผู้นำ					
15. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
1. มีความขยันหมั่นเพียร					
2. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
3. มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ในหน่วยงานจนเป็นที่ไว้วางใจ					
4. ความซื่อสัตย์ต่อน้ำที่ความรับผิดชอบ					
5. มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก					
6. มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีจริยบรรณ ในการประกอบวิชาชีพ					
7. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา					
8. มีความตรงต่อเวลา					
9. มาทำงานตลอดสัปดาห์เสมอ โดยไม่ขาดงาน					
10. มีความประพฤติถูกต้องตามหลักธรรมตลอดจนกฎเกณฑ์ทางสังคม					
11. ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่					
12. การเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น					
13. การยอมรับความแตกต่างทางความคิด					
14. สนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร					
15. มีความสุจริตในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของศูนย์ประเมินผลอาชีวศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าวิธีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
และสังคม

การทำงานของพนักงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีมาก
16. มีการเข้าร่วมกิจกรรมทำประโยชน์ อุทิศตนเพื่อสังคม					
17. สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นทั่วไปของผู้บริหารชาวต่างชาติที่มีต่อพนักงานไทย

ในความคิดของท่านพนักงานไทยยังมีข้อปรับปรุงใดที่ท่านคิดว่าสมควรได้รับการแก้ไข เพื่อให้ธุรกิจของท่านประสบผลสำเร็จ

3.1 ด้านวิชาการที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

3.2 ด้านวิชาชีพที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

3.3 ด้านบุคลิกภาพที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

3.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตของประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทฯ ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ยืนยันด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาก่อน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาว วิไล ส่องแสงจันทร์

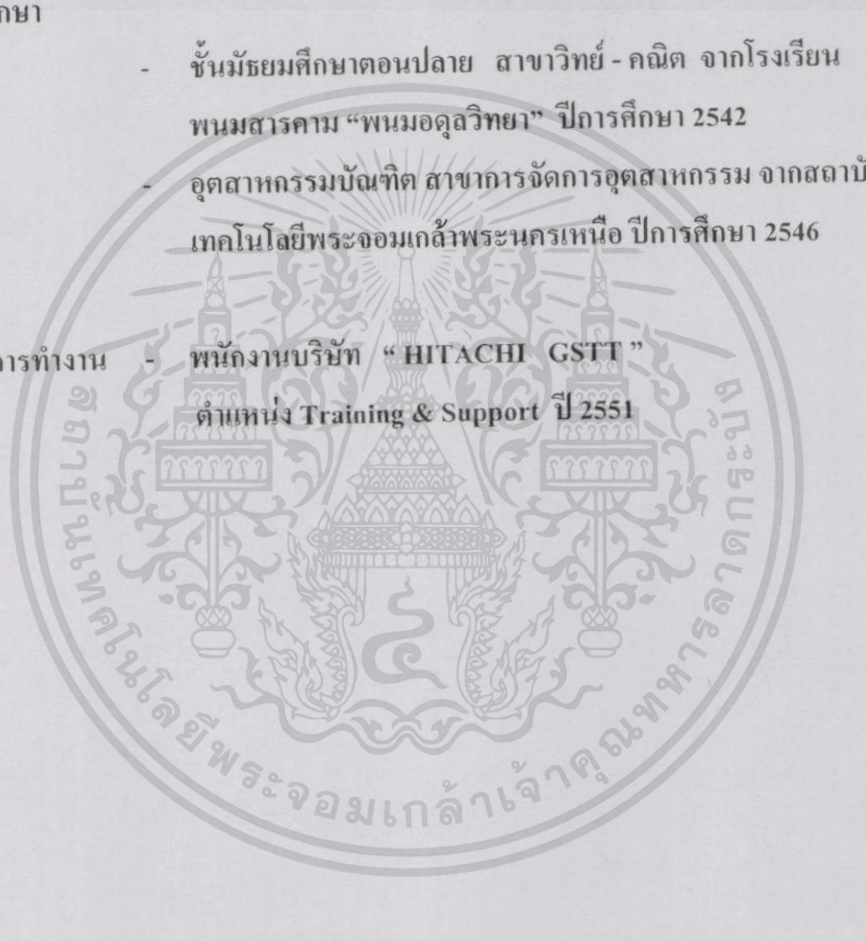
วันเดือนปีเกิด 31 มีนาคม 2525

ประวัติการศึกษา

- ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สาขาวิทย์-คณิต จากโรงเรียน
พนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” ปีการศึกษา 2542
- อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม จากสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2546

ประวัติการทำงาน

- พนักงานบริษัท “HITACHI GSTT”
ตำแหน่ง Training & Support ปี 2551



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้