

การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาววิไลลักษณ์ พิณบุญภากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2546

วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร. (2546), การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน
อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการ
แนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่
ปรึกษาสารนิพนธ์ : ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน
อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงาน
ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน
ประชากรเป้าหมายเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 185 คน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน แบบสอบถามเจตคติที่มี
ต่องาน และแบบสอบถามบุคลิกภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติที่มีต่องานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเจตคติที่มีต่อ
งานรายด้านพบว่า เจตคติที่มีต่องานด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพ
กับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ และ
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. เจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตามระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับ
พนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น เจตคติที่มีต่องานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความ
ผูกมัดตนเองต่อครอบครัว และความวิตกกังวลในอาชีพ ของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF CAREER ATTITUDES OF EMPLOYEES OF A PRIVATE CHEMICAL
INDUSTRY IN BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

MISS WILAILUX PINIJBOONPAKORN

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology

At Srinakharinwirot University

May 2003

Wilailux Pinijboonprkorn. (2003). *A Study of Career Attitudes of Employees of A Private Chemical Industry Company In Bangkok*. Master Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Graduate School : Srinakharinwirot University. Master Project Advisor : Prof.Dr.Pongpan Kirdpitak.

The purpose of this research was to investigate the career attitudes of employees of a private chemical industry company in Bangkok. The population of the study were 300 employees of a private chemical industry company in Bangkok. The target population were 185 employees who volunteered to complete the research questionnaires. The research instruments were the questionnaire of a personal information of the employees, a career attitudes questionnaire and a personality questionnaire. Means, standard deviation, t-test and One-way Analysis of Variance were used to analyze the data.

The results of the study were as follows :

1. The employees' career attitudes were average. Beside, the employees' career attitude mean scores measuring : " the job satisfaction," " the work involvement," " the worker interpersonal relationship," " the family involvement," " the career anxieties," and " the obstacles existed in a particular work environment" were average.

2. No significant differences in the employees' career attitudes were found when grouped according to the differences in age levels, educational levels, the employees' positions, work experiences, marriage status, and personality types. Besides, significant differences in the career attitude scales measuring " the worker interpersonal relationship," " the family involvement," and " the career anxieties" of the employees were found when grouped according to the differences of their educational levels: undergraduate and graduated levels at .05 level.

การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาววิไลลักษณ์ พิณบุญภากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

..... กรรมการ
(อาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จ โดยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และอาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณมหาปรี โกเตอร์ ผู้ที่ชี้แนะผู้วิจัยให้ศึกษาต่อพร้อมทั้งมอบโอกาสผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมบริษัทที่ให้ความร่วมมือ กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยเสมอมา รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนวที่ให้กำลังใจและแสดงความห่วงใยผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่ผู้อ่านได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีแด่ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย ตลอดจนครู – อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และปลูกฝังคุณงามความดี ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ ความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาตราบเท่าทุกวันนี้

วิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ	10
	ความหมายของเจตคติ	10
	องค์ประกอบของเจตคติ	13
	การเกิดเจตคติ	15
	ลักษณะของเจตคติ	17
	การวัดเจตคติ	18
	มาตรวัดเจตคติ	20
	ประโยชน์ของเจตคติ	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่องาน	25
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล	26
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	30
	ความหมายของบุคลิกภาพ	30
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ	31
	องค์ประกอบของบุคลิกภาพ	32
	รูปแบบของบุคลิกภาพ	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	36

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3	37
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	37
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	37
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5	54
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	54
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	54
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	56
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการทำศึกษาค้นคว้า	70
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน	83
ภาคผนวก ง ตารางแสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถาม	88
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	95

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน	46
2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ระดับอายุ.....	48
3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	49
4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ระดับพนักงาน	50
5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	51
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม สถานภาพ	52
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม บุคลิกภาพ.....	53
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน.....	81
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน	82
10	เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม อายุ.....	84
11	เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม ระดับพนักงาน.....	85
12	เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	86
13	เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส	87
14	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในงาน	89
15	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านความผูกพันในงาน	90
16	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร	91
17	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	92
18	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านความวิตกกังวลในอาชีพ	93
19	แสดงค่าเฉลี่ยรายชื่อแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน.....	94

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า	8
2 รูปสามเหลี่ยมแสดงองค์ประกอบของเจตคติ.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในสังคมย่อมจะเกิดขึ้นจากการนำปัจจัยทางการบริหารมาดำเนินการให้ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในบรรดาปัจจัยเหล่านั้น “คน” นับเป็นปัจจัยบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 2) ถ้าสามารถบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ การบริหารงานด้านต่างๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ในการที่จะบริหารคนมักจะมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากมายในด้านต่างๆ องค์กรประกอบหนึ่งในความแตกต่างเหล่านั้นคือ เจตคติ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ เลียนแบบ เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนอาจเกิดขึ้นจากความมีจิตสำนึกอย่างบริบูรณ์หรือปราศจากจิตสำนึกก็ได้ เจตคติยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่างๆ ด้วยคำพูด สีหน้า ท่าทางพอใจ ไม่พอใจ เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ถ้าคนเรามีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใด เขาจะยึดมั่นต่อความรู้สึกนั้น ถ้าต้องการให้เขาเปลี่ยนแปลงความรู้สึกต้องอาศัยเวลาและชี้แจงด้วยเหตุผล ให้ได้ประสบการณ์ด้วยตนเอง เจตคติมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตประจำวัน ในวันๆ หนึ่งเราต้องมีสัมพันธ์กับบุคคลต่าง หากความคิดเห็นหรือเจตคติของเราไม่ยอมรับบุคคลใด เราจะไม่อยากคบหาสมาคมด้วย คนที่มีเจตคติไม่ดีอาจทำให้เขาเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย ส่วนคนที่มีความเจตคติที่ดี จะเป็นผู้มีความสุขกายสุขใจ (อัญชลี แจ่มเจริญ. 2530 : 24)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเจตคติของบุคคลในสังคม องค์กรใดที่มีพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมเป็นการคาดคะเนได้ว่าองค์กรนั้นน่าจะประสบความสำเร็จในการบริหารบุคคล เพราะเจตคติมีผลโดยตรงต่อสัมพันธภาพของบุคคลภายในองค์กรและต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่จะเสริมสร้างเกิดเจตคติที่ดีงามและถูกต้องในตัวบุคคลที่ทำงานกัน

นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานก็มีความสอดคล้องกับเจตคติของพนักงาน จะเห็นได้จากการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรได้กำหนดลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการขององค์กรรวม 4 ด้าน คือ ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) คุณค่าและ เจตคติ (Values and Attitude) และลักษณะทางชีวสังคม (Biographical Characteristics) ซึ่งบุคคลที่องค์กรมีความต้องการควรจะต้องมีลักษณะทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาเป็นไปในทางบวก (Robbins. 1993 : 26)

บุคคลที่มีเจตคติทางบวก(Positive Attitude) ต่องานของเขาเป็นไปในทางบวก ย่อมทำให้เขาอยากที่จะปฏิบัติงาน ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความผูกพันต่องานและองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสภาพจิตใจของเขาด้วย ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีเจตคติต่องานหรือการทำงานในทางลบ (Negative Attitude) บุคคลนั้นจะแสดงออกต่องานที่เขาทำไปในทางลบ หรือไม่พอใจ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย เกิดความเบื่อหน่าย หลีกหนี (Robbins. 1993 : 28) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของ อาร์ เพชรผุด (2526 : 117) ที่ศึกษาพบว่า คนงานที่มีเจตคติที่ไม่ดีและไม่มีความพึงพอใจในงานของตนเองมีแนวโน้มที่จะหยุดงานมากกว่าคนงานที่มีเจตคติที่ดี ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้การพัฒนาหน่วยงานเป็นไปอย่างล่าช้าและสูญเสียทรัพยากรในการบริหารไปโดยเปล่าประโยชน์

ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เข้าสู่ระบบการค้าระหว่างประเทศที่มีลักษณะเกี่ยวพันกันทั้งโลก “Globalization” การดำเนินธุรกิจจะต้องอาศัยความรวดเร็ว ลดต้นทุนการผลิต และกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อชิงความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โยกย้าย ถ่ายโอนพนักงาน ลดจำนวนพนักงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารแบบใหม่ที่เน้นถึงความรวดเร็ว ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน การปรับสภาพองค์กรดังกล่าวทำให้พนักงานหรือลูกจ้างต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ผลที่ตามมาทำให้พนักงานเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสภาวะทางจิตใจหรือสภาพอารมณ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งของเจตคติ (Affective Component or Feeling Component) ซึ่งความรู้สึกไม่ดีที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดเจตคติต่องานในด้านลบ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้ขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย (ศักดิ์ สุนทรณ. 2531 : 5)

การขาดงานของพนักงาน การมาทำงานสาย พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่ให้ความร่วมมือ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลมาจากการมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นโดยเฉพาะพนักงานในหน่วยงานเอกชนที่สถานะไม่มั่นคงเท่ากับหน่วยงานรัฐบาล การให้ออกจากงานไม่มีขั้นตอนสลับซับซ้อนมากนัก ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงาน พบ.2535 มาตรา 119 นั้น ถ้าลูกจ้างกระทำผิดซึ่งอยู่ในข่ายข้อกำหนดมาตราดังกล่าว ก็สามารถปลดลูกจ้างออกได้โดยมิต้องจ่ายค่าชดเชย เช่นกรณีขาดงาน 3 วันติดต่อกัน (ไม่นับวันหยุดราชการ) โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรก็ถูกให้ออกได้ (พร้อมพร อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2544 : 3)

หน่วยงานที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นเครือข่ายองค์กรเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีที่มีมาตรการและนโยบายที่เคร่งครัดกับการควบคุมพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างเอกชนชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ก่อตั้งขึ้นเพราะเล็งเห็นถึงปัญหาในวงการ

อุตสาหกรรมไทยที่ขาดแคลนเคมีภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิตขั้นพื้นฐาน (Basic Products) ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตอุตสาหกรรมขั้นปลาย (End Products) ได้แก่ โซเดียมไฮดรอกไซด์ หรือโซดาไฟ โปแตสเซียมไฮดรอกไซด์ โปแตสเซียมคาร์บอเนต คลอรีนเหลว แก๊สคลอรีน ปูนคลอรีนเม็ดความเข้มข้นสูง โซเดียมไฮโปคลอไรต์ ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านี้เป็นเคมีพื้นฐานในการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ และยังใช้ประโยชน์ในการทำลายจุลินทรีย์รา ที่เป็นเชื้อโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสระว่ายน้ำ การกำจัดปฏิกูล การทำความสะอาดห้องน้ำ เครื่องสุขภัณฑ์ เคมีภัณฑ์พื้นฐานดังกล่าวประเทศไทยต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศปีละหลายพันล้านบาท ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้งทำให้ประเทศไทยต้องเสียดุลการค้ากับต่างประเทศเสมอมา ผลจากการสำรวจพบว่าประเทศไทยมีแหล่งวัตถุดิบมากเพียงพอสำหรับการผลิตเคมีภัณฑ์ต่างๆได้ พร้อมมีบุคลากรที่มีคุณภาพสนับสนุนการดำเนินงาน จึงได้มีการจัดตั้งบริษัทอุตสาหกรรมเคมีขึ้นโดย ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้ประกอบอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีพื้นฐาน โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยจากประเทศญี่ปุ่นสามารถผลิตเคมีภัณฑ์พื้นฐานต่างๆที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลออกสู่ตลาดได้ในปี พ.ศ. 2509 (กองงานพัฒนาเศรษฐกิจสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545:4)

แต่เนื่องจากประเทศไทยประสบกับสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำตั้งแต่ พ.ศ. 2539 ประกอบกับรัฐบาลไทย ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติให้นักลงทุนชาวต่างประเทศถือหุ้นในบริษัทของคนไทยได้เกินกว่าร้อยละ 50 โดยที่ยังได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย บริษัทในอุตสาหกรรมเคมีส่วนใหญ่จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารมีการขายหุ้นให้ชาวต่างประเทศ เปลี่ยนแปลงเป็นบริษัทข้ามชาติโดยยังคงประกอบอุตสาหกรรมทางด้านเคมีพื้นฐาน ภายใต้นโยบายการบริหารที่มีชาวต่างประเทศเป็นผู้บริหาร จากสภาพการที่บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจากบริษัทร่วมทุนเป็นบริษัทข้ามชาติทำให้โครงสร้างภายในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง มีการโยกย้ายถ่ายโอนพนักงาน มีการปลดคนงานออก ซึ่งสภาวะการที่เกิดขึ้นในบริษัททำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวและมีความเครียด ความวิตกกังวลเกิดขึ้น จะเห็นได้จากการที่พนักงานมีการขาดงานมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่าย ไม่กล้าตัดสินใจต่องานที่ตนรับผิดชอบ รู้สึกถึงความไม่มั่นคง ขาดความกระตือรือร้น (กองงานพัฒนาเศรษฐกิจสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545 : 5)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ในสภาพการณ์ดังกล่าวในด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร ความผูกมัดตัวเองกับครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ทราบถึงภาพรวมเจตคติที่มีต่องานของ

พนักงาน เพื่อเป็นการหาแนวทางส่งเสริมเจตคติที่ดีและลดเจตคติที่ไม่ดีของพนักงาน อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของพนักงานและหน่วยงานให้สามารถดำเนินธุรกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในหน่วยงานเอกชน ตลอดจนจะทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพต่างกัน จะมีเจตคติที่มีต่องานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดและจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานของหน่วยงานเอกชนนั้นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป จำนวน 300 คน

2. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไปจำนวน 185 คนที่ได้มาจากประชากรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ระดับอายุ แบ่งเป็น 4 ระดับ

- 3.1.1.1ต่ำกว่า 25 ปี
- 3.1.1.225-29 ปี
- 3.1.1.330-40 ปี
- 3.1.1.4มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
- 3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ
 - 3.1.2.1ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.1.2.2ปริญญาตรีขึ้นไป
- 3.1.3 ระดับพนักงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ
 - 3.1.3.1 พนักงานระดับต้น ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยทั่วไปที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการจัดการเกี่ยวกับระบบเอกสารในแผนกต่างๆ โดยทั่วไป
 - 3.1.3.2 พนักงานระดับกลาง ได้แก่ พนักงานระดับวิศวกร หัวหน้างาน ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
 - 3.1.3.3 พนักงานระดับสูง ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป หรือเทียบเท่า
- 3.1.4 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ
 - 3.1.4.1น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.1.4.25-10 ปี
 - 3.1.4.3มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
- 3.1.5 สถานภาพสมรส
 - 3.1.5.1โสด
 - 3.1.5.2สมรส
 - 3.1.5.3หม้าย หรือหย่าร้าง
- 3.1.6 บุคลิกภาพ
 - 3.1.6.1บุคลิกภาพเก็บตัว (Introvert)
 - 3.1.6.2บุคลิกภาพแสดงตัว (Extrovert)
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติที่มีต่องานของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่องานในด้านต่างๆทั้ง 6 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุขความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกเห็นชอบด้วยในการวางแผน นโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน และการประเมินผลของคณะผู้บริหาร พอใจในประสิทธิภาพและผลของการทำงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงาน มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะของงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถ บุคลิกภาพ ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความต้องการที่จะปฏิบัติงานของตนเอง

1.2 ความผูกพันในงาน (Work Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ทำงานตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยากจะรักษาไว้ซึ่งภาพพจน์ของหน่วยงานหรือบริษัทที่ตนเองสังกัดอยู่ และต้องการทำงานในบริษัทนี้ไปจนเกษียณอายุงาน

1.3 สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความผูกพัน ความใส่ใจ จริงใจ ความรู้สึกเป็นมิตร ระหว่างพนักงานด้วยกัน พนักงานกับผู้บังคับบัญชา และพนักงานกับองค์กร ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

1.4 ความผูกมัดตนเองกับครอบครัว (Family Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ต้องการจะอุทิศความทุ่มเททั้งกายและใจให้กับครอบครัวจนเป็นอุปสรรคในการทำงาน หรือรบกวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพลดลง ได้แก่ อุทิศเวลาให้กับครอบครัวมากจนไม่มีเวลาทำงาน และความเครียดที่เกิดจากปัญหาครอบครัวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นต้น

1.5 ความวิตกกังวลในอาชีพ (Career Worries) หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจ กังวลใจ อันเนื่องมาจาก งานที่ได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงานให้ไม่อยากทำงานหรือทำงานล่าช้ามีประสิทธิผลลดลง

1.6 สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน (Geographical Barriers) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม รวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ทำให้เกิดความไม่สบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การมีกฎเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปที่ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงาน

2. อายุ หมายถึง อายุตัวของพนักงาน โดยแบ่งช่วงอายุ ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี, 25-29 ปี, 30 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับหรือวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของพนักงานปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับพนักงาน หมายถึง ระดับชั้นของพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่พนักงานรับผิดชอบแบ่งเป็น 3 ระดับ

4.1 พนักงานระดับต้น ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกต่างๆโดยทั่วไป

4.2 พนักงานระดับกลาง ได้แก่ พนักงานระดับวิศวกร ในฝ่ายต่างๆที่มีอำนาจในการการตัดสินใจในขอบเขตงานของตนเอง หัวหน้างานในหน่วยปฏิบัติการ ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า

4.3 พนักงานระดับสูง ได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป หรือเทียบเท่า

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน เริ่มจากวันแรกจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะการเป็นโสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง ของพนักงาน

7. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่แสดงออกด้านการกระทำ และการแสดงความรู้สึกคิดเห็นของตนเอง ที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคลิกภาพเก็บตัว (Introvert) และบุคลิกภาพแสดงตัว (Extrovert)

7.1 บุคลิกภาพเก็บตัว หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่ไม่ชอบสังคมกับผู้อื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็น ไม่ชอบแสดงตัว ไม่ค่อยฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดติดกับความรู้สึกของตนเอง ทำงานต่างๆ ด้วยความระมัดระวัง ระแวงไม่กล้าตัดสินใจ กลัวความผิด

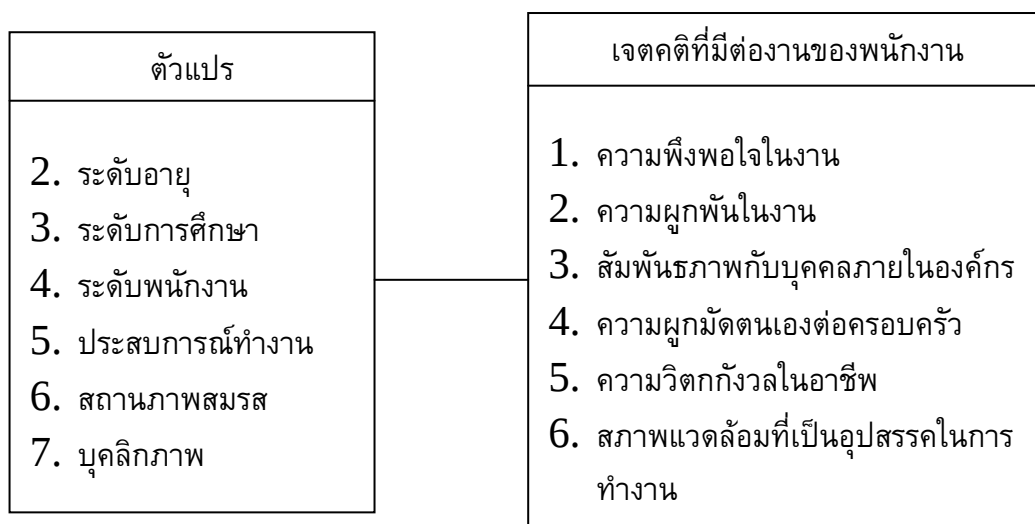
7.2 บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่สนใจต่อการข่าวสารต่างๆในบริษัท ชอบแสดงความคิดเห็น ช่างพูด ทำงานต่างๆได้รวดเร็ว ทำตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม แสดงออกโดยเปิดเผยว่าชอบหรือไม่ชอบ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท

8. บริษัทเอกชน หมายถึง บริษัทที่มีเจ้าของเป็นบุคคลทั่วไป ที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

9. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่บรรจุเป็นพนักงานประจำในบริษัทเอกชน

กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

เจตคติที่มีต่องานของพนักงานขึ้นอยู่กับ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน
ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจำแนกสาระสำคัญดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ
 - 1.1 ความหมายของเจตคติ
 - 1.2 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 1.3 การเกิดเจตคติ
 - 1.4 ลักษณะของเจตคติ
 - 1.5 การวัดเจตคติ
 - 1.6 มาตรวัดเจตคติ
 - 1.7 ประโยชน์ของเจตคติ
 - 1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่องาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล
 - 2.1 อายุ
 - 2.2 ระดับการศึกษา
 - 2.3 ระดับพนักงาน
 - 2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.5 สถานภาพ
 - 2.6 บุคลิกภาพ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

3.2 ปัจจัยที่ผลต่อบุคลิกภาพ

3.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

3.4 รูปแบบของบุคลิกภาพ

3.5 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

เจตคติ เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการตรงกับภาษาอังกฤษว่า **Attitude** มาจากคำว่า “**Aptus**” ในภาษาลาติน ซึ่งตรงกับคำว่าความเหมาะสม (Fitness) หรือการปรองดอง (Adaptedness) เจตคติ เป็นพฤติกรรมที่เตรียมพร้อมทางสมองในการที่จะกระทำ ซึ่งจะบ่งบอกถึงหน้าที่ของสภาวะจิตใจ หรือสภาพของอารมณ์ที่สลับซับซ้อน ก่อนที่คนเราจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา โดยส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับเจตคติที่จะคงไว้ซึ่งสิ่งที่ตนเองมีประสบการณ์มาก เพื่อที่จะรักษาเจตนาที่ถูกต้องไว้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า ความถูกต้องหรือไม่ถูกต้องเป็นอย่างไร ตามระดับความเชื่อถือหรือระดับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเห็นได้ว่าเจตคติเป็นพฤติกรรมภายในของคนเรา (ศักดิ์ สุนทรธณี. 2531 : 1)

1.1 ความหมายของเจตคติ

ฟรีดแมนและคณะ (Freedman and other. 1970:371) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาท อันก่อให้เกิดจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เคนด์เลอร์ (Kendler. 1974 : 671) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติหรือความพร้อมของแต่ละคนที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้าในสังคม ครอบครัว หรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคลหรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง การแสดงออกของเจตคติโดยอาศัยพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือแสดงออกในลักษณะฟัง

พอใจหรือเจตคติทางบวก และแสดงออกในลักษณะที่ไม่พึงพอใจเรียกว่า เจตคติทางลบและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

กูต (Good.1973 : 46) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งของ สถานการณ์หรือค่านิยม โดยปรกติจะแสดงออกพร้อมความรู้สึกและอารมณ์ เจตคติไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่อ้างอิงได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งที่เป็นพฤติกรรมทางภาษาและไม่ใช้ภาษา

กาเย่ (Gagne. 1977 : 219) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล เจตคติไม่ได้กำหนดการปฏิบัติที่เหมาะสม แต่ทำให้กลุ่มของการปฏิบัติ ในแต่ละบุคคลมีโอกาสเกิดขึ้นมากหรือน้อย เจตคติจึงเป็นแนวโน้มของการตอบสนอง หรือความพร้อมในการตอบสนองของบุคคล

อนาสตาซี (Anastasi. 1982 : 552) ได้สรุปว่า เจตคติเป็นความโน้มเอียงที่จะแสดงในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้นว่า กลุ่มชน ประเพณี หรือสถาบันต่างๆ

ซูชีฟ อ่อนโคสูง (2522 : 60) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง คือความพร้อมที่จะแสดงหรือตอบสนองความรู้สึกต่อวัตถุสิ่งของ คน หรือสิ่งกับอื่นๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ

ล้วน สายยศ (2536 : 2) ได้อธิบายว่า เจตคติเป็นความรู้สึกเชื่อศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้

ศักดิ์ สุนทรเมธี (2513 : 2-3) ได้กล่าวถึง ความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

1.เจตคติ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับมา

2.เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรมของคนเรา เจตคติ หมายถึงการเตรียมตัวหรือความพร้อมในการที่จะตอบสนองกล่าวคือ

3.1 เป็นการบ่งแสดงถึงการตอบสนองที่จะเกิดขึ้นภายในบุคคลนั้น ซึ่งจะยังไม่เกิดขึ้นทันทีทันใดและสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก การบ่งแสดงถึงการตอบสนอง อาจจะแสดงออกมาอย่างรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัว ทางด้านวาจาหรือจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย สิ่งที่แสดงออกแต่ละอย่างเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางเจตคติและแนวโน้มอื่นๆ ภายในตัวบุคคล

3.2 การตอบสนองทั้งหมดเป็นการแสดงออกโดยการกระตุ้นให้แสดงออก ซึ่งเจตคติอาจกระทำภายในหรือภายนอกบุคคลนั้น การกระตุ้นด้วยการพูดหรือวิธีอื่นๆ

3.3 การตอบสนองทั้งหมดเป็นผลของวิถีชีวิต แรงขับที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมจะทำให้เกิดการตอบสนองเป็นการสร้างภาพพจน์ต่างๆตามนิสัยของคนๆ นั้น

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติ คือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์อันแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะคือ แสดงความพร้อมจะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบเรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

ทองนวล ภูประเสริฐ (2538 : 35) ระบุว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ เหตุการณ์ ความคิด ซึ่งมีทั้งด้านบวกหรือชอบหรือสนับสนุน และด้านลบหรือไม่ชอบหรือคัดค้านและมีทั้งระดับมากและน้อย ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นจริงหรือไม่จริง ถูกหรือผิดก็ตามที่มีผลต่อความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งนั้นและก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือหรือขัดขวาง

1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

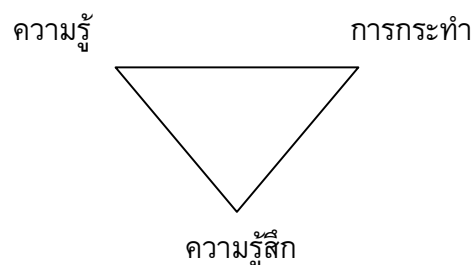
กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527:183-184) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบเจตคติ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ หรือความคิด (The Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด หรือมีมโนคติ (Concept) เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง รวมทั้งความเชื่อต่างๆ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (The Affective Component) หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินค่า ประเมินความรู้สึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง องค์ประกอบด้านพฤติกรรมเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิด และด้านความรู้สึก ดังนั้นเมื่อบุคคลหนึ่งมีเจตคติทางด้านความรู้และความรู้สึกอย่างไร ก็จะแสดงพฤติกรรมอย่างนั้นด้วย

อารี ศรีธัญพงศ์ (2530:282-283) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลปกติจะต้องประกอบด้วยอาการครบ 32 ประการ เช่นเดียวกับรูปสามเหลี่ยมต้องประกอบด้วย 3 ด้าน สำหรับเจตคติ มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ซึ่งประกอบกันเป็นเจตคติของบุคคล ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 รูปสามเหลี่ยมแสดงองค์ประกอบของเจตคติ

จากภาพประกอบ 2 ด้านความรู้สึก การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบอะไรก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ความรู้สึก เพราะความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ชอบเช่นความรู้สึกชอบเป็นครูหรือไม่ชอบเป็นครู เป็นต้น

1. ด้านความรู้ บุคคลจะมีเจตคติอย่างไรต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์ที่เคยรู้จักหรือเคยรับรู้มาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจกำหนดความรู้สึก หรือทำที่ว่าชอบหรือไม่ชอบได้ เช่น บุคคลที่บอกว่าชอบเป็นครูหรือไม่ชอบเป็นครูนั้น จะต้องทราบเสียก่อนว่าครูมีบทบาทอย่างไร มีรายได้เท่าใด และจะก้าวหน้าเพียงใด มิฉะนั้นไม่อาจบอกถึงเจตคติของตนได้

2. ด้านพฤติกรรม บุคคลจะมีเจตคติอย่างไรให้สังเกตจากการกระทำหรือพฤติกรรม ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ยังมีความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึกเช่น ยกมือไหว้หรือกล่าวคำว่าสวัสดี แต่ในความรู้สึกจริงๆ นั้น อาจมิได้เลื่อมใสศรัทธาเลยก็ได้

ฟรีแมน (คักดี สุนทรมณี. 2531 : 4-5 ; อ้างอิงจาก Freeman. 1970) กล่าวว่าเจตคติเป็นระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางการรู้ (Cognitive Component) เป็นเรื่องของการรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่ารู้สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ถ้าเรารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดี เราจะมีเจตคติต่อสิ่งนั้นในทางที่ดี และถ้ารู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ไม่ดี เราก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย ถ้าเราไม่รู้จักสิ่งใดเลย เจตคติก็จะไม่เกิดขึ้น หรือไม่มีสิ่งใดในโลก เราจะไม่เกิดเจตคติต่อสิ่งใดๆ เลย

ตัวอย่าง

สวย (รู้ในทางที่ดี)	—————>	จะเกิดเจตคติบวก
สวย (เราไม่รู้จักคำนี้)	—————>	จะไม่เกิดเจตคติ (เจตคติมีค่าเป็น 0)
ซีเห่ (รู้ในทางที่ไม่ดี)	—————>	จะเกิดเจตคติในทางลบ

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component or Feeling Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้น เมื่อเราเกิดการรู้อะไรสิ่งใดแล้ว จะทำให้เราเกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าเรารู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทางหนึ่งสิ่งใดในทางที่ไม่ดีเราก็จะไม่ชอบหรือไม่พอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกนี้จะทำให้เกิดเจตคติในทางใดทางหนึ่ง คือชอบหรือไม่ชอบความรู้สึกนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยากไม่เหมือนกับความจริง (Facts) ต่างๆ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าถ้ามีเหตุผลเพียงพอ

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ในทางใดทางหนึ่ง คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น

ตัวอย่าง เจตคติของชายคนหนึ่งต่อดารารายานตร์สาวคนหนึ่ง อาจมีองค์ประกอบคือ

1. ความรู้สึกเข้าใจว่าเป็นดารารายานตร์สาวคนหนึ่ง
2. ความรู้สึกชอบพอ หรือประทับใจในตัวเธอ
3. แนวโน้มทางด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ อันได้แก่ แนวโน้มที่จะไปดู

ดารารายานตร์ที่เธอแสดงบ่อยๆ สรุปได้ว่า เจตคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component)
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component)
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component)

1.3 การเกิดเจตคติ

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 614) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล Allport เสนอแนวความคิดว่าเจตคติต่อสิ่งหนึ่งของคนเกิดได้ ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนและอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่ต่าง กันออกไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีกระสวน (Pattern) เป็นของตนเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบเจตคติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่น้องและบุคคลอื่น

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

สุชา จันทรเฒ (2524 : 83-85) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และการเพิ่มพูน ประสบการณ์ให้แก่บุคคลเราจึงอาจสร้างเจตคติที่ต้องการให้แก่เยาวชนหรือคนทั่วไป องค์กรประกอบ ที่มีอิทธิพลที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้

1. วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนทุก ๆ คนตั้งแต่เกิดจนตายได้รับจากครอบครัว โรงเรียน วัด สถาบันอื่น ๆ ในสังคมและสื่อมวลชนต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อการสร้างเจตคติทั้งสิ้น

2. ครอบครัวเป็นแหล่งแรกที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการสร้างเจตคติโดยเฉพาะ การเลียนแบบ

3. กลุ่มเพื่อนเด็กต้องการ การยอมรับ ต้องการมิตร ต้องการคำแนะนำช่วยเหลือจึงได้รับอิทธิพลจากเพื่อนมาก

4. บุคลิกภาพ ลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อเจตคติ เช่น พวกที่ชอบสังคมกับพวกที่เกลียดสังคมหรือเก็บตัวจะมีเจตคติที่ต่างกััน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527:94-99) กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แหล่งที่มาของการเกิดเจตคติมี 4 ประการคือ

1. ประสบการณ์เฉพาะด้าน
2. การติดต่อสื่อความหมายกับผู้อื่น
3. ตัวอย่างที่ปรากฏ
4. องค์ประกอบของสถาบัน ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมเนียม ประเพณี ที่บุคคลในสถาบันถือปฏิบัติ

1.4 ลักษณะของเจตคติ

ส.วาสนา ประवालพฤษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการเตรียมนี้เป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้
2. สภาวะตอบสนองของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นมีลักษณะที่ซับซ้อน ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย
3. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม
4. เจตคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายเจตคติได้
5. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์บุคคลจะมีเจตคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อายุ เชื้อชาติ ปัญญา เป็นต้น

6. เจตคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้

จะเห็นว่าเจตคติเป็นลักษณะที่เกิดจากบุคคลโดยผ่านการเรียนรู้จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือปฏิเสธตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคลลักษณะของเจตคตินี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวัยต่าง ๆ

1.5 การวัดเจตคติ

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 147-048) กล่าวว่า การวัดเจตคติเป็นสิ่งที่ยุ่งยากพอสมควร เพราะเป็นการวัดคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความรู้สึก หรือเป็นลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะดังกล่าวมีการแปรเปลี่ยนได้ง่าย แต่อย่างไรก็ตามเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ยังสามารถวัดได้ โดยอาศัยหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. การยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumption) เกี่ยวกับการวัดเจตคติคือ

1.1 ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลนั้นจะคงที่อยู่ช่วงหนึ่งนั่นคือความรู้สึกนึกคิดของคนเราไม่ได้เปลี่ยนแปลงหรือผันแปรตลอดเวลา อย่างน้อยจะต้องมีช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งที่ความรู้สึกของคนเรามีความคงที่ทำให้สามารถวัดได้

1.2 เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้โดยตรง การวัดจะเป็นแบบวัดทางอ้อม โดยวัดแนวโน้มที่บุคคลแสดงออกหรือประพฤติอยู่เสมอ

2. การวัดเจตคติด้วยวิธีใดก็ตาม จะต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่างคือ ตัวบุคคลที่จะถูกวัด มีสิ่งเร้า เช่น การกระทำ เรื่องราวที่บุคคลแสดงเจตคติตอบสนองและสุดท้ายต้องมีการตอบสนองซึ่งออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย

3. สิ่งเร้าที่จะนำไปใช้เร้าที่นิยมคือ ข้อความคติเจตคติ (Attitude Statements)

ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางภาษาที่ใช้อธิบายคุณค่า คุณลักษณะของสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลตอบสนองออกมาเป็นระดับความรู้สึก (Attitude Continuum หรือ Scale) เช่น มาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

4. การวัดเจตคติต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรง (Validity) ของการวัดเป็นพิเศษต้อง

พยายามให้ผลของการวัดที่ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลทั้งในแง่ทิศทาง และระดับเจตคติเป็นมโนภาพที่วัดได้ยากเมื่อเทียบกับการวัดด้านอื่น นักจิตวิทยา และนักวัดผลได้พยายามหาวิธีการและสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพที่จะกระตุ้นให้ได้มา ความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ถูกวัด ล้วนสายยศ (2536 : 3-4) ได้อธิบายวิธีการวัดเจตคติสรุปได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปมาที่สุดการสัมภาษณ์ ผู้

สัมภาษณ์จะต้องเตรียมข้อรายการที่จะซักถามไว้อย่างดี ข้อรายการนั้นต้องเขียนเน้นความรู้สึกที่สามารถวัดเจตคติให้ตรงเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์จะได้ทราบความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบ เพราะผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบ เนื่องจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น วิธีแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเอง ให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่เคร่งเครียด เป็นอิสระและแน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง

และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีเจตคติความเชื่อ อุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะถูกต้องใกล้เคียงกับความจริงหรือไม่เป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงหลายประการ กล่าวคือควรมีการศึกษาหลาย ๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะ เจตคติของบุคคลมาจากหลาย ๆ สาเหตุนอกจากนี้ตัวผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็นกลางไม่มีความลำเอียง และการสังเกตควรสังเกตหลาย ๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบวัดแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือสิ่งเร้าที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา แบบทดสอบหรือมาตรวัดเป็นแบบมาตรฐาน มีของแนวเทอร์สโตน (Thurstone) กัตแมน (Guttman) ลิเคิร์ท (Likert) และ ออสกู๊ด (Osgood) นอกจากนี้ที่กล่าวมาก็มีแบบให้ผู้สอบรายงานตนเอง และแบบอื่น ๆ อีกมาก แล้วแต่จุดมุ่งหมายของการสร้างและการวัด

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective Techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ เช่น ประโยคไม่สมบูรณ์ ภาพแปลก ๆ เรื่องราวแปลก ๆ เมื่อผู้สอบเห็นสิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดจินตนาการออกมาแล้วนำมาตีความหมาย จากการตอบนั้น ๆ ก็พอจะรู้ได้ว่ามีเจตคติต่อเป้าเจตคติอย่างไร

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) การวัดทางนี้อาศัยเครื่องมือไฟฟ้าเหมือนกัลวานอมิเตอร์ แต่สร้างเฉพาะเพื่อจะวัดความรู้สึกอันจะทำให้พลังไฟฟ้าในร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าดีใจเข็มจะชื้ออย่างหนึ่ง เสียใจเข็มก็จะชื้ออีกอย่างหนึ่ง ใช้หลักการเดียวกันกับเครื่องจับเท็จ เครื่องมือแบบนี้ยังพัฒนาไม่ดีพอจึงไม่นิยมใช้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2527 : 118 - 119) ได้อธิบายถึงสิ่งที่ต้องพิจารณาในการวัดเจตคติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.เนื้อหา (Content) เนื้อหาหรือสิ่งเร้าเป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอันดับแรกในการวัดเจตคติ สิ่งเร้าที่จะใช้ไปกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมานั้นจะต้องมีโครงสร้างกำหนดแน่นอนเป็นตัวแทนของเจตคติที่ต้องการวัด

2.ทิศทาง (Direction) การวัดเจตคติโดยทั่วไปกำหนดให้เจตคติโดยทั่วไปกำหนดให้เจตคติมีทิศทางเป็นเส้นตรง และต่อเนื่องกันในลักษณะเป็นซ้ายกับขวา หรือบวกกับลบ กล่าวคือ จะมีกิริยาท่าทีเห็นด้วยอย่างยิ่ง และลดความเห็นด้วยขึ้นเรื่อยๆ จนถึงมีความรู้สึก

เฉยๆ และลดต่อไปเป็นไม่เห็นด้วยและเพิ่มความไม่เห็นด้วยขึ้นๆเรื่อยๆ จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลักษณะการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยนี้ถือเป็นเส้นตรงเดียวกันและต่อเนื่องกัน

3. ความเข้ม (Intensity) กิจกรรมที่หรือความรู้สึกที่แสดงออกต่อสิ่งเร้านั้นถือว่ามีความ
ปริมาณมากน้อยแตกต่างกัน ถ้าความเข้มสูงไม่ว่าจะไปในทิศทางใดก็ตามจะมีความรู้สึกหรือกิริยา
ทำที่รุนแรงมากกว่าที่มีความเข้มเป็นกลาง

1.6 มาตรการเจตคติ

ทองนวล ภูประเสริฐ (2538 : 42-45) ได้กล่าวถึงมาตรการเจตคติไว้ดังนี้

1.6.1 มาตรการแบบเทอร์สโตน มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

กำหนดเรื่องที่จะวัด หรือกำหนดเป้าหมายของเจตคติที่ต้องการวัดเจตคติต่อสิ่งใด เช่น เจตคติ
ต่อการเรียนร่วม เป็นต้น

1. กำหนดโครงสร้างของเรื่องโดยระบุว่าวัดในแง่มุมใดเพื่อสะดวกในการสร้าง
ข้อความ เช่น การเรียนร่วมมีโครงสร้างเกี่ยวกับหลักการ วิธีดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค
ประโยชน์หรือคุณค่า หรือความจำเป็น เป็นต้น

2. สร้างข้อความ (ประโยค) ตามโครงสร้างที่กำหนดให้มีจำนวนข้อความ 100-
200 ข้อความ เป็นข้อความที่เป็นบวกหรือสนับสนุนข้อความที่เป็นกลางและข้อความที่เป็นลบ
หรือต่อต้าน พิมพ์ข้อความลงในบัตร ข้อความละหนึ่งบัตร

3. ให้กลุ่มบุคคลที่เป็นกลางที่มีจำนวนพอสมควร และมีพื้นฐานความรู้ทางจิตวิทยา
การวัดผล และความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้นให้แต่ละบุคคลจำแนกบัตรข้อความออกเป็น 11 กลุ่ม
เรียงลำดับจากข้อความที่ต่อต้านสิ่งที่จะวัดมากที่สุด ไปจนถึงข้อความที่สนับสนุนมากที่สุด กลุ่ม
ตรงกลางจะเป็นข้อความที่ไม่สนับสนุนและไม่ต่อต้าน บัตรที่ถูกจำแนกเป็น 11 กลุ่ม ถือว่าอัตรา
ภาคระหว่างบัตรที่ต่อเนื่องกันเท่ากัน

4. ในแต่ละข้อความ หาความถี่รวมในแต่ละกลุ่มและหาสัดส่วนในแต่ละกลุ่ม
จากนั้นคำนวณหาค่ามัธยฐานของข้อความ ซึ่งก็คือ คำนวณหาอันดับของข้อความนั้นและคำนวณหาค่า

พิสัยของควอไทล์ คำนำนักรจะบอกให้ทราบว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่ต่อต้านหรือสนับสนุนในระดับใด ส่วนค่าพิสัยของควอไทล์จะบอกให้ทราบว่ากลุ่มผู้ตัดสินมีความเห็นสอดคล้องกันเพียงใด (ค่ายิ่งสูงยิ่งมีความขัดแย้งกันมาก)

5. เลือกข้อความประมาณ 20-22 ข้อความ ที่มีค่าพิสัยควอไทล์ต่ำ ส่วนค่านักรให้กระจายตั้งแต่ต่ำสุดไปถึงสูงสุด โดยพยายามเลือกข้อความที่มีค่านักรต่างกัน ในอัตราเท่า ๆ กัน

6. นำข้อความไปพิมพ์เป็นมาตรวัด ใช้สอบถามผู้ที่เราต้องการวัดว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วย ให้นำค่านักรมาคำนวณหาค่านักรเฉลี่ยเป็นระดับความเห็นของผู้นั้นต่อเรื่องที่ทราบ

7. ในกรณีคิดคะแนนเป็นกลุ่ม ให้นำค่านักรเฉลี่ยของแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ยอีกครั้งหนึ่ง เป็นค่านักรของกลุ่ม

มาตรวัดแบบนี้ คำนวณค่าความเชื่อมั่นได้ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป จึงจะถือว่าดี ส่วนความเที่ยงตรงนั้นขึ้นกับข้อความที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับเจตคติที่จะวัด

1.6.2 มาตรวัดแบบลิเคิร์ท มาตรวัดแบบลิเคิร์ท มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้ กำหนดเป้าหมายของเจตคติเพียงเป้าหมายเดียวเช่นเจตคติต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1. กำหนดโครงสร้างหรือคุณลักษณะของเป้าหมายของเจตคติว่ามีอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนข้อความโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหรือความคิดเห็นของกลุ่มที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเป้าหมายนั้นเช่น คุณลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษอาจเกี่ยวกับเรื่องของความเท่าเทียมกันของการเป็นมนุษย์ในสังคม ความต้องการพิเศษมิได้เกิดจากความดีหรือความเลวของเด็ก เด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถอยู่ร่วมและกระทำการที่เป็นประโยชน์แก่สังคมได้เป็นต้น

2. เขียนข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบที่มีต่อเป้าหมายของเจตคติ ตามคุณลักษณะหรือโครงสร้างที่กำหนดให้มีจำนวนข้อความที่มากพอกับการเลือกภายหลังการวิเคราะห์คุณภาพ

3. นำข้อความไปให้ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องเป้าหมายของเจตคติตรวจสอบ เกี่ยวกับการครอบคลุมคุณลักษณะของเป้าหมาย ภาษาที่ใช้ ความเหมาะสมของข้อความที่จะให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ข้อความใดที่ไม่อาจจำแนกได้ว่า แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบ รวมทั้งข้อความที่กำกวมจะต้องตัดออกไป

4. นำข้อความที่คัดเลือกแล้วมาพิมพ์ โดยจัดลำดับข้อความด้วยวิธีสุ่ม กำหนดให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกต่อข้อความแต่ละข้อว่า เขาเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระดับใด มาตราวัดนี้มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ หรือไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. กำหนดคะแนนให้ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกทางบวก ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ส่วนข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกทางลบจะกลับกัน กล่าวคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 1 คะแนน ไปจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะให้ 5 คะแนน

6. นำมาตราวัดไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อความ และตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ ความเที่ยงตรง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของมาตราวัด

7. คำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อของแต่ละคนกับคะแนนรวมของแต่ละคน จะได้คุณภาพในแง่ความเที่ยงตรงของแต่ละข้อ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยทางสถิติ

8. แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิค 25% หรือ 27% โดยเรียงลำดับกระดาษคำตอบจากคะแนนรวมมากที่สุด ไปยังคำตอบที่มีคะแนนรวมน้อยที่สุด เอาเฉพาะกลุ่มคะแนนสูง 25% และกลุ่มคะแนนต่ำ 25% มาวิเคราะห์ โดยใช้ t-test เปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำเป็นรายข้อ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป เพราะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง (บางท่านเสนอให้เลือกข้อที่มีค่า t ที่มีความสำคัญหรือค่า t ตั้งแต่ 2.0 ขึ้นไป)

9. นำข้อความที่คัดเลือกแล้ว ตามข้อ 8 และ 9 มารวมเป็นฉบับนำคะแนนของชุดใหม่มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

การสร้างมาตรวัดแบบลิเคิร์ตนี้ ในระยะหลังมีผู้ดัดแปลงในเรื่องจำนวนตัวเลือกที่ให้ตอบ อาจเป็น 2 ตัวเลือก 4 ตัวเลือก หรือ 7 ตัวเลือก การใช้ตัวเลือกเป็นจำนวนคู่ ทำให้ตัวเลือกที่ระบุว่า "เฉย ๆ" หรือ "ไม่แน่ใจ" ถูกตัดทิ้งไป ซึ่งเป็นการบังคับให้ผู้ตอบตัดสินใจได้ว่าตนเองชอบหรือไม่ชอบเป้าหมายของเจตคติ เพราะคำตอบให้เลือกจะเหลือเพียงกลุ่มที่ตอบว่า เห็นด้วย กับกลุ่ม ที่ไม่เห็นด้วยเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีผู้ปรับปรุงการสร้างมาตรวัดโดยใช้ข้อความที่ไม่สมบูรณ์แทน และคำตอบที่ให้เลือกจะเปลี่ยนไป เช่น

ถ้าวันไหนไปโรงเรียนต้องหยุดเรียนเป็นกรณีพิเศษ ข้าพเจ้าจะ

- ก. มีความสุขมาก
- ข. มีความสุข
- ค. เสียใจ
- ง. เสียใจมาก

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้มาตรวัดเจตคติแบบ Likert

1.7 ประโยชน์ของการวัดเจตคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ม.ป.ป.:1-4) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดเจตคติไว้ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องจากเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมแสดงถึงระดับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น จึงสามารถใช้เป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้น

ไปในทำนองใดด้วย การทราบถึงเจตคติของบุคคล จึงใช้ในการทำนายการกระทำของบุคคลได้แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไปก็ตาม

2. วัดเพื่อหาทางป้องกันบุคคลต่างๆ จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมเป็นไปได้เมื่อพลเมืองมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ไม่เกิดการแตกแยกและในการประกอบอาชีพบางประเภทจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติจึงควรคัดเลือกคนจากเจตคติด้วย

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข ในการดำรงชีวิตหรือการอยู่ร่วมกันในสังคม หากประชาชนมีเจตคติที่ไม่เหมาะสม เช่น ด้านสุขภาพพลานามัย หรือมีเจตคติที่แตกต่างกันมากการรักษาสาธารณสุขสมบัติ นักปฏิบัติการทางสังคมจะต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนให้เหมาะสมได้

4. วัดให้เข้าใจสาเหตุและผล เจตคติต่อสิ่งใดเปรียบเสมือนสาเหตุภายใน ซึ่งกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำไปต่าง ๆ กัน ฉะนั้น การจะเข้าใจเหตุผลของการกระทำ ควรรู้ถึงเจตคติของบุคคลต่อเรื่องนั้น ๆ หรือในกรณีที่สาเหตุภายนอกมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลก็ควรรู้ถึงเจตคติของบุคคลต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

1.8 งานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่องาน

อภิชัย สิมลา (2544 : 67) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเจตคติของพนักงานบริษัทมหาชน ทรูดีต้าห์เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีเจตคติต่องานของบริษัทมหาชน ทรูดีต้าห์เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด อยู่ในระดับดี และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับดี คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านเพื่อนร่วมงาน และมีเจตคติด้านเงินเดือนค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

บงอร ศรีคำ (2543 : 158) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานในบริษัท โอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านการรับรู้ผลของการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับไม่แน่ใจ

และมีเจตคติด้านความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของพนักงาน ตามตัวแปร ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน หน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงานและบุคลิกภาพ พบว่าไม่แตกต่างกันในทุกตัวแปร

สุรัชย์ ควเรชเชคุปต์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจ นครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อเจตคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล

2.1. อายุ

อายุของบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้นย่อมหมายถึงประสบการณ์ต่างๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด การตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (สุพล บุญทรง. 2522 : 195-196 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964 : 386-387) ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการย่างเข้าสู่วุฒิภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25-35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35-45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่าอายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ นักวิชาการจึงได้นำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อยู่เสมอ (Wohlwill. 1970 : 49-50)

ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวชี้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้หลายประการ ได้แก่ (1) บทบาททางสังคมของประชากร (2) อัตราระยะและทิศทางของการเคลื่อนไหวทั้งแนวราบและแนวตั้ง (3) การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ตลอดจนลักษณะการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกายและจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวกแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน (Waldman and Avolio. 1986) ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533) กล่าวว่า อายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยที่กลุ่มครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

แต่ในขณะเดียวกันก็มีงานวิจัยของวันทนี ชัยสิริสุวรรณ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น พบว่าการจำแนกตามอายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจะเห็นได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่พบว่าอายุเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน มีงานวิจัยเพียงส่วนน้อยที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับเจตคติและพฤติกรรมการทำงาน ฉะนั้นในงานวิจัยฉบับนี้จึงได้กำหนดอายุให้เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

2.2. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษาศักยภาพนี้ เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า จากการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ครูเพศชาย อายุเฉลี่ยและวุฒิตำแหน่งเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ส่วน มนูญ บุญเชิด (2519:122) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัดผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับการศึกษา ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาท

หน้าที่ การที่ครูรู้ว่าครูมีเจตคติที่ดีหรือไม่ต่อคน ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .01 นอกจากนี้อุบล ภัศระ (2535) พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน จึงได้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

2.3 ระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถของบุคคลจากองค์กร

จรรยา นราธร (2538 : 79) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ ที่มีความแตกต่างกันทางด้านระดับพนักงานจะมีแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งระดับพนักงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนี้คือ พนักงานระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน เริ่มจากวันแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งระยะเวลาการทำงานของพนักงานแต่ละคนนั้นจะมีผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้น ๆ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานหลายคน เช่น เวเลซ (Velez. 1972 : 997) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบียก็พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ มีส่วนทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์

เรลล์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2533 : 128-135 ; อ้างอิงจาก Harell. 1972) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ นุกูล ตันตริยงค์ (2524) ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบล ภัตตะ (2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

ดังนั้นจะเห็นได้จากผลการวิจัยว่าประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงาน และในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลในการศึกษาครั้งนี้

2.5 สถานภาพ

สถานภาพหมายถึงภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้างหรือเป็นหม้ายของพนักงานได้มีงานวิจัย ไวท์ และคูเปอร์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก White & Cooper. 1994) ได้ทำการศึกษากับพนักงานชายหญิง พบว่าการมีสถานภาพที่แต่งงานและการมีลูกจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายที่แต่งงานและมีลูกกลับเป็นการส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ เช่นเดียวกับชโรค (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก Schrock. 1993) ที่พบว่าจำนวนบุตรเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง สำหรับผลการวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษากับผู้บริหารและพนักงานสตรีที่พบผลในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแมคกินนิส และมอว์ (McGinnis & Morrow. 1990) ที่พบว่าสถานภาพครอบครัว คือ การแต่งงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสตรี

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา พบว่า สถานภาพเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน จึงได้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

2.6 บุคลิกภาพ

สุชา จันทน์เอม (2524 : 83-85) ได้กล่าวว่า เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคคลเราจึงอาจสร้างเจตคติที่ต้องการได้ให้แก่เยาวชน หรือคนทั่วไป โดยมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลที่ควรคำนึงถึง บุคลิกภาพก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อเจตคติ เช่นพวกที่ชอบเข้าสังคมกับพวกที่เก็บตัวจะมีเจตคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเชดสคัตต์ โฆวาสน์ ที่ได้สรุปเอาไว้ว่า เจตคติ เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจ (Drive or Motive) ของบุคลิกภาพซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่พร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเขาไปในทิศทางใดทางหนึ่ง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งเจตคติและบุคลิกภาพต่างก็เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งให้แกกันและกันจากความสัมพันธ์กันดังที่ได้กล่าวมาในงานวิจัยฉบับนี้จึงได้กำหนดให้บุคลิกภาพเป็นตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับเจตคติที่มีต่องานของพนักงานเอกชน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality)

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้คำนิยามของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันหลายท่าน ดังนี้

สุชา จันทน์เอม (2510 : 4) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ในด้านกิจการงานและในด้านสังคมทั่วไป เช่น รูปร่าง การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ท่วงที สมรรถสติปัญญาและความสามารถ ซึ่งคนไทยส่วนมากถือกันว่าบุคลิกภาพ เป็นเครื่องทำนายสมรรถภาพและความสามารถของบุคคล

เชดสคัตต์ โฆวาสน์ (2520 : 3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะที่รวมกันเป็นแบบฉบับของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จาก รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

ชไนเดอร์ (บังอร ศรีคำ. 2543 : 59 ; อ้างอิงจาก Schneider. 1960 : 89) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ กระบวนการสร้าง หรือการรวมคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน

เช่น ลักษณะทางกาย และจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ จะเป็นเครื่องกำหนด พฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่แสดงออกด้านการกระทำ และความคิดเห็นในด้านที่เปิดเผยสามารถสังเกตจากพฤติกรรมได้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคลิกภาพเก็บตัวและบุคลิกภาพแสดงตัว

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมณ์รัตน์ (2531 : 29-30) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จากพ่อแม่หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้าน รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาท และเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวคนมาตั้งแต่เกิด
2. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นธรรมชาติ และสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องกับอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194-195) ได้กล่าวว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรมเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ตามความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคม
2. ประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกันมีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการอบรม

เลี้ยงดูที่เหมาะสมได้รับความรักเอาใจใส่ดูแลให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผล และมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไว้วางใจคน หวาดระแวง และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่าทั้งพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมต่างมีบทบาทที่สำคัญในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล แต่การที่จะแยกให้เห็นอย่างชัดเจนว่าด้านไหนมีอิทธิพลมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคล และวัฒนธรรมที่คนแต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่เป็นสำคัญ

3.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (Personality Structure)

เชดคักดี โฆวาสินธ์ (2520 : 45) ได้สรุปเอาไว้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นแบบแผนของบุคลิกภาพ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญาหรือความสามารถพิเศษ (Intelligence or Aptitude ability) เป็นคุณสมบัติทางสมองเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคนสามารถทำอะไรบ้าง ถ้าบุคคลผู้นั้นพยายามจะกระทำ แยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 ความถนัดทางธรรมชาติเป็นการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปปฏิบัติงานในระยะต่อไป ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ หรือการฝึกทักษะ

1.2 ความสัมฤทธิ์ผลเป็นการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นได้เรียนรู้อะไรไปบ้างแล้วในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Temperament) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกเศร้า เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Drive or Motive) คุณสมบัติที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนี้ ได้แบ่งไว้ 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านความต้องการ (Needs) เป็นความปรารถนาอย่างถาวรในสภาพะหรือเงื่อนไขเฉพาะอย่างของบุคคล เช่น ต้องการเป็นจุดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความสะดวกสบาย เป็นต้น

3.2 ด้านความสนใจ (Interest) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะติดตามกิจกรรมหรือสิ่งรับบางอย่าง เช่น การสนทนา งานฝีมือ เป็นต้น

3.3 ด้านเจตคติ (Attitude) เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่พร้อมจะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเขาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่มีเป้าหมายหรือนโยบายทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เจตคติต่อการคุมกำเนิด เพศศึกษา การเดินขบวน เป็นต้น ซึ่งเจตคติของบุคคลนี้มักจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการกระทำของบุคคล

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หรือการแสดงออก (Behavior) เป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งรับบางอย่างไม่ว่าสิ่งเร้านั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกร่างกายมาจูงใจหรือก่อให้เกิดความเครียด อันเป็นผลให้มนุษย์เกิดภาวะที่เตรียมพร้อมเสมอที่จะแสดงพฤติกรรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพนั้นประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ทั้งภายในตัวบุคคลและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมรวมไปจนถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ส่วนผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน และมีบุคลิกภาพต่างกันไป บังอร ศรีคำ (2543 : 62)

3.4 รูปแบบของบุคลิกภาพ (Personality Pattern)

เอนกกุล กริแสง (2521 : 168) ได้กล่าวถึงรูปแบบบุคลิกภาพว่าเกิดจากลักษณะถาวร (traits) ทางพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ปฏิกริยาต่อความ คับข้องใจ วิธีแก้ไขปัญหา การปรับตัวต่อความเครียดทางอารมณ์ เจตคติต่อบุคคลอื่น ลักษณะถาวรจะมีรากฐานมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self concept) ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถของตน ลักษณะของตน คุณค่าของตนและความสัมพันธ์ของตนกับโลกภายนอก

กล่าวได้ว่ารูปแบบของบุคลิกภาพประกอบขึ้น ด้วยลักษณะต่าง ๆ

ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะภายนอกที่ปรากฏต่อบุคคลอื่นในสังคม
2. บทบาทในชีวิตของบุคคลที่ต้องปฏิบัติ
3. ผลรวมของคุณลักษณะที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีวิต
4. ลักษณะพิเศษเฉพาะตนซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น

5. บุคลิกภาพแสดงตัว - เก็บตัว

จุง (นวลละอ อสุภาผล. 2527 : 141 ; อ้างอิงจาก Jung. 1990 : 58-85) ได้แบ่งเจตคติพื้นฐาน (Basic attitudes) สำคัญ 2 ลักษณะคือเจตคติหันออกจากตัวเอง (Extroversion) และเจตคติหันเข้าหาตัวเอง (introversion)

1. เจตคติหันออกจากตัวเอง (Extroversion) เป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งสู่โลกภายนอกหรือสู่โลกของความเป็นจริง ลักษณะของบุคคลประเภทนี้ คือชอบออกสังคมนิสัยเปิดเผย รู้จักผ่อนปรนซึ่งทำให้ปรับปรุงตัวเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และไม่จริงจังกับความรู้สึกผิดหวัง

2. เจตคติหันเข้าหาตัวเอง (Introversion) เป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งเข้าหาตนเองหรือสู่โลกของความรู้สึกส่วนตัว ลักษณะของคนประเภทนี้จะตรงกันข้ามกับประเภทแรก คือ เป็นคนที่ไม่แน่ใจไม่กล้าตัดสินใจ ไตร่ตรอง สงบเสถียร ไม่ชอบสมาคมหลบหน้าผู้อื่น ปกป้องตนเองภายในจิตใจจะมีความไม่ไว้วางใจผู้อื่นและมองผู้อื่นด้วยความพินิจพิจารณา

เจตคติที่ตรงกันข้ามทั้ง 2 ลักษณะนี้จะเกิดขึ้นในบุคลิกภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะไม่มีลักษณะหันออกจากตัวเองหรือหันเข้าหาตัวเองเพียงลักษณะหนึ่งลักษณะเดียวอย่างแท้จริง เพราะโดยทั่ว ๆ ไปในธรรมชาติของบุคคลจะมีทั้ง 2 ลักษณะอยู่ในตนเอง และองค์ประกอบทั้ง 2 ลักษณะ จะก่อให้เกิดความแปรผันซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าเจตคติอย่างหนึ่งเป็นลักษณะเด่นเจตคตินั้นก็จะเข้ามาอยู่ในจิตสำนึก ในขณะที่อีกเจตคติหนึ่งจะด้อยและอยู่ในจิตไร้สำนึก หรือกล่าวอีกนัย

หนึ่งว่า ถ้าการรับรู้ในตนเอง (Ego) แสดงลักษณะหันออกจากตัวเองในการติดต่อกับโลกภายนอกประสบการณ์ไร้สำนึก (Personal Unconscious) ก็จะเป็นลักษณะที่หันเข้าหาตัวเอง การหันออกจากตัวเองและการหันเข้าหาตัวเองจะมีการแปรพลังเฉพาะและเจตคติทั้ง 2 จะมีความก้าวหน้าและถดถอยเป็นสัดส่วนกัน จุง กล่าวว่า เจตคติทั้ง 2 จะมีความก้าวหน้า และถดถอยเป็นสัดส่วนกัน จุง กล่าวว่า เจตคติทั้ง 2 ลักษณะมีทั้งส่วนที่ "ดี" หรือ "มีประโยชน์" และส่วนที่ "เสีย" หรือ "ไม่มีประโยชน์" ซึ่งจะเกิดขึ้นกับพัฒนาการของบุคคล หรือกล่าวได้ว่าทั้ง 2 ลักษณะมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ตัวอย่างเช่น การหันเข้าหาตนเอง อาจจะทำให้ผลดี คือ ทำให้บุคคลได้สร้างสรรค์และผลิตสิ่งที่มีประโยชน์ แต่ในทำนองเดียวกันอาจทำให้เกิดผลเสีย เช่น การเศร้าซึมหรือหมกมุ่นแต่ตัวเองมากเกินไป หรือมีความไม่แน่ใจที่จะตัดสินใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียหายได้ ส่วนการหันออกจากตัวเองก็อาจทำให้เกิดผลดีเมื่อมันนำไปสู่การกล้าตัดสินใจ แต่ก็อาจทำให้เกิดผลเสียได้ถ้าใช้มากเกินไปโดยปราศจากการวิเคราะห์หรือพิจารณา

ในปี ค.ศ.1923 จุง (นวลละอ อสุภาผล. 2527 : 141 ; อ้างอิงจาก Jung. 1990 : 58-85) ได้ตั้งทฤษฎี "จิตวิทยาเชิงวิเคราะห์" โดยเขียนแนะนำไว้ในหนังสือ "Psychological Type" ได้พิจารณาบุคลิกภาพของคน โดยยึดถือสังคมเป็นหลักโดยแบ่งบุคลิกภาพของคนออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Introvert) บุคคลพวกนี้จะสนใจเรื่องภายในของตนเองยึดความรู้สึกและอุดมคติของตนเองเป็นหลัก เป็นคนที่ไม่ชอบสังคมกับผู้อื่น เกรงครัดต่อระเบียบแบบแผน มีมาตรการและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เชื่อฟังและการกระทำทุกอย่างที่เกิดขึ้น จะขึ้นอยู่กับตนเองเป็นใหญ่บุคคลประเภทนี้จะผูกพันกับตนเองมากกว่าผูกพันกับสังคม หรือผูกพันต่อผู้อื่น

2. บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว (Extrovert) เป็นบุคคลที่สนใจโลกภายนอก มีความรู้สึกรวดเร็วต่อปทัสถานและความต้องการของสังคม เป็นคนเปิดเผยร่าเริงปรับตัวได้ดีในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในตนเองบนรากฐานของเหตุผลและความจริง

นอกจากนี้ ลักษณะของพวกแสดงตัว เป็นคนที่ปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ ไม่ค่อยวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ทำอะไรขึ้นอยู่กับโลกภายนอกคือ การฝึกหัด และยึดถือความจำเป็น สำคัญ ส่วนพวกเก็บตัวการตัดสินใจขึ้นอยู่กับตนเองถือ หลักทุกสิ่งทุกอย่างต้องสมบูรณ์เป็นคนไม่ ยึดหยุ่น มีความรู้สึกละเอียดอ่อน มีการวิเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง การปรับตัวกระทำ โดยการหลบหนีและเพ้อฝัน

บุคลิกภาพทั้ง 2 ประเภทนี้ บุคคลปกติควรมีทั้ง 2 ประเภท ในระดับที่เหมาะสมโดย ประเภทหนึ่งจะเด่นและอยู่ในจิตใต้สำนึก ในขณะที่อีกประเภทหนึ่งอยู่ภายใต้และอยู่ในจิตไร้สำนึก จงเชื่อว่าถ้ามีแรกกตัตนจากภายในหรือเหตุการณ์จากภายนอก มาขัดขวาง มิให้บุคคลมีบุคลิกภาพ ประเภทใดประเภทหนึ่งในจิตสำนึกเป็นประจำแล้ว บุคคลจะมีบุคลิกภาพอีกประเภทหนึ่งจนเป็น นิสัย และกลายเป็นบุคลิกภาพที่ฝังแน่นในที่สุด

บุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัวจะมีลักษณะดึงดูดซึ่งกันและกันในเบื้องต้นเพราะบุคลิกภาพ ทั้งสองนี้ช่วยประกอบซึ่งกันและกันให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นคนทั้งสองประเภทนี้ จึงมักจะ เลือกเพื่อนที่มีลักษณะตรงข้ามกับตน (บังอร ศรีคำ. 2543 : 64 ; อ้างอิงจาก ประมวลู ดิตคิน สัน 2511 : 79-80)

3.5 งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ศักดิ์สิทธิ์ สรณพงศ์ (2539 : 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำ กิจกรรมของกลุ่มควบคุมคุณภาพกับเจตคติ ความต้องการ และบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว-เก็บตัว ของสมาชิกกลุ่มควบคุมคุณภาพของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน จากกลุ่มควบคุมคุณภาพ 68 กลุ่มพบว่าเจตคติต่อการทำกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ เจตคติต่อผู้นำกลุ่ม เจตคติต่อเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม เจตคติต่อการประชุมกลุ่มและบุคลิกภาพแบบ แสดงตัวของสมาชิกกลุ่มควบคุมคุณภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการทำกิจกรรม

จิตรา วิมลธำรง (2538 : 65) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเจตคติ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครพบว่า เจตคติต่อการจัดความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบ N (หัวนั้ไหวมั้งคง)ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการคัดเลือกประชากรเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกประชากรเป้าหมาย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป จำนวน 300 คน

2. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป จำนวน 185 คน ที่ได้มาจากประชากรให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 61.67 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
2. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่องาน
3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. แบบสอบถามด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อายุงาน สถานภาพสมรส

1.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมาสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานในบริษัทเอกชน แบ่งเป็นระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส จำนวน 5 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และ นายมหาบีร์ โกเดอ์ กรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

ตัวอย่างแบบสอบถาม คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน []

- | | | |
|------------------|-----|--|
| 1. ระดับอายุ | [] | ต่ำกว่า 25 ปี |
| | [] | 25-29 ปี |
| | [] | 30-40 ปี |
| | [] | มากกว่า 40 ปีขึ้นไป |
| 2. ระดับการศึกษา | [] | ต่ำกว่าปริญญาตรี |
| | [] | ปริญญาตรีขึ้นไป |
| 3. ระดับพนักงาน | [] | พนักงานระดับต้นได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการโดยทั่วไป |
| | [] | พนักงานระดับงานระดับกลาง |
| ได้แก่ | | พนักงาน |
| | [] | ระดับวิศวกร หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า |
| | [] | พนักงานระดับระดับสูงได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป |

- | | | |
|--------------------|-------|---------------------|
| 4. ประสบการณ์ในงาน | [] | ต่ำกว่า 5 ปี |
| | [] | 5-10 ปี |
| | [] | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |
| 5. สถานภาพสมรส | [] | โสด |
| | [] | สมรส |
| | [] | หม้ายหรือหย่าร้าง |

2. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่องาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานิตยสารศัพท์เฉพาะ และได้นำมาสร้างข้อคำถาม เกี่ยวกับเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน จำนวน 60 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานที่สร้างขึ้น ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ และนายมหาปรี โกเดอร์ กรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2.3 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 60 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 60 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจให้คะแนน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 โดยทำคะแนน t ตรวจแล้ว มาเรียงลำดับจากสูงสูดมายังต่ำสุด แล้วแยกพนักงานร้อยละ 25 ที่ได้คะแนนสูง และร้อยละ 25 ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test ได้แบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ ที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.426 – 17.265 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกในข้อ 2.3 จำนวน 52 ข้อไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9124

2.5 ลักษณะของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มี 5 ระดับ และในตอนท้ายของข้อคำถาม เจตคติที่มีต่องานในแต่ละด้านจะเป็นแบบสอบถาม

ปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากข้อคำถามที่กำหนดไว้

ตัวอย่างแบบสอบถาม เจตคติที่มีต่องาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ความเป็นไปได้มากที่สุด
จริง	หมายถึง	ความเป็นไปได้มาก
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ไม่จริง	หมายถึง	ความเป็นไปไม่ได้มาก
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ความเป็นไปไม่ได้มากที่สุด

ลำดับที่	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่จริง บ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
	<u>ด้านความพึงพอใจในงาน</u>					
1.	ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย					
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับผลตอบแทนที่ได้จากงานของข้าพเจ้า					
	<u>ด้านความผูกพันในงาน</u>					
1.	เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น					
2.	ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลา					
	<u>ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร</u>					
1.	เมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
	ข้าพเจ้าจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที					
2.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
	<u>ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว</u>					
1.	ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้โดยไม่เสียเวลางาน					
2.	สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าเห็นใจข้าพเจ้าเมื่อเกิดความไม่สบายใจเกี่ยวกับงาน					
	<u>ด้านความวิตกกังวลในอาชีพ</u>					
1.	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ข้าพเจ้าทำไปจะเกิดประโยชน์แก่การทำงาน					
2.	ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีความปลอดภัยสูง					

1.	ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
2.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีแสงสว่างเพียงพอ					
	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการออกแบบสถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานให้คะแนนดังนี้

ข้อคำถามที่มีความหมาย ทางบวก ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมาย ทางลบ ให้คะแนน ดังนี้

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายเจตคติที่มีต่องาน

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.34 - 3.66 หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33 หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย

3. แบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน ได้แก่ บุคลิกภาพเก็บตัว และบุคลิกภาพแสดงตัว

3.1 ศีกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพโดยได้แนวคิดมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ MPI ของ H.J. Eysenck ซึ่ง สมทรง สุวรรณเลิศและคณะ (2512 : 1-2) ได้แปลและเรียบเรียงมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในงานวิจัยครั้งนี้ มาสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพมีข้อคำถาม 32 ข้อ นำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และนายมหาบิร โกเดร์ กรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.3 นำแบบสอบถาม ซึ่งปรับปรุงแล้วจำนวน 32 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 60 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค ร้อยละ 25 โดยหาค่าคะแนน t แล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกพนักงานร้อยละ 25 ที่ได้คะแนนสูง และร้อยละ 25 ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t -test ได้แบบสอบถามจำนวน 28 ข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 4.283-25.528 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 นำแบบสอบถามที่เลือกแล้ว จำนวน 28 ข้อ ไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 132-133) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8174

3.5 ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามชนิดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถาม บุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านข้อความและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความรู้สึกและการกระทำของท่านมากที่สุด ได้แก่

ใช่	หมายถึง	ท่านมีความรู้สึกและเคยกระทำ
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจว่ารู้สึกและเคยกระทำ
ไม่ใช่	หมายถึง	ท่านไม่เคยรู้สึกและไม่เคยกระทำ

ตัวอย่างแบบสอบถาม บุคลิกภาพ

ลำดับที่	ข้อคำถาม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1.	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเป็นสุข บางครั้งเศร้าโดยไม่มีเหตุผล			
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกกระตือรือร้นเมื่ออยู่ตรงหน้าเพศตรงข้าม			

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม บุคลิกภาพ

ข้อคำถามที่มีความหมาย ทางบวก ให้คะแนนดังนี้

ใช่	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	1	คะแนน
ไม่ใช่	ให้	0	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมาย ทางลบ ให้คะแนนดังนี้

ใช่	ให้	0	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	1	คะแนน
ไม่ใช่	ให้	2	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ย	0-33	หมายถึง	บุคลิกภาพเก็บตัว
คะแนนเฉลี่ย	34-66	หมายถึง	บุคลิกภาพแสดงตัว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.ติดต่อขอความร่วมมือจากบริษัทที่จะไปทำการเก็บข้อมูล
- 2.นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร
- 3.นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

นำมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของเจตคติที่มีต่องานโดยรวม และเจตคติที่มีต่องานรายด้านซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองกับครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการ

2.เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยจำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ โดยใช้ การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One

Way Analysis Of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
 - 2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
3. การทดสอบความแตกต่างของประชากรเป้าหมาย 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบที (t-test)
4. การทดสอบความแตกต่างของประชากรเป้าหมายมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สำหรับการแปลผลในบทการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนประชากรเป้าหมาย
Mean	แทน	ค่าเฉลี่ย
s	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F- distribution

การเสนอผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานจำแนกตามระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ และบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มาเจแนนำความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	47	25.40
25 – 29 ปี	88	47.60
30 – 40 ปี	28	15.10
มากกว่า 40 ปี	22	11.90
รวม	185	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	38.90
ปริญญาตรีขึ้นไป	113	61.10
รวม	185	100
ระดับพนักงาน		
พนักงานระดับต้น(ปฏิบัติการ)	132	71.40
พนักงานระดับกลาง(หัวหน้างาน)	45	24.30
พนักงานระดับสูง(บริหาร)	8	4.30
รวม	185	100
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	94	50.80
5-10 ปี	59	31.90
มากกว่า 10 ปี	32	17.30
รวม	185	100
สถานภาพสมรส		
โสด	144	77.80
สมรส	35	18.90
หม้ายหรือหย่าร้าง	6	3.20
รวม	185	100
บุคลิกภาพ		
บุคลิกภาพเก็บตัว	90	48.60
บุคลิกภาพแสดงตัว	95	51.40
รวม	185	100

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25-29 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ส่วนพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และ 11.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 61.10 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ตามลำดับ

ระดับพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับต้นซึ่งได้แก่ ระดับปฏิบัติการทั่วไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาเป็นพนักงานระดับกลาง ได้แก่ วิศวกร หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 24.30 และพนักงานระดับสูงมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.30

ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.90 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนพนักงาน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.30

สถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 77.80 ส่วนพนักงานที่สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.90 และ 3.20 ตามลำดับ

ส่วนด้านบุคลิกภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว มีจำนวนคิดเป็น ร้อยละ 48.60 และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 51.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน ในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่องาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันในงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ด้านความวิตกกังวลในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และด้านบุคลิกภาพ นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างโดยใช้ t-test หรือ F-test จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อายุ งาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ ดังแสดงในตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ระดับอายุ

เจตคติที่มีต่องาน	ระดับอายุ												F
	ต่ำกว่า 25 ปี			25-29 ปี			30-40 ปี			มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป			
	Mean	S.D	การแปลความหมาย	Mean	S.D	การแปลความหมาย	Mean	S.D	การแปลความหมาย	Mean	S.D	การแปลความหมาย	
ความพึงพอใจในงาน	2.95	.66	ปานกลาง	2.83	.71	ปานกลาง	2.88	.75	ปานกลาง	3.08	.69	ปานกลาง	.802
ความผูกพันในงาน	2.72	.79	ปานกลาง	2.55	.83	ปานกลาง	2.51	.84	ปานกลาง	2.62	.90	ปานกลาง	.569
สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร	2.96	.70	ปานกลาง	2.73	.73	ปานกลาง	2.70	.74	ปานกลาง	2.94	.85	ปานกลาง	1.42
ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	3.29	.69	ปานกลาง	3.35	.82	ปานกลาง	3.35	.78	ปานกลาง	3.32	.84	ปานกลาง	.074
ความวิตกกังวลในอาชีพ	3.17	.71	ปานกลาง	3.26	.77	ปานกลาง	3.25	.70	ปานกลาง	3.10	.78	ปานกลาง	.359
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	2.99	.70	ปานกลาง	2.83	.74	ปานกลาง	2.63	.77	ปานกลาง	3.10	.78	ปานกลาง	2.08
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.98	.58	ปานกลาง	2.87	.62	ปานกลาง	2.82	.66	ปานกลาง	3.00	.71	ปานกลาง	.655

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า พนักงานอายุ ต่ำกว่า 25 ปี, 25-29 ปี, 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีเจตคติที่มีต่องานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างกลุ่มอายุของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-29 ปี, 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตามระดับการศึกษา

เจตคติที่มีต่องาน	การศึกษา						t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป			
	Mea n	S.D	การแปล ความห าย	Mea n	S.D	การแปล ความห าย	
ความพึงพอใจในงาน	2.98	.64	ปานกลาง	2.84	.73	ปานกลาง	1.357
ความผูกพันในงาน	2.77	.71	ปานกลาง	2.48	.88	ปานกลาง	2.334*
สัมพันธภาพกับบุคคล ภายในองค์กร	2.97	.70	ปานกลาง	2.70	.76	ปานกลาง	2.442*
ความผูกมัดตนเองต่อ ครอบครัว	3.17	.72	ปานกลาง	3.43	.80	ปานกลาง	2.251*
ความวิตกวิตกกังวลในอาชีพ	3.04	.70	ปานกลาง	3.32	.75	ปานกลาง	2.591*
สภาพแวดล้อมที่เป็น อุปสรรคในการทำงาน	2.98	.73	ปานกลาง	2.80	.75	ปานกลาง	1.645
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.97	.59	ปานกลาง	.86	.65	ปานกลาง	1.129

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีเจตคติที่มีต่องานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานด้านความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว และความวิตกกังวลในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เจตคติที่มีต่องานด้านความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ระดับพนักงาน

เจตคติที่มีต่องาน	ระดับพนักงาน									F
	ระดับต้น			ระดับกลาง			ระดับสูง			
	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	
ความพึงพอใจในงาน	2.94	.69	ปานกลาง	2.76	.73	ปานกลาง	3.00	.65	ปานกลาง	1.267
ความผูกพันในงาน	2.61	.82	ปานกลาง	2.53	.84	ปานกลาง	2.70	.98	ปานกลาง	1.910
สัมพันธภาพกับบุคคล ในองค์กร	2.84	.73	ปานกลาง	2.74	.74	ปานกลาง	2.70	.98	ปานกลาง	.421
ความผูกมัดตนเองต่อ ครอบครัว	3.36	.79	ปานกลาง	3.29	.81	ปานกลาง	3.17	.55	ปานกลาง	.296
ความวิตกกังวลในอาชีพ	3.16	.74	ปานกลาง	3.34	.79	ปานกลาง	3.40	.40	ปานกลาง	1.277
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค ในการทำงาน	2.89	.74	ปานกลาง	2.77	.77	ปานกลาง	3.12	.61	ปานกลาง	.862
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.92	.62	ปานกลาง	2.84	.65	ปานกลาง	2.97	.70	ปานกลาง	.328

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า พนักงานระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง มีเจตคติที่มีต่องานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างระดับพนักงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกัน มีเจตคติที่มีต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคล ภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

เจตคติที่มีต่องาน	ประสบการณ์ในการทำงาน									F
	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป			
	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	
ความพึงพอใจในงาน	2.95	.66	ปานกลาง	2.77	.70	ปานกลาง	2.99	.78	ปานกลาง	1.425
ความผูกพันในงาน	2.67	.79	ปานกลาง	2.50	.80	ปานกลาง	2.54	.97	ปานกลาง	.760
สัมพันธภาพกับบุคคล ในองค์กร	2.87	.70	ปานกลาง	2.69	.73	ปานกลาง	2.85	.88	ปานกลาง	1.049
ความผูกมัดตนเองต่อ ครอบครัว	3.33	.72	ปานกลาง	3.31	.81	ปานกลาง	3.39	.90	ปานกลาง	.109
ความวิตกกังวลในอาชีพ	3.23	.70	ปานกลาง	3.24	.78	ปานกลาง	3.12	.79	ปานกลาง	.294
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค ในการทำงาน	2.93	.69	ปานกลาง	2.77	.74	ปานกลาง	2.88	.90	ปานกลาง	.757
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.95	.58	ปานกลาง	2.82	.62	ปานกลาง	2.92	.76	ปานกลาง	.762

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีเจตคติที่มีต่องานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างประสบการณ์ทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตาม สถานภาพสมรส

เจตคติที่มีต่องาน	สถานภาพสมรส									F
	โสด			สมรส			หม้ายหรือหย่าร้าง			
	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	Mean	S.D	การแปล ความหมาย	
ความพึงพอใจในงาน	2.88	.69	ปานกลาง	2.99	.72	ปานกลาง	2.83	.93	ปานกลาง	.392
ความผูกพันในงาน	2.58	.84	ปานกลาง	2.63	.77	ปานกลาง	2.66	1.05	ปานกลาง	.064
สัมพันธภาพกับบุคคล ในองค์กร	2.79	.73	ปานกลาง	2.87	.75	ปานกลาง	2.91	1.05	ปานกลาง	.207
ความผูกมัดตนเองต่อ ครอบครัว	3.35	.75	ปานกลาง	3.29	.87	ปานกลาง	3.23	.98	ปานกลาง	.119
ความวิตกกังวลในอาชีพ	3.26	.72	ปานกลาง	3.01	.77	ปานกลาง	3.23	.98	ปานกลาง	1.563
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค ในการทำงาน	2.87	.73	ปานกลาง	2.88	.79	ปานกลาง	2.76	1.03	ปานกลาง	.065
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.90	.60	ปานกลาง	2.92	.68	ปานกลาง	2.89	.94	ปานกลาง	.008

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test ของเจตคติที่มีต่องานจำแนกตามบุคลิกภาพ

เจตคติที่มีต่องาน	บุคลิกภาพ						t
	เก็บตัว			แสดงตัว			
	Mea n	S.D	การแปล ความหม าย	Mea n	S.D	การแปล ความหม าย	
ความพึงพอใจในงาน	2.96	.75	ปานกลาง	2.85	.64	ปานกลาง	1.054
ความผูกพันในงาน	2.74	.83	ปานกลาง	2.46	.80	ปานกลาง	2.304*
สัมพันธภาพกับบุคคล ภายในองค์กร	2.91	.78	ปานกลาง	2.71	.70	ปานกลาง	1.785
ความผูกมัดตนเองต่อ ครอบครัว	3.19	.79	ปานกลาง	3.46	.75	ปานกลาง	2.376*
ความวิตกวิตกกังวลในอาชีพ	3.06	.77	ปานกลาง	3.36	.69	ปานกลาง	2.798*
สภาพแวดล้อมที่เป็น อุปสรรคในการทำงาน	2.09	.84	ปานกลาง	2.84	.65	ปานกลาง	0.542
เจตคติที่มีต่องานโดยรวม	2.94	.69	ปานกลาง	2.88	.56	ปานกลาง	0.623

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า พนักงานบุคลิกภาพเก็บตัวและบุคลิกภาพแสดงตัวมีเจตคติที่มีต่องานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานบุคลิกภาพเก็บตัวและบุคลิกภาพแสดงตัวมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานด้านความผูกพันในงาน ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว และความวิตกกังวลในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเจตคติที่มีต่องานด้านความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า

เจตคติที่มีต่องานของพนักงานขึ้นอยู่กับ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในหน่วยงานเอกชน ตลอดจนจะทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพต่างกัน จะมีเจตคติที่มีต่องานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดและจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานของหน่วยงานเอกชนนั้นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป จำนวน 300 คน

2. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสำนักงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) ขึ้นไป จำนวน

185 คน ที่ได้มาจากประชากรที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 61.67 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
2. แบบสอบถามเจตคติที่มีต่องาน
3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอความร่วมมือจากบริษัทที่จะไปทำการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร
3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

นำมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของเจตคติที่มีต่องานโดยรวม และเจตคติที่มีต่องานรายด้านซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองกับครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการ

2. เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยจำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรสและบุคลิกภาพ โดยใช้ การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 4.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
 - 4.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ
5. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบที (t-test)
6. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ระดับอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25-29 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ส่วนพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และ 11.90 ตามลำดับ
 - 1.2 ระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่งมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 38.90
 - 1.3 ระดับพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับต้นซึ่งได้แก่ระดับปฏิบัติการทั่วไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 71.40 รองลงมาเป็นพนักงานระดับกลาง ได้แก่ วิศวกร หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 24.30 และพนักงานระดับสูงมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.30

1.4 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานครึ่งหนึ่งมีประสิทธิภาพทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.90 และพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนพนักงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.30

1.5 สถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 77.80 ส่วนพนักงานที่สมรสแล้ว หม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 18.90 และ 3.20 ตามลำดับ

1.6 บุคลิกภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัว มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 48.60 และพนักงานที่มีบุคลิกแสดงตัว มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 51.40

2. เจตคติที่มีต่องานของพนักงาน พบว่า เจตคติที่มีต่องานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า เจตคติที่มีต่อทางด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันในงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ด้านความวิตกกังวลในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสิทธิภาพทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพสรุปได้ดังนี้คือ

3.1 จำแนกตามระดับอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-29 ปี, 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีเจตคติที่มีต่องานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างกลุ่มอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี, 25-29 ปี, 30-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีเจตคติที่มีต่องานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานด้านความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น เจตคติที่มีต่องานด้านความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามระดับพนักงาน พบว่า พนักงานระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง มีเจตคติที่มีต่องานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างระดับพนักงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้าน พบว่า พนักงานระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีเจตคติที่มีต่องานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างประสบการณ์ทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง มีเจตคติที่มีต่องานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานบุคลิกภาพเก็บตัวและบุคลิกภาพแสดงตัว มีเจตคติที่มีต่องานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานระหว่างบุคลิกภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานรายด้าน พบว่า พนักงานบุคลิกภาพเก็บตัว และบุคลิกภาพแสดงตัว มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว ความวิตกกังวลในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานรายด้านพบว่า พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีเจตคติที่มีต่องานด้านความผูกพันในงาน ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว และความวิตกกังวลในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจในงาน เจตคติที่มีต่องานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายและสมมุติฐานดังนี้

1. ผลการศึกษาเจตคติที่มีต่องาน

1.1 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้สึกยินดี มีความสุขความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พื่อใจในประสิทธิภาพและผลของการทำงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับความต้องการที่จะปฏิบัติงานของตนเอง ที่เป็นเช่นนี้เพราะบริษัทได้มีการเปลี่ยนคณะผู้บริหาร และได้กำหนดนโยบาย และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของบริษัทในปัจจุบัน ทำให้พนักงานมีความเข้าใจ และทราบแนวโน้มนการบริหารงานในด้านต่างๆ ของคณะผู้บริหารชัดเจนยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในงานจึงมีมากกว่าช่วงก่อนเปลี่ยนคณะผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สตราอัส และ เชย์เลส ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพอใจในการงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานที่ทำนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล (Strauss and Sayles. 1960 : 119

– 121) ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงนำไปสู่ผลงานที่ดี ตรงกันข้ามกับความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ไม่ดี (Luthans. 1985 : 209)

1.2 ด้านความผูกพันในงาน พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านความผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มาทำงานตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยากจะรักษาไว้ซึ่งภาพพจน์ของหน่วยงานหรือบริษัทที่ตนเองสังกัดอยู่ และต้องการทำงานในบริษัทนี้ไปจนเกษียณอายุงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารของคณะผู้บริหารใหม่ชัดเจนมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเมื่อความพึงพอใจในงานมากขึ้น ความผูกพันในงานของพนักงานจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis and Summers. 1987 : 445 – 470) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทำงานของพนักงาน และยังเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆกัน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานมีความผูกพัน ความใส่ใจ จริงใจ ความรู้สึกเป็นมิตร ระหว่างพนักงานด้วยกัน พนักงานกับผู้บังคับบัญชา และพนักงานกับองค์กร ทำให้เกิดความไว้วางใจและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงานมากขึ้นกว่าก่อนช่วงปรับโครงสร้างบริษัท ทั้งนี้เป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร ทำให้มีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และสายการบังคับบัญชา ให้เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้พนักงานทุกคนเกิดการปรับตัว และพยายามสร้างสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้สัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรดีขึ้น สอดคล้องกับ จรรยา สุวรรณทัต. (2525 : 46) กล่าวว่า การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีจะต้องเข้าใจและยอมรับสภาพของตน เข้าใจสภาพความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลแวดล้อม

1.4 ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานมีความผูกมัดตัวเองกับครอบครัวจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หรือการที่พนักงานมีความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ต้องการจะอุทิศความทุ่มเททั้งกายและใจให้กับครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อการทำงานหรือรอบกวนการทำงาน เนื่องจากความเครียด ความไม่ชัดเจน ความคลุมเครือที่เกิดขึ้นจากสภาพช่วงก่อนเปลี่ยนคณะผู้บริหารบริษัทซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลในครอบครัวพนักงานทำให้เกิดปัญหาระหว่างพนักงานกับครอบครัว ความเครียดดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารีนู ลาติเมอร์ และ คอนรอย (Tharenou, Latimer & Conroy. 1994. 899-931) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการผูกมัดตนเองต่อครอบครัว พบว่า การผูกมัด

ตนเองต่อครอบครัว ในเรื่องของบทบาทความรับผิดชอบภายในบ้าน ได้แก่ การทำงานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูลูก ตลอดจนการให้เวลาในการดูแลผู้อื่น มีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะสตรี

1.5 ด้านความวิตกกังวลในอาชีพ พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านความวิตกกังวลในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานยังมีความรู้สึกไม่สบายใจ กังวลใจ จากการปรับเปลี่ยนนโยบายและโครงสร้าง จึงผลต่อเจตคติที่มีต่องานด้านความวิตกกังวล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานให้ไม่อยากทำงานหรือทำงานล่าช้ามีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอาสาไปปฏิบัติงานอนามัยในชนบทนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง มีความท้อแท้ กลัวว่าเหว

1.6 ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่องาน พบว่า พนักงานมีเจตคติด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่องานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม รวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดีขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะบริษัทได้มีนโยบายสนับสนุนการทำงานของพนักงานปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปให้น้อยลงเพื่อสร้างความคล่องตัวให้มากขึ้น ทำให้ความไม่สบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ที่ส่งผลการทำงานและประสิทธิภาพงาน และความเครียดของพนักงานลดลงกว่าแต่ก่อนที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดุชนัน ทักสานจันทธานี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประการณทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องาน จำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพ

2.1. ด้านระดับอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่องานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี ชัยสิริสุวรรณ (2537) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น พบว่าการจำแนกตามอายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2. ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติที่มีต่องานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้เนื่องมาจากระดับการศึกษา

ของพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกันจึงมีเจตคติที่มีต่องานโดยรวมของบริษัทไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณารายด้านของเจตคติด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว และด้านความวิตกกังวลในอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่องานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ บุญเชิด (2519) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3. ด้านระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับต่างกันมีเจตคติต่องานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สภาพการณ์ของบริษัทอยู่ในสภาวะที่ยังมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการบริหารรูปแบบใหม่ โครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่กำลังอยู่ในช่วงปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนในบริษัท จึงส่งผลต่อเจตคติที่มีต่องานของพนักงานทุกระดับพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.4. ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีเจตคติต่องานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สภาพการณ์ของบริษัทอยู่ในสภาวะที่ยังมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการบริหารรูปแบบใหม่ โครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่กำลังอยู่ในช่วงปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนในบริษัทจึงส่งผลต่อเจตคติที่มีต่องานของพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานระดับใดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรัชย์ ควเรชเชคุปต์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อเจตคติในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.5. ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีเจตคติต่องาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพการณ์ของบริษัทอยู่ในสภาวะที่ยังมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการบริหารรูปแบบใหม่ โครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่กำลังอยู่ในช่วงปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนในบริษัทเหมือนกันทุกระดับพนักงานจึงส่งผลต่อเจตคติที่มีต่องานของพนักงานทุกสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี จิรยานุรักษ์กุล (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สถานภาพและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทยปัจจุบัน : ในทัศนะของแพทย์สตรี พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทย

2.6. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีเจตคติต่องานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพการณ์ของบริษัทอยู่ในสภาวะที่ยังมีการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการบริหารรูปแบบใหม่ โครงสร้างการบริหารที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่กำลังอยู่ในช่วงปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนในบริษัทเหมือนกันทั้งบุคลิกภาพแบบเก็บตัว และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จึงส่งผลต่อเจตคติที่มีต่องานของพนักงานทั้งสองบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาทางด้านของเจตคติที่มีต่องานด้านความผูกพันในงาน และด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีเจตคติต่องานด้านความผูกพันในงานและด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชา จันท์ธอม (2524 : 83) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ เช่น พวกที่ชอบสังคมกับพวกที่เกลียดสังคมหรือเก็บตัวจะมีเจตคติที่ต่างกัน และสอดคล้องกับเชิดศักดิ์ โฆวาสินธ์ (2520 : 45) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ทั้งภายในตัวบุคคลและประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมรวมถึงความรู้สึกรู้จักคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลของการวิจัยเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน นอกจากจะช่วยให้คณะผู้บริหารได้ทราบว่าพนักงานภายในหน่วยงานของตนนั้นมีเจตคติต่อองค์กรในด้านต่างๆอย่างไรแล้ว ผลของการวิจัยที่ได้ยังมาใช้ในการวางแผนนโยบายการบริหาร เพื่อจะได้สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง และส่งเสริมในส่วนที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ต่อไป

1.2 ผลของการวิจัยยังทำให้ทราบว่ามืองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้สามารถที่จะนำไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมขวัญ และกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงเจตคติที่มีต่องานให้ครอบคลุมถึงพนักงานที่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงเจตคติที่มีต่องานของพนักงานโดยรวมให้ชัดเจน และครอบคลุมยิ่งมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการ
- กองงานพัฒนาเศรษฐกิจสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2545). วารสารสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ
- กาญจนา คารสุภา. (2516). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว-เก็บตัว ความรู้สึกผิดชอบและคุณธรรมแห่งพลเมืองดี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยวิชาการประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จิตรา วิมลธารง.(2538).ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทศนคติ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย กับการจัดการความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต และคนอื่นๆ.(2525). ความสำคัญของข้าราชการไทยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม. รายงานการวิจัยฉบับที่ 27 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ฉลอง ภิมยรัตน์. (2521).กระบวนการกลุ่ม. ภูเก็ต : โรงพิมพ์วิทยาลัยครูภูเก็ต.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2518). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : วรุณการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุ์มนาวิน. “ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ”, ในชุดเอกสารประกอบการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, มปป.
- คุณิณี ทศนาจันทธานี. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ทวี ถาวโร. (2529) การสร้างรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- ทองนวล ภูประเสริฐ. (2538) การศึกษาทางเจตคติของบุคลากรทางการประถมศึกษาที่มีต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และต้องการเรียกร้อง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นิคม ตั้งกะภิกพ. (2528). การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคนามของนิสิตครูสาขามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.อัดสำเนา.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. (2519) การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้น ม.ศ.3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุดรดิติ์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นวลละออ สุภาผล. (2527) ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. (2524) ทศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชน ในชนบท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา
- บังอร ศรีคำ. (2529) การศึกษาเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงาน บริษัท โอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน) . ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- บุญธรรม กิจปรีดาพิสุทธ์. (2527).ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- พร้อมพร อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2544).ขวัญและกำลังใจของพนักงานของบริษัทในกลุ่มอู่ชูชู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531) วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ไพฑูรย์ โพธิ์สาร. (2529). การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัน เดชพิชัย. (2527). การประเมินโครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียนในเขตการศึกษา 2. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- วันทนี ชูศิลป์. (2525). สถิติและการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- วันทนี ชัยสิริสุวรรณ. (2537). ปัจจัยที่อิทธิพลต่อเจตคติในการวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ สุนทรณิ. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ : รุ่งรัตน.
- ศักดิ์สิทธิ์ สรณพงศ์. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำกิจกรรมของกลุ่มควบคุมคุณภาพ กับเจตคติ ความต้องการ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว-เก็บตัวของสมาชิกกลุ่มควบคุมคุณภาพ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2527) .ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สมทรง สุวรรณเลิศ. (2512). “แบบทดสอบบุคลิกภาพ *MPI* ของ *H.J. Eyesenck*”. วารสารจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. ปีที่14 ฉบับ.1 ; มกราคม-กุมภาพันธ์ 2512.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. (2528). การสร้างชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพเกี่ยวกับการประเมินโครงการ ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2525). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- สุชา จันทรเฒ. (2524). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรัชย์ ควณตชะคุปต์. (2532) *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิชัย สิมลา. (2544). *เจตคติของพนักงานบริษัทนั้นทกฤตริตาร์ทเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด. รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- อารี จิยานุรักษ์กุล (2538). *สถานภาพและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทยปัจจุบัน : ในทัศนะของแพทย์สตรี. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข).* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.*
- อัญชลี แจ่มเจริญ. (2530). *จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.*
- Anastasi, Anne. (1982). *Psychological Testing Athed.* New York : Macmillan Publishing Co.
- DeCotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment " *Human Relation.* 40(2) : 445-470
- Ernest R.(1962) *Hilgard. Introdition to Psychology, Harcourt.* New York : Brace and World Inc. 1962, D. 614.
- Feedman, J.L. and others. (1970). *Social Psychology. 4rd.* New Jersey : Prentice-Hull, Inc.
- Good, O.R. (1973). *An Analysis of Faculty Motivation to Work in the North Carolina Community College System.* Doctor's thesis. Raleigh : North Carolina State University at Raleigh. Photocopied.
- Luthans, Fred. (1985). *Organization Behavior. 4th ed.* New York : McGrw-Hill Book Company.
- Robbins, Stephens P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications. 6th ed.* Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Rossman, H Mark and Richard L. Bunning. (1978). "Knowledge and Skills for the Adult Educator : a Dephi Study" *Adult Education.* 28 : 139 – 155 : Spring

- Strauss, George and Leonard R. Sayles. (1960). *Personal : The Human Problem of Management*. 4th ed. Englewood Chiffs, N.J. Prentice Hall Inc.
- Tharenou, Latimer and Conroy. (1994). "How Do You Make It to the Top? An Examination of Influences on Women's and Men's Managerial Advancement" *Academy of Management Journal*. 37 (4) : 899-931.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานของพนักงานบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คำอธิบาย

วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามชุดนี้ สร้างขึ้นเพื่อศึกษาเจตคติที่มีต่องานของพนักงานบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมเคมีแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงเจตคติที่มีต่องาน ตลอดจน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ สมรส และบุคลิกภาพต่างกัน จะมีเจตคติที่มีต่องานแตกต่างกันมากน้อยเพียง โดยข้อมูลที่ได้รับในครั้งนี้จะ เป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนางานของหน่วยงานต่อไป **ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยจะใช้ให้เป็นประโยชน์เฉพาะในการศึกษาด้านวิชาการเท่านั้น ไม่ เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ของท่านและพนักงานทั้งสิ้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจาก ท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ตามความเป็นจริง**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อายุงาน สถานภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน []

1. ระดับอายุ [] ต่ำกว่า 25 ปี
[] 25-30 ปี
[] 30-40 ปี
[] มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
[] ปริญญาตรีขึ้นไป
3. ระดับพนักงาน [] พนักงานระดับต้นได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการโดยทั่วไป
[] พนักงานระดับงานระดับกลาง ได้แก่ พนักงานระดับ วิศวกร
หัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือเทียบเท่า
[] พนักงานระดับระดับสูงได้แก่ พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป หรือเทียบเท่า
4. ประสบการณ์ทำงาน [] ต่ำกว่า 5 ปี
[] 5-10 ปี
[] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. สถานภาพสมรส [] โสด
[] สมรส
[] หม้ายหรือหย่าร้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทางเจตคติที่มีต่องาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ด้านความพึงพอใจ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ข้าพเจ้าพอใจกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
3. ข้าพเจ้าพอใจนโยบายและโครงสร้างการบริหาร ของบริษัท.....					
4. ข้าพเจ้าพอใจกับการประเมินผลงานที่หัวหน้า งานประเมิน					
5. ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
6. ข้าพเจ้าพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท					
7. งานของข้าพเจ้ามีความมั่นคงและปลอดภัย					
8. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความสามารถและบุคลิกภาพของข้าพเจ้า					
9. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม กับตำแหน่งที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
10. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกให้คนอื่นทราบว่า . ข้าพเจ้าทำงานอยู่ในบริษัทนี้					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการทำงานด้านความพึงพอใจ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ด้านความผูกพันในงาน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มความสามารถ					
2. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลา					
3. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่เคยหา ผลประโยชน์ส่วนตัวจากการปฏิบัติหน้าที่ใน บริษัท					
4. ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายทุก ครั้ง					
5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานนอกเวลางาน					
6. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดขึ้นทุก ครั้ง					
7. ในการปฏิบัติงานใดๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึง ชื่อเสียงของบริษัท					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของบริษัท ก็คือปัญหาของ ข้าพเจ้าที่จะต้องร่วมกันแก้ไข					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีมาก เมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำมี ส่วนสร้างชื่อเสียงให้บริษัท					
10. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานที่บริษัทนี้จนเกษียณอายุ การทำงาน					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการทำงานด้านความผูกพันในงาน

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้					
2. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว					
3. ข้าพเจ้าสามารถชักชวนให้พนักงานคนอื่นเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัทที่นอกเหนือจากงานประจำ					
4. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะไปทำงานแทนพนักงานคนอื่นในแผนกอื่นชั่วคราว					
5. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีข้อสงสัยหรือปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ข้าพเจ้ายินดีที่จะให้คำอธิบาย					
6. ข้าพเจ้าสบายใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน					
7. หัวหน้างานให้ความสนใจ ได้ถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะอยู่เสมอ					
8. ข้าพเจ้าสามารถพูดปัญหาต่างๆ ได้อย่างเปิดเผยกับหัวหน้างาน					
9. บริษัทของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
10. คณะผู้บริหารของบริษัทรับฟังปัญหาพนักงาน • ด้วยความจริงใจ					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ
ภายในองค์กร

ที่มีต่อการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคล

ปัญหา _____

ข้อเสนอแนะ _____

ด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้โดยไม่เสียเวลาทำงาน.....					
2. เวลาข้าพเจ้ามีปัญหาที่บ้าน ข้าพเจ้าจะทำงานได้ไม่เต็มที่ เพราะมัวแต่กังวลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น.....					
3. ข้าพเจ้าต้องลงงานบ่อยครั้งเพราะไม่มีใครช่วยดูแลครอบครัว.....					
4. ข้าพเจ้ามัวยุ่งกับงานบ้าน ทำให้ไปทำงานสายอยู่เสมอ.....					
5. เมื่อข้าพเจ้าต้องมาทำงานในวันหยุด สมาชิกในครอบครัวจะแสดงท่าทางไม่พอใจ.....					
6. ข้าพเจ้าห่วงครอบครัวมากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
7. ข้าพเจ้าเคยมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวเรื่องไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพราะต้องมาทำงานทุกวัน					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ที่มีต่อการทำงานด้านความผูกมัดตนเองต่อ

ครอบครัว

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ด้านความวิตกกังวลในอาชีพ

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ในการทำงานข้าพเจ้ามีความรู้สึกกังวลว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ.....					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ไม่มี ความสำคัญ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกเล็งเล ไม่กล้าตัดสินใจเมื่อต้องมีการ ตัดสินใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่.....					
4. ข้าพเจ้ามีความกังวลกับความสามารถของตนเอง ว่าจะไม่สามารถทำงานได้.....					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อรู้ว่าบริษัทมีการปรับ โครงสร้างองค์กร กลัวจะถูกเลิกจ้าง.....					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการทำงานด้านความกังวลในอาชีพ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง ไม่ จริงบ้าง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีแสงสว่างเพียงพอ					
2. ที่ทำงานของข้าพเจ้าอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
3. ที่ทำงานของข้าพเจ้าโปร่งสบายไม่อึดอัด					
4. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการออกแบบสถานที่ให้ทำงานได้สะดวกเป็นสัดส่วน					
5. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดระบบการเก็บเอกสารได้เป็นอย่างดี					
6. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอกับความต้องการ					
7. บริษัทข้าพเจ้ามีการสำรองวัสดุสิ้นเปลืองไว้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานอยู่ตลอดเวลา					
8. บริษัทข้าพเจ้ามีการพัฒนาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบริษัทมีมากเกินไป ทำให้ทำงานล่าช้า					
10. ข้าพเจ้าคิดว่ารูปแบบการบริหารของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ที่มีต่อการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่เป็น

อุปสรรคในการทำงาน

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม บุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านข้อความและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความรู้สึกและการกระทำของท่านมากที่สุด ได้แก่

ลำดับที่	ข้อความ	ความรู้สึกและการกระทำ		
		ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกเป็นสุข บางครั้งเศร้าโดยไม่มีเหตุผล			
2	ข้าพเจ้ารู้สึกกระดากอายเมื่ออยู่ตรงหน้าเพศตรงข้าม			
3	ถ้าข้าพเจ้าต้องการรู้จักกับเพื่อนใหม่ ข้าพเจ้าจะเข้าไปทักทายก่อน			
4	ข้าพเจ้าเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง			
5	ข้าพเจ้าเป็นคนที่กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า			
6	เมื่อไปงานสังคม ข้าพเจ้าไม่ชอบแสดงตัว			
7	ข้าพเจ้าเป็นคนพิถีพิถันในการคบเพื่อน			
8	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำกลุ่ม			
9	ข้าพเจ้าเป็นคนชอบทำอะไรตามสบาย			
10	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผย			
11	ข้าพเจ้าเป็นคนเจียมขี้น			
12	ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงถ้าต้องพูดต่อหน้าคนมากๆ			
13	ข้าพเจ้าจะระมัดระวังคำพูดไม่ให้กระทบกระเทือนจิตใจผู้อื่น			
14	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความมั่นใจ			
15	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ไม่เชื่อคนง่าย ๆ			
16	ข้าพเจ้าคิดว่าโลกนี้น่าอยู่			
17	บางครั้งข้าพเจ้าอารมณ์ไม่ดี โดยไม่มีสาเหตุ			
18	ข้าพเจ้าชอบเก็บความรู้สึกไว้คนเดียว			
19	เวลามีคนมองข้าพเจ้า ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจ			
20	ข้าพเจ้าจะถามผู้อื่นทันทีเมื่อมีปัญหาสงสัย			
21	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีคนอื่นรู้สึกไม่ดีต่อข้าพเจ้า			
22	ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่า เมื่อพูดต่อหน้าคนมากๆ			
23	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ เมื่อข้าพเจ้าทำความผิดในที่ชุมชน			
24	เมื่อมีเรื่องร้ายแรงที่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ข้าพเจ้ามักจะโทษตัวเองก่อนคนอื่น			
25	เวลาทำงาน เมื่อมีคนต้องมอง ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญ			
26	เมื่อมีการถกเถียงกันในกลุ่ม ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นทันที			

ลำดับที่	ข้อความ	ความรู้สึกและการกระทำ		
		ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
27	ข้าพเจ้าไปงานสังสรรค์ที่ได้รับเชิญทุกครั้ง			
28	ข้าพเจ้าจะเป็นฝ่ายเงียบเมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนฝูง			

...ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ....

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน

ลำดับที่		t	ลำดับที่		t
ด้านความพึงพอใจในงานข้อที่	1	4.32	ด้านความผูกมัดตนเอง		
	2	10.22	ต่อครอบครัวข้อที่	1	4.05
	3	1.43		2	5.01
	4	3.26		3	7.44
	5	4.29		4	7.95
	6	10.10		5	5.01
	7	9.82		6	7.33
	8	2.91		7	8.14
	9	4.76	ด้านความวิตกกังวล		
	10	7.07	ในอาชีพข้อที่	1	1.43
ด้านความผูกพันในงานข้อที่	1	15.39		2	3.26
	2	9.75		3	1.95
	3	17.27		4	2.82
	4	16.97		5	3.77
	5	5.16	ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็น		
	6	3.75	อุปสรรคในการทำงาน	1	17.36
	7	9.41		2	6.00
	8	7.33		3	6.72
	9	9.27		4	8.97
	10	6.87		5	5.48
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคล ภายในองค์กรข้อที่				6	14.00
	1	6.08		7	6.92
	2	5.34		8	6.95
	3	2.67		9	2.82
	4	3.48		10	2.05
	5	9.86			
	6	4.45			
	7	6.12			
	8	2.67			
	9	3.75			
	10	9.41			

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเจตคติที่มีต่องานของพนักงานเอกชนอุตสาหกรรมเคมีแห่ง
หนึ่งในกรุงเทพมหานคร = 0.9124

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามบุคลิกภาพของพนักงาน

ลำดับที่	t
1	7.05
2	8.59
3	9.27
4	10.43
5	18.53
6	5.41
7	4.28
8	8.72
9	25.53
10	22.19
11	8.88
12	6.12
13	21.17
14	20.05
15	8.29
16	20.05
17	8.21
18	5.72
19	12.28
20	19.55
21	22.29
22	4.99
23	8.29
24	16.21
25	6.88
26	12.45
27	8.21
28	10.70

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพที่มีต่องานของพนักงานเอกชนอุตสาหกรรม
เคมีในกรุงเทพมหานคร = 0.8174

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงาน

ตาราง 10 เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	Between Groups	1.195	3	0.398	0.802	0.494
	Within Groups	89.893	181	0.497		
	Total	91.087	184			
ความผูกพันในงาน	Between Groups	1.192	3	0.397	0.569	0.636
	Within Groups	126.366	181	0.698		
	Total	127.558	184			
สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร	Between Groups	2.385	3	0.795	1.428	0.236
	Within Groups	100.744	181	0.557		
	Total	103.129	184			
ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	Between Groups	0.139	3	0.04641	0.074	0.974
	Within Groups	113.179	181	0.625		
	Total	113.318	184			
ความวิตกกังวลในอาชีพ	Between Groups	0.608	3	0.203	0.359	0.783
	Within Groups	102.137	181	0.564		
	Total	102.745	184			
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	Between Groups	3.463	3	1.154	2.085	0.104
	Within Groups	100.198	181	0.554		
	Total	103.661	184			
ภาพรวมเจตคติ	Between Groups	0.789	3	0.263	0.655	0.581
	Within Groups	72.613	181	0.401		
	Total	73.401	184			

ตาราง 11 เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม ระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	Between Groups	1.251	2	0.625	1.267	0.284
	Within Groups	89.837	182	0.494		
	Total	91.087	184			
ความผูกพันในงาน	Between Groups	0.267	2	0.134	0.191	0.826
	Within Groups	127.291	182	0.699		
	Total	127.558	184			
สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร	Between Groups	0.475	2	0.237	0.421	0.657
	Within Groups	102.654	182	0.564		
	Total	103.129	184			
ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	Between Groups	0.367	2	0.184	0.296	0.744
	Within Groups	112.951	182	0.621		
	Total	113.318	184			
ความวิตกกังวลในอาชีพ	Between Groups	1.422	2	0.711	1.277	0.281
	Within Groups	101.323	182	0.557		
	Total	102.745	184			
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	Between Groups	0.973	2	0.486	0.862	0.424
	Within Groups	102.688	182	0.564		
	Total	103.661	184			
ภาพรวมเจตคติ	Between Groups	0.264	2	0.132	0.328	0.721
	Within Groups	73.138	182	0.402		
	Total	73.401	184			

ตาราง 12 เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานของพนักงานจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	Between Groups	1.405	2	0.702	1.425	0.243
	Within Groups	89.683	182	0.493		
	Total	91.087	184			
ความผูกพันในงาน	Between Groups	1.057	2	0.528	0.76	0.469
	Within Groups	126.501	182	0.695		
	Total	127.558	184			
สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร	Between Groups	1.176	2	0.588	1.049	0.352
	Within Groups	101.953	182	0.56		
	Total	103.129	184			
ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	Between Groups	0.135	2	0.06753	0.109	0.897
	Within Groups	113.183	182	0.622		
	Total	113.318	184			
ความวิตกกังวลในอาชีพ	Between Groups	0.331	2	0.166	0.294	0.745
	Within Groups	102.413	182	0.563		
	Total	102.745	184			
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	Between Groups	0.855	2	0.427	0.757	0.471
	Within Groups	102.806	182	0.565		
	Total	103.661	184			
ภาพรวมเจตคติ	Between Groups	0.609	2	0.305	0.762	0.468
	Within Groups	72.792	182	0.4		
	Total	73.401	184			

ตาราง 13 เปรียบเทียบเจตคติที่มีต่องานพนักงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	Between Groups	0.391	2	0.196	0.392	0.676
	Within Groups	90.696	182	0.498		
	Total	91.087	184			
ความผูกพันในงาน	Between Groups	0.08992	2	0.04496	0.064	0.938
	Within Groups	127.468	182	0.7		
	Total	127.558	184			
สัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร	Between Groups	0.234	2	0.117	0.207	0.814
	Within Groups	102.895	182	0.565		
	Total	103.129	184			
ความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว	Between Groups	0.148	2	0.07417	0.119	0.888
	Within Groups	113.169	182	0.622		
	Total	113.318	184			
ความวิตกกังวลในอาชีพ	Between Groups	1.735	2	0.868	1.563	0.212
	Within Groups	101.009	182	0.555		
	Total	102.745	184			
สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	Between Groups	0.07371	2	0.03685	0.065	0.937
	Within Groups	103.587	182	0.569		
	Total	103.661	184			
ภาพรวมเจตคติ	Between Groups	0.006099	2	0.003049	0.008	0.992
	Within Groups	73.395	182	0.403		
	Total	73.401	184			

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.84	0.80
2. ข้าพเจ้าพอใจกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.80	0.73
3. ข้าพเจ้าพอใจนโยบายและโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.05	0.82
4. ข้าพเจ้าพอใจกับการประเมินผลงานที่หัวหน้างานประเมิน	2.98	0.93
5. ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.05	0.78
6. ข้าพเจ้าพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	2.97	0.80
7. งานของข้าพเจ้ามีความมั่นคงและปลอดภัย	2.81	0.77
8. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	2.89	0.78
9. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	2.86	0.79
10. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกให้คนอื่นทราบว่าข้าพเจ้าทำงานอยู่ในบริษัทนี้	2.78	0.79

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านความผูกพันในงาน

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ	2.50	0.89
2. ข้าพเจ้ามาทำงานตรงต่อเวลา	2.64	1.04
3. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่เคยหาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท	2.37	0.98
4. ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	2.44	0.94
5. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานนอกเวลางาน	2.65	0.97
6. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นทุกครั้ง	2.64	1.02
7. ในการปฏิบัติงานใดๆ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทฯ	2.58	0.99
8. ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของบริษัท ก็คือปัญหาของข้าพเจ้าที่จะต้องร่วมแก้ไข	2.58	0.94
9. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีมาก เมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำมีส่วนสร้างชื่อเสียงให้บริษัท	2.55	0.95
10. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานที่บริษัทนี้จนเกษียณอายุการทำงาน	3.02	0.95

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพกับบุคคลภายในองค์กร

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้	2.59	0.85
2. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว	2.91	0.90
3. ข้าพเจ้าสามารถชักชวนให้พนักงานคนอื่นเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท ที่นอกเหนือจากงานประจำ	2.95	0.82
4. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะไปทำงานแทนพนักงานคนอื่นในแผนกอื่นชั่วคราว	2.91	0.86
5. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีข้อสงสัยหรือปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำข้าพเจ้ายินดีที่จะให้ คำอธิบาย	2.58	0.88
6. ข้าพเจ้าสบายใจเมื่อได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน	2.77	0.92
7. หัวหน้างานให้ความสนใจ ได้ถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและให้ ข้อเสนอแนะอยู่เสมอ	2.80	0.99
8. ข้าพเจ้าสามารถพูดปัญหาต่างๆ ได้อย่างเปิดเผยกับหัวหน้างาน	2.82	1.06
9. บริษัทของข้าพเจ้าจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	2.77	0.92
10. คณะผู้บริหารของบริษัทรับฟังปัญหาพนักงานด้วยความจริงใจ	3.03	0.91

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านความผูกมัดตนเองต่อครอบครัว

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้โดยไม่เสียเวลาทำงาน	2.63	0.95
2. เวลาข้าพเจ้ามีปัญหาที่บ้าน ข้าพเจ้าจะทำงานได้ไม่เต็มที่ เพราะมัวแต่กังวลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น	3.12	0.87
3. ข้าพเจ้าต้องลางานบ่อยครั้งเพราะไม่มีใครช่วยดูแลครอบครัว	3.48	1.00
4. ข้าพเจ้ามัวยุ่งกับงานบ้าน ทำให้ไปทำงานสายอยู่เสมอ	3.56	1.01
5. เมื่อข้าพเจ้าต้องมาทำงานในวันหยุด สมาชิกในครอบครัวจะแสดงท่าทางไม่พอใจ	3.55	1.07
6. ข้าพเจ้าห่วงครอบครัวมากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.52	0.99
7. ข้าพเจ้าเคยมีปัญหากับครอบครัวเรื่องไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เพราะต้องมาทำงานทุกวัน	3.49	1.09

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านความวิตกกังวลในอาชีพ

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ในการทำงานข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จ	2.97	0.86
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ไม่มีความสำคัญ	3.29	0.91
3. ข้าพเจ้ารู้สึกล้าเล ไม่กล้าตัดสินใจเมื่อต้องมีการตัดสินใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่	3.29	0.87
4. ข้าพเจ้ามีความกังวลกับความสามารถของตนเองว่าจะไม่สามารถทำงานได้	3.35	0.94
5. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อรู้ว่าบริษัทมีการปรับโครงสร้างองค์กร กลัวจะถูกเลิกจ้าง	3.19	0.88

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยรายข้อแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

ลำดับที่	Mean	Std.
1. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีแสงสว่างเพียงพอ	2.59	0.97
2. ที่ทำงานของข้าพเจ้าอากาศถ่ายเทได้สะดวก	2.69	0.93
3. ที่ทำงานของข้าพเจ้าโปร่งสบายไม่อึดอัด	2.74	0.96
4. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการออกแบบสถานที่ให้ใช้งานได้สะดวกเป็นสัดส่วน	2.95	0.90
5. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการจัดระบบการเก็บเอกสารได้เป็นอย่างดี	2.95	0.85
6. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอกับความต้องการ	2.92	0.91
7. บริษัทข้าพเจ้ามีการสำรองวัสดุสิ้นเปลืองไว้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานอยู่ตลอดเวลา	2.90	0.91
8. บริษัทข้าพเจ้ามีการพัฒนาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.94	0.83
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบริษัทมีมากเกินไป ทำให้ทำงานล่าช้า	3.02	0.89
10. ข้าพเจ้าคิดว่ารูปแบบการบริหารของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.06	0.87

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อของผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาววิไลลักษณ์ พินิจบุญภากร
วันเดือนปีเกิด	22 พฤศจิกายน 2516
สถานที่เกิด	เขตสาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88/71 ตรอกจันทน์สะพาน 3 แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถาบันราชมงคลวิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตร (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2546 การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ