

ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
ชญญา วีระอักษร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
ชญญา วีระอักษร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2552

ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ชัญญา วีระอักษร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

พฤษภาคม 2552

ชญญา วีระอักษร (2552). *ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต*

*กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณิช
กุลิษฐ์*

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์หาผลต่างของรายคู่โดยใช้วิธีกำลังสองอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด หรือ Dunnett's T3 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ชาวต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26 - 35 ปี มีเชื้อชาติเป็นชาวยุโรป (อาทิ เยอรมัน อเมริกา และแคนาดา) มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในธุรกิจ อาทิ อาหาร ก่อสร้างและสิ่งทอ และ มีรายได้เฉลี่ยต่อปีมากกว่า \$ US 50,000

ทัศนคติของชาวต่างชาติ ที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทัศนคติในด้านสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนทัศนคติด้านสังคมในหัวข้อ อัตรารายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับประเทศเดิม อยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติด้านสังคมในหัวข้อ สังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิวอยู่ในระดับต่ำ

ชาวต่างชาติมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจด้านองค์การและการจัดการ, เพื่อนร่วมงาน , งานที่ปฏิบัติ , การยอมรับ , สภาพการทำงาน, ผลประโยชน์และสวัสดิการและโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และ ความพึงพอใจด้าน หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาและค่าจ้าง อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ชาวต่างชาติมีความรู้สึกโดยรวม ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกด้านความสะดวกสบาย อยู่ในระดับที่ดีมาก ความรู้สึกด้านความสุข ความยินดี ความพอใจ ความผ่อนคลาย การมีแรงกระตุ้น อยู่ในระดับดี และความรู้สึกด้านความประทับใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย สูงสุด 20 ปี ด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีระยะเวลาสูงสุด 18 ปี ด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายสูงสุด 250,000 บาทต่อเดือน

สาเหตุหลักในการเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติคือ ตามหน้าที่การงาน มีรูปแบบการพักอาศัยในรูปแบบของ คอนโดมีเนียม และส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่คนเดียว ปัญหาเรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเป็นปัญหาที่ชาวต่างชาติพบเจอมากที่สุด

ด้านความชอบชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีระดับความชอบอยู่ที่ระดับชอบมาก และมีระดับการแนะนำให้เพื่อน/คนรู้จักเข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง

ความสำเร็จของชาวต่างชาติโดยเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศเดิม ด้านการมีชีวิตที่สะดวกสบาย , มีความเป็นอิสระและเสรีภาพ , ชีวิตที่มีความสุข , การประสบความสำเร็จ , การยอมรับในสังคมไทย และการได้รับการยกย่อง อยู่ในระดับที่เหนือกว่า ส่วนความสำเร็จของชาวต่างชาติด้านความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเอง และครอบครัวอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงเมื่อเทียบกับประเทศเดิม

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ชาวต่างชาติที่มี เพศ อายุ เชื้อชาติ ประเภทธุรกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาวต่างชาติที่มี สถานภาพสมรส แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ .01 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความพึงพอใจด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์กรและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความรู้สึกรักของชาวต่างชาติโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบายมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม ด้านระยะเวลาที่ทำงาน และระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางตรงข้ามกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านโอกาสในการแนะนำคนอื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

FOREIGNERS' WORKING ACHIEVEMENT
IN BANGKOK, THAILAND

AN ABSTRACT
BY
CHANYA WEERAARKSORN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Marketing
at Srinakharinwirot University
May 2009

Chanya Weeraarkson. (2009). *Foreigners' working achievement* , Bangkok,Thailand. Master's Project, M.B.A. (Marketing). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assistant. Prof. Dr. Nak Gulid.

The purpose of this research was to study Foreigners' working achievement , Bangkok,Thailand. The samples of the research were 400 foreigners' working in Bangkok metropolitan area. Questionnaires were used as a tool for data collection. The statistics used for analyzing were percentage, average, standard deviation. The statistics used for hypotheses testing were independent t-test, one-way analysis of variance (One way ANOVA), pair comparison analysis by Least Significant Difference (LSD) or Dunnett's T3 and correlation analysis by Pearson product moment correlation coefficient; processed by using Statistical Package for the Social Science for Windows Version 18.0

The research revealed that:

The majority of foreigners were male, 26 - 35 years old age, Europeans' nationality (German, American and Canada), married /stay together status, bachelor degree graduated and most of their business are food , building and textile and yearly income are more than US\$ 50,000.

Foreigners' attitude toward overall external factors are at a good level. When consider in each aspect, the results shows that on attitude toward social, culture and natural resources are at very good level. Whereas, attitude toward economic “ You get a higher rate of income than that you get in your country” are at moderate level and attitude toward culture “Thai society in non-discriminatory based on social class and skin colors” are at low level.

Foreigners' overall satisfaction are at very good level. When consider in each aspect, the results show that on aspect of organization and management , colleagues , job , recognition , working condition , benefit and services and promotion are at very good level. Whereas on aspect of leader and wage are at moderate level.

Foreigners' overall emotional toward working in Thailand are at a good level. When consider in each aspect , the results show that on aspect of comfortable is at very good level. Happy , delighted , satisfied , relaxed and aroused/energy are at a good level and aspect of surprised is at moderate level.

Foreigners' overall behavior / Tendency of Behavior in the aspect of Time for living at the highest is 20 years and Intention to work in Thailand at the highest is 18 years. While average monthly expense was 250,000 baht.

The main reason for working in Thailand is Job's responsibility. Mostly foreigners live in condominium and stay alone. Besides, the language is the most important problem that foreigners faced with.

Feeling towards working in Thailand are at high level and the level of recommendation are at highest level.

Foreigners' achievement compared with native country in the aspect of comfortable life, freedom, happiness, successful, acceptable in Thai society and admirable are at higher level than native country. Whereas, security and safety in your life and family is at same level with native country.

The results of hypotheses testing were as follows.

Foreigners with different gender, age, nationality, type of business and yearly income are statistically significant difference of the .01 levels.

Foreigners with different status is statistically significant difference of the .05 levels.

The overall of external factors was lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01. When the individual aspect is analyze separately, it was founded that culture was moderate positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01. Whereas, social and natural resources were lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .05 and .01

The overall of foreigners' satisfaction was moderate positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01. When the individual aspect is analyze separately, it was founded that job and colleagues were moderate positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01. Whereas, in the aspect of promotion, recognition, working condition, benefit and services leader and organization and management were lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01

The overall of foreigners' emotional was lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01. When the individual aspect is analyze separately, it was founded that aroused/energy, satisfied and comfortable were lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .05 and .01

Foreigners' behavior / Tendency of Behavior in the aspect of Time for living and Intention to work in Thailand were lower negatively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01

Foreigners' behavior / Tendency of Behavior in the aspect of Feeling towards working in Thailand was lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01

Finally , Foreigners' behavior / Tendency of Behavior in the aspect of recommendation was lower positively correlated to foreigners' achievement at the statistically significant level of .01

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสรณ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจน กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม แก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิต ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือและให้คำแนะนำการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่คุณปิตามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ชญญา วีระอักษร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	12
ปัจจัยภายนอก.....	14
แนวคิดทัศนคติและโมเดลทัศนคติ.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	34
แนวคิดและทฤษฎีความสำเร็จ.....	39
แนวคิดค่านิยม.....	42
ทฤษฎีพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม.....	47
แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.....	53
แนวคิดต่อแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย.....	54
บทความมุมมองของชาวต่างชาติซึ่งทำงานในประเทศไทยที่มีต่อชาวไทย.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มประชากร.....	62
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	73
การจัดกระทำข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	137
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	140
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน ละวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	140
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	148
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	161
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	163
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	166
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	170
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	194

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือรวมทุกประเภทที่ราชอาณาจักร จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย.....	2
2 จำนวนคนต่างด้าวคงเหลือที่ราชอาณาจักรจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองและ สัญชาติ 5 ลำดับแรก.....	2
3 แสดงสภาพความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อบุคคล สิ่งของ ความคิด.....	30
4 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach value survey.....	44
5 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์.....	84
6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอก ของชาวต่างชาติโดยรวม.....	86
7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอก ของชาวต่างชาติด้านสังคม.....	87
8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติในส่วนของ ปัจจัยภายนอกของชาวต่างชาติด้านวัฒนธรรม.....	88
9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอก ของชาวต่างชาติด้านเศรษฐกิจ.....	89
10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทัศนคติในส่วนของ ปัจจัยภายนอกของชาวต่างชาติด้านทรัพยากรธรรมชาติ.....	90
11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจ โดยรวม ของคนต่างชาติ.....	91
12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจด้าน งานที่ปฏิบัติของคนต่างชาติ.....	92
13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจด้าน ค่าจ้างของคนต่างชาติ.....	92
14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจด้าน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งของคนต่างชาติ.....	93
15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจด้าน การได้รับการยอมรับของคนต่างชาติ.....	94
16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจด้าน สภาพการทำงานของคนต่างชาติ.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจ ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการของคนต่างชาติ.....	95
18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจ ด้านหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาของคนต่างชาติ.....	96
19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจ ด้านเพื่อนร่วมงานของคนต่างชาติ	96
20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความพึงพอใจ ด้านองค์กรและการจัดการของคนต่างชาติ	97
21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความรู้สึก โดยรวมของชาวต่างชาติ.....	98
22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมของคน ต่างชาติในด้านระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย , ระยะเวลาที่ตั้งใจจะ ทำงาน และค่าใช้จ่ายต่อเดือน.....	99
23 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของข้อมูลประชากรศาสตร์ของพฤติกรรม ของคนต่างชาติในด้านสาเหตุในการเข้ามาทำงาน , รูปแบบที่พักอาศัย , บุคคลที่ร่วมพักอาศัย และปัญหาที่พบเจอขณะทำงาน.....	99
24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมของคน ต่างชาติในด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน.....	101
25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมของคน ต่างชาติในด้านการแนะนำต่อให้กับคนที่รู้จัก.....	101
26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสำเร็จของ ชาวต่างชาติในการทำงานในประเทศไทย.....	102
27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศ ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	103
28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (อายุ).....	104
29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	105
30 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (เชื้อชาติ).....	107
32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเชื้อชาติ.....	108
33 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเชื้อชาติ.....	109
34 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (สถานภาพสมรส).....	111
35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	111
36 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	112
37 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (ระดับการศึกษา).....	113
38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา...	114
39 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (ประเภทธุรกิจ).....	115
40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจ....	115
41 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจ.....	116
42 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม (รายได้).....	117
43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้.....	118
44 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามา ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้.....	119
45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร.....	121
46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้าน สังคมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร.....	123

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้าน วัฒนธรรมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยใน เขตกรุงเทพมหานคร.....	125
48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้าน เศรษฐกิจกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยใน เขตกรุงเทพมหานคร.....	127
49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้าน ทรัพยากรธรรมชาติกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.....	128
50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ชาวต่างชาติโดยรวม กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.....	131
51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรักของชาวต่างชาติ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร.....	133
52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของ ชาวต่างชาติกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยใน เขตกรุงเทพมหานคร.....	135
53 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	137

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	10
2 แสดงโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ	27
3 แสดงทัศนคติด้านอารมณ์(Dimensions of emotional states)	29
4 แสดงทัศนคติความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	32
5 แสดงกระบวนการเกิดความพึงพอใจตามแนวคิดของ Kotler	34
6 แสดงรูปแบบการเกิดความพึงพอใจ	35
7 แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ	38
8 โมเดลความต้องการของมาสโลว์	41
9 แสดงรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รายได้ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต สิ่งที่จะก่อให้เกิดรายได้คือ การทำงาน การที่มนุษย์เราทำงานนั้นนอกจากมีวัตถุประสงค์ในการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตัวเองแล้ว งานยังสร้างคุณค่าให้กับมนุษย์แต่ละคน งานทำให้มนุษย์มีความแตกต่างในเรื่องชนชั้น และความมั่งคั่งมั่นคงในชีวิต ทั้งยังเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของคนแต่ละคน ท่ามกลางสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น แต่ขณะที่รายได้เท่าเดิม การดิ้นรนเพื่อจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งในบางสถานการณ์การย้ายถิ่นฐานหรือการย้ายไปทำงานยังต่างประเทศก็เป็น อีกช่องทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและเพื่อแสวงหาผลตอบแทนที่สูงขึ้น

ปัจจุบันประเทศไทยเปิดรับการหลั่งไหลเข้ามาของกระแสต่างๆ จากภายนอกประเทศไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้าความเท่าเทียมกันต่างๆ และสิทธิมนุษยชนถูกนำมาอ้างอิง มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต การค้าและบริการ การสื่อสาร โทรคมนาคมและความก้าวหน้าในธุรกิจ E – Commerce จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การไหลเข้าของเงินทุน แรงงาน วัตถุดิบ สินค้าและบริการต่างๆ เป็นไปโดยเสรีมากขึ้นด้วย ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีย่อมมีความได้เปรียบกว่าประเทศอื่น มีการย้ายฐานการผลิตมาตั้งในประเทศต่างๆ ที่มีปัจจัยเอื้ออำนวยต่อธุรกิจของตน ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่นักลงทุนชาวต่างชาติเห็นว่าปัจจัยเอื้อในด้านการผลิตเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่จะรองรับการผลิตประกอบกับในปัจจุบันไทยได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกทำให้ต้องมีการเปิดตลาดการค้าเสรี ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดเสรีในหลักการปฏิบัติเยี่ยงชาติของตน (National Treatment) หมายถึงการให้คนต่างด้าวได้มีผลปฏิบัติเยี่ยงคนชาติตนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายดำเนินการตามพันธกรณีดังกล่าว ซึ่งการจะดำเนินการนั้นจะต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อการว่างงานของประชาชนในประเทศ

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยภายใต้กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวแบ่งคนต่างด้าวออกเป็น 2 กลุ่ม ตามลักษณะการเข้าเมืองตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 คือคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายและคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้รวบรวมผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวคงเหลือทั่วราชอาณาจักรจากระบบ On-Line รายงานผลแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาตาม MOU และแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานคงเหลือ ณ เดือนพฤษภาคม 2551 (26 เมษายน 2551 – 25 พฤษภาคม 2551) รวมทั้งสิ้น 806,983 คน คนต่างด้าว

เข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 219,532 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 587,451 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80

ตาราง 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือรวมทุกประเภททั่วราชอาณาจักรจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมายรายภาค ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ภาค	เข้าเมืองถูกกฎหมาย	เข้าเมืองผิดกฎหมาย	รวม
ทั่วราชอาณาจักร	219,532	587,451	806,983
กรุงเทพมหานคร	99,939	94,707	194,646
ภูมิภาค	119,593	492,744	612,337
ปริมณฑล	129,679	34,253	163,932
ภาคกลาง	39,558	91,004	130,562
ภาคเหนือ	7,873	124,295	132,168
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,107	8,817	20,924
ภาคใต้	25,802	138,949	164,751

ที่มา: ข้อมูลจากกองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

ตาราง 2 จำนวนคนต่างด้านครเหลือทั่วราชอาณาจักรจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองและสัญชาติ 5 ลำดับแรก ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

เข้าเมืองถูกกฎหมาย		เข้าเมืองผิดกฎหมาย	
ญี่ปุ่น	25,776	พม่า	505,040
จีน	11,426	ไทยใหญ่	25,053
อังกฤษ	10,869	กัมพูชา	18,559
อินเดีย	10,063	ลาว	18,100
อเมริกัน	8,285	กะเหรี่ยง	3,488

ที่มา: ข้อมูลจากกองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเน้นศึกษาถึงแรงงานต่างด้าว/คนต่างชาติที่เข้า

มาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายและมีใบอนุญาตการทำงานเพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ลักษณะความเป็นอยู่และความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย รวมทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย สิ่งเหล่านี้เป็นผลสะท้อนของสภาพบ้านเมือง การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ รวมถึงเป็นการสร้างชื่อเสียงและตอกย้ำความเป็นวัฒนธรรมที่เก่าแก่ของประเทศไทยให้กับคนต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังส่งผลต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ถ้าคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยมีความพึงพอใจที่ดีกับประเทศไทยในด้านต่าง ๆ แล้วนั้น ย่อมเป็นเหมือนอีกช่องทางหนึ่งในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้กับประเทศไทย ดังนั้นภาครัฐควรเพิ่มบทบาทและมาตรการรองรับในหลายประการทั้งในการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพื่อจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ และรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อปีมี ผลต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของชาวต่างชาติ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกของชาวต่างชาติ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม ของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งทางกรมแรงงาน การพัฒนาทางด้านสังคม วัฒนธรรมและ เศรษฐกิจของประเทศไทย โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับภาครัฐและกรมแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย

2. เพื่อสำรวจหาข้อมูลเพื่อช่วยชี้ว่ารัฐบาลควรปรับมาตรการเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตทำงาน (Work Permits)

3. เพื่อเป็นข้อมูล และแนวทางในการรณรงค์ทางด้านสังคมและวัฒนธรรมไทย เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทย

4. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจและการดำเนินชีวิตตลอดจนความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับคนต่างชาติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมต่างๆและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความพึงพอใจของ ความรู้สึก พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ ที่มีการทำงานประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวน 194,646 คน (ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551) โดยจะเน้นเฉพาะกลุ่มชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาต การทำงานอย่างถูกกฎหมายซึ่งมีจำนวน 99,939 คน เนื่องจากสามารถวัดผลการทำงาน พฤติกรรม และความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการสอบถามจากแรงงานผิดกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสามารถหาขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane (ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05) (ประคอง กรรณสูต 2538; อ้างอิงจาก Taro Yamane.1973: 1088) จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากเขตในกรุงเทพมหานครทั้งหมดจำนวน 50 เขต เลือก 10 % จาก 50 เขต ได้ 5 เขต คือ เขตบางรัก เขตจตุจักร เขตคลองเตย เขตวัฒนาและ เขตปทุมธานี

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มแบบ โควต้า (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต โดยเลือกตามสัดส่วนจะได้เขตละ 80 คน รวม 400 คน

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. เขตบางรัก | จำนวน 80 คน |
| 2. เขตจตุจักร | จำนวน 80 คน |
| 3. เขตคลองเตย | จำนวน 80 คน |
| 4. เขตวัฒนา | จำนวน 80 คน |
| 5. เขตปทุมธานี | จำนวน 80 คน |

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่างๆ ในแต่ละเขต คือ ห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟฟ้า สำนักงานต่างๆ และบริษัทต่างชาติซึ่งการเก็บแบบตัวอย่างในสถานที่ต่าง ๆ ในเขตมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขตบางรัก สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สีส้มคอมเพล็กซ์ สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้า เป็นต้น
2. เขตจตุจักร สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน
3. เขตคลองเตย สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สุขุมวิทพลาซ่า ห้างเอ็มโพเรียม สถานออกกำลังกาย สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน
4. เขตวัฒนา สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ เจแปนนิส ทาวน์ สุขุมวิท 33/1 ห้างสรรพสินค้าโรบินสันสุขุมวิท ซอยนานา สถานีรถไฟฟ้า
5. เขตปทุมธานี สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ บริษัทต่างชาติ โรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่างๆ ในแต่ละเขตที่เลือกเข้ามาโดยการแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้โดยแยกตามเขตที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 และ 3

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์

1.1 เพศ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

1.2.2 26 – 35 ปี

1.2.3 36 – 45 ปี

1.2.4 46 – 55 ปี

- 1.2.5 มากกว่า 55 ปี
- 1.3 เชื้อชาติ
 - 1.3.1 ญี่ปุ่น
 - 1.3.2 เกาหลี
 - 1.3.3 จีน
 - 1.3.4 อังกฤษ
 - 1.3.5 อื่นๆ โปรดระบุ.....
- 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.4.1 โสด
 - 1.4.2 แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน
 - 1.4.3 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่
- 1.5 ระดับการศึกษา
 - 1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.5.2 ปริญญาตรี
 - 1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.6 ประเภทธุรกิจที่เข้ามาทำงาน
 - 1.6.1 ธุรกิจสถาบันสอนภาษา
 - 1.6.2 ธุรกิจการท่องเที่ยว
 - 1.6.3 ธุรกิจโรงแรม
 - 1.6.4 ธุรกิจสายการบิน
 - 1.6.5 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 1.7 รายได้ / ปี
 - 1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000
 - 1.7.2 US\$ 20,001 – 30,000
 - 1.7.3 US\$ 30,001 – 40,000
 - 1.7.4 US\$ 40,001 – 50,000
 - 1.7.5 มากกว่า US\$ 50,000
- 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านต่าง ๆ
 - 2.1. สังคม
 - 2.2. วัฒนธรรม
 - 2.3. เศรษฐกิจ
 - 2.3. ทรัพยากรธรรมชาติ
- 3. ความพึงพอใจในการทำงาน

- 3.1. งานที่ปฏิบัติ
- 3.2. ค่าจ้าง
- 3.3. โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
- 3.4. การยอมรับ
- 3.5. สภาพการทำงาน
- 3.6. ผลประโยชน์และสวัสดิการ
- 3.7. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา
- 3.8. เพื่อนร่วมงาน
- 3.9. องค์กรและการจัดการ

4. ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน

- 1.1. การยอมรับในสังคมไทย
- 1.2. การได้รับการยกย่อง
- 1.3. การประสบความสำเร็จ
- 1.4. การมีชีวิตที่สะดวกสบาย
- 1.5. ความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว
- 1.6. ชีวิตที่มีความสุข
- 1.7. มีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

2. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คนต่างด้าว/ชาวต่างชาติ หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
2. แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรทั้งประเภทชั่วคราวและตลอดชีพ
3. แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยการลักลอบเข้ามาในรูปแบบต่างๆ ส่วนใหญ่แล้วมี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา
4. การทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ในที่นี้ได้ศึกษาในด้าน สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติ

6. ปัจจัยทางสังคม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมมนุษย์ ประกอบด้วย กลุ่มอ้างอิง ครอบครัว บทบาท เป็นต้น

7. ปัจจัยทางวัฒนธรรม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (Values) ความคิดและทัศนคติ ที่เกิดจากการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย วัฒนธรรม พื้นฐาน วัฒนธรรมย่อย ชนสังคม เป็นต้น

8. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หมายถึง เศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของมนุษย์แต่ละคน และกิจกรรมของสังคมโดยรวมของมนุษย์ ที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าและบริการ การแลกเปลี่ยนหรือซื้อขายสินค้าและบริการ และการบริโภคสินค้าและบริการ

9. ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่เองตามธรรมชาติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ แร่ธาตุ

10. ความพึงพอใจ หมายถึง ท่าทีความรู้สึก หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ร่วมปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยผลตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในที่นี้ศึกษาในด้าน งานที่ปฏิบัติ ค่าจ้าง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงานผลประโยชน์และสวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการจัดการ

11. ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง / การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง

12. โมเดลองค์ประกอบทัศนคติ หมายถึง โมเดลทัศนคติซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม

13. ความรู้สึกของชาวต่างชาติ หมายถึง ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotional) หรือ ความรู้สึก (Feeling) ของมนุษย์ที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

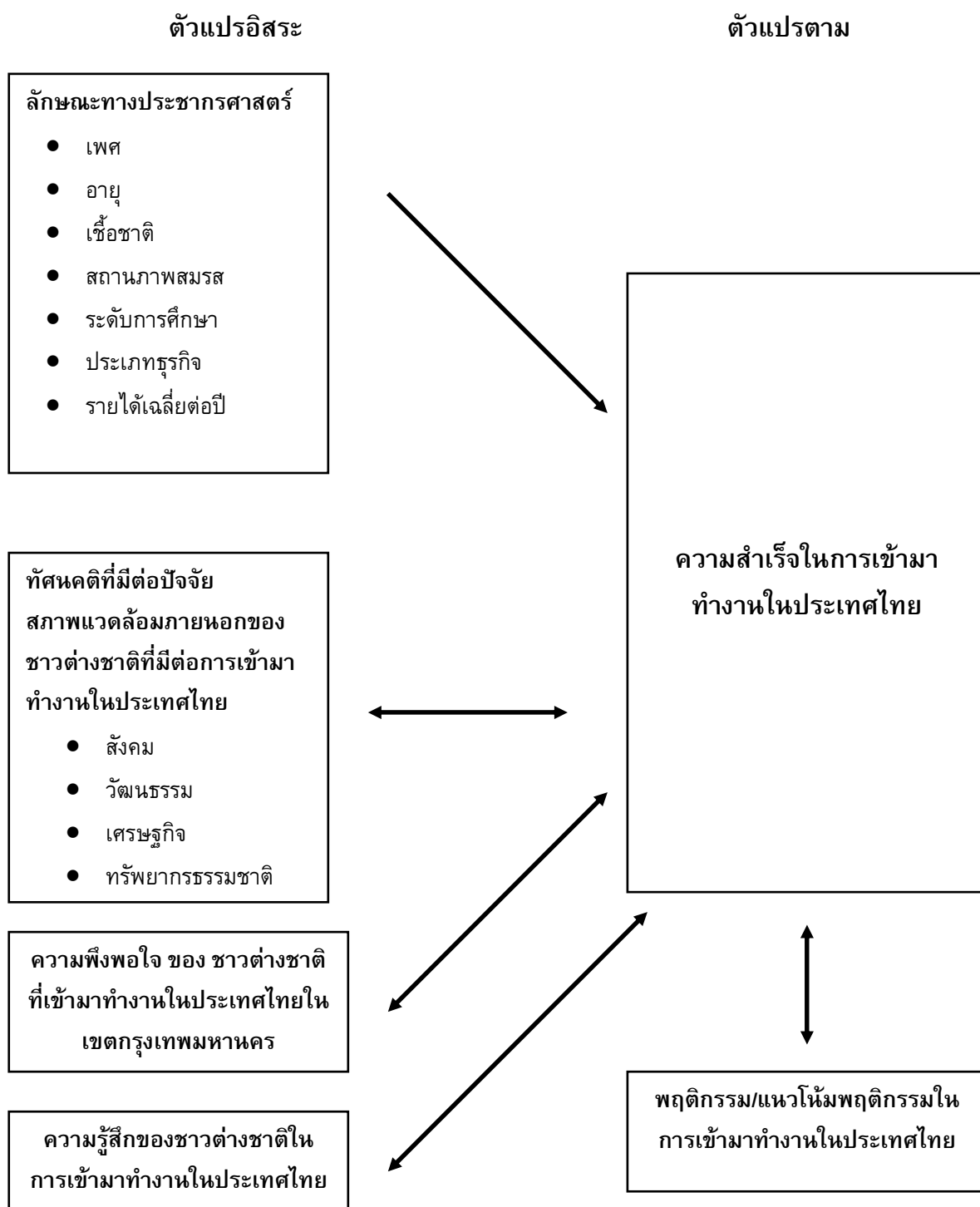
14. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เป็นการกระทำเพื่อสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้ / ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

15. ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุถึงสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งในด้านของรูปธรรมและนามธรรม ในที่นี้ความสำเร็จวัดได้จากการบรรลุถึงค่านิยมปลายทาง เช่น ต้องการให้สังคม ยกย่อง นับถือ การประสบความสำเร็จ การมีชีวิตที่สะดวกสบาย ความมั่นคงและปลอดภัย การมีชีวิตที่มีความสุข และความเป็นอิสระ/เสรีภาพ เป็นต้น

16. คำนิยามปลายทาง หมายถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จ
ระหว่างช่วงเวลาของชีวิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในการวิจัยซึ่งได้แสดงรายละเอียดในภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และ ทรัพยากรธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
5. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการวิจัย โดยสรุปรวมเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. ปัจจัยภายนอก
 - 2.1. ปัจจัยทางด้านสังคม
 - 2.2. ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม
 - 2.3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
 - 2.4. ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ
3. แนวคิดทัศนคติและโมเดลทัศนคติ
4. แนวคิดและทฤษฎีด้านความพึงพอใจ
5. ทฤษฎีความสำเร็จ
6. แนวคิดค่านิยม
7. ทฤษฎีพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม
8. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น
9. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
10. แนวคิดต่อแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย
11. บทความมุมมองของชาวต่างชาติซึ่งทำงานในประเทศไทยที่มีต่อชาวไทย
12. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย (พรทิพย์ วรรณกิจโกศาทร. 2529: 312 –315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าเป็นการยากที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น (อิทธิพล สุชัยยะ. 2549: 8; อ้างอิงจาก Maple; Janis; & Rife. 1980) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจ หรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสาร มีพฤติกรรมในการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้ (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112; อ้างอิงจาก Will, Goldwater; & Yates. 1980: 87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็

จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

(พีระ จิระโสภณ. 2539: 645-646; อ้างอิงจาก DeFleur. 1996). “ทฤษฎีการสื่อสารมวลชนเกี่ยวกับผู้รับสาร” (Theories of Mass Communication) ได้กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับสารและเกิดผลโดยตรงทันทีแต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น DeFleur ได้สอน ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) โดยมีหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพ หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจและรายได้ ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของผู้บริโภค เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุม หรือเปลี่ยนแปลงได้ โดยปัจจัยภายนอกแบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ (โมเดลอย่างง่ายของการตัดสินใจของผู้บริโภค ปรับปรุงจาก Schiffman and Kanuk.(2007:513) อ้างอิงจาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2541) ได้แก่

1. สภาพเศรษฐกิจ (Economy) เป็นสิ่งที่กำหนดอำนาจซื้อ (purchasing power) ของผู้บริโภค ทั้งในรูปของตัวเงินและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ครอบครัว (Family) การเลี้ยงดูในสภาพครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น การตอบสนองต่อความต้องการผลิตภัณฑ์ของบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ซึ่งครอบครัวจะมีผลต่อพฤติกรรมบุคคลได้สูงกว่าสถาบันอื่นๆ เนื่องจากบุคคลจะใช้ชีวิตในวัยเด็ก ซึ่งเป็นวัยซึมซับและเรียนรู้ลักษณะอันจะก่อให้เกิดเป็นนิสัยประจำ (Habits) ของบุคคลไปตลอดชีวิต เป็นต้น

3. สังคม (Social) กลุ่มสังคมนั้นๆ ตัวของบุคคลมีผลต่อการปรับพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นในทิศทางเดียวกันของสังคม เพื่อการยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือที่เรียกว่า กระบวน- การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ประกอบด้วยรูปแบบการดำรงชีวิต (Lifestyles) ค่านิยมของสังคม (Social Values) และความเชื่อ (Believes) นอกจากนี้ สังคมอาจเป็นได้ทั้ง สังคมอาชีพและ สังคมท้องถิ่น ทำให้ต้องศึกษาถึงลักษณะของสังคม เพื่อจะทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลของสังคมที่มีต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ โดยเฉพาะบรรทัดฐาน (Norms) ที่สังคมกำหนด

4. วัฒนธรรม (Culture) เป็นวิถีการดำเนินชีวิตที่สังคมเชื่อถือเป็นสิ่งดีงามและยอมรับปฏิบัติมา เพื่อให้สังคมดำเนินและมีพัฒนาการไปได้ด้วยดี บุคคลในสังคมเดียวกันจึงต้องยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรม เพื่อการอยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยวัฒนธรรมเป็นกลุ่มของค่านิยมพื้นฐาน (Basic values) การรับรู้ (Perception) ความต้องการ (Wants) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคมในครอบครัว ชุมชน และสังคม จึงเป็นรูปแบบหรือวิถีทางในการดำเนินชีวิต (Lifestyles) ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับ ประกอบด้วย ค่านิยมการแสดงออก ค่านิยมในการใช้วัตถุหรือสิ่งของ หรือแม้กระทั่งวิถีคิดก็เป็นวัฒนธรรมด้วย

5. การติดต่อธุรกิจ (Business Contact) หมายถึง โอกาสที่ผู้บริโภคจะได้พบเห็นสินค้าหรือบริการนั้นๆ สินค้าตัวใดที่ผู้บริโภคได้รู้จักและพบเห็นบ่อยๆ ก็จะมีคุณค่าในสายตา ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคมีความไว้วางใจและมีความยินดีที่จะใช้สินค้านั้น ดังนั้นธุรกิจจึงควรเน้นในเรื่องของการทำให้เกิดการพบเห็นในตราสินค้า (Brand Contact) นำสินค้าเข้าไปให้ผู้บริโภคได้พบเห็น ได้รู้จักสัมผัส ได้ยิน ได้ฟังด้วยความถี่สูง การสร้างให้บุคคลเกิดการเปิดรับ (Exposure) มากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ได้ประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น ตามหลักจิตวิทยาที่มีอยู่ว่าความคุ้นเคยนั้นก่อให้เกิดความรัก

6. สภาพแวดล้อม (Environment) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น ความแปรปรวนของสภาพอากาศ การขาดแคลนน้ำหรือเชื้อเพลิง ผลกระทบของปรากฏการณ์ El Ninyo และ La Nina ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ล้วนส่งผลให้เกิดการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัจจัยแวดล้อมภายนอกจะมีความสำคัญ และอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ เพียงแต่องค์ประกอบแต่ละตัวจะมีความรุนแรง และผลกระทบในมิติที่

แตกต่างกัน แต่ที่จะนำมาประยุกต์และศึกษามี 4 ปัจจัยด้วยกันคือ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ (สภาพแวดล้อม)

2.1. ปัจจัยด้านสังคม

ปัจจัยด้านสังคม (Social factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การซื้อ ลักษณะทางสังคมประกอบด้วยกลุ่มอ้างอิง ครอบครัว บทบาทและสถานะของผู้ซื้อ

1. กลุ่มอ้างอิง (Reference groups) เป็นกลุ่มที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับ กลุ่มนี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคิดเห็น และค่านิยมของบุคคลในกลุ่มอ้างอิง กลุ่มอ้างอิงแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1.1. กลุ่มปฐมภูมิ (Primary groups) ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท และเพื่อนบ้าน

1.2. กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group) ได้แก่ กลุ่มบุคคลชั้นนำในสังคม เพื่อนร่วมอาชีพและร่วมสถาบัน บุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

กลุ่มอ้างอิงจะมีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มทางด้านการเลือกพฤติกรรมและการดำรงชีวิต รวมทั้งทัศนคติและแนวความคิดของบุคคลเนื่องจากบุคคลต้องการให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องปฏิบัติตามและยอมรับความคิดเห็นต่างจากกลุ่มอิทธิพล นักการตลาดควรทราบว่ากลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคอย่างไร เช่นการเผยแพร่ศาสนาคริสต์แก่กลุ่มวัยรุ่นจะใช้นักร้องชั้นนำของไทยที่วัยรุ่นโปรดปรานร้องเพลงเผยแพร่ศาสนา

2. ครอบครัว (Family) บุคคลในครอบครัวถือว่า มีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติ ความคิดเห็นและค่านิยมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อของครอบครัว การขายสินค้าอุปโภค จะต้องคำนึงถึงลักษณะการบริโภคของครอบครัวคนไทย จีน ญี่ปุ่น หรือ ยุโรป ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกัน

3. บทบาทและสถานะ (Role and statuses) บุคคลจะเกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม เช่น ครอบครัวกลุ่มอ้างอิง องค์กร และสถาบันต่าง ๆ บุคคลจะมีบทบาทและสถานะที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม เช่น ในการเสนอขายวิดีโอของครอบครัวหนึ่งจะต้องวิเคราะห์ว่าใครมีบทบาทเป็นผู้คิดริเริ่ม ผู้ตัดสินใจซื้อ ผู้มีอิทธิพล ผู้ซื้อ และผู้ใช้

2.2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Culture factor) เป็นสัญลักษณ์และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นที่ยอมรับจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นหนึ่งโดยเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมหนึ่ง ค่านิยมในวัฒนธรรมจะกำหนดลักษณะของสังคมและกำหนดความแตกต่างของสังคมหนึ่งจากสังคมอื่น วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งนักการตลาดต้องคำนึงถึง

การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม และนำลักษณะการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นไปใช้กำหนดโปรแกรมการตลาด ตัวอย่าง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในสังคมไทย

1. สตรีมีบทบาทในสังคม เช่น บทบาททางการเมืองและการทำงานมากขึ้น และมีอำนาจทางเศรษฐกิจมากขึ้น
 2. มนุษย์คำนึงถึงคุณภาพชีวิต
 3. บุคคลมีความห่วงใยในสุขภาพตนเอง
 4. มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่อยู่อาศัย
 5. ทศนคติต่อเรื่องเพศเปลี่ยนแปลง
 6. บุคคลต้องการความสะดวกสบาย มากขึ้น
 7. บุคคลต้องการความเพลิดเพลินและพักผ่อนเนื่องจากการทำงานหนัก
- ในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมนี้ นักการตลาดต้องศึกษาถึงค่านิยมในวัฒนธรรม (Culture value)

ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในสังคมประกอบด้วย

1. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสังคม (People's views of themselves)
2. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสังคมอื่น (People's views of other)
3. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อองค์กร (People's views of organization)
4. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสังคม (People's views of society)
5. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อธรรมชาติ (People's views of nature)
6. ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อมวลมนุษยชาติ (People's views of universe)

ความหมายและองค์ประกอบของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง กลุ่มของค่านิยมพื้นฐาน (Basic values) การรับรู้ (Perceptions) ความต้องการ (Wants) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งสมาชิกในสังคมได้เรียนรู้จากสถาบันครอบครัว และสถาบันที่สำคัญอื่น (Kotler and Armstrong. 2001: G – 3)

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) ประกอบด้วยสถาบัน และอิทธิพลอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อค่านิยมพื้นฐาน (Basic values) การรับรู้ (Perceptions) ความพอใจ (Preferences) และพฤติกรรม (Behaviors) (Kotler and Armstrong. 2001: G - 3)

องค์ประกอบของวัฒนธรรม (Elements of culture) ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมด้านเทคโนโลยี (Technology culture) และวัฒนธรรมทางวัตถุ (Material culture) (2) ภาษา (Language) (3) สุนทรียภาพ (Aesthetics) (4) การศึกษา (Education) (5) ศาสนา (Religion) (6) ทศนคติและค่านิยม (Attitudes and values) (7) องค์กรทางสังคม (Social organization) (8) บทบาททางการเมือง (Political life)

วัฒนธรรมทางด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมทางวัตถุ

วัฒนธรรมทางด้านวัตถุ (Material culture) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือและวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สามารถมองเห็นและจับต้องได้ แต่ไม่รวมถึงสิ่งของทางกายภาพที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ต้นไม้ทั่วไปไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม แต่ต้นคริสต์มาสเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม

เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการทำและใช้สิ่งต่างๆ

คอมพิวเตอร์ (Computer) เป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นและมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานตลอดจนสภาพที่ทำงานในปัจจุบันให้สามารถทำงานที่ใดก็ได้

ช่องว่างทางด้านเทคโนโลยี (Technology gap) คือ ความแตกต่างระหว่างสังคมสองสังคมในการประดิษฐ์ (Create) ออกแบบ (Design) และการใช้สิ่งของต่างๆ (Use things)

วัฒนธรรมทางด้านเทคโนโลยี (Technology culture) และวัฒนธรรมทางด้านวัตถุ (Material culture) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่สังคมกำหนดเกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ (Economic activities) โดยเทคโนโลยีและวัฒนธรรมทางด้านวัตถุจะเป็นตัวกำหนดวิธีการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ภาษา

ภาษา (Language) เป็นสิ่งที่แตกต่างกันอย่างเด่นชัดที่สุดในเรื่องวัฒนธรรมภาษาจะสะท้อนถึงธรรมชาติและค่านิยมของวัฒนธรรมนั้น

ภาษาเป็นเครื่องสะท้อนถึงวัฒนธรรม (Language as a cultural mirror) ภาษาที่ใช้ในประเทศเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของประเทศนั้น ดังนั้นการทำงานในวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาของประเทศนั้น เพราะการเรียนรู้ภาษาคือการเรียนรู้วัฒนธรรม จำนวนของภาษาที่ใช้ในประเทศก็เป็นอีกกรณีหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะในความเป็นจริงภาษาหนึ่งจะสะท้อนถึงวัฒนธรรมหนึ่ง ดังนั้น ถ้าในประเทศมีภาษาที่ใช้หลายภาษาก็หมายความว่า ประเทศนั้นมีหลายวัฒนธรรม

การกระจายทางด้านภาษาและสังคม (Diversity: Linguistic and social) ความแตกต่างของภาษาภายในชาติก่อให้เกิดปัญหาภาษาท้องถิ่น (Tribal languages) ไม่ใช่ภาษาเขียน แต่เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างคนในเผ่าจะใช้ภาษาแบบผสม (Lingua franca) ซึ่งเป็นภาษาเขียน ความแตกต่างของภาษาภายในประเทศจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านสังคมและปัญหาด้านการสื่อสาร

สุนทรียภาพ

สุนทรียภาพ (Aesthetics) จะสะท้อนถึงความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง รสนิยมและความงาม ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของ ศิลปะ เพลง ละคร การเต้นรำ การรับรู้สี ตลอดจนความสวยงามที่มีคุณค่า

การศึกษา

การศึกษา (Education) เป็นขั้นตอนของการถ่ายทอดความชำนาญ ความคิด ทักษะคติ ตลอดจนการฝึกฝน ในอดีตมนุษย์มีวิธีเรียนรู้ในแบบต่างๆ หน้าที่สำคัญของการศึกษาคือ การถ่ายทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่สำคัญจากคนรุ่นเก่าไปสู่คนรุ่นใหม่ ดังนั้น การศึกษาสามารถทำให้วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงได้

ลัทธิและศาสนา

ลัทธิ (Religion) หมายถึง ความเชื่อถือในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งประเสริฐแล้วเคารพบูชา สืบต่อกันมา

ศาสนา (Religion) เป็นสิ่งที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมเพราะศาสนาจะมีอิทธิพล ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และมีผลกระทบต่อการทำธุรกิจเป็นอย่างมาก เช่น เครื่องแต่งกาย อาหาร พฤติกรรมการติดต่อสัมพันธ์กัน ศาสนาเป็นแหล่งของการสอนจริยธรรมและศีลธรรม ให้แก่บุคคลและสถาบัน

ทัศนคติและค่านิยม

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นการประเมินความพอใจ หรือไม่พอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์ หรือแนวโน้มการปฏิบัติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความคิดในความคิดหนึ่ง (Boone and Kurtz. 1999 : G -1) ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนของความรู้สึก (Affective) ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive) และส่วนของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งของ ประเด็นปัญหาหรือบุคคล (Zikmund/d' and Amico. 2001: 644)

ค่านิยม (Values) เป็นอำนาจของผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยน (Zikmund / d' and Amico. 2001: 659) หรือเป็นการรับรู้ของลูกค้านำโดยเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างคุณภาพของสินค้า หรือบริการซึ่งธุรกิจจะต้องจัดให้และราคาสินค้านั้น (Boone and Kurtz. 1999: G - 11)

นอกจากนี้ (คอตเลอร์.2000) ได้กล่าวถึงปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม (Culture Factors) ที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) วัฒนธรรมถือว่าเป็นค่านิยม ประเพณี หรือความเชื่อ ที่ได้รับการยอมรับในสังคมที่มีการสืบทอดต่อ ๆ กันจากสมาชิกในสังคมรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีการดำรงอยู่อย่างถาวร และในขณะเดียวกันยังเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามสังคม และวัฒนธรรมจะมีความแตกต่างหลากหลายไปตามกลุ่มต่าง ๆ และภูมิภาคต่าง ๆ กัน

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) ในวัฒนธรรมหนึ่งๆ ยังมีการแบ่งกลุ่มของวัฒนธรรมให้ย่อยลงไปอีกเรียกว่าวัฒนธรรมย่อย โดยที่ผู้บริโภคกลุ่มต่างๆ ในวัฒนธรรมเดียวกันจะมีค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปตามกลุ่มหรือสังคมที่เล็กลง วัฒนธรรมย่อยมักแตกต่างกันไปตามศาสนา สภาพทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ และอื่น ๆ เช่น

คนไทยมีวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน แต่จะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างกันไปตามภาค จังหวัด หมู่บ้าน และกลุ่มชนต่าง ๆ เป็นต้น

3. ชั้นทางสังคม (Social Class) หมายถึง การแบ่งกลุ่มภายในสังคมออกตามค่านิยม (Values) ความสนใจ (Interest) และพฤติกรรม (Behavior) ที่แตกต่างกัน ชั้นทางสังคมมักจะกำหนดขึ้นตามตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Variable) ประกอบด้วย รายได้ (Income) อาชีพ (Occupation) และการศึกษา (Education) รวมทั้งเรื่องชาติตระกูลและรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค

2.3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจ (จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี) คือ การกระทำใด ๆ อันก่อให้เกิด การผลิต การจำหน่ายและการบริโภค ซึ่งความหมายในทางเศรษฐกิจจะแตกต่าง จากความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปบ้าง ดังนี้

1. การผลิต คือ การกระทำเพื่อให้เกิดผลที่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ หากการกระทำใด ซึ่งผลของการกระทำแม้จะมีคุณค่ามีประโยชน์แต่ไม่สามารถตีค่าออกมาเป็นเงินได้ การกระทำนั้นในความหมายทางเศรษฐกิจไม่ถือเป็นการผลิต และผลของการกระทำก็ไม่เรียกผลผลิต อาจจะเรียกเป็นผลงาน

2. การจำหน่าย คือ การนำผลผลิตไปเสนอต่อผู้ที่มีความต้องการ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ การนำผลผลิตไปสู่ตลาด เพื่อให้เกิดการซื้อขายกันขึ้น

3. การบริโภค คือ การจับจ่ายใช้สอยรวมถึงการรับประทานด้วย จะมองเห็นได้ว่าเศรษฐกิจ นั้นจะเน้นที่ราคาหรือเงิน ของบางสิ่งถึงแม้จะมีประโยชน์ซึ่งมนุษย์และสิ่งมีชีวิตจะขาดเสียมิได้ เช่น อากาศสำหรับหายใจ แต่เนื่องจากอากาศมีอยู่ทั่วไป ซื้อขายกันไม่ได้ อากาศจึงไม่ถือเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ แต่ถ้ามีคนเอาอากาศนั้นมาบรรจุในภาชนะ เพื่อจำหน่าย อากาศเช่นนั้นก็กลายเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจไป ดังนั้นเมื่อพูดถึงเรื่องเศรษฐกิจจึงต้องเกี่ยวข้องกับราคาหรือเงินเสมอ

ระบบเศรษฐกิจ

หลักการและวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการด้านเศรษฐกิจของรัฐ คือ ระบบสังคมนิยมและระบบทุนนิยม

ระบบสังคมนิยม เป็นระบบเศรษฐกิจที่ผูกขาดโดยรัฐ กล่าวคือ รัฐจะเป็นเจ้าของทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งปัจจัยในการผลิตทุกอย่างแม้กระทั่งแรงงานเอกชนไม่มีสิทธิแม้แต่จะใช้แรงงานของตนในการเลือก ประกอบอาชีพตามความพอใจ รัฐเป็นทั้งเจ้าของและผู้ประกอบการกลไกราคาในการตัดสินใจปัญหาพื้นฐาน ราคาสินค้าและบริการค่าตอบแทนปัจจัยการผลิต และการจำหน่ายจ่ายแจกผลผลิต จะถูกกำหนดโดยรัฐบาล นอกจากนั้นรัฐยังเป็นผู้กำหนดว่าจะผลิตอะไร

โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภค ระบบนี้เกิดขึ้นตามแนวความคิดที่ว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำตามใจตัวเองไปคนละทิศละทาง อาจทำให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวมได้ เพราะบางคนมีความรู้และประสบการณ์น้อยมองการณ์ไกลไม่เก่ง มีทุนมีกำลังน้อย อาจถูกเอาเปรียบโดยผู้มีกำลังเหนือกว่า ได้ และในเมื่อจุดหมายของสังคมก็คือความอยู่ดีกินดีและความเสมอภาคกันทางเศรษฐกิจแล้ว รัฐจึงควรผูกขาดทางด้านเศรษฐกิจเสียด้วย

ระบบทุนนิยม ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ยังมีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกมาก เช่น ระบบเศรษฐกิจเสรีบ้าง ระบบเสรีนิยมบ้าง ฯลฯ ระบบนี้จะเปิดโอกาสให้เอกชนมีเสรีภาพในการประกอบธุรกิจต่าง ๆ มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและปัจจัยในการผลิตตลอดถึงการจัดการทรัพย์สินของตนอย่างอิสระ เอกชนทุกคนสามารถลงทุนแข่งขันกันทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่ รัฐบาลจะไม่เข้ามาแข่งขันกับเอกชน แต่จะคอยให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ระบบนี้เกิดขึ้นตามแนวความคิดที่ว่า การแข่งขันกันจะทำให้เกิดคุณภาพในการผลิตให้ตลาดหรือผู้บริโภคเป็นผู้ตัดสินใจระบบเศรษฐกิจของไทย

2.4. ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ

ความหมายของทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources)

ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองหรือปรากฏอยู่ตามธรรมชาติโดยที่มนุษย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต และอำนวยความสะดวกต่อธรรมชาติด้วยกันเอง เช่น ป่าไม้ สัตว์ป่า แร่ธาตุ รวมถึงมนุษย์ เป็นต้น

ประเภทของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติสามารถจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท คือ (ชัยพงศ์ ทรงสุนทร วงศ์.2546)

1. ทรัพยากรที่ใช้ไม่หมดสิ้น (Renewable Resource) แบ่งได้เป็น 2 ชนิดคือ

1.1 บรรยากาศ ในบรรยากาศประกอบไปด้วยอากาศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต นอกจากนั้นยังมีความชื้น อุณหภูมิ และการเคลื่อนไหว ของมวลอากาศ รวมเรียกว่า ภูมิอากาศ (Climate) ซึ่งมีความสำคัญต่อดิน พืชพรรณ และสภาพอื่น ๆ ของสิ่งมีชีวิตบนโลก

1.2 น้ำที่อยู่ในวัฏจักรน้ำที่อยู่ในวัฏจักรจะหมุนเวียนเปลี่ยนไป จากสภาพหนึ่งเป็นอีกสภาพหนึ่งเรื่อยไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด เช่น จากฝน หิมะลูกเห็บ ตกลงสู่พื้นดิน บางส่วนระเหยกลับไปในอากาศทันที บางส่วนไหลซึมลึกลงไปในน้ำใต้ดินแล้วทยอยไหลลงสู่ห้วย ลำธาร บางส่วนจะไหลไปตามพื้นผิวดินลงสู่แม่น้ำ ลำคลองออกสู่ทะเล มหาสมุทร และระเหยกลายเป็นไอจับตัวเป็นก้อนเมฆ แล้วกลั่นตัวลงมาเป็นฝน การหมุนเวียนของน้ำแบบนี้ไม่มีที่สิ้นสุดหรือไม่หมดไป

2. ทรัพยากรที่เกิดขึ้นทดแทนหรือรักษาให้คงอยู่ได้ (Replaceable and maintenance resources) แบ่งได้ 7 ชนิด คือ

2.1 น้ำที่อยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่ง หมายถึง น้ำที่อยู่ในที่เฉพาะแห่งที่เราเห็น และใช้กันอยู่ทุกวัน เช่นน้ำในภาชนะ เมื่อใช้แล้วก็หมดไป แต่เราสามารถที่จะหามาทดแทนใหม่ได้

2.2 ดิน หมายถึง เนื้อดินที่เป็นที่อยู่อาศัยของพืช เป็นแหล่งสะสมแร่ธาตุที่จำเป็นสำหรับพืช ปัจจัย 4 ของมนุษย์

2.3 ที่ดิน หมายถึง พื้นแผ่นดินมากกว่าเนื้อดินซึ่งสามารถอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ได้ มี 2 ประการด้วยกัน ประการแรก เป็นการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยตรงจากการจัดแปลงของมนุษย์ เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ตั้งของเมืองต่าง ๆ ประการที่ 2 เป็นการใช้ประโยชน์ ทางอ้อม โดยใช้ประโยชน์ในรูปของการท่องเที่ยวทัศนียภาพอันสวยงามตามธรรมชาติ ซึ่งไม่ได้มีการจัดแปลงแต่อย่างใด จึงจัดที่ดินอยู่ในทรัพยากรประเภทที่สามารถรักษาให้คงอยู่ได้

2.4 ป่าไม้ ทรัพยากรป่าไม้ นับว่ามีความสำคัญมากในแง่ของการอนุรักษ์ดิน น้ำ และสัตว์ป่า ซึ่งอำนวยความสะดวกให้มนุษย์ทั้งทางตรง และทางอ้อม เนื่องจากป่าไม้เกิดขึ้นทดแทนตามธรรมชาติหรือการปลูกให้เป็นป่าขึ้นมาใหม่ได้ ป่าไม้จึงถูกจัดอยู่ในทรัพยากร ประเภทที่ทดแทนและรักษาให้คงอยู่ได้ ถ้าหากได้มีการจัดการป่าไม้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา

2.5 พืชหญ้า หมายถึง พื้นที่ที่ส่วนใหญ่มีพืชตระกูลหญ้า และพืชพรรณอื่น ๆ ขึ้นอยู่เองตามธรรมชาติ มักเป็นที่ที่มีฝนตกน้อย เป็นที่หากินของสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่า พืชหญ้าจัดเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้นทดแทนและรักษาให้คงอยู่ได้เช่นเดียวกับป่าไม้

2.6 สัตว์ป่าที่เป็นสัตว์บกและสัตว์น้ำ สัตว์ป่าทั้งที่อยู่บนบกและในน้ำ เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถจะเกิดลูกหลานสืบทอดกันได้ มนุษย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ และรักษาให้คงอยู่ได้ ถ้ารู้จักใช้ให้ถูกต้องตามหลักการอนุรักษ์

2.7 กำลังงานมนุษย์ มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สามารถใช้กำลังงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้เป็นประโยชน์ อย่างไรก็ตามกำลังงานมนุษย์เป็นสิ่งที่สูญหายไป แต่ก็สามารถรักษาให้คงอยู่ได้ หรือทำให้เกิดใหม่ ได้เช่นกัน

3. ทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป (Non-renewable Resource) แบ่งเป็น 2 ชนิดคือ

3.1 แร่ธาตุ มีทั้งที่เป็นโลหะและอโลหะ เช่น เหล็ก ทองแดง ถ่านหิน ปิโตรเลียมพวกนี้เป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถขุดเฝยได้ในเวลาอันสั้นใช้ประโยชน์แล้วก็หมดสิ้นไป แต่บางชนิดอาจนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ได้

3.2 ที่ดินในสภาพธรรมชาติ ได้แก่ที่ดินที่เป็นป่าเขาห้วยไกลชุมชน สมควรเก็บไว้เป็นที่ท่องเที่ยวศึกษาธรรมชาติ สถานที่เหล่านี้ถูกทำลายแล้ว จะไม่สามารถสร้างขึ้นมามาแทนใหม่ได้ เพราะมีคุณสมบัติเฉพาะตัวตามธรรมชาติ เช่น น้ำตก หน้าผา

ความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษย์และประเทศชาติ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นสิ่งที่คอยอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้านของมนุษยชาติ จะเห็นได้ว่าประเทศใดที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และประชาชนรู้จักหลักวิธีการอนุรักษ์หรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้น ๆ อย่างชาญฉลาดในเชิงการอนุรักษ์ ประเทศนั้น ๆ มักประกอบไปด้วยประชาชนที่มั่งคั่งสมบูรณ์ มีความเป็นอยู่สบาย ตรงกันข้ามกับประเทศที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติหรือประชาชนไม่รู้จักวิธีการอนุรักษ์ ปล่อยให้ทรัพยากรธรรมชาติต้องสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ในไม่ช้าประชาชนของประเทศนั้นก็จะพบตัวเองเผชิญกับความตกต่ำทางเศรษฐกิจ มาตรฐานการครองชีพจะถูกกระทบกระเทือน ความวุ่นวายต่าง ๆ ก็จะตามมา ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์เป็นอยู่ข้าวอันน้ำ แต่ถ้าประชาชนยังใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ประหยัดและขาดการอนุรักษ์แล้ว อนาคตของประเทศก็จะตกอยู่ในฐานะที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง (ประชา อินทร์แก้ว.2542)

ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อสิ่งมีชีวิต

ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมนั้นจะมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต ก็ล้วนก็ให้เกิดประโยชน์และโทษต่อสิ่งมีชีวิตได้ทั้งสิ้น ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อสิ่งมีชีวิต (ซัพพล ทรวงสุนทรวงศ์.2546)

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต มีความสำคัญต่อสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น เช่น น้ำ ใช้เพื่อการบริโภคและเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ อากาศ ใช้เพื่อการหายใจของมนุษย์และสัตว์ ดิน เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตบนบก แสงแดดให้ความร้อนและช่วยในการสังเคราะห์แสงของพืช
2. สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ จะช่วยปรับให้สิ่งมีชีวิตอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของมันได้ เช่น ช่วยให้ปลาอาศัยอยู่ในน้ำที่ลึกมาก ๆ ได้ ช่วยให้ต้นกระบองเพชรดำรงชีวิตอยู่ในทะเลทรายได้
3. สิ่งมีชีวิตจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม เช่น มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่
4. สิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามการกระทำของสิ่งมีชีวิตที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น เช่น เมื่อสัตว์กินพืชมีจำนวนมากเกินไป พืชจะลดจำนวนลง อาหารและที่อยู่อาศัยจะขาดแคลน เกิดการแก่งแย่งกันสูงขึ้น ทำให้สัตว์บางส่วนตายหรือลดจำนวนลง ระบบนิเวศก็จะกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง
5. สิ่งแวดล้อมจะกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม ในแง่ของการถ่ายทอดพลังงาน ระหว่างผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้ย่อยสลาย ในแง่ของการอยู่ร่วมกัน เกื้อกูลกัน หรือเบียดเบียนกันมนุษย์สามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมได้มากมาย ในลักษณะที่แตกต่างไปจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เช่น ใช้ประโยชน์จากดินเพื่อการเพาะปลูก ใช้ประโยชน์จากทุ่งหญ้าเพื่อการเลี้ยงสัตว์ ใช้ประโยชน์จากเหมืองแร่เพื่อการอุตสาหกรรม

สภาพทรัพยากรธรรมชาติมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนี้

ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ทำให้ผลิตผลทางการเกษตรดี มีป่าไม้ สัตว์ป่าช่วยรักษาดุลธรรมชาติ มีแร่ธาตุมากทำให้เกิดอุตสาหกรรม ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ ประเทศใดที่สามารถส่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นสินค้าออกได้มาก ก็สามารถทำเงินตราเข้ามาพัฒนาประเทศได้มาก ทำให้ประเทศมีอิทธิพลและเศรษฐกิจดีโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ถ้ามีประชาชนที่มีคุณภาพทุก ๆ ด้าน ประเทศก็ยิ่งพัฒนาก้าวหน้ามากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวแปรทำให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจมากที่สุด เพราะมนุษย์เป็นผู้จัดการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ การมีประชากรมากเกินไป โดยเฉพาะถ้าเป็นประชากรที่ไม่มีคุณภาพด้วยแล้ว จะทำให้ทรัพยากรเสื่อมสภาพอย่างรวดเร็ว ชั่วจะมีผลให้เศรษฐกิจของประชากรและของประเทศเลวลง

ผลกระทบต่อสังคม ทรัพยากรธรรมชาติเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคม สังคมใดมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ประชาชนก็อยู่ดีกินดี สามารถพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าขึ้นได้ เพราะจะมีประชาชนจากถิ่นอื่นอพยพเข้าไปทำมาหากินจำนวนมากในทางตรงข้าม ถ้าถิ่นใดเกิดขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติประชาชนก็จะยากจน สังคมล้าหลัง เกิดการอพยพย้ายถิ่นเพื่อหาที่ทำกินใหม่ สังคมที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์จะเป็นสังคมที่สงบสุข ในด้านสังคมระหว่างประเทศนั้น การมีทรัพยากรมาก ๆ ทำให้ชาวต่างประเทศเข้ามาลงทุน มาท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม แหล่งทรัพยากรธรรมชาติบางแหล่งมีอยู่ใกล้เขตแดน อาจเกิดผลกระทบทางสัมพันธ์ไมตรีระหว่างประเทศได้เช่นเดียวกัน ถ้าการแบ่งเขตแดนไม่แน่นอน

3. แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ (Attitudes)

ทัศนคติ (Attitude) คือ การแสดงออกของความรู้สึก ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งประเมินผลออกมาในลักษณะของความชอบ หรือไม่ชอบ ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ

นักจิตวิทยาหรือนักวิชาการหลายท่านจึงได้กำหนดความหมายที่เกี่ยวกับทัศนคติไว้มากมาย ที่แตกต่างกันตามความเชื่อและทฤษฎีของแต่ละท่านซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539: 188) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะเรียนรู้ เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Schiffman; & Kanuk. 1994: 657) หรือ อาจหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พอใจ หรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เนื่องจากเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่ต้องแสดงว่าบุคคลกล่าวถึงอะไร หรือทำอะไร

ฌอร์ และ คอสแตนโซ. (Shaw; & Costanzo. 1982: 253) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ลักษณะการประเมินผลเกี่ยวกับแนวความคิดและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ บุคคลทั้งหลายต่างมีทัศนคติต่อสรรพสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นบวก เป็นกลาง หรือ เป็นลบก็ได้ (Theory of Social Psychology. 1982: 2538)

เสรี วงษ์มณฑา. (2542: 41) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง การประเมินความพอใจ หรือไม่พอใจ ความรู้สึกและท่าทีความรู้สึกที่คนเรามีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งทัศนคติเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งการปฏิบัติของผู้บริโภค

สิ่งที่จะเข้ามากำหนดทัศนคติ (Attitude) มี 3 ประการ คือ (1) ความรู้ (2) ความรู้สึก (3) แนวโน้มของนิสัยหรือความพร้อมที่จะกระทำ (Rediness to Act) ทั้งสามประการนี้เป็นสิ่งที่นักการตลาดพยายามจะเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริโภคคนใดที่มีทัศนคติที่ดีต่อสินค้าเราก็พยายามรักษาเอาไว้ แต่ถ้าผู้บริโภคคนใดมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสินค้าเรา ก็พยายามจะเปลี่ยนทัศนคติของเขาให้ชอบสินค้าของเราในที่สุด

โบวี ฮุสตัน และ ทริล (Bovee,Houston; & Thrill. 1995: 121) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงในด้านบวก (Positive) หรือความโน้มเอียงในด้านลบ(Negative inclination) ของบุคคลที่มีต่อสินค้า บุคคล สถานที่ แนวคิด หรือประเด็นต่าง ๆ ซึ่งทัศนคติมีความสำคัญมากต่อนักการตลาด เพราะทัศนคติมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการซื้อและการกระทำการซื้อของผู้บริโภคทั้งหลาย

สุกร เสรีรัตน์ (2544: 171-173) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ตรงกับวิถีทางที่ชอบหรือไม่ชอบของสิ่งใด ๆ บุคคลได้รับ (Schiffman; & Kanuk. 1994: 227) หรือหมายถึง แนวโน้มที่เกิดจากการเรียนรู้ที่จะตอบสนองหรือทัศนคติ คือการเรียนรู้และประมวลของความเชื่อที่ค่อนข้างมั่นคง เกี่ยวกับสิ่งใดหรือสถานการณ์ที่กำหนดที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติต่อในลักษณะที่พอใจ (Rokeach. 1968: 112) นอกจากนี้ทัศนคดียังหมายถึงวิธีการที่บุคคลคิดหรือรู้สึกเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างได้สำหรับในแง่ของฝ่ายที่ว่าด้วยความเข้าใจ (Cognitive Point of View) จะมีการมอง ทัศนคติว่าเป็นการแสดงถึงการจัดการ ขององค์ประกอบ ของความเข้าใจหรือความรู้สึก ส่วนฝ่ายที่ว่าด้วยการจูงใจ (Motivational Point of View) จะมองทัศนคติว่าเป็นสภาวะของความพร้อมสำหรับการกระตุ้นของแรงจูงใจ ทัศนคติในที่นี้จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้และแรงจูงใจ

ลักษณะของทัศนคติ และโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 106) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Schiffman; & Kanuk. 1994: 657) หรืออาจหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พื่อใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง เช่น ตราสินค้าบริการ ร้านค้าปลีกเนื่องจากเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่ต้องแสดงว่าบุคคลกล่าวถึงอะไร หรือ ทำอะไร คำว่า Attitude ภาษาไทยมีคำหลายคำ เช่น ทัศนคติ เจตคติ ท่าทีความรู้สึก แต่ความหมาย

ของศัพท์ คือ ความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Readiness to Act) ถ้าเรามี ทำที่ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวก เราย่อม ปฏิบัติออกมาในทางบวก แต่ถ้าเรามีทำที่ความรู้สึกในเชิงลบเราก็ปฏิบัติออกมาในทางลบ ทัศนคติจึงมีลักษณะ

ก. ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ทำให้เกิดการปฏิบัติออกมาในทางบวก (Act Positively)

ข. ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) ทำให้เกิดการปฏิบัติออกมาในทางลบ (Act Negatively)

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 106) ได้แสดงถึงขั้นตอนพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากทัศนคติ ดังนี้

ก. **K = Knowledge** เป็นการเกิดความรู้ เช่น ทราบไหมว่าสินค้าตัวนี้ขายที่ใด ภาพยนตร์เรื่องนี้ฉายที่ใด เป็นต้น เมื่อเราทราบแล้ว ขั้นต่อไปของพฤติกรรม คือ

ข. **A = Attitude** เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ทราบแล้วชอบหรือไม่ เช่น ทราบว่านักร้องดังจะมาร้องเพลงชอบหรือไม่ เป็นต้น ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitudes) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)

ค. **P = Practice** เป็นการเกิดการกระทำ หลังจากที่เกิดความรู้และทัศนคติแล้วก็จะเกิดการกระทำ เช่น ไปซื้อตั๋วเพื่อดูภาพยนตร์หรือคอนเสิร์ต เป็นต้น

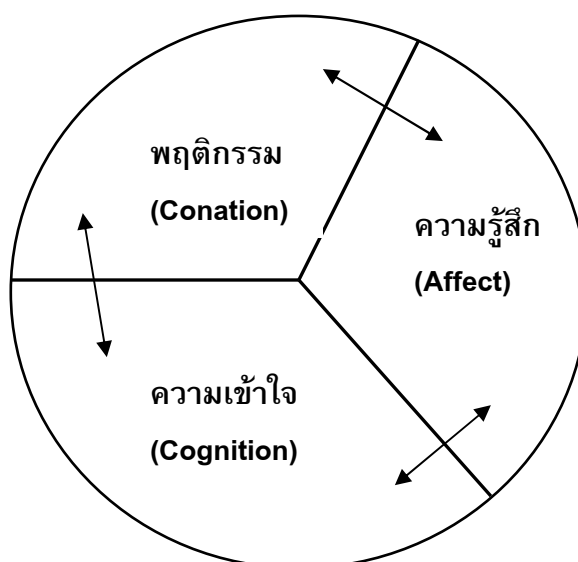
1. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง คำว่า สิ่งหนึ่ง (Object) ในความหมายของทัศนคติที่มุ่งสู่ผู้บริโภค จะสามารถตีความอย่างกว้างว่า ประกอบด้วย แนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิดที่สัมพันธ์กับการตลาด เช่น ผลิตภัณฑ์ ชนิดของผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า บริการความเป็นเจ้าของ การใช้ ผลิตภัณฑ์ การโฆษณา ราคา สื่อกลางหรือผู้ค้าปลีก เป็นต้น

2. ทัศนคติเป็นเรื่องของสิ่งสะสมในสมองที่ได้เรียนรู้มา (Attitudes Are a Learned Predisposition) สิ่งที่สมองสะสม ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม มีการตกลงกันว่าทัศนคติมีการเรียนรู้ได้ ซึ่งหมายความว่า ทัศนคติเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นผลจากประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่น และการเปิดรับจากสื่อมวลชน

3. ทัศนคติไม่เปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะคงเส้นคงวา (Attitudes Have a Consistency) คือ ทัศนคติในทุก ๆ เรื่องมีความสอดคล้องกันเป็นไปในทางเดียวกัน เช่น ถ้าเชื่อเรื่องความอสิริเสรี ก็จะไม่ชอบให้ใครบังคับ และเมื่อใดก็ตามที่ทัศนคติเกิดความไม่สอดคล้องกัน เขาจะเกิดความหงุดหงิด ถ้าไม่เกิด ความหงุดหงิดพฤติกรรมกับทัศนคติต้องสอดคล้องกัน และมีผลต่อจิตใจมาก ลักษณะของทัศนคติ ก็คือ ความสอดคล้องกับพฤติกรรม ที่แสดงออกแม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทัศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรเสมอไปสามารถจะเปลี่ยนแปลงได้

4. ทศนคติเกิดขึ้นภายใต้สภาวะแวดล้อม (Attitudes Occur Within a Situation) ทศนคติเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ที่สิ่งแวดล้อมถูกกระทบโดยสถานการณ์ สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือโอกาสซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านเวลา มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติและพฤติกรรม สถานการณ์เฉพาะอย่างอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทศนคติก็ได้โมเดลโครงสร้างทศนคติ

โมเดลโครงสร้างทศนคติ (Structural Model of Attitudes) การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง ทศนคติและพฤติกรรม นักจิตวิทยาได้สร้างโมเดลเพื่อศึกษาถึงโครงสร้างของทศนคติ การกำหนดส่วนประกอบของทศนคติเพื่อจะอธิบายพฤติกรรมที่คาดคะเน ต่อมาจะสำรวจโมเดลทศนคติที่สำคัญหลายประการ แต่ละโมเดลมีทศนคติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับส่วนประกอบของทศนคติและวิธีการซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้มีการจัดหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบทศนคติ 3 ประการ (Tricomponent Attitude Model)
(Schiffman; & Kanuk, 2007: 235)

ที่มา: ร.ศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550 หน้า 168.

โมเดลองค์ประกอบทศนคติ 3 ประการ (Tri-component Attitude Model) คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component)

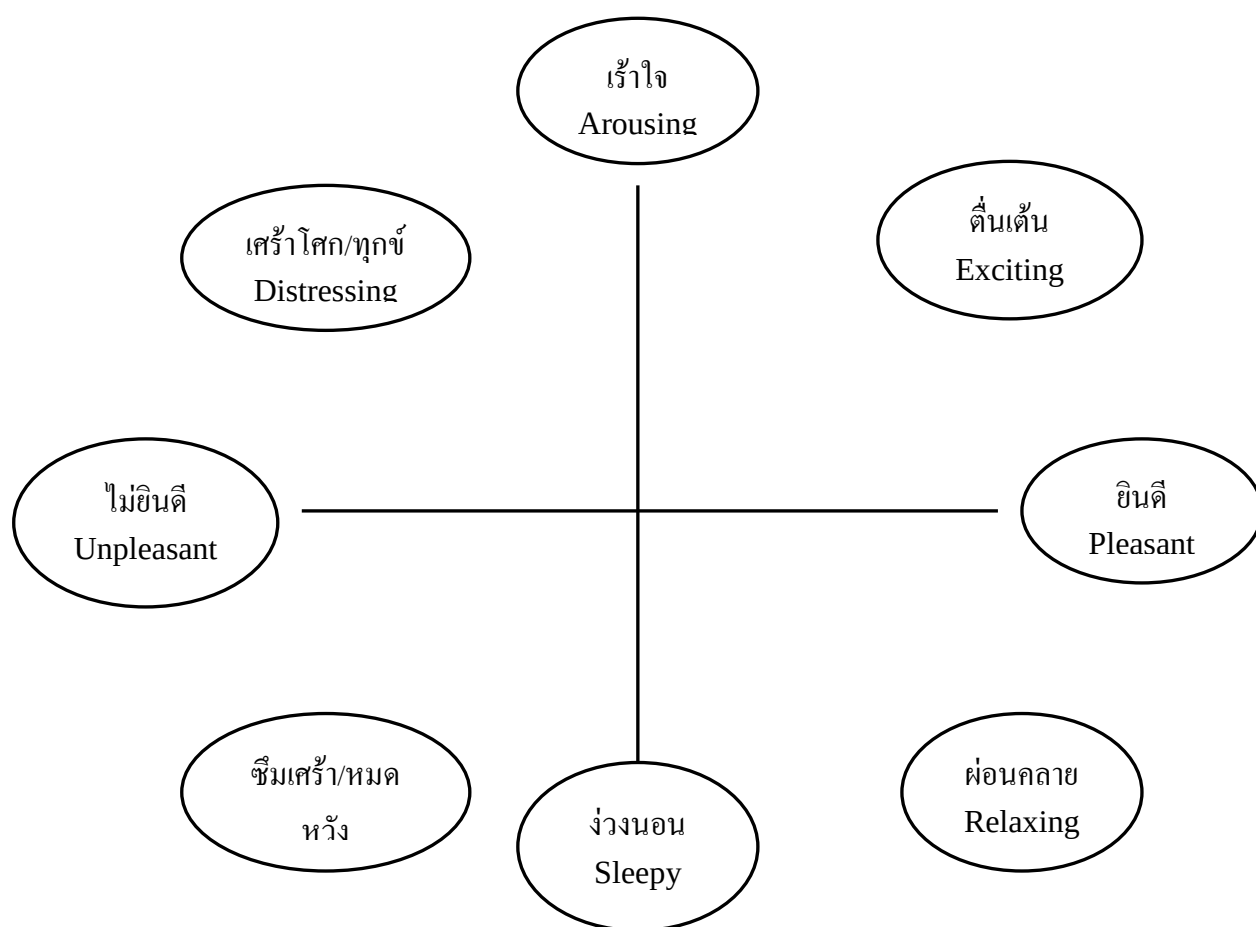
หมายถึง ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทศนคติ 3 ประการซึ่งแสดงถึงความรู้ (Knowledge) การรับรู้ (Perception) และความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งผู้บริโภค มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Schiffman; & Kanuk. 2007: 236) ส่วนของความเข้าใจเป็นส่วนประกอบส่วนแรก ซึ่งก็คือความรู้

และการรับรู้ที่ได้รับจากการประสมประสานกับประสบการณ์โดยตรงต่อทัศนคติและข้อมูล ที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูลความรู้และผลกระทบต่อการรับรู้จะกำหนดความเชื่อถือ (Beliefs) ซึ่งหมายถึง สภาพด้านจิตใจซึ่งสะท้อนความรู้เฉพาะอย่างของบุคคลและมีการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือการที่ ผู้บริโภคมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คุณสมบัติ ของสิ่งหนึ่งหรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective component)

หมายถึง ส่วนของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึก (Feeling) ของผู้บริโภคที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman; & Kanuk. 1994: 657) ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกมีการค้นพบโดยผู้วิจัยผู้บริโภค ซึ่งมีการประเมินผลเบื้องต้นพฤติกรรม(Conative) ความรู้สึกความเข้าใจ (Affective) โดยธรรมชาติ ซึ่งมีการค้นพบโดยการวิจัยผู้บริโภค ซึ่งประเมินทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการให้คะแนนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ดีหรือเลว เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย การวิจัยได้ระบุว่าสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวกหรือลบ ซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบด้านจิตใจและวิธี ซึ่งบุคคลปฏิบัติการใช้การวัดการประเมินผลถึงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยเกณฑ์ ดี-เลว ยินดี-ไม่ยินดี

ทัศนด้านอารมณ์ (Dimension of emotional states) เป็นสภาพที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม ได้แก่ ความสุข ความเศร้า ความรังเกียจ ความกังวล ความประหลาดใจ เนื่องจากสภาพอารมณ์จะสามารถเพิ่มประสบการณ์ด้านบวกหรือลบซึ่งประสบการณ์จะมีผลกระทบด้านจิตใจและวิธีซึ่งบุคคลปฏิบัติตั้งนั้นการพิจารณาทัศนด้านอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ



ภาพประกอบ 3 แสดงทัศนคติด้านอารมณ์ (Dimensions of emotional states)

(Solomon. 2007: 350)

ทัศนคติด้านความรู้สึก (Dimension of feeling states) เป็นสภาพความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อบุคคล สิ่งของ ความคิด (ปรับปรุงจาก Blackwell , Miniard and Engle. 2006: 387) ประกอบด้วย

ตาราง 3 แสดงสภาพความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อบุคคล สิ่งของ ความคิด

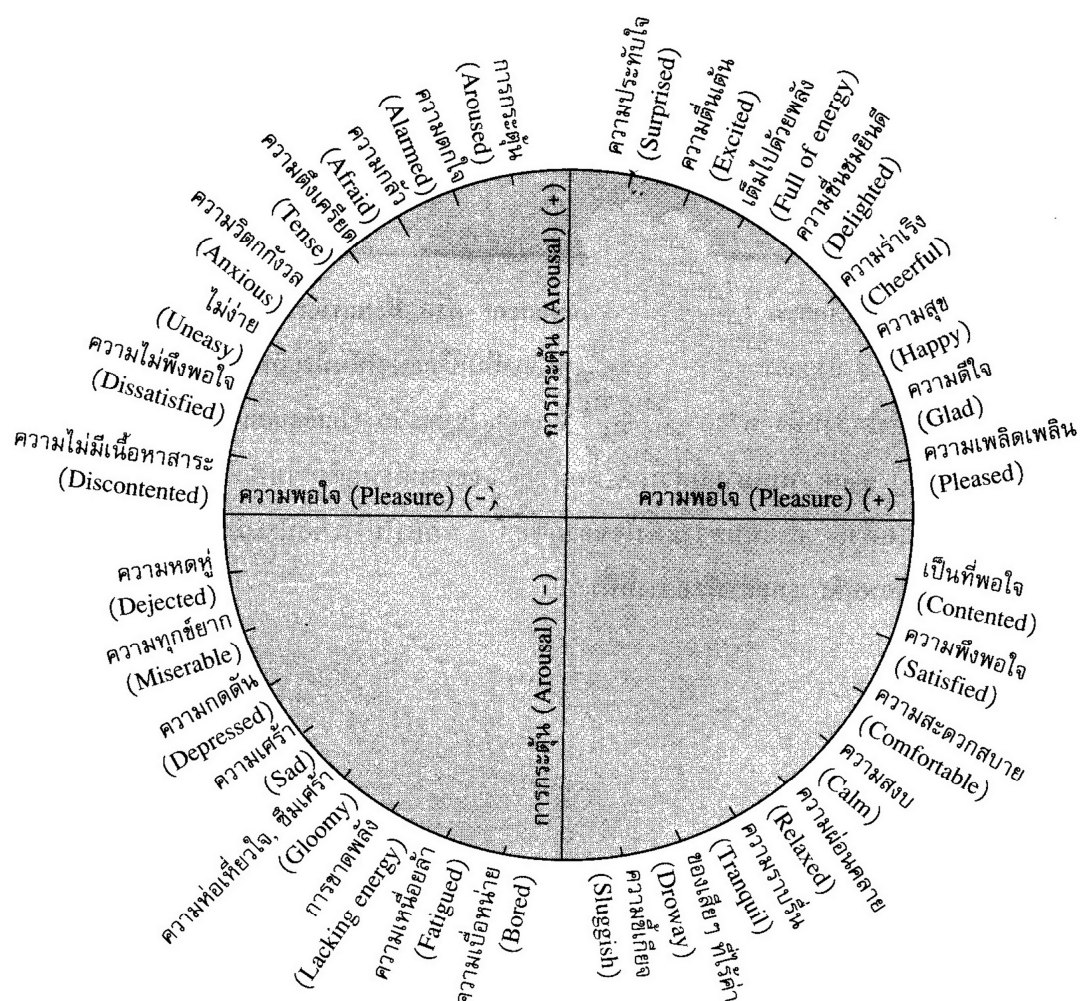
เชิงบวก POSITIVE	เชิงลบ NEGATIVE	อบอุ่น WARM
- กระตือรือร้น (Active) - ผจญภัย (Adventure) - มีชีวิตชีวา (Alive) - เปลิดเพลิน/สนุกสนาน (Amused) - ตั้งใจ (Attentive) - สนใจ ดึงดูดใจ (Attractive) - ปราศจากความกังวล (Carefree) - ยินดี/ร่าเริง (Cheerful) - เชื่อมั่น (Confident) - สร้างสรรค์ (Creative) - ชื่นชมยินดี (Delighted) - ปิติยินดีมาก (Elated) - กระฉับกระเฉง (Energetic) - กระตือรือร้น (Enthusiastic) - ตื่นเต้น (Excited) - ร่าเริง/ตื่นเต้น (Exhilarated) - ดี (Good) - ความสุข (Happy) - สนุกสนาน (Humorous) - อิสระ (Independent) - ขยัน (Industrious) - มีแรงบันดาลใจ (Inspired) - สนใจ (Interested)	- โกรธ (Angry) - รำคาญ (Annoyed) - เลว (Bad) - เบื่อ (Bored) - จ้องจับผิด (Critical) - ท้าทาย (Defiant) - หดหู่ (Depressed) - ขยะแขยง (Disgusted) - ไม่สนใจ (Disinterested) - สงสัย (Dubious) - ไม่มีชีวิตชีวา (Dull) - เบื่อและรำคาญ (Fed-up) - การดูหมิ่น (Insulted) - โกรธเคือง (Irritated) - เหงา (Lonely) - ชุ่นเคืองใจ (Offended) - เสียใจ (Regretful) - เศร้าใจ (Sad) - สงสัย (Skeptical) - สงสัยหวาดระแวง (Suspicious)	- เมตตารักใคร่ (Affectionate) - สงบ (Calm) - เป็นห่วง (Concerned) - ใช้ความคิด (Contemplative) - มีอารมณ์ร่วม (Emotional) - มีความหวัง (Hopeful) - เมตตา (Kind) - มีความรู้สึกร่วม (Moved) - ความสงบ (Peaceful) - อยู่ในห้วงคิด (Pensive) - รู้สึกอ่อนไหว (Sentimental) - รู้สึกสงสารเห็นใจ (Touched) - อบอุ่น (Warm-hearted)

ตาราง 3 (ต่อ)

เชิงบวก POSITIVE	เชิงลบ NEGATIVE	อบอุ่น WARM
23. สนุก (Joyous) 24. มีความสุขไม่กังวล (Light-hearted) 25. มีชีวิตชีวา (Lively) 26. สนุกสนานร่าเริง (Playful) 27. ยินดี (Pleased) 28. ภูมิใจ (Proud) 29. พอใจ (Satisfied) 30. เร้าใจ (Stimulated) 31. เข้มแข็ง (Strong)		

ทัศนะด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Dimension of affective well-being)

ประกอบด้วย 2 ประการ จากตารางด้านล่างแสดงถึงทัศนะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Dimensions of affective well-being) โดยถือเกณฑ์ 2 ประการคือ 1. ความพอใจ (Pleasure) 2. การกระตุ้นเร้า (Arousal)



ภาพประกอบ 4 แสดงถึงทัศนคติความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Dimensions of affective well-being) โดยถือเกณฑ์ 2 ประการคือ 1. ความพอใจ (Pleasure) 2. การกระตุ้นเร้า (Arousal) (Muchinsky. 2003: 344)

3. ส่วนของพฤติกรรม (Conative component หรือ Behavior หรือ Doing)

หมายถึงส่วนหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงความตั้งใจที่จะซื้อ (Intention to buy) ชิฟแมนและคานุก (Schiffman; & Kanuk.2007: 237) จากความหมายนี้ส่วนของพฤติกรรมจะรวมถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมและความตั้งใจซื้อของผู้บริโภค ด้วยคะแนนความตั้งใจของผู้ซื้อสามารถนำไปใช้เพื่อประเมินความน่าจะเป็น

ของการซื้อผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภค หรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ (Tricomponent Attitude Model) หมายถึงโมเดลทัศนคติซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive) หรือความรู้ (Knowledge) (2) ส่วนของความรู้สึก (Affective หรือ Feeling Learning) (3) ส่วนของพฤติกรรม (Conative หรือ Doing หรือ Behavior) (Schiffman; & Kanuk. 1994: 667)

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change) (เสรี วงษ์มณฑา. 2542: 110-111)

ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้โดยได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ตรง ครอบครัว เพื่อนและเครื่องมือการตลาดของนักการตลาด ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงการจูงใจขั้นพื้นฐาน (Basic Motivation) ของมนุษย์ ซึ่งหน้าที่การจูงใจขั้นพื้นฐาน (Basic Motivation Function) ประกอบด้วย

1. หน้าที่ในการสร้างผลประโยชน์ (Utilitarian Function) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้บริโภค เพราะประโยชน์ของตราสินค้าที่มีต่อผู้บริโภค การใช้เครื่องมือการสื่อสารการตลาด โดยเฉพาะ การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) เช่น ลด แลก แจก แถม ซึ่งโชคเป็นต้น เครื่องมือเหล่านี้ถือว่าให้ประโยชน์โดยตรงกับผู้บริโภค

2. หน้าที่ในการป้องกันความเป็นตัวเอง (The Ego – Defensive Function) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยชี้ถึงความภาคภูมิใจ สถานะของบุคคล หรือภาพพจน์ส่วนตัว

3. หน้าที่ในการแสดงค่านิยมส่วนตัว (The Value – Expressive Function) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยชี้ถึงค่านิยมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมและรูปแบบการดำรงชีวิตของผู้บริโภค ตลอดจนบุคลิกภาพของสินค้าที่ชี้ถึงบุคลิกภาพของผู้บริโภค

4. หน้าที่ในการให้ความรู้ (The Knowledge Function) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยการให้ความรู้และความเข้าใจกับผู้บริโภค ตัวอย่าง การชี้ว่าการใช้สินค้าไทยทำให้ ประเทศไทยสามารถแก้ปัญหาดุลการค้าขาดดุลและวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจได้

5. การรวมหลายหน้าที่ (Combining Several Functions) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติโดยชี้ถึงการจูงใจผู้บริโภคหลายประการร่วมกัน เช่น ชี้ถึงผลประโยชน์ที่ผู้บริโภคจะได้รับ ชี้ถึงสถานะของผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ ชี้ถึงค่านิยมในสินค้า และ (หรือ) ชี้ถึงการให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้บริโภคในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ผลของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ และความรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคติโดยเป็นความรู้สึกในด้านบวก หรือด้านลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้รู้สึกสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย จะเห็นได้ว่าทัศนคติประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และแสดงความรู้สึกว่า ชอบ หรือไม่ชอบ เลือกใช้บริการหรือไม่เลือกใช้บริการ เป็นต้น

4. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

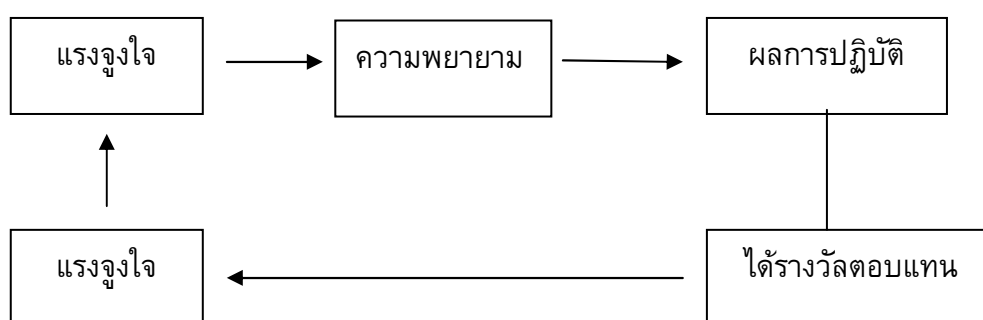
คำว่า ความพึงพอใจ มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Wolman (1973) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือความแรงจูงใจ

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นท่าที ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากจะมีการเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ แรงปัญญาให้แก่งานมาก ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย มักทำงานตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงท่าที ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติร่วมปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยผลตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

กระบวนการ รูปแบบ และปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น Kotler (1994) กล่าวถึงกระบวนการของการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มาก ทำให้ได้รางวัลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กระบวนการเกิดความพึงพอใจตามแนวคิดของ Kotler

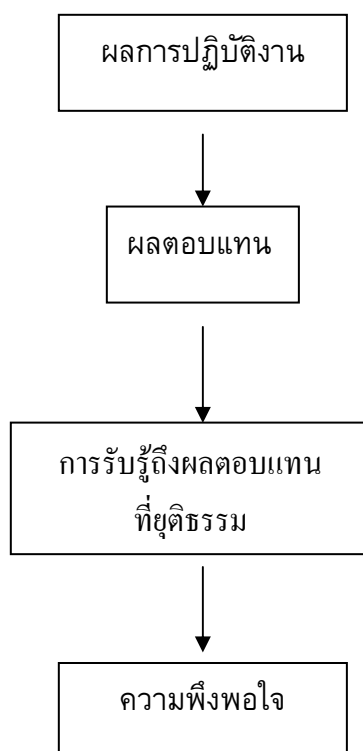


ภาพประกอบ 5 กระบวนการเกิดความพึงพอใจ

ที่มา: Kotler. 1994.

พอร์เตอร์ แอนด์ ลอร์เลอร์ (สมยศ.2539; อ้างอิงจาก Porter; & Lowler.nd) เสนอรูปแบบการเกิดความพึงพอใจว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะ

ก่อให้เกิดผลตอบแทน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ยุติธรรม ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการเกิดความพึงพอใจ

ที่มา : Porter and Lawler, 1994

รูปแบบการเกิดความพึงพอใจของ Porter and Lawler แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยผลตอบแทนจะไม่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยตรง แต่ต้องผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจึงถูกกำหนดโดยความรู้สึกของแต่ละบุคคลเมื่อได้พิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทนที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับ หากผลตอบแทนจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับ ความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น ความมากน้อยของความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน

เฟเดอริค เอิร์ทเบิร์ก (Hodgetts.1990; 2539; Frederick Herzberg.nd) เสนอทฤษฎีการจูงใจว่า ปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ปัจจัยปฏิเสธตั้งชื่อว่า Hygiene Factors เป็นองค์ประกอบ

ที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลทำให้เท่าที่ ความรู้สึก หรือทัศนคติเป็นบวก และไม่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย เงิน (Money) การนิเทศงาน (Supervision) สถานภาพทางสังคม (Social status) ความมั่นคง (Security) สภาพการทำงาน (Working condition) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) อีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ตั้งชื่อว่า Motivation Factors เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง และมีผลต่อการเพิ่มหรือลดผลผลิตของงานด้วย ได้แก่ ลักษณะของงาน (The work itself) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) ความเจริญงอกงามที่เป็นไปได้ (Possibility of growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ความสำเร็จ (Achievement)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากงานนั้นทำให้ความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ ถ้าเกิดความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอ ให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นได้ (อารี เพชรสุต. 2530: 49)

ส่วน พรณราย ทริพย์ประภา กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดจาก ทัศนคติหลาย ๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อดังต่อไปนี้ (2529: 160)

ส่วน ลีล็อก (Locke,F.A., 1976) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่พอใจอันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์จากการทำงานของเขา

จากความหมายที่ได้จากหลาย ๆ ความคิดจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานนี้เกิดจากความรู้สึกทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้าน อารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าม้องค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบพื้นฐานมีดังต่อไปนี้ (อารี เพชรสุต. 2530: 56)

1. งาน (Job) คืองานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า คน ๆ นั้น เขามีความชอบ ความ

ถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไป โอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีก ก็ย่อมเพิ่มความพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

2. ค่าจ้าง(Wage)ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เขาอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ต้องมีความยุติธรรมโดยเฉพาะในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนก็ตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของคนงานได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขา ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

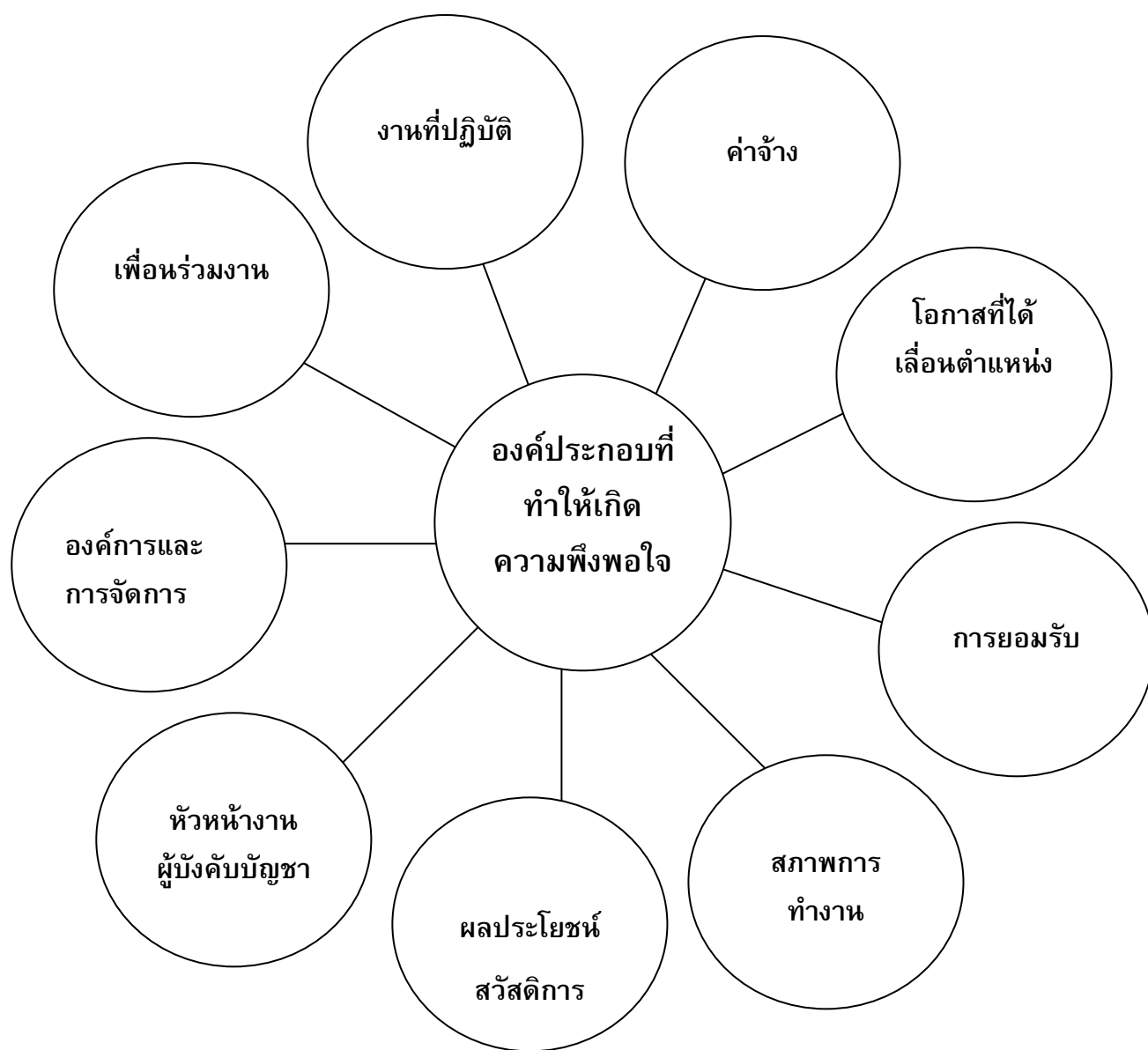
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โถง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ เช่นกัน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้ เช่นกัน

7. หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้านี้มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำงานไปกันได้ ย่อมส่งผลทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงการทำงานมีระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น ส่วน การจัดการ หากองค์การมีวิธีการจัดระบบการบริหารดี ย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าว สามารถเขียนเป็นรูปแบบแผนภูมิความเข้าใจได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 แสดงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ที่มา: อาร์รี่ เพชรผุด. 2530.

การวัดความพึงพอใจ

โยธิน (อ้างใน อมรลักษณ์. 2535) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร และการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้
3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

5. แนวคิดและทฤษฎีความสำเร็จ

ความสำเร็จ (Achievement) Maglino และคณะ (Maglino; & associates: อ้างใน Shermerhorn, 1997) หมายถึง การทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็ต้องทำให้ได้

ทฤษฎีความสำเร็จ (Achievement Needs (nAch)) เมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) มีความเชื่อว่า มนุษย์เรามุ่ง จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไป เมคเคลแลนด์ ได้สร้างแบบทดสอบ เพื่อแยกประเภทของมนุษย์ ออกเป็น พวกที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Apperception Test (TAT) จะประกอบด้วย ภาพต่าง ๆ ภาพเหล่านี้ จะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ ผู้ทดสอบ จะเป็นผู้บรรยายว่า ภาพเหล่านั้น เกี่ยวกับ สิ่งใด หรือคนในภาพนั้น มีความรู้สึกอย่างไร เช่น ภาพวาดหนึ่ง มีเด็กหนุ่ม กำลังพรวนดินกลางทุ่งนา ที่ปลายนา มีพระอาทิตย์กำลังจะลับขอบฟ้า แสดงถึง เวลาเย็น ผู้ทดสอบ จะต้องบรรยายว่า เด็กหนุ่มคนนั้น มีความรู้สึก อย่างไร คำบอกเล่า ของผู้ทดสอบ จะได้รับ การตีความจากผู้ตัดสินว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จ สูงหรือต่ำ โดยได้รับ การเปรียบเทียบ คำตอบของผู้ทดสอบต่าง ๆ เช่น ถ้าผู้ทดสอบเล่าว่า หนุ่มผู้นั้นกำลังเสียใจว่า พระอาทิตย์ กำลังตกดิน ซึ่งหมายความว่า เขาไม่สามารถปลูกต้นไม้ ให้เสร็จสิ้นในวันนี้ได้ ในขณะที่เดียวกัน มีผู้ทดสอบอีกผู้หนึ่ง บรรยายว่า หนุ่มคนนั้น ดีใจว่า พระอาทิตย์ตก และเขาจะได้พักผ่อนเสียที จะได้ดื่มเหล้า สรวลเสเฮฮาบ้าง จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ทดสอบคนที่หนึ่ง จะได้รับการตีความว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง และผู้ทดสอบคนที่สอง จะได้รับการตีความว่า เขามีแรงจูงใจในความสำเร็จต่ำ ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง (McClelland, 1947) ได้เก็บรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ชอบทำงาน ที่มีระดับยากปานกลาง เป็นงานที่ไม่ยาก หรือง่ายเกินไป ความสามารถของเขา ในการทดลองชิ้นหนึ่ง ให้ผู้รับการทดลอง โยนก้อนน้ำใสหึ่งที่ปักกับดิน ผลปรากฏว่า บุคคลมีแรงจูงใจสองลักษณะ คือ แรงจูงใจในความสำเร็จสูงและต่ำ มีการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน พวกที่มีแรงจูงใจสูง จะเลือกกระยะห่าง จากหลักพอสมควรที่เขาสามารถ จะโยนก้อนน้ำ เข้าหลักได้ เขาจะไม่ยืน ไกลหรือใกล้ เกินไป แต่จะยืนให้ห่างมาก เท่าที่เขาจะพยายามโยน ให้เข้าได้ ส่วนพวกแรงจูงใจด้านนี้ต่ำ มักเลือกยืนใกล้ ๆ ให้ใส่ก้อนน้ำได้ง่าย ๆ หรือยืนไกล ๆ จนไม่สามารถโยนเข้าได้

2. ชอบได้รับการตอบสนอง ต่อผลงานทันที ที่ผลสำเร็จ เพื่อจะได้วัดประเมิน ผลงาน ความก้าวหน้า ของเขา และจะวัดตาม กฎเกณฑ์ที่บังเอิญ

3. ชอบที่จะทำสิ่งใดแล้ว ทำให้สำเร็จไป และเขามักมีความสนใจ ในงานนั้น ๆ มีการตอบสนอง ความต้องการภายใน (Intrinsic Reward) งานนั้น ควรน่าสนใจและท้าทาย

4. เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายแล้ว จะต้องทำจนสำเร็จลุล่วงไป เขาอาจ จะมีลักษณะเงียบ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ คนอื่นมากนัก เขารู้ถึงว่า ความสามารถของเขา นั้นจริง ๆ มีแค่ไหน ไม่ใช่ คิดเองว่า เขามีความสามารถ มีแค่ไหนแค่นี้

เนื่องด้วย ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจสูง ในความสำเร็จ มักจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ เอกบุคคัล McClelland ได้สร้างกลุ่มฝึกบุคคัล เพื่อเป็นพวกที่มีแรงจูงใจสูง ขึ้นในหมู่ นักบริหาร ซึ่ง เขามีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. สอนให้ผู้ร่วมงาน รู้วิธีการคิด พุด และกระทำ คล้ายกับพวกที่มีแรงจูงใจสูง ด้าน ความสำเร็จ

2. ให้ผู้ร่วมงานรู้จัก ตัวเองมากขึ้น ตามความเป็นจริง รู้จักความสามารถที่แท้จริงของตน

3. สร้างสรรค์ให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ เกี่ยวกับความหวังของผู้อื่น ความสามารถ ความกลัว ความผิดพลาด ล้มเหลว และความสำเร็จของผู้อื่นและตนเอง โดยให้บุคคัลเหล่านี้มีประสบการณ์ ทางอารมณ์ร่วมกัน

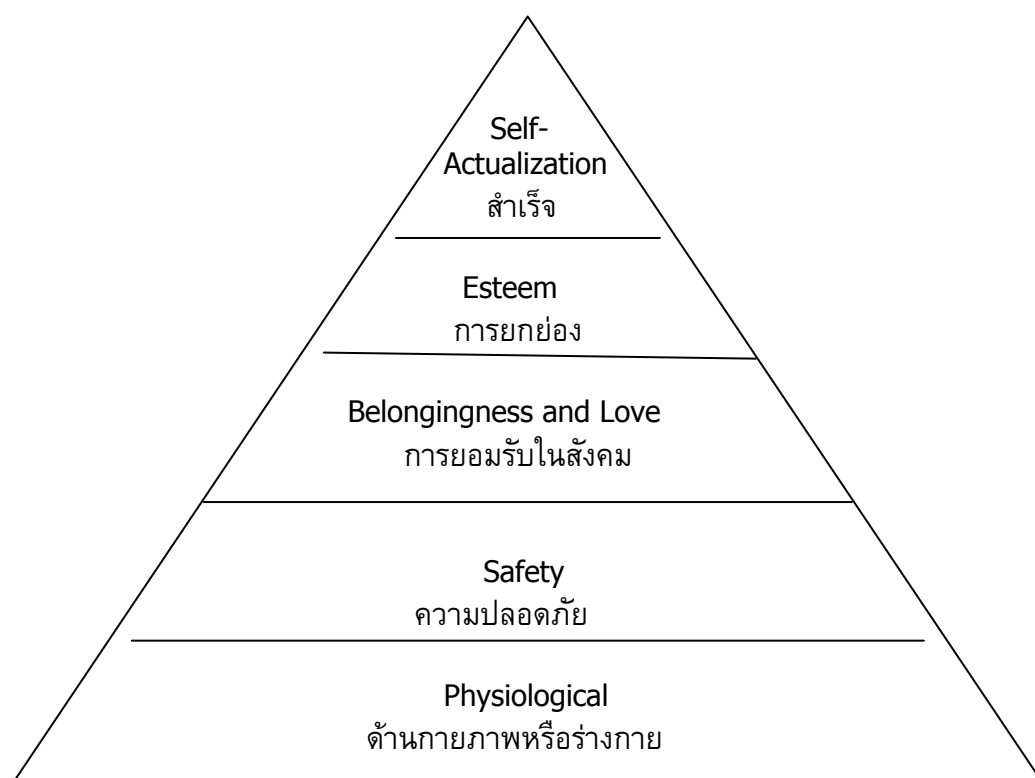
เมคเคลแลนด์ (McClelland, 1947) ได้รับความสำเร็จในการสร้าง กลุ่มฝึกฝนความสำเร็จ ให้ผู้จัดการ แต่ผลของการฝึกนี้ ยังสามารถยืนยันได้ว่า ผู้จัดการเหล่านี้ มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จ จริงหรือไม่ หรืออาจเพราะ ตำแหน่งในงานของเขา เป็นตัวกำหนด ข้อผิดพลาดของทฤษฎี นี้คือ การตีความข้อมูลจากการเล่าบรรยายภาพของผู้ทดสอบ การตีความข้อมูลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อของผู้ตีความ ฉะนั้นผู้ทดสอบ จะมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับคำบรรยายของตนสอดคล้องกับ ความคิด ความเชื่อ ของผู้ตีความทางใด

ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

โดยปกติแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไปไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิด จนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อับราฮัม เอช. มาสโลว์

นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
 3. ความต้องการของคนที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสู่สูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
- ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H.Maslow.1954: 69 – 80; อ้างอิงจากปานจิต บุญพันธุ์. 2549: 7- 9)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นนี้ คือ ความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือสภาพในสังคม ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลใกล้ชิด ความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการการยอมรับนับถือ การยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติ ในองค์กรโดยทั่วไปถ้าต้องการการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้โดยการปรับตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มมากขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่ต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปรารถนา

ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารจะได้พิจารณาถึงความต้องการของพนักงานและจะได้จัดลำดับความสำคัญและตอบสนองสิ่งที่พนักงานในองค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานทุกคนทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

6. แนวคิดค่านิยม

ค่านิยม (Value) หมายถึง ความนิยมในสิ่งของหรือบุคคลหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยม อาจจะจัดประเภทตามลักษณะของค่านิยมเป็น 2 กลุ่ม คือ ค่านิยมในจุดหมายปลายทางของชีวิต (Terminal values) และค่านิยมเกี่ยวกับเครื่องมือช่วยทำให้เกิดพฤติกรรม (Instrumental values) หรือหมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง หรือหมายถึง ความเชื่อพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ส่วนด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม ค่านิยมของบุคคล เช่น ค่านิยมด้านความมีอิสระเสรี ความพอใจ การเคารพตนเอง ความซื่อสัตย์ การเชื่อฟัง เป็นต้น ค่านิยมของสังคม เช่น ระบบความร่วมมือ สันติภาพ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น นักการตลาดจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยมของลูกค้าเป้าหมาย ซึ่งแต่ละกลุ่มของลูกค้าเหล่านั้นจะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน แล้วปรับ

กลยุทธ์การตลาดเพื่อตอบสนองค่านิยมของลูกค้าเป้าหมาย (อ้างอิงจาก หนังสือพฤติกรรมผู้บริโภค เรียบเรียงโดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2552: 192)

ที่มาของค่านิยม (Sources of values) ค่านิยมของคนเรานั้นได้รับอิทธิพลจาก 1. บิดามารดา 2. ครู 3. กลุ่มเพื่อน 4. กลุ่มสังคม บุคคลจะได้รับการปลูกฝังว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด อะไรดี อะไรไม่ดี มาตั้งแต่ยังเยาว์วัยจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของค่านิยม จะเห็นได้ว่าค่านิยมของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งสั่งสมมาตั้งแต่ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้และการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลมีค่านิยมที่แตกต่างกันด้วย นักการตลาดจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยม แหล่งที่มา และกลุ่มอิทธิพลต่อค่านิยม แหล่งที่มา และกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อน เพื่อใช้กลยุทธ์การตลาดในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ถึงความต้องการ และตอบสนองค่านิยมของกลุ่มลูกค้าได้อย่างถูกต้อง

ความสำคัญของค่านิยม (Importance of values) ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล การใช้เครื่องมือการตลาดใดก็ตามที่สอดคล้องกับค่านิยมจะเป็นสิ่งง่ายที่จะประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าใช้เครื่องมือการตลาดที่ขัดแย้งกับค่านิยมของบุคคลจะเป็นการยากที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นค่านิยมจะนำไปสู่การเกิด ความต้องการซื้อ และเกิดการตัดสินใจซื้อ และเมื่อซื้อสินค้าแล้วสอดคล้องกับค่านิยมผู้บริโภคก็จะเกิดความพอใจ

ประเภทของค่านิยม (Types of values) นักปราชญ์หลายท่านได้จัดประเภทของค่านิยม ซึ่งแต่ละท่านก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของ Rokeach (Rokeach value survey) Milton Rokeach ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม (RVS) ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับค่านิยม 2 ชุด แต่ละชุด ประกอบด้วยค่านิยมส่วนบุคคล 18 รายการ

ชุดที่ 1 ค่านิยมปลายทาง (Terminal values) หมายถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิต เช่น ตามวงจรชีวิตครอบครัว (Family life cycle (FLC)) เริ่มตั้งแต่เป็นโสด คู่สมรสใหม่ ครอบครัวที่มีบุตรชั้นที่ 1 ชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 , ครอบครัวที่มีบุตรแยกครอบครัว ชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 , คนที่อยู่คนเดียวเนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือหย่าขาดจากกัน และยังทำงานอยู่ หรือออกจากงานแล้ว ซึ่งในแต่ละขั้นตอนเหล่านี้ จะมีความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการตลาดจะต้องศึกษาค่านิยมปลายทางของกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อจัดตั้งกระตุ้นและกลยุทธ์การตลาดให้สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ หนึ่งในแต่ละขั้นตอนของทฤษฎีมาสโลว์มนุษย์เราต้องการการยอมรับ การยกย่อง และประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่ความต้องการซื้อสินค้า เช่น รถยนต์ การศึกษา เสื้อผ้า เครื่องประดับ เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการตลาดต้องศึกษาค่านิยมปลายทางของมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ

ชุดที่ 2 ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values) หมายถึง วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือค่านิยมปลายทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จากค่านิยมปลายทางชุดที่ 1 นั้น บุคคลจะต้องมีวิธีการที่จะบรรลุค่านิยมปลายทางนั้น เช่น เมื่อต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (ค่านิยมปลายทาง) ก็จำเป็นจะต้องมีการควบคุมตัวเอง มีวินัย ความขยันหมั่นเพียร มีความสามารถ และความทะเยอทะยาน เป็นต้น ในประเด็นนี้ นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของตนเองนั้น จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองค่านิยมที่เป็นเครื่องมือได้อย่างไร

ตาราง 4 แสดงการสำรวจค่านิยมของ Rokeach โดยแบ่งเป็นค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ

ค่านิยมปลายทาง (Terminal values)	
1. ต้องการมีความสุข 2. มีสติปัญญา 3. มีชีวิตที่ตื่นเต้น 4. มีชีวิตที่ปลอดภัย 5. มีความเป็นอิสระและเสรีภาพ 6. ความเสมอภาค 7. ร่ำรวย 8. ชีวิตที่สะดวกสบาย 9. ประเทศชาติมีความมั่นคง	10. ครอบครัวมีความมั่นคง 11. มีวุฒิภาวะด้านความรัก 12. ต้องการมีมิตรภาพที่แท้จริง 13. การยกย่องนับถือในตัวเอง 14. ต้องการให้โลกมีความสงบ 15. อิสระจากความขัดแย้งภายใน 16. ต้องการให้โลกมีความสวยงาม 17. ต้องการประสบความสำเร็จ 18. ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือ ชื่นชม

ตาราง 4 (ต่อ)

ค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental values)	
1. ความสามารถ	10. ความร่าเริง
2. ความทะเยอทะยาน	11. ความสุภาพ
3. ความสะอาด ประณีต	12. ความซื่อสัตย์
4. ความรับผิดชอบ	13. ใจกว้าง
5. รู้จักการขอโทษผู้อื่น	14. มีเหตุผล
6. มีความรักและอ่อนโยน	15. กล้าหาญ
7. รู้จักการควบคุมตนเอง มีวินัย	16. ให้ความช่วยเหลือ
8. เชื่อฟัง	17. ใช้สติปัญญา
9. มีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์	18. ไม่พึ่งพาผู้อื่น

จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมทั้ง 2 แบบจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มและแต่ละบุคคล เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงาน กลุ่มกิจกรรม ซึ่งคนในอาชีพเดียวกันหรือในสายงานที่ใกล้เคียงกันมีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกันซึ่งจากผลของการวิจัยจะทำให้นักการตลาดนำไปปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองค่านิยมปลายทางและค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือได้

2. Allport และคณะ (Allport and associates, 1960) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ชนิด คือ

2.1. ค่านิยมทางวิชาการหรือเชิงทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และแสวงหาเหตุผลที่เป็นจริง ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์จะต้องมุ่งที่การใช้หลักเหตุผล โดยอาศัยการวิเคราะห์และการวิจัยเข้าช่วย

2.2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า รวมถึงการสะสมความมั่นคง ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์จะต้องมุ่งใช้หลักประสิทธิผลและประสิทธิภาพร่วมกันกล่าวคือ การส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภค เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความคุ้มค่าจากการซื้อผลิตภัณฑ์โดยให้เขาได้รับประโยชน์สูงสุดและใช้เงินซื้อสินค้าต่ำสุด

2.3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าสูงสุดต่อการทำให้เกิดความพอใจการผสมกลมกลืนของประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี เป็นต้น ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์จะต้องมุ่งการจูงใจโดยใช้หลักจิตวิทยาเป็นการจูงใจด้านอารมณ์ ด้านความรู้สึก เพื่อให้ลูกค้าเกิดการตัดสินใจซื้อและเกิดความพอใจสูงสุด

2.4. ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา เพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์จะต้องมุ่งจูงใจและตอบสนองความต้องการการยอมรับ ความรัก และการยกย่องจากกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เช่น การทำการตลาด ผลิตภัณฑ์เจาะจงซื้อที่ผู้ซื้อมีความจงรักภักดีต่อตราสินค้าสูง เช่น โรงแรมโอเรียลเต็ล รถเบนซ์ เป็นต้น

2.5. ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพล ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์จะต้องศึกษาถึงค่านิยมที่เป็นอำนาจและอิทธิพลในสังคมนั้น ๆ เช่น อำนาจที่เกิดจากการให้ผู้อื่นให้โทษเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักการตลาดต้องศึกษาถึงค่านิยมที่เป็นอำนาจของผู้บริโภคที่เป็นเป้าหมาย

2.6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่งอย่างเคร่งครัดแต่ละศาสนาจะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ค่านิยมของศาสนาอิสลามถือว่าการนำเงินฝากธนาคารโดยได้รับดอกเบี้ยถือว่าผิดหลักศาสนา คนอิสลามไม่บริโภคเนื้อหมู ศาสนาพุทธยึดหลักศีลและธรรม ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ต้องไปโบสถ์ทุกวันอาทิตย์ เป็นต้น ในประเด็นนี้การตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละศาสนาจะเป็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในทางตรงกันข้ามถ้าทำการตลาดใดก็ตามที่ขัดแย้งกับค่านิยมในศาสนาเป็นการยากที่จะทำให้การตลาดผลิตภัณฑ์นั้นประสบความสำเร็จจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่นักการตลาดจะต้องมีความรอบรู้เพื่อจัดสิ่งกระตุ้นความต้องการให้เหมาะสม

Allport และคณะได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยให้ผู้ตอบคำถามจัดลำดับความชอบของคำตอบตามที่กำหนดไว้ให้ โดยผู้วิจัยจะจัดลำดับความสำคัญของคำตอบเข้าไว้ในประเภทของค่านิยมทั้ง 6 ชนิด และรวบรวมระบบค่านิยมของผู้ตอบแต่ละคน

จากการใช้ทฤษฎีนี้พบว่า คนที่มีอาชีพต่างกันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมทั้ง 6 ชนิดนี้แตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรัฐมนตรี พ่อค้า นักวิทยาศาสตร์ และผู้นำทางศาสนา พบว่าผู้นำทางศาสนาจะให้คะแนนค่านิยมทางศาสนาสำคัญที่สุดและให้ความสำคัญกับค่านิยม ทางเศรษฐกิจสูงสุดคือพ่อค้า เป็นต้น

3. Maglino และคณะ (Maglino and associates) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ชนิด คือ

3.1. ความสำเร็จ (Achievement) คือการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดหลักว่าแม้เป็นสิ่งที่ยากลำบากในชีวิตก็ต้องทำให้ได้มีผลิตภัณฑ์หลายชนิดที่ตอบสนองค่านิยมด้านความสำเร็จ เช่น โรงเรียนกวดวิชา โรงเรียนนานาชาติ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งนี้ในการสื่อสารการตลาดต้องให้ข่าวสารว่าสถาบันการศึกษาของตนทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในเรื่องไหนอย่างไร ตลอดจนจะต้องมีหลักฐานว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันนั้น ๆ ประสบความสำเร็จจริงหรือไม่เพียงใด

3.2. การช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น (Helping and concern for others) คือการให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอเมื่อเขาต้องการ ธุรกิจที่เป็นผู้นำ

หรือบริษัทมหาชน หรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก จะต้องสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กรว่าเป็นบรรษัทภิบาล (Corporate governance) โดยเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร (Stakeholders) ได้แก่ กลุ่มลูกค้า (Customer) กลุ่มพนักงาน (Employee) กลุ่มผู้ขายปัจจัยการผลิต (Supplier) กลุ่มคนกลาง (Distributor) รัฐบาล (Government) เจ้าหนี้ (Creditors) คู่แข่งขัน (Competitors) ชุมชนในท้องถิ่น (Public) เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อธุรกิจในระยะยาว

3.3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การยึดถือข้อเท็จจริง และกระทำสิ่งที่รู้สึกว่าคุณต้อง ในประเด็นนี้ธุรกิจต้องทำการตลาดผลิตภัณฑ์โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ จริงใจ ให้ข้อเท็จจริงกับกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นลูกค้า (Customer)

3.4. ความยุติธรรม (Fairness) คือการมีความเป็นกลางและกระทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีนี้ธุรกิจจะต้องให้ความยุติธรรมกับกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร (Stakeholders) เช่น ถ้าเราให้ความช่วยเหลือกับชุมชนในท้องถิ่นจำนวนมาก เราต้องสามารถสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน เป็นต้น

7. ทฤษฎีพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม

ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

การที่มนุษย์พยายามที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานแล้ว โดยในทางจิตวิทยาก็ได้มีการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีรูปร่างอ้วนกลมจะชอบความสะดวกสบาย ผู้ที่มีรูปร่างกล้ามเนื้อปรักจะชอบผจญภัยและความท้าทาย ส่วนผู้ที่รูปร่างผอมบางจะเป็นคนเจ้าระเบียบไม่ชอบเข้าสังคม แต่ก็ไม่ค่อยได้รับความเชื่อถือกันมาก เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน นักจิตวิทยาพบว่าการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยที่พิจารณาจากรูปลักษณ์ภายนอกแล้วสันนิษฐานไปถึงความรู้สึกข้างในนั้นไม่สามารถเป็นจริงได้เสมอไป การทำความเข้าใจด้านจิตใจและพฤติกรรมมนุษย์จำเป็นต้องใช้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบุคลิกภาพซึ่งเป็นผลรวมของพฤติกรรมมนุษย์มาช่วยในการศึกษาอันได้แก่ พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีลักษณะนิสัย พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีการเรียนรู้ พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีมนุษยนิยม

พฤติกรรม (Behavior) คือ กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านั้น อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากกระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus)

สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ เช่น ความหิว ความ

กระหาย สิ่งเร้าภายในนี้จะมีอิทธิพลสูงที่สุดในการกระตุ้นเด็กให้แสดงพฤติกรรม และเมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นในสังคม สิ่งเร้าภายในจะลดความสำคัญลง สิ่งเร้าภายนอกทางสังคมที่เด็กได้รับรู้ในสังคมจะมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดว่าบุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้อื่น

สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา คอ จมูก การสัมผัส

สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่พอใจทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น คำชมเชย การยอมรับของเพื่อน ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่ไม่พอใจหรือไม่พึงปรารถนานำมาใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง เช่น การลงโทษเด็กเมื่อลัทธิขโมย การปรับเงินเมื่อผู้ขับขี่ยานพาหนะไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น

ประเภทของพฤติกรรมมนุษย์

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกริยาสะท้อนกลับ (REFLECT ACTION) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (INSTINCT) เช่น พฤติกรรมความกลัวการเอาตัวรอดเป็น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมดังนั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

- 2.1. การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุง บุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด

- 2.2. การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึกให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิด

- 2.3. การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้ายตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

- 2.4. การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึงการสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทาง บางส่วน บางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเองเพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม

พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์

ซิกมันด์ ฟรอยด์ เป็นนักจิตวิเคราะห์ที่มีชื่อเสียง โดยอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ว่าเป็นผลมาจากจิตไร้สำนึก(Unconscious) และทฤษฎีนี้ก็มีประโยชน์มากในการค้นหาถึงแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ฟรอยด์อธิบายถึงกระบวนการทำงานของจิตไว้ 3 แบบคือ จิตสำนึก

(Unconscious) เป็นภาวะที่คนมีการรู้สึกตัวและมีสติในการควบคุมตนเองเพื่อแสดงพฤติกรรมต่างๆ จิตกึ่งสำนึก(Proconscious)เป็นภาวะที่ไม่รู้สึกตัวหรือมีสติเต็มที่ในการควบคุมตนเองแต่สามารถนำไปสู่การควบคุมตนเองได้ เช่นการรู้สึกงัวเงียขณะตื่นนอนแต่เวลาผ่านไปสักพักก็สามารถควบคุมตนเองได้ จิตไร้สำนึก(Unconscious)เป็นภาวะที่คนไม่รู้สึกตัวหรือไม่มีสติว่าควรทำอะไร ซึ่ง فروยด์ เชื่อว่าภาวะจิตไร้สำนึกนี้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ จึงได้ใช้วิธีการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ด้วยการวิเคราะห์ความฝัน เขาเชื่อว่าสาเหตุการฝันของคนเกิดจากความปรารถนาที่จะแสดงออกในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถแสดงออกได้โดยตรงในภาวะที่มีสติ ดังนั้นความฝันจึงเป็นข้อบ่งชี้ถึงสิ่งมนุษย์เก็บไว้ในจิตไร้สำนึก และ فروยด์ก็ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่าการแสดงออกอย่างอิสระในการบำบัดรักษาคนไข้โดยให้ระบายสิ่งที่ในจิตไร้สำนึกออกมาแล้วทำการวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการในการรักษาต่อไป

فروยด์ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักที่เป็นโครงสร้างของจิตมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมต่างๆตลอดเวลาอันได้แก่ Id หรือสัญชาตญาณดิบของมนุษย์ เป็นการแสดงความพึงพอใจ ความต้องการโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องมักมีพลังสูงในวัยเด็ก เช่น การร้องไห้ รังแกผู้อื่น Egoเป็นการคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลใช้กฎแห่งความเป็นจริง เช่นการปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบแทนที่จะทำตามใจตนเองทั้งหมด และสุดท้ายคือ Superego คือมโนธรรม การสำนึกถึงความรู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี ซึ่งในตัวคนเราจะประกอบด้วยพลังทั้ง 3 ส่วนนี้ สุดแต่ว่าในช่วงใดจะมีพลังชนิดใดสูงหรือต่ำซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา

พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีลักษณะนิสัย

เอช. เจ. ไอเซนเบิร์ก นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ศึกษาลักษณะนิสัยของมนุษย์โดยใช้การวิเคราะห์จากสถิติ ได้แบ่งลักษณะนิสัยของคนออกเป็น 4 แบบคือ

แบบแสดงตัวและอารมณ์มั่นคง(Extroverted-Stable) มีลักษณะชอบเข้าสังคม ช่างพูด เป็นมิตร มีชีวิตชีวา ไม่กังวล เป็นผู้นำ

แบบแสดงตัวและอารมณ์หวั่นไหว(Extroverted-Unstable) มีลักษณะกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี โลเล ตื่นเต้น ก้าวร้าว ไม่สงบ ใจน้อย

แบบเก็บตัวและอารมณ์มั่นคง(Introverted-Stable) มีลักษณะสงบ อารมณ์มั่นคง น่าเชื่อถือ ควบคุมตนเองได้ สันโดษ เจ้าความคิด ระมัดระวัง ไม่แสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ

แบบเก็บตัวและอารมณ์หวั่นไหว(Introverted-Unstable) มีลักษณะเจี๊ยบ ไม่เข้าสังคม เก็บตัว มองโลกแง่ร้าย ขี้น้ำ ไม่ยืดหยุ่น

โดยเมื่อพิจารณาแล้วไม่มีลักษณะนิสัยแบบใดที่ดีที่สุด แต่ละแบบล้วนมีจุดเด่นจุดด้อยในตัวเองดังนั้นถ้าเรารู้ตัวว่าเป็นแบบใดก็ควรจะต้องมีการปรับปรุงตัวเองเพื่อให้บุคลิกภาพที่ดีขึ้น

พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้มีด้วยกันอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่เป็นที่รู้จักกันดีก็คือ การเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสิ่งเร้าของ อีวาน พาฟลอฟ และการเรียนรู้แบบลงมือกระทำของ บี.เอฟ. สกินเนอร์

การเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสิ่งเร้าของ อีวาน พาฟลอฟนั้น ไม่ได้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์เพียงอย่างเดียวแต่จะใช้สร้างพฤติกรรมที่ต้องการด้วย เช่นในสมัยหนึ่งผู้นำคอมมิวนิสต์ต้องการปลูกฝังความรักความศรัทธาในผู้นำให้แก่เด็กๆ เขารู้ว่าในสภาพปกติเด็กเห็นรูปผู้นำก็จะไม่รู้สึกรักใคร่ แต่ทุกครั้งที่เด็กจะรับประทานอาหารกลางวัน เด็กจะต้องมองรูปผู้นำและสวดสรรเสริญผู้นำก่อน นั่นหมายถึงเด็กได้รับการวางเงื่อนไข โดยใช้รูปผู้นำเป็นสิ่งเร้า ต่อมาเด็กเห็นรูปผู้นำที่ไหนเมื่อนึกถึงก็จะเกิดความรักความศรัทธาถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในช่วงของการรับประทานอาหาร

การเรียนรู้แบบลงมือกระทำของ บี.เอฟ. สกินเนอร์ โดยเขาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์จะเกิดขึ้นได้จากการเสริมแรง(Reinforcement) โดยได้อธิบายว่าหากต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในพฤติกรรมใด ก็จะต้องให้การเสริมแรงในพฤติกรรมนั้น การเสริมแรงทางบวกโดยสิ่งให้สิ่งเร้าที่สร้างความพึงพอใจเช่นเมื่อเด็กอนุบาลสามารถแสดงพฤติกรรมหรือตอบคำถามได้ถูกต้องครูก็ให้คำชมเชยหรือให้ดาวเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับเด็ก หรือการเสริมแรงทางลบเป็นการให้สิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจ เช่นเมื่อเด็กพูดจาหยาบคาย ครูก็อาจทำหน้าบึ้งหรือไม่พูดกับเด็ก ก็จะช่วยให้เด็กไม่พูดจาหยาบคายอีก แต่ก็มีข้อแนะนำว่าควรหลีกเลี่ยงการใช้การลงโทษเพราะจะทำให้เด็กเกิดพฤติกรรมต่อต้านและไม่สามารถลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้

พฤติกรรมมนุษย์ตามทฤษฎีมนุษย์นิยม

อับราฮัม มาสโลว์ เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ใฝ่ดี ประารถนาจะใช้พลังความรู้ความสามารถเพื่อนำตัวเองไปสู่ชีวิตที่เจริญสมความปรารถนา ดังนั้นพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์จึงเป็นผลมาจากการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นอันได้แก่

ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่นต้องการอาหาร น้ำ ความอบอุ่น การพักผ่อน

ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม เช่นต้องการการรักษาความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย ทรัพย์สินและชีวิต

ความต้องการความรักและความต้องการเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่ต้องการเป็นที่รักของผู้อื่น เช่นต้องการความเข้าใจ การยอมรับ การดูแล และในขณะเดียวกันก็ต้องแสดงความรักต่อผู้อื่น เช่น การแสดงความห่วงใย การช่วยเหลือ การเสียสละ

ความต้องการภาคภูมิใจ เกียรติยศและศักดิ์ศรี เป็นการพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสถานภาพทางสังคม หรือรางวัลที่แสดงถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน เช่นการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

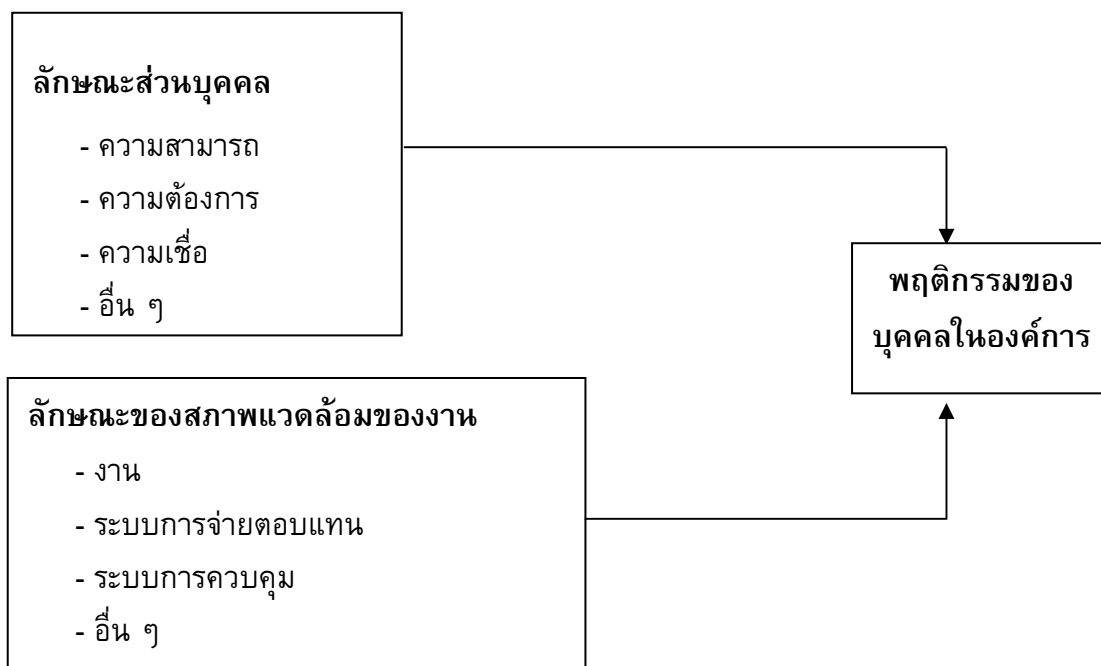
ความต้องการที่จะตระหนักถึงความสามารถสูงสุดที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งเมื่อค้นพบแล้วว่าตนเองมีความสามารถหรือศักยภาพในด้านใด ก็จะพยายามพาตนเองให้ก้าวไปสู่เป้าหมายอันนั้น เช่นการก้าวไปเป็นนักแสดงหรือนักกีฬาที่มีชื่อเสียงระดับโลก

จากทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมาทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ได้ส่วนหนึ่ง แนวคิดของแต่ละทฤษฎีไม่สามารถอธิบายคำตอบได้ในทุกพฤติกรรม ดังนั้นการที่จะรู้พฤติกรรมของมนุษย์ได้ในทุกด้านจึงจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา

แนวคิดทฤษฎีที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ในชีวิตจริงของมนุษย์นั้น แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะพฤติกรรม การแสดงออก แต่เมื่อมีการจำกัดวงแคบลงมาสู่พฤติกรรมของบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์การหลาย ๆ ส่วน

รูปแบบพื้นฐานที่จะช่วยให้เข้าใจถึง “พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน” นั้น มีหลักการอยู่ว่า “พฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics of Individuals) และลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน (Characteristics of the Work Environment) ผสมผสานกัน” ดังภาพ



ภาพประกอบ 9 แสดงรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537.

หน้า 51)

ตามภาพ แสดงว่า “พฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล และสภาพแวดล้อม” กล่าวคือ ตัวบุคคลทุกคนต่างก็จะมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นตัวเองนำติดตัวเข้ามา ในองค์การขณะที่เข้ามาทำงาน ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้จะประกอบด้วยความสามารถ ความเชื่อส่วนตัว ความคาดหวังต่าง ๆ และรวมถึงประสบการณ์ที่มาจากด้วย ในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้ก็นั้นก็จะมีสภาพเงื่อนไขเป็นไปในหลายลักษณะต่างกัน ทั้งแง่ลักษณะสภาพของงานเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน ลักษณะของภารกิจหรืองานที่ต้องทำให้เสร็จ ระบบการจ่ายตอบแทนต่าง ๆ ที่จัดไว้และอื่น ๆ ความเป็นไปของพฤติกรรมจะมีไฉ่เป็นไปเพราะสาเหตุของปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะเป็นเพราะผลจากการเกี่ยวข้องกันของสภาพลักษณะของทั้ง 2 กลุ่ม คือ ระหว่างลักษณะของบุคคลผสมกับสภาพลักษณะของสิ่งแวดล้อมโดยมีทั้ง 2 อย่างเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537. หน้า 51-52)

จากการศึกษาแนวคิดในข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นส่วนของความคิด ความเชื่อ ความสามารถ จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของคนคนนั้น

8. แนวคิดเกี่ยวกับการอพยพย้ายถิ่น

ราเวนส์ไนด์ (อังกะไน ธัญพร พันธุ์อารีย์. 2536) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Laws of Migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหลบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตชาติมาจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะคือ

8.1 การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration)

เป็นการอพยพย้ายถิ่นของคนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

8.2 การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration)

เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

8.3 การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration)

เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกันแต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

8.4 การอพยพโดยเสรี (Free Migration)

เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

8.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration)

สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น

อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพพรานอสไตน์

สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดยราเวนสไตน์ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

8.5.1 การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

8.5.2 ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายที่อยู่ของประชากรทำให้เกิดคลื่นการอพยพ (Current of Migration) ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

8.5.3 แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจต่างๆ มีกฎหมายกีดกัน เสี่ยงภัยสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ไวโรจน์ สารัตนะ (ธัญพร พันธุ์อารีย์, 2538) ได้สรุปลักษณะและสาเหตุการย้ายถิ่นในเชิงทฤษฎีตามกฎหมายแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ของราเวนสไตน์ว่า สาเหตุที่มีการย้ายถิ่นมีปัจจัย 2 ประการ คือปัจจัยผลักดันต้นทาง ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือไม่มีงานทำในท้องถิ่น และปัจจัยดึงดูดปลายทาง ได้แก่ มีศูนย์การค้าอุตสาหกรรม มีการจ้างงาน เป็นต้น

9. แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและ ปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (สุณี ฉัตราคม, 2523: 38 - 48) กล่าวคือ

9.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

9.1.1. อัตราการว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและทั้งการทำงานต่ำระดับในประเทศนั้นเป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขณะที่มีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

9.1.2. ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ และอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ ขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูงกว่า

9.1.3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

9.1.4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้อยู่ก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

9.1.5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่ที่สืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

9.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

สาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งได้แก่

9.2.1. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

9.2.2. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา หากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

9.2.3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้ว และจากสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

10. แนวคิดต่อแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

นโยบายจัดระบบควบคุมแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานและอยู่ในประเทศไทยตามมติคณะรัฐมนตรี 25 มิถุนายน 2539 , 2 กรกฎาคม 2539 , 16 กรกฎาคม 2539 และ 6 สิงหาคม 2539 กล่าวได้ว่าน่าจะเกิดจากแนวคิดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดความมั่นคงของชาติหรือชาตินิยม (National Security)

เป็นแนวทางที่มองว่า แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นผู้หลบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายต้องจับส่งไปนอกประเทศหรือนายจ้างต้องมาประกันตัว เพื่อผ่อนผันขอใบอนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าวคนนั้นชั่วคราว

2. แนวคิดทุนเสรีนิยม (Capitalist)

เป็นแนวคิดของนักธุรกิจโดยทั่วไปที่มองว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อความเติบโตอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเศรษฐกิจธุรกิจ เพราะเห็นว่ามีความขาดแคลนแรงงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำหรือหาคนงานไทยมาทำยากทำให้ต้องจ้างแรงงานต่างชาติมาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3 ส หรือ 3 D คือ งานเสี่ยงสูง (Danger) งานแสนลำบาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) เช่น งานก่อสร้าง ประมงทะเล เกษตรกรรม และงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอจากหอการค้าจังหวัดและกลุ่มนักธุรกิจที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติราคาถูก 3 ประการสำคัญ คือ

2.1. ขอให้รัฐบาลลดหรือเลิกเงินค่าประกันตัวแรงงานต่างชาติ

2.2. ขอให้จัดตั้งศูนย์บริการครบวงจร (One Stop Service) เพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมาให้บริการพร้อมกัน

2.3. ให้ยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำหรือผ่อนผันการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวในเขตส่งเสริมการลงทุนต่างจังหวัด หรือเขตจังหวัดชายแดน เพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการขยายการลงทุนไปสู่ต่างจังหวัดไม่ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รัฐบาลได้ตอบสนองต่อนักธุรกิจในหลายเรื่อง ยกเว้นการผ่อนผันการใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อส่งเสริมการลงทุน และหน่วยงานสาธารณสุขไม่สามารถมาตรวจสอบสภาพคนงานที่ศูนย์บริการครบวงจรได้

3. แนวคิดมนุษยนิยมหรือสิทธิมนุษยชน (Human Rights of Labour Protection)

มองว่าผู้ใช้แรงงานทั่วโลกคือพี่น้องกัน ต่างก็มีชะตากรรมที่ถูกเอาเปรียบจากระบบทุนนิยมร่วมกัน แรงงานทุกคนมีสิทธิเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ถูกกดขี่แบ่งแยกกีดกันเพราะความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา และเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวคิดขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรแรงงานหลายแห่งในประเทศไทย

4. แนวคิดประสานประโยชน์ระหว่างอำนาจรัฐราชการกับกลุ่มธุรกิจเอกชน (Corporatism)

เกิดขึ้นจากความพึงพาร่วมมือกันระหว่างกลุ่มอำนาจทุนเอกชนกับอำนาจรัฐราชการ โดยฝ่ายราชการจัดสรรอำนาจให้นักธุรกิจและผู้ประกอบการควบคุมกักขังแรงงานต่างด้าวไว้ใช้ทำงานได้ชั่วคราวโดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะ ดึงดูดตัวแรงงานต่างด้าวไปตรวจสอบสุขภาพ จ่ายค่าประกันตัวและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามกฎหมาย เพราะอำนาจรัฐไร้สมรรถภาพในการแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติจำนวนมากที่ลักลอบเข้ามาทำงานอยู่แล้ว ประกอบกับฝ่ายองค์กรธุรกิจและนายจ้าง

เรียกร้องต้องการจ้างแรงงานต่างชาติในกิจการที่ขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานในท้องถิ่นไม่ทำ หรือ แรงงานต่างชาติมีราคาถูกกว่า ขยันอดทน ปกครองง่ายกว่าแรงงานไทย เป็นต้น

11. บทความมุมมองของชาวต่างชาติซึ่งทำงานในประเทศไทยที่มีต่อชาวไทย

บทความ มุมมองของชาวต่างชาติต่อคนไทย ผู้เขียน คุณเกรียงศักดิ์ นิธิพัฒน์ชัย จากหนังสือ Business.com ซึ่งบทความนี้เป็นผลคำตอบหลังจากทำการสำรวจจากคำถามที่ว่า ในฐานะที่ท่านเป็นชาวต่างชาติท่านคิดว่าพฤติกรรมหรือบุคลิกเรื่องใดบ้าง ที่เป็นจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานชาวไทยในที่ทำงาน ซึ่งท่านคิดว่าควรเลิกพฤติกรรมหรือเปลี่ยนบุคลิกเหล่านั้นเสียและมีดังต่อไปนี้

1. ทศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง

ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง ชาวไทยชอบที่จะยึดติดกับวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ การเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ ๆ มักจะถูกมองว่าเป็นการสร้างความรำคาญใจและรบกวนพวกเขาเสมอ

2. กล่าวพูด/กล่าวแสดงออก/กล่าวแสดงความคิดเห็น/กล่าวถาม

ไม่พูดในสิ่งที่ควรพูดเมื่อเวลาทำการเจรจาต่อรอง (น่าจะหมายความว่าชี้เกรงอกเกรงใจ ไม่กล้าเจรจาต่อรอง โดยปล่อยให้ฝ่ายเอาเปรียบเมื่อเจรจาต่อรอง ทั้ง ๆ ที่รู้แต่ไม่กล้าจะพูดออกมา)

3. ไม่สามารถจะพูดสิ่งที่ควรพูดออกมาในช่วงเวลาที่เหมาะสม

ไม่กล้าที่จะเสนอแนะความเห็นเพื่อให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อยากให้คนไทยกล้าที่จะถามมากกว่านี้ หากสงสัย ถามหากไม่แน่ใจ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน

4. Commitment / Ownership

ความผูกพันรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ค่อยยอมตั้งเป้าหมายในขณะทำงานบางอย่างต้องทำให้ลุล่วงภายในกำหนดเวลา ไม่ยอมผูกพันและรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร รอให้ปัญหาเกิดแล้วค่อยแก้ แทนที่จะวางแผนป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิด (จะต้องให้มีการสั่งเสมอ)

5. คอยบอกแต่ข่าวดี

ไม่บอกผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจนกระทั่งบานปลายไปเกินแก้ไขได้ บอกในสิ่งที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาต้องการฟัง มีแต่เรื่องดี ๆ แทนที่จะบอกเล่าไปตามความจริง เช่นว่า "งานนี้ผมทำเสร็จแน่นอนครับ" และในความเป็นจริงไม่เคยเสร็จตามวันเวลาที่รับปากไว้ กล่าวที่จะบอกว่า มีปัญหาเกิดขึ้น

6. ไม่เป็นไร Pro-active / Mai pen rai / Wait and See

รอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ ทักษะในการวิเคราะห์ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ไม่สุขุมรอบคอบ ไม่มองการณ์ไกล

7. การบริหารเวลา / ทักษะในการทำงาน

ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานเพียงเพื่อให้พอทำงานได้เท่านั้น แม้ว่าอาจจะมีรายละเอียดของสิ่งที่จะต้องเรียนรู้มากก็ตามจะไม่ค่อยพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง และไม่ค่อยมุ่งมั่นและภาคภูมิใจสู่ความเป็นเลิศเท่าใดนัก

8. ความซื่อสัตย์

พนักงานคนไทยควรจะมี ความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมามากกว่านี้

9. ระบบพวกพ้องและอาวุโสนิยม

ชาวไทยมักจะนำเพื่อนฝูงมาเกี่ยวข้องกับธุรกิจเสมอ ผมไม่เคยชอบวิธีการดังกล่าวเลย ตัวอย่างเช่น การจัดซื้อสิ่งต่าง ๆ ภายในสำนักงาน พวกเขามักจะแนะนำเพื่อน ๆ มาก่อน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทที่ได้รับเลย นี่เป็น ประสพการณ์จริงที่ประสบมา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนไม่ใช่เรื่องแปลกแต่การที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท เลยเป็นอะไรที่แย่มากปกป้องและทำไม่รู้ไม่เห็นเมื่อเพื่อนพนักงานด้วยกันทุจริต

10. ยึดติดกับระบบอาวุโสนิยม

เปลี่ยนทัศนคติจาก "บอกฉันมาว่าขั้นตอนเป็นอย่างไร แล้วฉันจะลงมือทำตามที่คุณบอก" มาเป็น "ผลลัพธ์ที่คุณต้องการให้ฉันทำคือ อะไร และฉันมีทรัพยากรอะไรบ้างเพื่อช่วยให้ฉันทำงานนั้น ลุล่วงได้ตามที่เราจะตกลงกัน" อย่าหลับลูบลับทำตามตามที่หัวหน้าบอกทุก ๆ เรื่องโดยไม่ยอมใช้ความคิดของตนเอง อย่าหวังพึ่ง "พี่ชาย" ให้คอยบอกให้ทำทุก ๆ อย่าง

11. แยกไม่ออกระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ไม่แยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน สอดรู้สอดเห็น โดยเฉพาะเรื่องส่วนตัว การพูดคุยกันเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานมากเกินไป บางครั้งทำให้บานปลายและนำไปสู่ข่าวลือ และการติฉินนินทาภายในสำนักงานอื่นๆ ลาออกจากบริษัทโดยไม่แจ้งล่วงหน้าแต่กลับคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์เต็มที่ ไม่ยอมรับการฝึกและความรับผิดชอบที่มีมากขึ้นในช่วงวิกฤติต้องการมากขึ้นแต่กลับไม่ค่อยสร้างคุณค่างานอะไรเพิ่มขึ้น

12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวลัย อัสวเอกสุนที (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของชาวต่างชาติในการเข้าพัก เซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ ระดับ Executive ย่านสาทร ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลของผู้เข้าพักอาศัยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส สัญชาติ สิงคโปร์ รายได้ต่อปีเฉลี่ย 20,000 USD มีระยะเวลาการเข้าพักน้อยกว่า 1 เดือน มีวัตถุประสงค์ในการเข้าพักเพื่อติดต่อธุรกิจและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ ในด้านความพึงพอใจต่อเซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ ด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายข้อ และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในด้านราคาของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้มีความพึงพอใจทางด้านราคาที่แตกต่างกัน ด้านทำเลที่ตั้ง อยู่ในระดับดี

มากทั้งในภาพรวมและรายข้อ วัตถุประสงค์ในการเข้าพักที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพอใจในด้านทำเลที่ตั้งและการส่งเสริมการตลาดที่แตกต่างกัน

สุภาพร สิงห์ประเสริฐ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านทัศนคติและความพึงพอใจของชาวต่างชาติในการเข้าพัก ห้องชุดพักอาศัยให้เช่า เซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ ย่านสุขุมวิท ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลของผู้เข้าพักอาศัยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี สัญชาติ เป็นชาวยุโรป (อาทิ อังกฤษ และฝรั่งเศส) รองลงมาเป็นชาวเอเชีย (อาทิ สิงคโปร์ และเกาหลี) รายได้ต่อปีเฉลี่ย 40,000 – 49,999 USD ลูกค้ายส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านจิตวิทยาในการเข้าพักในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายข้อ และมีทัศนคติต่อเซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ ในระดับดีทั้งในด้านราคา พนักงานคุณภาพและการส่งเสริมการตลาด ส่วนความพึงพอใจต่อการเข้าพักและบริการอยู่ในระดับที่ดี และมีความภักดีที่จะกลับมาใช้บริการอีกในครั้งหน้า ทางด้านพฤติกรรมของลูกค้ายพบว่า ลูกค้ายส่วนใหญ่จะพักคนเดียว และมีวัตถุประสงค์ของการเข้าพักเพื่อพักอาศัยระหว่างมาทำงานของบริษัท

วีรยุทธ์ เกื้อกิม (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20 – 30 ปี ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องมีทั้งในด้านความหลากหลายรูปแบบและราคาที่พัก ความสนุกสนานและบันเทิง การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการท่องเที่ยวส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเพื่อน ส่วนทางด้านทัศนคตินั้น นักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับดี ในเรื่องของสถานที่พัก สถานที่บันเทิง ร้านอาหาร และรวมถึงแหล่งโบราณสถานต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่น พบว่า ส่วนใหญ่มาท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ มีการวางแผนการท่องเที่ยวล่วงหน้า ทั้งนี้กิจกรรมที่ชอบทำมากที่สุดคือ การเที่ยวชมโบราณสถาน และส่วนใหญ่จะกลับมาท่องเที่ยวในเขตกรุงเทพมหานครอีกอย่างแน่นอน

สุวิดา ส่งเจม (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเข้าพักเกสต์เฮาส์ ย่านถนนสุขุมวิทของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ พบว่า นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์หลักในการท่องเที่ยวคือ มาเพื่อพักผ่อน/ท่องเที่ยว มากที่สุด รองลงมาคือ เยี่ยมญาติหรือเพื่อน ติดต่อธุรกิจ ประชุม สัมมนา และศึกษาวัฒนธรรมไทย ตามลำดับ และสิ่งที่สนใจในการพักผ่อน/ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมากที่สุดคือ ทะเล หาดทราย น้ำตก รองลงมาคือ แหล่งสถานบันเทิง ศิลปะ วัฒนธรรม ตามลำดับ นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อสถานที่พักแรม(เกสต์เฮาส์) ด้านผลิตภัณฑ์คือ ความเอาใจใส่ ดูแลของพนักงาน อยู่ในระดับดีมาก และการออกแบบตกแต่งห้องพัก ขนาดพื้นที่ห้องพัก ความสะอาดของห้องพักและห้องน้ำ ความปลอดภัยในการพักอาศัย ระบบสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า น้ำ) ระบบป้องกันอัคคีภัย รสชาติของร้านอาหารภายในบริเวณเกสต์เฮาส์ มีทัศนคติในระดับดี ด้านราคาคือ ราคาของอาหารและเครื่องดื่มภายในบริเวณเกสต์เฮาส์ และราคาห้องพักมีทัศนคติในระดับดี ด้านทำเลที่ตั้งคือ ความสะดวกในการเดินทางมาเกสต์เฮาส์มีทัศนคติในระดับดีมาก ส่วนความสะดวกในการใช้จ่ายซื้อของและความสงบจากบริเวณที่พักมีทัศนคติในระดับดี

นิตยา เลิศปัญญาอาวุธ (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้แก่ ปริมาณสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย และดัชนีราคาที่อยู่อาศัย โดยปริมาณสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยมีทิศทางเดียวกันกับอุปสงค์ที่อยู่อาศัย และดัชนีราคาที่อยู่อาศัยมีทิศทางที่ตรงกันข้ามกับอุปสงค์ที่อยู่อาศัย ในส่วนของการพยากรณ์แนวโน้มอุปสงค์ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วงปีพ.ศ. 2547 – 2551 คาดคะเนว่าแนวโน้มอุปสงค์ที่อยู่อาศัยมีลักษณะลดลงอย่างต่อเนื่อง

กุลริตา เอี่ยมฉัตร (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิดที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการการท่องเที่ยวในประเทศไทยจากโฆษณาทางอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ใช้บริการอินเทอร์เน็ตส่วนใหญ่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งจุดประสงค์หลักในการชมโฆษณาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการและสถานที่ที่เปิดรับชมโฆษณาทางอินเทอร์เน็ตคือ ที่ทำงาน ผู้ใช้บริการอินเทอร์เน็ตมีทัศนคติต่อการโฆษณาการท่องเที่ยวในประเทศไทยทางอินเทอร์เน็ต ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือด้านความเข้าใจ ด้านความชอบและด้านแนวโน้มเกิดพฤติกรรม สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการการท่องเที่ยวในประเทศไทย จากโฆษณาทางอินเทอร์เน็ตคือ ความสะดวกสบายในการเลือกใช้บริการและชมโฆษณา และเหตุผลที่ไม่ตัดสินใจเลือกใช้บริการ คือขาดความมั่นใจต่อระบบความปลอดภัย นอกจากนี้ในเรื่องของการส่งเสริมการตลาด การโฆษณาประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในรูปแบบที่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต นับว่าเป็นช่องทางการตลาดที่ดีช่องทางหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการคำที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว ควรจัดทำเนื้อหาโฆษณาให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้ใช้บริการและนำไปสู่การตัดสินใจเลือกใช้บริการการท่องเที่ยวในที่สุด

กาญจนา เอนกวสินชัย (2547) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิดและแนวโน้มพฤติกรรมของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อโครงการ Unseen in Thailand (มุมมองใหม่ เมืองไทย) ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อ โครงการในด้านสถานท่องเที่ยวที่จัดเป็น Unseen in Thailand และด้านการส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับที่ดีมาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลการเปิดรับข่าวสารจากโครงการด้านการโฆษณาผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ดี ส่วนในด้านของแนวโน้มพฤติกรรมของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อโครงการ Unseen in Thailand (มุมมองใหม่ เมืองไทย) มีเหตุผลหลักที่จะเดินทางไปท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนมากที่สุด และภาคใต้ สถานที่ ที่เป็น เกาะ ทะเล เป็นที่ที่คนวัยทำงานไปท่องเที่ยวมากที่สุด และมีการเดินทางในช่วงเดือนมีนาคม – เมษายน จำนวนวันที่คาดว่าจะใช้ในการท่องเที่ยวประมาณ 3 - 4 วัน และเมื่อมีโครงการ Unseen in Thailand แล้วทำให้มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับที่ท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

งานวิจัยฉบับนี้ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับ ลักษณะประชากรศาสตร์ ทักษะ ทักษะ ความพึงพอใจ ค่านิยม ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติ) รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ แนวคิดต่อแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของกลุ่มชาวต่างชาติ เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้นำทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรม การซื้อ-มาประยุกต์ใช้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยใช้แนวคิดของ Schiffman and Kanuk.(2007) โดยปัจจัยภายนอกแบ่งออกเป็น องค์ประกอบ ที่สำคัญ 6 ประการ คือ สภาพเศรษฐกิจ ครอบครัว สังคม วัฒนธรรม การติดต่อธุรกิจ และสภาพแวดล้อม แต่ในที่นี้ได้นำมาวิเคราะห์เพียง 4 ด้านคือ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อม เนื่องจากปัจจัยทั้ง 4 ข้อเป็นปัจจัยหลัก ที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจและทัศนคติทั้งในด้านการดำเนินชีวิตหรือการประกอบธุรกิจที่สำคัญ ส่วนทฤษฎีความพึงพอใจนั้นได้นำ ทฤษฎีของ Kotler (1994) ในเรื่องของกระบวนการ รูปแบบและ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและยังได้นำทฤษฎีในเรื่องของ องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ อาร์ เพรช ผุค. (2530) ซึ่งได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์การและการจัดการ เพื่อมาประยุกต์ใช้ และเป็นแนวทางในการศึกษาระดับความพึงพอใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น นอกจากนี้ยังมีการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก พฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยนำแนวคิดทัศนคติ โมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ ของ Schiffman; & Kanuk. (2007:235) มาเป็นแนวทางในการพิจารณาความรู้สึกและพฤติกรรม ซึ่งไม่ได้นำองค์ประกอบในส่วนของการเข้ามาพิจารณาเนื่องจากข้อมูลและปัจจัยที่นำมาพิจารณาประกอบคู่กันนั้นแสดงถึงการรับรู้และความเข้าใจในระดับที่ชัดเจน จึงไม่ต้องนำองค์ประกอบในเรื่องความเข้าใจมาวิเคราะห์ความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถามในขั้นแรกอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นจึงนำองค์ประกอบด้านความรู้สึกและพฤติกรรมมาพิจารณาเท่านั้น สุดท้ายได้นำแนวคิดด้านค่านิยมปลายทาง (Rokeach value survey – อ้างอิงจากหนังสือพฤติกรรมผู้บริโภคของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550: 192-196) ซึ่งมีทั้งหมด 18 ด้านแต่นำมาวิเคราะห์เพียง 6 ด้านดังนี้ ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือและชื่นชม การประสบความสำเร็จ การมีชีวิตที่สะดวกสบาย ครอบครัวมีความมั่นคง มีชีวิตที่มีความสุข ความเป็นอิสระและเสรีภาพ มาวัดในเรื่องของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการทำงานในประเทศไทย การนำค่านิยมเพียงแค่ 6 ด้านมาพิจารณา เพราะค่านิยมเหล่านี้เป็นค่านิยมที่เป็นพื้นฐานหลักของความต้องการของมนุษย์ซึ่งการนำค่านิยมทั้ง 6 ด้านมาวัดความสำเร็จจึงช่วยแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของชาวต่างชาติได้ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นยังมีการนำแนวคิดของแรงงานต่างชาติต่อการทำงานในประเทศไทย (นโยบาย จัดระบบควบคุมแรงงานต่างด้าว) โดยนำแนวคิดดังกล่าวมา เป็นส่วนประกอบเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจในเรื่องการย้ายถิ่นฐานและการทำงานของแรงงานต่างชาติมากขึ้น ในส่วนของงานวิจัย ได้มีการนำ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่มีต่อประเทศไทยในด้านของการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยว และปัจจัยในการตัดสินใจ เข้าพักห้องชุดพักอาศัยให้เช่าในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องของการดำเนินชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและ รวมถึงมุมมองของชาวต่างชาติที่ต่อชาวไทยในเรื่องของการทำงานร่วมกับชาวไทย ซึ่งการนำแนวคิดต่าง ๆ ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับคนต่างชาติ มาใช้ประกอบการเรียบเรียงความภูมิหลัง และนำตัวอย่างแบบสอบถามของวิจัยเหล่านั้นมาเป็นแนวทางประกอบการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวน 194,646 คน (ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551) โดยจะเน้นเฉพาะกลุ่มชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาต การทำงานอย่างถูกกฎหมายซึ่งมีจำนวน 99,939 คน เนื่องจากสามารถวัดผลการทำงาน พฤติกรรม และความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการสอบถามจากแรงงานผิดกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสามารถหาขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane (ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05) (Taro Yamane 1973: 1088, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร 2538)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้

ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปกตินิยมระดับความเชื่อมั่น 95%)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการคำนวณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{99,939}{1 + (99,939)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{99,939}{1 + 249.85}$$

$$n = 398.40 \text{ หรือ } 399$$

ดังนั้น จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 399 คนเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 1 คน ผู้วิจัยขอเพิ่ม รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ดังนั้น รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากเขตในกรุงเทพมหานครทั้งหมดจำนวน 50 เขต เลือก 10 % จาก 50 เขต ได้ 5 เขต คือ เขตบางรัก เขตจตุจักร เขตคลองเตย เขตวัฒนาและ เขตปทุมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มแบบ โควต้า (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต โดยเลือกตามสัดส่วนจะได้เขตละ 80 คน รวม 400 คน

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. เขตบางรัก | จำนวน 80 คน |
| 2. เขตจตุจักร | จำนวน 80 คน |
| 3. เขตคลองเตย | จำนวน 80 คน |
| 4. เขตวัฒนา | จำนวน 80 คน |
| 5. เขตปทุมณฑล | จำนวน 80 คน |

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่าง ๆ ในแต่ละเขต คือ ห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟฟ้า สำนักงานต่าง ๆ และบริษัทต่างชาติ เนื่องจากสถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ที่มีกลุ่มเป้าหมายทำงาน สถานที่เดินทางหรือเป็นชุมชนชาตินั้นอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการเก็บแบบตัวอย่างในสถานที่ต่าง ๆ ในเขตมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขตบางรัก สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สีส้มคอมเพล็กซ์ สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้า เป็นต้น
2. เขตจตุจักร สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน
3. เขตคลองเตย สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สุขุมวิทพลาซ่า ห้างเอ็มโพเรียม

สถานออกกำลังกาย สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟใต้ดิน

4. เขตวัฒนา สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ เจแปนนิส ทาวน์ สุขุมวิท 33/1

ห้างสรรพสินค้าโรบินสันสุขุมวิท ซอยนานา สถานีรถไฟฟ้า

5. เขตพุทธมณฑล สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ บริษัทต่างชาติ โรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่าง ๆ ในแต่ละเขตที่เลือกเข้ามาโดยการแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้โดยแยกตามเขตที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 และ 3

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะ และข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{จากสูตรความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลรายงานผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2544 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ใช้เกณฑ์การสำรวจผู้มีงานทำอายุตั้งแต่ 15 – 65 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งช่วงอายุออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{65 - 15}{5}$$

= 10

แสดงการแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถาม ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
2. อายุ 26 – 35 ปี
3. อายุ 36 – 45 ปี
4. อายุ 46 – 55 ปี
5. มากกว่า 55 ปี

ข้อที่ 3 เชื้อชาติ เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยการเลือก เชื้อชาติที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหลายเชื้อชาติด้วยกัน แต่ได้ทำการเลือกสุ่มจากเชื้อชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยนำข้อมูลจากกองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ณ.เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551 มาทำการแบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่มเชื้อชาติดังนี้

1. ญี่ปุ่น
2. เกาหลี
3. จีน
4. อังกฤษ
5. ชาติอื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 6 ประเภทธุรกิจ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. ธุรกิจสถาบันสอนภาษา
2. ธุรกิจการท่องเที่ยว
3. ธุรกิจโรงแรม
4. ธุรกิจสายการบิน
5. อื่นๆ โปรดระบุ

ข้อที่ 7 รายได้เฉลี่ยต่อปี เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อ้างอิงจาก วรรณวลัย อัสวเอกสุนทร.(2550) โดยมีการแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000
2. US\$ 20,001 – 30,000
3. US\$ 30,001 – 40,000
4. US\$ 40,001 – 50,000
5. มากกว่า US\$ 50,000

ส่วนที่ 2 ทศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในด้านต่าง ๆ

โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในด้านต่าง ๆ โดยจะมีการวัดทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสังคม
2. วัฒนธรรม
3. เศรษฐกิจ
4. ทรัพยากรธรรมชาติ

ซึ่งเป็นการวัดทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่แสดงในรูปแบบของระดับความคิดเห็น โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทอัตราส่วน (Rating scale) ของ Likert (Method of summated rating : the Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ,2541 : 167) มี 5 ระดับความคิดเห็น โดยมีการกำหนดน้ำหนักความคิดเห็นของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

- | | | |
|------------|---------|----------------------|
| ระดับที่ 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ระดับที่ 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| ระดับที่ 3 | หมายถึง | เฉย ๆ |
| ระดับที่ 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| ระดับที่ 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	มีทัศนคติอยู่ในระดับ ดีมาก
3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	มีทัศนคติอยู่ในระดับ ดี
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	มีทัศนคติอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	มีทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดี
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	มีทัศนคติอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทอัตราส่วน (Rating scale) ของ Likert (Method of summated rating : the Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ,2541 : 167) โดยวัดออกมาในรูปแบบของระดับความคิดเห็น 5 ระดับโดยมีการกำหนดน้ำหนักความคิดเห็นของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับที่ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับที่ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับที่ 3	หมายถึง	เฉย ๆ
ระดับที่ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับที่ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนน ของระดับความคิดเห็นที่ได้มาประเมินความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่มีต่อการทำงานในประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= (5-1) / 5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997 : 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดระดับคะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความรู้สึก
5	ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับด้านซ้ายมากที่สุด
4	ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับด้านซ้ายมาก
3	ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับด้านซ้ายอยู่ในระดับปานกลาง
2	ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับด้านขวามาก
1	ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับด้านขวามากที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2544:29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= (5-1) / 5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	ระดับความรู้สึกอยู่ในระดับ ดีมาก
3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับความรู้สึกอยู่ในระดับ ดี
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับความรู้สึกอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับความรู้สึกอยู่ในระดับ ไม่ดี
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับความรู้สึกอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 5 พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทย ลักษณะคำถามแบ่งออกเป็น 3 ชนิดของรูปแบบคำถาม

คำถามข้อที่ 1 2 และ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีลักษณะคำถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

คำถามข้อที่ 3 – 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทย โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check list) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 8 และ 9 เป็นการถามในเรื่องของทัศนคติ ซึ่งวัดออกมาในรูปแบบของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และมีการวัดทัศนคติเชิงลึกในเรื่องของความรู้สึกที่มีต่อการอาศัยในประเทศไทยนั้น ๆ โดยเป็นการวัดทัศนคติในเรื่องของการแนะนำ เพื่อวัดว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติอย่างไรต่อประเทศไทย มีทัศนคติที่ดีถึงขนาดมีการแนะนำ/บอกต่อกับครอบครัวหรือเพื่อนอย่างไร แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับความชอบ

ระดับที่ 5	หมายถึง	ชอบมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	ชอบมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	ชอบปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	ชอบน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	ชอบน้อยที่สุด

ระดับการแนะนำ

ระดับที่ 5	หมายถึง	แนะนำแน่นอน
ระดับที่ 4	หมายถึง	แนะนำ
ระดับที่ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับที่ 2	หมายถึง	ไม่แนะนำ
ระดับที่ 1	หมายถึง	ไม่แนะนำแน่นอน

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= (5-1) / 5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความชอบ

4.21 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	ความชอบอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	ความชอบอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	ความชอบอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	ความชอบอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	ความชอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับการแนะนำ

4.21 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	แนะนำแน่นอน
-------------------	---------	-------------

3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	แนะนำ
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	ไม่แนะนำ
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	ไม่แนะนำแน่นอน

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทยโดยเป็นคำถามเชิงเปรียบเทียบ ความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศไทยและประเทศเดิม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดระดับคะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความสำเร็จ
5	ระดับความสำเร็จเหนือกว่าประเทศเดิมอย่างมาก
4	ระดับความสำเร็จเหนือกว่าประเทศเดิม
3	ระดับความสำเร็จใกล้เคียงกับประเทศเดิม
2	ระดับความสำเร็จด้อยกว่าประเทศเดิม
1	ระดับความสำเร็จด้อยกว่าประเทศเดิมอย่างมาก

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของแต่ละชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา.2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= (5-1) / 5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับ เหนือกว่ามาก

3.41 – 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับ เหนือกว่า
2.61 – 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับ ใกล้เคียง
1.81 – 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับ ด้อยกว่า
1.00 – 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับ ด้อยกว่าอย่างมาก

ท้ายสุดของแบบสอบถามจะมีข้อเสนอแนะอื่นๆให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่มีการทำงานที่ประเทศไทย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสารทางวิชาการ ตำราหนังสือต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

1. ทบทวนวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งเท่ากับ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม เท่ากับ 0.736 ,ด้านความพึงพอใจโดยรวม เท่ากับ 0.820, ด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานโดยรวมเท่ากับ 0.855 ,ด้านพฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมโดยรวมเท่ากับ 0.709 และด้านความสำเร็จโดยรวมเท่ากับ 0.774

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มี ผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

- 1.1 หนังสือและวารสารต่าง ๆ จากกรมแรงงาน
- 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากทางสถานที่ที่กำหนดไว้ในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมในแต่ละสถานที่ที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนแจกแบบสอบถาม และรอเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ (α – Coefficient) ของครอนบัค (Chronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง จำนวน 40 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่ทำงานและได้รับใบอนุญาตการทำงานอย่างถูกต้องกฎหมายเท่านั้น

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows version 18 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบาย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทธุรกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อปี โดยนำมาแจกแจง จำนวน ความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในด้านต่างๆกับการทำงานในประเทศไทยโดยการนำมาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการนำมาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการนำมาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยการนำมาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเรื่องลักษณะข้อมูลส่วนตัวของชาวต่างชาติ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อปี ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จโดยแยกเป็น

- เพศ ใช้สถิติ t-test ทดสอบสมมติฐาน

- อายุ เชื้อชาติ ประเภทธุรกิจ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

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

เมื่อ S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Chronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance/variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance/variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t - test แบบ Independent (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 169) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 (เพศ) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีสูตรการคำนวณแบ่งออกเป็น 2 กรณีย่อย ดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 1
	X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 2
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม
	N_1	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 2

$$\text{Degree of Freedom (df)} = (n_1 + n_2 - 2)$$

3.1.2. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 1
	X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2
	N_1	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 2

$$\text{Degree of Freedom (df)} = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยดูค่า F เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 249)

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

โดยที่ $df_1 = p - 1$
 $df_2 = n - p$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

p แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์ปัญญา. 2545: 161)

$$LSD = t_1 - \frac{\alpha}{2} ; n - k \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.1. ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 (Mean Square between group)
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 (Mean Square within group)

สำหรับ Brown-Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
 In แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ ii
 N แทน ขนาดของประชากร
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3.2.2. กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์.2543:116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
 $MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 (Mean Square within group)
 สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

N_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

กรณีตรวจสอบเงื่อนไขแล้วพบว่า ตัวแปรของแต่ละกลุ่มย่อยมีการแจกแจงแบบปกติ และมีค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown – Forsythe ในการ ทดสอบค่าเฉลี่ย และถ้าพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบ เชิงซ้อน (Multiiple Comparisons) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ย แตกต่างกัน ในระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 242)

3.3 ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 314)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 437) คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316)

1) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

3) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

4) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐาน หลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐาน รอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี ของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกได้แก่สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม การเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบ ด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน ความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี โดยการแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 5 แสดงผลข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	254	63.5
	หญิง	146	36.5
	รวม	400	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	47	12.0
	26 – 35 ปี	143	36.0
	36 – 45 ปี	139	35.0
	46 – 55 ปี	71	17.0
	รวม	400	100.00
3. เชื้อชาติ	ญี่ปุ่น	83	21.0
	จีน	88	22.0
	เกาหลี	62	15.0
	อังกฤษ	47	12.0
	อื่น ๆ เช่น เยอรมัน อเมริกา		
	แคนาดา สวิสเซอร์แลนด์		
	ฟิลิปปินส์ และอินเดีย	120	30.0
	รวม	400	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	162	40.0
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	187	47.0
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	51	13.0
	รวม	400	100.00
5. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	13.0
	ปริญญาตรี	311	78.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	9.0
	รวม	400	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ประเภทธุรกิจ	สถาบันการศึกษา	78	20.0
	ธุรกิจท่องเที่ยว	56	14.0
	ธุรกิจโรงแรม	38	9.0
	ธุรกิจสายการบิน	63	16.0
	อื่น ๆ เช่น อาหาร สิ่งทอและ		
	ก่อสร้าง	165	41.0
	รวม	400	100.00
7. รายได้/ปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000	68	17.0
	US\$ 20,001 – 30,000	75	19.0
	US\$ 30,001 – 40,000	33	8.0
	US\$ 40,001 – 50,000	46	11.0
	มากกว่า US\$ 50,000	178	45.0
	รวม	400	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของชาวต่างชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

เชื้อชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเชื้อชาติเป็นชาติอื่น ๆ รวมกัน (ประกอบด้วย เยอรมัน , แคนาดา, สวิสเซอร์แลนด์ , อเมริกา , อินเดียและฟิลิปปินส์) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 เชื้อชาติจีน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เชื้อชาติญี่ปุ่น จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 เชื้อชาติเกาหลี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเชื้อชาติอังกฤษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาเป็นผู้มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเป็นผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ประเภทธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในธุรกิจอื่นๆ (ประกอบด้วย อาหาร , สิ่งทอและก่อสร้าง) 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาทำงานอยู่ในธุรกิจสถาบันสอนภาษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ธุรกิจสายการบิน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ธุรกิจสถาบันสอนภาษาท่องเที่ยว จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อปี มากกว่า US\$ 50,000 จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือมีรายได้ต่อปี US\$ 20,001 – 30,000 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 รายได้ต่อปี ต่ำกว่า US\$ 20,000 จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้ต่อปี US\$ 40,001 – 50,000 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ ผู้มีรายได้ต่อปี US\$ 30,001 – 40,000 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในได้แก่สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 6 แสดงระดับทัศนคติของคนต่างชาติที่มีต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. สังคม	3.68	.612	ระดับดี
2. วัฒนธรรม	4.04	.545	ระดับดี
3. เศรษฐกิจ	3.63	.862	ระดับดี
4. ทรัพยากรธรรมชาติ	4.25	.543	ระดับดีมาก
โดยรวม	3.89	.436	ระดับดี

จากตาราง 6 แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 , 3.68 และ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงระดับทัศนคติของคนต่างชาติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคมในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านสังคม			
1. สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิว	2.52	1.242	ระดับ ไม่ดี
2. สังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ	4.24	.578	ระดับดีมาก
3. สังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน	4.27	.442	ระดับดีมาก
โดยรวม	3.68	.612	ระดับดี

จากตาราง 7 แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน และสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.24 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับ ไม่ดี ได้แก่ สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

ตาราง 8 แสดงระดับทัศนคติของคนต่างชาติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมในประเทศไทยใน
เขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านวัฒนธรรม			
1. ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่ แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคน ไทย	4.05	.520	ระดับดี
2. วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่ สุภาพและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงภาพ อ่อนโยนของคนไทย	3.81	.902	ระดับดี
3. ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย	4.26	.631	ระดับดีมาก
โดยรวม	4.04	.545	ระดับดี

จากตาราง 8 แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ
ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และ
แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.26

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็น
ถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทยและวัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สุภาพและ
สวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงภาพอ่อนโยนของคนไทยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 3.81
ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงระดับทัศนคติของคนต่างชาติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจในประเทศไทยใน
เขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านเศรษฐกิจ			
1.ประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพที่ต่ำกว่า ประเทศของท่าน	4.01	.918	ระดับดี
2. ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตใน ประเทศไทยมีราคาต่ำกว่าในประเทศของท่าน	4.14	1.293	ระดับดี
3. รายได้ที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ที่ ท่านได้รับในประเทศของท่าน	2.73	1.357	ระดับปานกลาง
โดยรวม	3.63	.862	ระดับดี

จากตาราง 9 แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศไทยมีราคาต่ำกว่าในประเทศของท่านและประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.01 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับปานกลาง ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตาราง 10 แสดงระดับทัศนคติของคนต่างชาติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านทรัพยากรธรรมชาติ			
1. ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม	3.99	.586	ระดับดี
2. ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ	4.30	.729	ระดับดีมาก
3. ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อน	4.46	.819	ระดับดีมาก
โดยรวม	4.25	.543	ระดับดีมาก

จากตาราง 10 แสดงระดับทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อนและทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 และ 4.30 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงามและ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 11 แสดงระดับความพึงพอใจโดยรวมของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านงานที่ปฏิบัติ	3.75	.597	พอใจมาก
2. ค่าจ้าง	3.36	.795	ปานกลาง
3. โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.53	.565	พอใจมาก
4. การยอมรับ	3.69	.541	พอใจมาก
5. สภาพการทำงาน	3.68	.698	พอใจมาก
6. ผลประโยชน์และสวัสดิการ	3.66	.723	พอใจมาก
7. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	3.37	.781	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงาน	3.77	.829	พอใจมาก
9. องค์กรและการจัดการ	3.79	.607	พอใจมาก
โดยรวม	3.62	.411	พอใจมาก

จากตาราง 11 แสดงระดับความพึงพอใจโดยรวมของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ องค์กรและการจัดการ เพื่อนร่วมงาน งานที่ปฏิบัติ การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการ และโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 , 3.77, 3.75 , 3.69 , 3.68, 3.66 และ 3.53 ตามลำดับ

ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาและค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 และ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงระดับความพึงพอใจของด้านงานที่ปฏิบัติคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านงานที่ปฏิบัติ			
1. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทยมากกว่า งานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน	3.64	.711	พอใจมาก
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	3.85	.774	พอใจมาก
โดยรวม	3.75	.597	พอใจมาก

จากตาราง 12 แสดงระดับความพึงพอใจด้านงานปฏิบัติของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทยมากกว่า งานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.64 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงระดับความพึงพอใจด้านค่าจ้างของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านค่าจ้าง			
1. ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.83	.752	พอใจมาก
2. อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน	2.89	1.254	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	.795	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงระดับความพึงพอใจด้านค่าจ้างของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

ตาราง 14 แสดงระดับความพึงพอใจด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง			
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่างานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน	3.61	.797	พอใจมาก
2. ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำอยู่นั้นมีความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.46	.717	พอใจมาก
โดยรวม	3.53	.565	พอใจมาก

จากตาราง 14 แสดงระดับความพึงพอใจด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่างานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน และท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำอยู่นั้นมีความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการยอมรับ			
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่านมากกว่าตอนที่ท่านทำงานในประเทศของท่าน	3.34	.837	ปานกลาง
2. ท่านเป็นที่ยอมรับในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี	4.04	.661	พอใจมาก
โดยรวม	3.69	.541	พอใจมาก

จากตาราง 15 แสดงระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ท่านเป็นที่ยอมรับในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่านมากกว่าตอนที่ท่านทำงานในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 16 แสดงระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสภาพการทำงาน			
1. สถานที่ทำงานของท่านนั้นมีความเป็นระเบียบ สะอาด และได้มาตรฐาน	3.72	.758	พอใจมาก
2. ที่สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อท่านในการทำงาน	3.64	.799	พอใจมาก
โดยรวม	3.68	.698	พอใจมาก

จากตาราง 16 แสดงระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ

พึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และรายชื่อได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านนั้นมีความเป็นระเบียบ สะอาด และได้มาตรฐาน และที่สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อท่านในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 3.64 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงระดับความพึงพอใจด้านผลประโยชน์และสวัสดิการคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ			
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรมมากกว่าในประเทศของท่าน	3.32	.972	ปานกลาง
2. บริษัทของท่านมีประกันและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพให้กับท่าน	4.00	.719	พอใจมาก
โดยรวม	3.66	.723	พอใจมาก

จากตาราง 17 แสดงระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ บริษัทของท่านมีประกันและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพให้กับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรมมากกว่าในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตาราง 18 แสดงระดับความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชาของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชาในประเทศไทยมีทักษะและความสามารถสูงเทียบเท่ากับผู้บังคับบัญชาในประเทศของท่าน	3.22	.996	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษากับท่านเมื่อท่านมีปัญหา	3.53	.711	พอใจมาก
โดยรวม	3.37	.781	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงระดับความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชาของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษากับท่านเมื่อท่านมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในประเทศไทยมีทักษะและความสามารถสูงเทียบเท่ากับผู้บังคับบัญชาในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตาราง 19 แสดงระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักและผูกพันกับท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ประเทศของท่าน	3.89	.885	พอใจมาก
2. ท่านมักจะมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	3.66	.942	พอใจมาก
โดยรวม	3.77	.829	พอใจมาก

จากตาราง 19 แสดงระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ

พอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายข้อได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักและผูกพันกับท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ประเทศของท่าน และท่านมักจะมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.66 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงระดับความพึงพอใจด้านองค์การและการจัดการของคนต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจของคนต่างชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านองค์การและการจัดการ			
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานองค์กรเทียบกับที่ประเทศของท่าน	3.76	.675	พอใจมาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดระเบียบในเรื่องของการทำงานและพนักงานเป็นอย่างดี	3.83	.647	พอใจมาก
โดยรวม	3.79	.608	พอใจมาก

จากตาราง 20 แสดงระดับความพึงพอใจด้านองค์การและการจัดการของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดระเบียบในเรื่องของการทำงานและพนักงานเป็นอย่างดี และท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานองค์กรเทียบกับที่ประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 21 แสดงระดับความรู้สึกโดยรวมของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความรู้สึกของคนต่างชาติ ที่มีต่อการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึก
ผ่อนคลาย	—————> กตสัน	3.96	.644	ดี
ความยินดี	—————> ความหดหู่	4.07	.701	ดี
ประทับใจ	—————> เบื่อหน่าย	3.23	.749	ปานกลาง
ความสุข	—————> วิตกกังวล	4.20	.598	ดี
แรงกระตุ้น	—————> ขาดแรงกระตุ้น	3.72	.652	ดี
พอใจ	—————> ไม่พอใจ	4.03	.579	ดี
สะดวกสบาย	—————> ไม่สะดวกสบาย	4.26	.668	ดีมาก
โดยรวม		3.92	.467	ดี

จากตาราง 21 แสดงระดับความรู้สึกของชาวต่างชาติโดยรวมที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ สะดวกสบาย - ไม่สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสุข – วิตกกังวล , ความยินดี – ความหดหู่ , พอใจ - ไม่พอใจ , ความผ่อนคลาย-กตสัน และแรงกระตุ้น – ขาดแรงกระตุ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 , 4.07 , 4.03 , 3.96 และ 3.72 ตามลำดับ

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ประทับใจ - เบื่อหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม การเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 22 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย , ค่าใช้จ่ายต่อเดือน และระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมในการทำงาน	Min.	Max.	$\bar{X}$	S.D.
1. ระยะเวลาที่ทำงานในประเทศไทย	.9	20	6.20	4.5456
2. ระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานในประเทศไทย	3	18	7.52	4.2099
3. ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	25,000	250,000	93,920.63	64,332.26

จากตาราง 22 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ข้อมีรายละเอียดดังนี้

ด้านระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย มีระยะเวลาสูงสุด 20 ปี ต่ำสุด .9 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 6.20 ปี

ด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีระยะเวลาสูงสุด 18 ปี ต่ำสุด 3 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 7.52 ปี

ด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายสูงสุด 250,000 บาทต่อเดือน ต่ำสุด 25,000 บาทต่อเดือน โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 93,920.63 บาทต่อเดือน

ตาราง 23 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านสาเหตุในการเข้ามาทำงาน , รูปแบบที่พักอาศัย , บุคคลที่ร่วมพักอาศัย และปัญหาที่พบเจอขณะทำงานอยู่ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านต่าง ๆ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สาเหตุหลักในการเข้ามาทำงาน	หน้าที่การงาน	159	40.0
	เพื่อนแนะนำ	105	27.0
	สภาพภูมิอากาศ	17	4.0
	อัตราค่าครองชีพ	51	13.0
	อื่น ๆ เช่น ตามสามี/ภรรยา	68	17.0
	รวม	400	100.00
2. รูปแบบที่พักอาศัย	อพาร์ทเมนต์	102	25.00
	หอพักบริษัท	16	4.00
	คอนโดมิเนียม	223	56.00
	บ้านเดี่ยว	59	15.00
	รวม	400	100.00

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านต่าง ๆ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. บุคคลที่ร่วมพักอาศัย	คนเดียว	158	40.00
	เพื่อน	45	11.00
	สามี/ภรรยา	78	19.00
	พี่น้อง	119	30.00
	รวม	400	100.00
4. ปัญหาที่พบเจอ	ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร	191	48.00
	รูปแบบของงาน	48	12.00
	องค์กร	119	30.00
	อื่น ๆ เช่น ไม่ระบุปัญหา	42	10.00
	รวม	400	100.00

จากตาราง 23 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ด้านสาเหตุหลักในการเข้ามาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักในการเข้ามาทำงานคือ ตามหน้าที่การงาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 สาเหตุรองลงมาเป็น เพื่อนแนะนำ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาเป็นสาเหตุอื่น ๆ (ตามสามี/ภรรยา) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รองลงมาเป็นอัตราค่าครองชีพ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และที่เหลือเป็นสาเหตุด้านสภาพอากาศ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านรูปแบบที่พักอาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พักอาศัยในรูปแบบของ คอนโดมีเนียม จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นที่พักประเภท อพาร์ทเมนต์ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาเป็นที่พักประเภทบ้านเดี่ยว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และประเภทหอพักบริษัท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านบุคคลที่ร่วมพักอาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พักอาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นการพักอาศัยอยู่กับพี่น้อง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 การพักอาศัยอยู่กับ สามี/ภรรยา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และพักอาศัยอยู่กับเพื่อน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

ด้านปัญหาที่พบเจอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบเจอปัญหาเรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาเป็นปัญหาเรื่ององค์กร จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ปัญหาลักษณะงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่ระบุถึงปัญหา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตาราง 24 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความชอบ
ความรู้สึกกับการเข้ามาทำงาน	3.62	.694	ชอบมาก

จากตาราง 24 แสดงระดับความชอบของ คนต่างชาติ ที่มีต่อการเข้ามาทำงานด้านในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความชอบอยู่ที่ระดับชอบมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตาราง 25 แสดงพฤติกรรมของคนต่างชาติในด้านการแนะนำต่อให้กับคนที่รู้จักให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

การแนะนำ / บอกต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการแนะนำ
การแนะนำให้เพื่อน / คนรู้จักมาทำงาน	3.38	.687	แนะนำ

จากตาราง 25 แสดงระดับการแนะนำให้เพื่อน / คนรู้จักให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับการแนะนำที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 26 แสดงระดับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการทำงานในประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครโดยเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศไทยและประเทศเดิม

ความสำเร็จของคนต่างชาติ ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ เมื่อเทียบกับประเทศเดิม
1. การยอมรับในสังคมไทย	3.78	.549	เหนือกว่า
2. การได้รับการยกย่อง	3.73	.664	เหนือกว่า
3. การประสบความสำเร็จ	3.84	.793	เหนือกว่า
4. การมีชีวิตที่สะดวกสบาย	3.90	.719	เหนือกว่า
5. ความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเองและ ครอบครัว	3.14	.964	ใกล้เคียง
6. ชีวิตที่มีความสุข	3.86	.615	เหนือกว่า
7. ความเป็นอิสระและเสรีภาพ	3.88	.744	เหนือกว่า
โดยรวม	3.73	.441	เหนือกว่า

จากตาราง 26 แสดงระดับความสำเร็จของชาวต่างชาติโดยเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศไทยและประเทศเดิม โดยความสำเร็จโดยรวมเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เหนือกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

ความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เหนือกว่า ได้แก่ ด้านการมีชีวิตที่สะดวกสบาย , ความเป็นอิสระและเสรีภาพ , ด้านชีวิตที่มีความสุข , การประสบความสำเร็จ , การยอมรับในสังคมไทย และการได้รับการยกย่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 , 3.88 , 3.86 , 3.84 , 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ

ความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ใกล้เคียง ได้แก่ ด้านความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐานย่อย ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1.1 ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้สถิติ(Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		เพศ	Levene's test		t-test for Equality Means				
			F	Sig	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความสำเร็จของ	Equal Variance assumed	ชาย	12.764**	.000	3.62	.333			
ชาวต่างชาติ	Equal Variance not assumed	หญิง			3.92	.528	-6.445**	212.531	.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 จากการวิเคราะห์ผลค่าความแปรปรวน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นจึงพิจารณาค่าที่ (t-test) ด้วย Equal Variances not assumed

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที่ (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกันมี

ความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของชาวต่างชาติมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วย ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	.576	3	396	.631

จากตาราง 28 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .631 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันจะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จใน การเข้ามา ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
	ระหว่างกลุ่ม	3.058	3	1.019	5.421**	.001
	ภายในกลุ่ม	74.451	396	.188		
	รวม	77.509	399			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการ วิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบ One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี
		3.7568	3.6154	3.8119	3.7847
น้อยกว่า 25 ปี	3.7568		.14145 (.053)	-.05508 (.452)	-.02787 (.733)
26 – 35 ปี	3.6154			-.19654** (.000)	-.16932** (.007)
36 – 45 ปี	3.8119				.02721 (.667)
46 – 55 ปี	3.7847				

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีค่า probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยแตกต่างเป็นรายคู่กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จโดยรวม ต่ำกว่าชาวต่างชาติที่มีอายุ 36 – 45 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ .19654

ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 46 – 55 ปี มีค่า probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยแตกต่างเป็นรายคู่กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จโดยรวม ต่ำกว่าชาวต่างชาติที่มีอายุ 46 – 55 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ .16932

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	14.797**	4	395	.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเชื้อชาติ

ประเด็นพิจารณา	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	10.290**	4	296.837	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเชื้อชาติพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลายๆ คู่ ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเชื้อชาติโดยวิธี Dunnett T3

เชื้อชาติ	$\bar{X}$	ญี่ปุ่น	จีน	เกาหลี	อังกฤษ	อื่น ๆ เช่น เยอรมัน ,แคนาดา, สวีเดน,ไอร์แลนด์, อเมริกา, อินเดียและฟิลิปปินส์
ญี่ปุ่น	3.94		.23054** (.010)	.28191** (.000)	.41433** (.000)	.23249** (.000)
จีน	3.71			.05137 (.998)	.18379 (0.61)	.00195 (1.000)
เกาหลี	3.66				.13241** (.023)	-.04942 (.993)
อังกฤษ	3.52					-.18184** (.006)
อื่น ๆ	3.71					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเชื้อชาติโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติจีน พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .23054

2. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลี พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .28191

3. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .41433

4. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ (เยอรมัน , แคนาดา , สวิสเซอร์แลนด์, อเมริกา, อินเดียและฟิลิปปินส์) พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ เช่น เยอรมัน , แคนาดา, สวิสเซอร์แลนด์, อเมริกา, อินเดียและฟิลิปปินส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .23249

5. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลีกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลีมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .13241

6. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษกับชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ (เยอรมัน , แคนาดา, สวิสเซอร์แลนด์, อเมริกา, อินเดียและฟิลิปปินส์) พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .18184

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวหากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	7.077**	2	397	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประเด็นพิจารณา	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติใน การเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร	13.540**	2	320.197	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการ

เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลายๆ คู่ ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison)
ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานใน
ประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี Dunnett T3

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส / อยู่ ด้วยกัน	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
โสด	3.79		.05792 (.558)	32555** (.000)
สมรส / อยู่ ด้วยกัน	3.74			.26763** (.000)
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	3.47			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติใน
การเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดย
เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพโสดกับชาวต่างชาติที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกัน
อยู่ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มี
สถานภาพโสดมีความสำเร็จ ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า
ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี
ผลต่างของค่าเฉลี่ย .32555

2. ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน กับชาวต่างชาติที่มีสถานภาพ หย่าร้าง /
หม้าย / แยกกันอยู่ พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า
ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยใน
เขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .26763

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	8.374**	2	397	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นพิจารณา	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	1.524	2	95.443	.223

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .223 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	4.999**	4	395	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ประเด็นพิจารณา	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	11.088**	4	293.692	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่ต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลายๆ คู่ ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจ โดยวิธี Dunnett T3

ประเภทธุรกิจ	X	สถาบัน การศึกษา	ธุรกิจ ท่องเที่ยว	ธุรกิจ โรงแรม	ธุรกิจ สายการบิน	อื่น ๆ เช่น อาหาร สิ่งทอ และก่อสร้าง
สถาบันการศึกษา	3.49		-1.17314 (.246)	-.27800** (.001)	-.29191** (.000)	-.34196** (.000)
ธุรกิจท่องเที่ยว	3.67			-.10486 (.869)	-.11876 (.607)	-.16882 (.192)
ธุรกิจโรงแรม	3.77				-.01390 (1.000)	-.06396 (.971)
ธุรกิจสายการบิน	3.78					-.05005 (.975)
อื่น ๆ	3.83					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษากับชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจโรงแรม พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .27800

2. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษากับชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสายการบิน พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสายการบิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .29191

3. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษากับชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่

ในธุรกิจประเภทอื่น ๆ (อาหาร ,สิ่งทอและก่อสร้าง) พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในธุรกิจประเภทอื่น ๆ (อาหาร ,สิ่งทอและก่อสร้าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .34196

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และถ้าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ประเด็นพิจารณา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	2.965*	4	395	.020

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่า ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

ประเด็นพิจารณา	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	8.675**	4	289.659	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลายๆ คู่ ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยวิธี Dunnett T3

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ US\$ 20,000	US\$ 20,001 – 30,000	US\$ 30,001 – 40,000	US\$ 40,001 – 50,000	มากกว่า US\$ 50,000
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ US\$ 20,000	3.66		-.01633 (1.000)	-.05252 (.996)	.16487 (.095)	-.18013** (.008)
US\$ 20,001 – 30,000	3.68			-.03619 (1.000)	.18120 (.179)	-.16380 (.168)
US\$ 30,001 – 40,000	3.71				.21739* (.036)	-.12761 (.391)
US\$ 40,001 – 50,000	3.49					-.34500** (.000)
มากกว่า US\$ 50,000	3.84					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000 กับ ชาวต่างชาติที่มีรายได้มากกว่า US\$ 50,000 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าชาวต่างชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า US\$ 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .18013

2. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 30,001 – 40,000 กับ ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 30,001 – 40,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยใน

เขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .21739

3. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 กับ ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า US\$ 50,000 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า US\$ 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .34500

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 5 สมมติฐานย่อย ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม ได้แก่ ทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	รายด้าน	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์ ทิศทาง
	ด้านสังคม	400	.128**	.000	ระดับต่ำ เดียวกัน
	ด้านวัฒนธรรม	400	.332**	.000	ปานกลาง เดียวกัน
	ด้านเศรษฐกิจ	400	.077	.124	ไม่มีความสัมพันธ์ -
	ด้านทรัพยากรธรรมชาติ	400	.290**	.000	ระดับต่ำ เดียวกัน
	โดยรวม	400	.277**	.000	ระดับต่ำ เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .277 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทัศนคติด้านสังคมและทรัพยากรธรรมชาติ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .128 และ .290 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง

ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคมและทรัพยากรธรรมชาติที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ทัศนคติด้านวัฒนธรรม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .332 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ทัศนคติด้านเศรษฐกิจ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	ด้านสังคม	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์ ทิศทาง
1. สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิว		400	.058	.248	-
2. สังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ		400	.289**	.000	ระดับต่ำ เดียวกัน
3. สังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน		400	-.011	.828	-
โดยรวม		400	.128*	.011	ระดับต่ำ เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .128 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านสังคมโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อสังเกตไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .289 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ข้อสังเกตไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิวและข้อสังเกตไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .248 และ .828 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมรายข้อสังเกตไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิวและข้อสังเกตไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรม กับการสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอก ด้านวัฒนธรรม	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				ทิศทาง
	n	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์	
1. ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึง วิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคน ไทย	400	.231*	.011	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2. วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและ สวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความ สุภาพอ่อนโยนของคนไทย	400	.298**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
3. ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรม ไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็น ถึงความ เป็นเอกลักษณ์ ที่มี คุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจ ให้กับคนไทย	400	.244**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
โดยรวม	400	.332**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมกับการสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกวัฒนธรรมโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับการสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกวัฒนธรรมรายข้อ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 , .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ .01 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านวัฒนธรรมรายข้อ ได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความงดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 , .298 และ .244 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านวัฒนธรรม รายข้อได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	n	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศของท่าน	400	.016	.757	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศไทยมีราคาต่ำกว่าในประเทศของท่าน	400	.097	.053	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. รายได้ที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน	400	.044	.376	ไม่มีความสัมพันธ์	-
โดยรวม	400	.077	.124	ไม่มีความสัมพันธ์	-

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจทั้งโดยรวมและรายข้อ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .124 , .757 , .053 และ .376 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจทั้งโดยรวมและรายข้อไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	n	R	P	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม	400	.197**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2. ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ	400	.320**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้น เหมาะกับการพักผ่อน	400	.150**	.003	ระดับต่ำ	เดียวกัน
โดยรวม	400	.290**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขต

กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .290 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทัศนคติด้านทรัพยากรธรรมชาติ ข้อที่ 1 ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม และข้อที่ 3 ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิ เช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา ป่อน้ำพุร้อน เป็นต้น เหมาะ กับการพักผ่อน มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติข้อที่ 1 และข้อที่ 3 มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .197 และ .150 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติ ข้อที่ 1 ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม และข้อที่ 3 ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา ป่อน้ำพุร้อน เป็นต้น เหมาะ กับการพักผ่อน ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ทัศนคติทรัพยากรธรรมชาติ ข้อที่ 2 ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติข้อที่ 2 ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .320 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติข้อที่ 2 ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทาง

เศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ โดยรวม กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	รายด้าน	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์ ทิศทาง
1. งานที่ปฏิบัติ	400	.392**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ค่าจ้าง	400	.084	.094	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	400	.279**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
4. การยอมรับ	400	.194**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
5. สภาพการทำงาน	400	.269**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
6. ผลประโยชน์/สวัสดิการ	400	.191**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
7. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	400	.164**	.001	ระดับต่ำ	เดียวกัน
8. เพื่อนร่วมงาน	400	.416**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. องค์กรและการจัดการ	400	.228**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
โดยรวม	400	.406**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .392 และ .416 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 , .000 , .000 , .000 , .001 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279 , .194 , .269 , .191, .164 และ .228 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ค่าจ้างมีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้สึกของชาวต่างชาติ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความรู้สึกของชาวต่างชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความรู้สึกของชาวต่างชาติ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการทำงาน	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ผ่อนคลาย -----> กดดัน	400	.046	.354	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ยินดี -----> หดหู่	400	.094	.061	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. ประทับใจ -----> เบื่อหน่าย	400	.005	.916	ไม่มีความสัมพันธ์	-
4. มีความสุข -----> วิตกกังวล	400	.017	.741	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. มีแรงกระตุ้น/มีพลัง -----> ขาดแรงกระตุ้น/ขาดพลัง	400				
		.117*	.019	ระดับต่ำ	เดียวกัน
6. มีความพอใจ -----> ไม่พอใจ	400				
		.169**	.001	ระดับต่ำ	เดียวกัน
7. สะดวกสบาย -----> ไม่สะดวกสบาย	400				
		.237**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
โดยรวม	400	.135**	.007	ระดับต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของชาวต่างชาติ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความรู้สึกของชาวต่างชาติโดยรวม มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความรู้สึกของชาวต่างชาติโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .135 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้านอยู่ใน ระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบาย มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .019 , .001 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05และ.01 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความรู้สึกของชาวต่างชาติตามด้านที่กล่าวมาแล้ว มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ.01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .117 ,.169 และ .237 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบายอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมเพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความผ่อนคลาย ยินดี ประทับใจ และมีความสุข มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .354 , .061 , .916 และ .741 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความรู้สึกของชาวต่างชาติตามด้านความผ่อนคลาย ยินดี ประทับใจ และมีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม จะวิเคราะห์ 4 ด้านคือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
2. ระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย
3. ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน
4. โอกาสในการแนะนำคนอื่น

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรม/แนวโน้ม พฤติกรรม	ความสำเร็จของชาวต่างชาติ				
	n	r	P	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ระยะเวลาที่ทำงาน	400	-.170**	.001	ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
2. ระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย	400	-.151**	.002	ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
3. ความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน	400	.174**	.000	ระดับต่ำ	เดียวกัน
4. โอกาสในการแนะนำคนอื่น	400	.340**	.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านระยะเวลาที่ทำงาน มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านระยะเวลาที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระยะเวลาที่ทำงาน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลงแต่เป็นการต่ำลงเพียงเล็กน้อย เนื่องจากการทำงานอยู่ที่เดิมเป็นระยะเวลานาน แต่องค์กรหรือตัวบุคคลไม่ได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจึงทำให้ระดับความสำเร็จไม่เพิ่มขึ้นหรือค่อนข้างไปทางลดลงแต่เป็นการลดลงเพียงเล็กน้อย

ด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ชาวต่างชาติที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานขึ้น จะมีระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลงเพราะระยะเวลาที่ตั้งใจจะอยู่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติ เหตุผลของการตั้งใจที่จะอยู่ในประเทศไทยนานขึ้นอาจเป็นเพราะด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น ชอบอากาศ สถานที่และมิตรภาพ ไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นระยะเวลาที่ชาวต่างชาติตั้งใจจะอยู่ที่ประเทศไทยนานขึ้นจึงไม่ได้ส่งผลให้ระดับความสำเร็จเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันระดับความสำเร็จอาจเท่าเดิมหรือต่ำลงแต่เป็นการต่ำลงเพียงเล็กน้อย

ด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .174 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านโอกาสในการแนะนำคนอื่น มีค่า sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าโอกาสในการแนะนำคนอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .340 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับโอกาสในการแนะนำคนอื่นอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 53 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยใน เขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน		
1.1. ชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	t-test
1.2. ชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Anova
1.3. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.4. ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.5. ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.6. ชาวต่างชาติที่มีประเภทธุรกิจต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.7. ชาวต่างชาติที่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร		
2.1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
2.5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
3. ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
4. ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
5. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร		

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5.1. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติด้านระยะเวลาที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
5.2. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
5.3. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
5.4. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติด้านโอกาสในการแนะนำคนอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ และรายได้ของครอบครัวต่อปี มีผลต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของชาวต่างชาติ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกของชาวต่างชาติ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม ของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งทางกรมแรงงาน การพัฒนาทางด้านสังคม วัฒนธรรมและ เศรษฐกิจของประเทศไทย โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับภาครัฐและกรมแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย
2. เพื่อสำรวจหาข้อมูลเพื่อช่วยชี้ว่ารัฐบาลควรปรับมาตรการเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตทำงาน (Work Permits)
3. เพื่อเป็นข้อมูล และแนวทางในการรณรงค์ทางด้านสังคมและวัฒนธรรมไทย เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทย
4. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจและการดำเนินชีวิตตลอดจนความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับคนต่างชาติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมต่างๆและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยในอนาคต

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และ ทรัพยากรธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
5. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความพึงพอใจ ความรู้สึก พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวน 194,646 คน (ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551) โดยจะเน้นเฉพาะกลุ่มชาวต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาต การทำงานอย่างถูกกฎหมายซึ่งมีจำนวน 99,939 คน เนื่องจากสามารถวัดผลการทำงาน พฤติกรรม และความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการสอบถามจากแรงงานผิดกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสามารถหาขนาด

ตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane (ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05) (Taro Yamane 1973: 1088, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต 2538) จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากเขตในกรุงเทพมหานครทั้งหมดจำนวน 50 เขต เลือก 10 % จาก 50 เขต ได้ 5 เขต คือ เขตบางรัก เขตจตุจักร เขตคลองเตย เขตวัฒนาและ เขตปทุมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มแบบ โควต้า (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต โดยเลือกตามสัดส่วนจะได้เขตละ 80 คน รวม 400 คน

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. เขตบางรัก | จำนวน 80 คน |
| 2. เขตจตุจักร | จำนวน 80 คน |
| 3. เขตคลองเตย | จำนวน 80 คน |
| 4. เขตวัฒนา | จำนวน 80 คน |
| 5. เขตปทุมณฑล | จำนวน 80 คน |

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่างๆ ในแต่ละเขต คือ ห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟฟ้า สำนักงานต่างๆและบริษัทต่างชาติซึ่งการเก็บแบบตัวอย่างในสถานที่ต่าง ๆในเขตมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขตบางรัก สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สีส้มคอมเพล็กซ์ สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้า เป็นต้น

2. เขตจตุจักร สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สถาบันสอนภาษา สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน

3. เขตคลองเตย สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ สุขุมวิทพลาซ่า ห้างเอ็มโพเรียม สถานออกกำลังกาย สำนักงานต่าง ๆ สถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน

4. เขตวัฒนา สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ เจแปนนิส ทาวน์ สุขุมวิท 33/1 ห้างสรรพสินค้าโรบินสันสุขุมวิท ซอยนานา สถานีรถไฟฟ้า

5. เขตปทุมณฑล สถานที่เก็บตัวอย่างได้แก่ บริษัทต่างชาติ โรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่างๆ ในแต่ละเขตที่เลือกเข้ามาโดยการแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้โดยแยกตามเขตที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 และ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

ข้อที่ 3 เชื้อชาติ เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยเลือก เชื้อชาติที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหลายเชื้อชาติด้วยกัน แต่ได้ทำการเลือกกลุ่มจากเชื้อชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยนำข้อมูลจากกองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ณ.เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551 มาทำการแบ่งกลุ่มเป็น 5 กลุ่มเชื้อชาติดังนี้

1. ญี่ปุ่น 2. เกาหลี 3. จีน 4. อังกฤษ 5. ชาตินอื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. โสด 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 6 ประเภทธุรกิจ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. ธุรกิจสถาบันสอนภาษา 2. ธุรกิจการท่องเที่ยว
3. ธุรกิจโรงแรม 4. ธุรกิจสายการบิน 5. อื่นๆ โปรดระบุ

ข้อที่ 7 รายได้เฉลี่ยต่อปี เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อ้างอิงจาก วรรณวลัย อัครเอกสุนทร.(2550) โดยมีการแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000 2. US\$ 20,001 – 30,000
3. US\$ 30,001 – 40,000 4. US\$ 40,001 – 50,000
5. มากกว่า US\$ 50,000

ส่วนที่ 2 ทศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในด้านต่าง ๆ

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในด้านต่าง ๆ โดยจะมีการวัดทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติ

ซึ่งเป็นการวัดทศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่แสดงในรูปแบบของระดับความคิดเห็น โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทอัตราส่วน (Rating scale) ของ Likert (Method of summated rating : the Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 167) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทอัตราส่วน (Rating scale) ของ Likert (Method of summated rating : the Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 167) โดยวัดออกมาในรูปแบบของระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ลักษณะคำถามแบ่งออกเป็น 3 ชนิดของรูปแบบคำถาม

คำถามข้อที่ 1 2 และ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

คำถามข้อที่ 3 – 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า 2 คำตอบขึ้นไป (Check list) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 8 และ 9 เป็นการถามในเรื่องของทศนคติ ซึ่งวัดออกมาในรูปแบบของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และมีการวัดทศนคติเชิงลึกในเรื่องของความรู้สึกที่มีต่อการอาศัยใน

ประเทศนั้น ๆ โดยเป็นการวัดทัศนคติในเรื่องของการแนะนำ เพื่อวัดว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติอย่างไรต่อประเทศไทย มีทัศนคติที่ดีถึงขนาดมีการแนะนำ/บอกต่อกับครอบครัวหรือเพื่อนอย่างไร แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทย

คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทยโดยเป็นคำถามเชิงเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศไทยและประเทศเดิม ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale (Zikmund. 1997: 356) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษานำไปทำ Pilot Survey โดยทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ตรวจสอบลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม

2.นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 34-36) ซึ่งเป็นการคำนวณหาความเชื่อมั่นทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่น มีดังนี้

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวม	=	0.736
ด้านความพึงพอใจโดยรวม	=	0.820
ด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานโดยรวม	=	0.855
ด้านพฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรมโดยรวม	=	0.709
ด้านความสำเร็จโดยรวม	=	0.774

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มี ผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

- 1.1 หนังสือและวารสารต่าง ๆ จากกรมแรงงาน
- 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากทางสถานที่ที่กำหนดไว้ในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมในแต่ละสถานที่ที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนแจกแบบสอบถาม และรอเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ (α – Coefficient) ของครอนบัค (Chronbach) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง จำนวน 400 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติที่ทำงานและได้รับใบอนุญาตการทำงานอย่างถูกกฎหมายเท่านั้น
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows version 18 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิเคราะห์และอธิบายได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภค

1.1 เพศ

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนมากที่สุดคือ 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

1.2 อายุ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

1.3 เชื้อชาติ

เชื้อชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเชื้อชาติเป็นชาติอื่น ๆ รวมกัน (ประกอบด้วย เยอรมัน , แคนาดา, สวิสเซอร์แลนด์ , อเมริกา , อินเดียและฟิลิปปินส์) จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 เชื้อชาติจีน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เชื้อชาติญี่ปุ่น จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 เชื้อชาติเกาหลี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และเชื้อชาติอังกฤษ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

1.4 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

1.5 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาเป็นผู้มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเป็นผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

1.6 ประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในธุรกิจอื่น ๆ (ประกอบด้วย อาหาร , สิ่งทอ และก่อสร้าง) 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาทำงานอยู่ในธุรกิจสถาบันสอนภาษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ธุรกิจสายการบิน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ธุรกิจสถาบันสอนภาษาท่องเที่ยว จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

1.7 รายได้ต่อปี

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อปี มากกว่า US\$ 50,000 จำนวน 178

คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือมีรายได้ต่อปี US\$ 20,001 – 30,000 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 รายได้ต่อปี ต่ำกว่า US\$ 20,000 จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รายได้ต่อปี US\$ 40,001 – 50,000 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ ผู้มีรายได้ต่อปี US\$ 30,001 – 40,000 จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในส่วนของปัจจัยภายนอกในได้แก่สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกโดยรวม พบว่า ชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านทรัพยากรธรรมชาติมีระดับทัศนคติที่ดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 , 3.68 , และ 3.63 ตามลำดับ

2.2 ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคม พบว่าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน และสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.24 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับ ไม่ดี ได้แก่ สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคม และแบ่งแยกสีผิว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

2.3 ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม พบว่าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความงดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทยและวัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสละสลวย สะท้อนให้เห็นถึงสภาพอ่อนโยนของคนไทย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 3.81 ตามลำดับ

2.4 ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ พบว่าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศไทย ราคาต่ำกว่าในประเทศของท่าน และประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.01 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับปานกลาง ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

2.5 ทัศนคติที่มีต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติ พบว่าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดีมาก ได้แก่ ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อน และทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 และ 4.30 ตามลำดับ

ข้อที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีความสวยงามและ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ความพึงพอใจโดยรวมของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ด้านองค์การและการจัดการ, เพื่อนร่วมงาน , งานที่ปฏิบัติ , การยอมรับ , สภาพการทำงาน, ผลประโยชน์และสวัสดิการและโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79, 3.77 , 3.75 , 3.69 , 3.68, 3.66 และ3.53ตามลำดับ

ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานผู้บังคับบัญชาและค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 และ 3.36 ตามลำดับ

3.2 ความพึงพอใจ ด้านงานปฏิบัติของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสในให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทยมากกว่า งานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.64 ตามลำดับ

3.4 ความพึงพอใจด้านค่าจ้างของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

3.5 ความพึงพอใจด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่างานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน และท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำอยู่นั้นมีความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ

3.6 ความพึงพอใจด้านการยอมรับของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ท่านเป็นที่ยอมรับในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่านมากกว่าตอนที่ท่านทำงานในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

3.7 ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และรายข้อได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านนั้นมีความเป็นระเบียบ สะอาด และได้มาตรฐาน และที่สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวกของท่านในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 3.64 ตามลำดับ

3.8 ความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชาของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีระดับความพอใจมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษากับท่านเมื่อท่านมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ข้อที่มีระดับความพอใจปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในประเทศไทยมีทักษะและความสามารถสูงเทียบเท่ากับผู้บังคับบัญชาในประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

3.9 ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายข้อได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักและผูกพันกับท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ประเทศของท่าน และท่านมักจะมิกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.66 ตามลำดับ

3.10 ความพึงพอใจด้านองค์กรและการจัดการของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับความพึงพอใจทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับพอใจมาก โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และรายข้อได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดระเบียบในเรื่องของการทำงานและพนักงานเป็นอย่างดี และท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานองค์กรเทียบกับที่ประเทศของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความรู้สึกของชาวต่างชาติโดยรวมที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 สามารถจำแนกในแต่ละข้อได้ดังนี้

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ สะดวกสบาย - ไม่สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสุข - วิตกกังวล , ความยินดี - ความหดหู่ , พอใจ - ไม่พอใจ , ความผ่อนคลาย-กดดัน , แรงกระตุ้น - ขาดแรงกระตุ้น และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 , 4.07 , 4.03 , 3.96 , 3.72 และ ตามลำดับ

ข้อที่มีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ประทับใจ - เบื่อหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรม การเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของคนต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ด้านระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย มีระยะเวลาสูงสุด 20 ปี และระยะเวลาดำสุด 9 เดือน โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 6.20 ปี

ด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีระยะเวลาสูงสุด 18 ปี และระยะเวลาดำสุด 3 ปี โดยมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 7.52 ปี

ด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายสูงสุด 250,000 บาทต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่ำสุด 25,000 บาทต่อเดือน โดยมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 93,920.63 บาทต่อเดือน

ด้านสาเหตุหลักในการเข้ามาทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักในการเข้ามาทำงานคือ ตามหน้าที่การงาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 สาเหตุรองลงมาเป็น เพื่อนแนะนำ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 สาเหตุอื่น ๆ (ตามสามี/ภรรยา) จำนวน 68 คน คิด

เป็นร้อยละ 17.0 อัตราค่าครองชีพ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และที่เหลือเป็นสาเหตุด้านสภาพอากาศ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านรูปแบบที่พักอาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พักอาศัยในรูปแบบของ คอนโดมีเนียม จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นที่พักประเภท อพาร์ทเมนต์ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ประเภทบ้านเดี่ยว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และประเภทหอพักบริษัท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านบุคคลที่ร่วมพักอาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พักอาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นการพักอาศัยอยู่กับพี่น้อง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 การพักอาศัยอยู่กับ สามี/ภรรยา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และพักอาศัยอยู่กับเพื่อน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

ด้านปัญหาที่พบเจอ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบเจอปัญหาเรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาเป็นปัญหาเรื่ององค์กร จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ปัญหาลักษณะงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และไม่ระบุถึงปัญหา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ด้านความชอบของ คนต่างชาติ ที่มีต่อการเข้ามาทำงานด้านในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความชอบอยู่ที่ระดับชอบมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านการแนะนำให้เพื่อน / คนรู้จักให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีระดับการแนะนำที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของชาวต่างชาติโดยเปรียบเทียบกับความสำเร็จในการทำงานที่ประเทศไทยและประเทศเดิม โดยความสำเร็จโดยรวมเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เหนือกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

ความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เหนือกว่า ได้แก่ ด้านการมีชีวิตที่สะดวกสบาย , มีความเป็นอิสระและเสรีภาพ , ด้านชีวิตที่มีความสุข , การประสบความสำเร็จ , การยอมรับในสังคมไทย และการได้รับการยกย่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 , 3.88, 3.86, 3.84 , 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ

ความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ใกล้เคียง ได้แก่ ด้านความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐานซึ่งมี 5 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ชาวต่างชาติที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบ ด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเพศหญิงมีค่าของความสำเร็จของชาวต่างชาติมากกว่าเพศชาย

1.2 ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่า ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยแตกต่างเป็นรายคู่กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยรวม ต่ำกว่าชาวต่างชาติที่มีอายุ 36 – 45 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .19654

ชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยแตกต่างเป็นรายคู่กับชาวต่างชาติที่มีอายุ 46 – 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชาวต่างชาติที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสำเร็จโดยรวม ต่ำกว่าชาวต่างชาติที่มีอายุ 46 – 55 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .16932

1.3 ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .23054

2. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .28191

3. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .41433

4. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติญี่ปุ่นมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .23249

5. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติเกาหลีมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .13241

6. ชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอังกฤษมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่าชาวต่างชาติที่มีเชื้อชาติอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .18184

1.4 ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพโสดมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .32555

2. ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .26763

1.5 ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามา

ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจโรงแรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .27800
2. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสายการบิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .29191
3. ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจสถาบันการศึกษา มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในธุรกิจประเภทอื่นๆ (อาหาร , สิ่งทอและก่อสร้าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .34196

สมมติฐานที่ 1.7 ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่า

1. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า US\$ 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .18013
2. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 30,001 – 40,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .21739
3. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ US\$ 40,001 – 50,000 มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร น้อยกว่า ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า US\$ 50,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย .34500

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านสังคมและทรัพยากรธรรมชาติที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมทั้งโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านสังคมโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติมีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิวและเชื้อสังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านวัฒนธรรมโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านวัฒนธรรมรายข้อ ได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สุภาพและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ .01 ตามลำดับ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอก ด้านวัฒนธรรมรายข้อได้แก่ ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สุภาพและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจทั้งโดยรวมและรายข้อ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติโดยรวมที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติในหัวข้อ ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม และประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อน มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติ ในหัวข้อประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม และประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้น เหมาะกับการพักผ่อน ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติในหัวข้อทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยภายนอกด้านทรัพยากรธรรมชาติในหัวข้อทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ ที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติโดยรวม อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติด้านค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ความรู้สึกของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความรู้สึกของชาวต่างชาติโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยตรงกับทางด้านซ้ายอยู่ในระดับสูงขึ้นไปจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความรู้สึกของชาวต่างชาติ ด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบายอยู่ใน ระดับที่สูงขึ้นไปจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมเพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ความรู้สึกของชาวต่างชาติตามด้านความผ่อนคลาย ยินดี ประทับใจ และมีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมของชาวต่างชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านระยะเวลาที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระยะเวลาที่ทำงาน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลงแต่เป็นการต่ำลงเพียงเล็กน้อย เนื่องจากการทำงานอยู่ที่เดิมเป็นระยะเวลานาน แต่องค์กรหรือตัวบุคคลไม่ได้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นจึงทำให้ระดับความสำเร็จไม่เพิ่มขึ้นหรือค่อนข้างไปทางลดลงแต่เป็นการลดลงเพียงเล็กน้อย

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ชาวต่างชาติที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานขึ้น จะมีระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลงเพราะระยะเวลาที่ตั้งใจจะอยู่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของชาวต่างชาติ เหตุผลของการตั้งใจที่จะอยู่ในประเทศไทยนานขึ้นอาจเป็นเพราะด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น ชอบอากาศ สถานที่และมิตรภาพ ไม่ได้มุ่งมั่นในเรื่องความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ระยะเวลาที่ชาวต่างชาติตั้งใจจะอยู่ที่ประเทศไทยนานขึ้นจึงไม่ได้ส่งผลให้ระดับความสำเร็จเพิ่มขึ้นในทางกลับกันระดับความสำเร็จอาจเท่าเดิมหรือต่ำลงแต่เป็นการต่ำลงเพียงเล็กน้อย

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านโอกาสในการแนะนำคนอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับโอกาสในการแนะนำคนอื่นอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นแต่เป็นการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบ ด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน ความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

- เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ประเภทธุรกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อปี จากผลการวิจัยพบว่าเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ประเภทธุรกิจและรายได้เฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน ความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันเช่น ชาวญี่ปุ่นมี ความสำเร็จมากกว่าชาติอื่นๆ และชาวต่างชาติที่มีรายได้มากกว่า \$50,000 มี ความสำเร็จมากที่สุดเป็นต้น โดยมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ประมะ สตะเวทิน. (2533: 112) คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรม ชาวต่างชาติมีทัศนคติที่ดีและมีความชื่นชมในเอกลักษณ์และความงดงามของวัฒนธรรมไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกที่ดีจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Schiffman; & Kanuk.(2007: 513) อ้างอิงจาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2541) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยกล่าวถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ ครอบครัว สังคม วัฒนธรรม การติดต่อธุรกิจและสภาพแวดล้อม ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะมีความสำคัญและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ เพียงแต่องค์ประกอบแต่ละตัวจะมีความรุนแรง และผลกระทบในมิติที่แตกต่างกัน และทฤษฎี Rokeach value survey.(1973) ในเรื่องของค่านิยมปลายทาง (Terminal values) โดยกล่าวถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิตมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจนั้นไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. ความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าระดับความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาติอยู่ใน

ระดับที่สูงจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี รศ.ดร.อารี เพชรผุด (2530 : 56) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยกล่าวถึงองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบพื้นฐานมีดังต่อไปนี้ ด้านงานที่ปฏิบัติ ค่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ กล่าวคือ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และทฤษฎี Rokeach (Rokeach value survey) ในเรื่องของค่านิยมปลายทาง (Terminal values) โดยกล่าวถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิตมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนความพึงพอใจด้านค่าจ้างไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

4. ความรู้สึกของชาวต่างชาติมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Schiffman and Kanuk (1994 : 657) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยกล่าวถึง โมเดลองค์ประกอบทัศนคติ 3 ประการ คือ การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความไม่เอียง พอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่งและเป็นการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องของความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรม โดยมีการนำทฤษฎีของ Muchinsky (2003:344) ทัศนะความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Dimensions of affective well-being) และทฤษฎี Rokeach value survey (1973) ในเรื่องของค่านิยมปลายทาง (Terminal values) โดยกล่าวถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิตมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของชาวต่างชาติกับความสำเร็จของชาวต่างชาติในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัย มีความรู้สึกในบางด้าน คือด้านความผ่อนคลาย ยินดี ประทับใจ และมีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

5. พฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมด้านระยะเวลาที่ทำงาน ด้านระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงาน อยู่ในประเทศไทยและด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แต่เป็นในทิศทางที่ตรงข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระยะเวลาที่ทำงานและระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานในประเทศไทย อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลง แต่ด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ธงชัย สันติวงษ์ (2537 หน้า 51-52) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยกล่าวถึง พฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม กล่าวคือ ตัวบุคคลทุกคนต่างก็จะมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นตัวเองนำติดตัวเข้ามาในองค์การขณะที่เข้ามาทำงาน ปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้จะประกอบด้วยความสามารถ ความเชื่อส่วนตัว ความคาดหวังต่าง ๆ และรวมถึงประสบการณ์ที่มาด้วย ในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้นั้นก็จะมีสภาพเงื่อนไขเป็นไปในหลายลักษณะต่างกัน ทั้งแง่ลักษณะสภาพของงานเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน ลักษณะของภารกิจหรืองานที่ต้องทำให้เสร็จ ระบบการจ่ายตอบแทนต่าง ๆ ที่จัดไว้และอื่น ๆ ความเป็นไปของพฤติกรรมจะมีขึ้นเป็นไปเพราะสาเหตุของปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะเป็นเพราะผลจากการเกี่ยวข้งกันของสภาพลักษณะของทั้ง 2 กลุ่ม คือ ระหว่างลักษณะของบุคคลผสมกับสภาพลักษณะของสิ่งแวดล้อมโดยมีทั้ง 2 อย่างเสมอ และทฤษฎี Rokeach value survey (1973) ในเรื่องของค่านิยมปลายทาง (Terminal values) โดยกล่าวถึง เป้าหมายซึ่งบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จระหว่างช่วงเวลาของชีวิตมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ชาวต่างชาติส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุ 26 - 35 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน แม้ว่าผลโดยรวมจะเป็นชาติอื่น ๆ เช่น เยอรมัน ,แคนาดา และอเมริกา แต่เมื่อพิจารณาโดยเปรียบเทียบรายชาติแล้วจะเห็นได้ว่า ชาวญี่ปุ่นประสบความสำเร็จมากกว่าชาติ อื่น ๆ จากผลกาวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าเชื้อชาติญี่ปุ่นได้รับการยอมรับและมีบทบาทต่อธุรกิจในประเทศไทย รวมถึงการประสบความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้คนต่างชาติชาวญี่ปุ่นประสบความสำเร็จเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการทำงานของคนไทยให้พัฒนาเทียบเท่ากับคนต่างชาติ

2. ธุรกิจประเภทการท่องเที่ยว สายการบิน โรงแรม อาหาร สิ่งทอและก่อสร้าง มีความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมทางด้านการท่องเที่ยว สายการบิน โรงแรม อาหาร สิ่งทอและก่อสร้างได้รับการสนใจเข้ามาลงทุนจากคนต่างชาติเป็นจำนวนมาก ดังนั้น รัฐบาลควรหันมาพัฒนาอุตสาหกรรมในด้านต่างๆ เพื่อศึกษาถึงการดำเนินธุรกิจและแนวโน้มอัตราการเติบโตและมีการขยายตัวต่อไปมากยิ่งขึ้น

3. ชาวต่างชาติที่มีรายได้ มากกว่า \$US 50,000 ส่วนใหญ่มีความสำเร็จในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยในเรื่องรายได้เป็นตัวแปรที่สำคัญในการวัดระดับความสำเร็จในการทำงาน

4. ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จที่ไม่แตกต่างกัน จากผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสามารถทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จได้ไม่แตกต่างกัน สำหรับชาวไทยควรนำประเด็นในเรื่องระดับการศึกษามาพิจารณาและหาทางแก้ไขระบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลในการทำงาน เพื่อไม่ให้ประเด็นในเรื่องระดับการศึกษามาเป็นสิ่งที่ขัดขวางความก้าวหน้า / โอกาสในการประสบความสำเร็จ

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทัศนคติของชาวต่างชาติที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถนำมาพิจารณาเป็นรายชื่อได้ดังนี้

5.1 ทัศนคติด้านสังคม ในเรื่องของสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ นั่นคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมในหัวข้อสังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นรัฐบาลควรมีการรณรงค์ในเรื่องของการต้อนรับและความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ชาวต่างชาติมีทัศนคติที่ดีต่อสังคมไทยและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประเทศไทย

5.2 ทัศนคติด้านวัฒนธรรม ในเรื่องประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ นั่นคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติด้านวัฒนธรรม ในเรื่องประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย , วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทยและศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความ งดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นรัฐบาลควรมีการ

รณรงค์และปลูกฝังให้คนไทยมีความศรัทธาและรักษาไว้ซึ่งคุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทยเพื่อดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของประเทศไทย

5.3 ทศนคติด้านทรัพยากรธรรมชาติ ในเรื่องประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร

ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ,ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ และ ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามอาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ นั่นคือ ถ้าชาวต่างชาติมีทัศนคติด้านทรัพยากรธรรมชาติ ในเรื่องประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม ,ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ และ ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามอาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อนเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับมาตรการในเรื่องของการดูแลรักษาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติให้มีความเข้มงวดมากขึ้นรวมถึงมาตรการลงโทษกับผู้ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติยังคงมีความสวยงามและดึงดูดใจต่อคนต่างชาติ และยังมีผลต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้มีการขยายตัวในอัตราที่สูงขึ้น

6. ด้านความพึงพอใจในงานของชาวต่างชาติในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ นั่นคือ ถ้าชาวต่างชาติมีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์/สวัสดิการ หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และองค์การและการจัดการ เพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในหลายๆ ด้านของการทำงานในองค์กร เช่นในเรื่องการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน การจัดสรรให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความสัมพันธ์ที่มีกับพนักงาน เป็นต้น การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย่อยประกอบต่างๆ จะมีผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้นและมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจขององค์กรให้มีการขยายตัวมากขึ้น

7. ด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำ นั่นคือ ถ้าชาวต่างชาติมีระดับความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในประเทศไทยด้านแรงกระตุ้น/พลัง ด้านความพอใจ และความสะดวกสบาย เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมเพิ่มขึ้น ดังนั้นแต่ละองค์กรควรหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ของ

บุคคลในองค์กร และกับตัวองค์กรเอง เพื่อให้คนที่ทำงานมีการพัฒนาและนำไปสู่ความก้าวหน้าของตัวองค์กร

8. ด้านพฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรม ด้านระยะเวลาที่ทำงาน และระยะเวลาที่ตั้งใจ จะทำงานอยู่ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางตรงข้ามกันใน ระดับต่ำ นั่นคือ พบว่า ถ้าชาวต่างชาติมีระยะเวลาที่ทำงานและระยะเวลาที่ตั้งใจจะทำงานอยู่ในประเทศไทย ที่เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่ต่ำลง แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีการพัฒนา ด้านความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและการบริหารองค์กรในระดับที่ต่ำ เนื่องจากว่าคนที่ทำงานอยู่ในระดับที่สูงสุด ณ.ระดับหนึ่งแล้ว จะถึงจุดอิ่มตัวและพัฒนา/ก้าวหน้าไปได้ช้า ดังนั้นรัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าและพัฒนาขององค์กร และเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้คนที่ทำงานมีการพัฒนาตนเองให้เทียบเท่ากับความก้าวหน้าและพัฒนา ขององค์กร

9. ด้านโอกาสในการแนะนำคนอื่น และความรู้สึกที่มีต่อประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทาง เดียวกันใน ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าชาวต่างชาติมีความรู้สึกและโอกาสในการแนะนำคนอื่นอยู่ ในระดับที่เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ระดับความสำเร็จเมื่อเทียบกับประเทศเดิมอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น สามารถสรุปโดยรวมได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ความพึงพอใจต่อการทำงาน พฤติกรรมและแนวโน้มพฤติกรรม มีผลต่อความรู้สึกและโอกาสในการแนะนำให้กับเพื่อน/คนรู้จัก ของคนต่างชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. ควรทำวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของชาวต่างชาติและทัศนคติของชาวต่างชาติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนไทย เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากร การบริหารขององค์กรและเศรษฐกิจของประเทศไทย

2. ควรศึกษาทำการวิจัยเพิ่มเติมใน เรื่องของทัศนคติของชาวต่างชาติที่มีต่อสังคมและวัฒนธรรมไทยเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาทำการศึกษาแนวทางในการรณรงค์ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในสายตาของคนต่างชาติ

3. ควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychological Factors) เช่น รูปแบบการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพ และความสนใจ เพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมทั้งคนไทยและคนต่างชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา เอนกาศินชัย. (2547). *ทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อโครงการ Unseen in Thailand (มุมมองใหม่ เมืองไทย) ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.* (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนาศัย.(2548). กรุงเทพมหานคร. Business.com *บทความมุมมองของชาวต่างชาติที่มีต่อคนไทย*
- กรมสถิติแห่งชาติ. (2544). *หนังสือรายงานสถิติแรงงานไทย.* กรุงเทพฯ.
- กรมการจัดหางาน. (2545). *การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ.* กรุงเทพฯ.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: หจก.ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- กุลธิดา เอี่ยมฉัตร. (2545). *ทัศนคติที่มีต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการการท่องเที่ยวในประเทศไทยจากโฆษณาทางอินเทอร์เน็ต.* (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวรรณ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). *ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามดีการพิมพ์
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2523). *การวิจัยเชิงจิตวิทยา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.* พิมพ์ครั้งที่ 7. ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธัญพร พันธุ์อารีย์.(2546). *การวิจัยแรงงาน.* กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- นราศรี ไวนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เลิศปัญญาอาวุธ. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่ออุปสงค์ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.*(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร.
- เบื่องหลัง ศก.โต จีรัฐดูแล-ปรับนโยบายसानประโยชน์. (2550). *แรงงานข้ามชาติ : ประชาชาติธุรกิจ.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *การศึกษาไทยในเวทีโลก รวมบทความทางการศึกษาในรอบ ปี พ.ศ. 2540-2541.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวลัย อัสวเอกสุนที. (2550). *ความพึงพอใจของชาวต่างชาติในการเข้าพักเชอร์วิส*

- อพาร์เมนต์ ระดับ Executive ย่านสาทร. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรยุทธ์ เกื้อกิม. (2548). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์.(2552). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2552). พฤติกรรมผู้บริโภค.(167-172) กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2552). พฤติกรรมผู้บริโภค.(192-196) กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและเท็กซ์.
- _____. (2549). การวิจัยการตลาด (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุภาพร สิงห์ประเสริฐ. (2549). ปัจจัยด้านทัศนคติและความพึงพอใจของชาวต่างชาติในการเข้าพักห้องชุดพักอาศัยให้เช่า เซอร์วิสอพาร์เมนต์ ย่านสุขุมวิท. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). วิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม แอนด์ ไซเท็กซ์.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.(2546). ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศกลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานคนต่างด้าว. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.(2551).รายงานผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือน พฤษภาคม เลขหมู่ ข 105 ส – ผ 2551 เขต กรุงเทพฯ.
- สุวิดา ส่งเจม . (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเข้าพักเกสต์เฮาส์ย่านถนนสุขุมวิทของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2529). จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์. นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- อารี เพชรผุด.(2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management. International Edition*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Achievement_Needs.htm

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีการศึกษา 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และจะนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแรงงาน และศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจ การดำเนินชีวิตตลอดจนความสำเร็จของต่างชาติทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือของท่านให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะนำไปประกอบการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่างๆกับการทำงานในประเทศไทย

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในประเทศไทย

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทย

* โปรดตอบคำถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงของท่านเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล เพราะแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาและผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสำเร็จของชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

☐

26 – 35 ปี

☐

36 – 45 ปี

☐

46 – 55 ปี

☐

มากกว่า 55 ปี

3. เชื้อชาติ

☐

ญี่ปุ่น

☐

จีน

☐

เกาหลี

☐

อังกฤษ

☐

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

☐

โสด

☐

สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐

หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประเภทธุรกิจที่เข้ามาทำงาน

☐

ธุรกิจสถาบันสอนภาษา

☐

ธุรกิจการท่องเที่ยว

☐

ธุรกิจโรงแรม

☐

ธุรกิจสายการบิน

☐

อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อปี

☐

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ US\$ 20,000

- ☐ US\$ 20,001 – 30,000
- ☐ US\$ 30,001 – 40,000
- ☐ US\$ 40,001 – 50,000
- ☐ มากกว่า US\$ 50,000

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก					
ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
● ด้านสังคม 1. สังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นทางสังคมและแบ่งแยกสีผิว..... 2. สังคมไทยมีความเป็นมิตรต่อคนต่างชาติ.... 3. สังคมไทยเป็นสังคมที่มีรูปแบบครอบครัวที่ใกล้ชิดและมีความผูกพัน.....					
● ด้านวัฒนธรรม 4. ประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตและจิตใจที่งดงามของคนไทย..... 5. วัฒนธรรมในการใช้ภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาที่สวยงามและสวยงาม สะท้อนให้เห็นถึงความสุภาพอ่อนโยนของคนไทย..... 6. ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมไทยมีความงดงาม และแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ ที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนไทย.....					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก					
ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
● เศรษฐกิจ					
7. ประเทศไทยมีอัตราค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศของท่าน.....					
8. ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศไทยมีราคาต่ำกว่าในประเทศของท่าน.....					
9. รายได้ที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน.....					
● ทรัพยากรธรรมชาติ					
10. ประเทศไทยมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และมีความสวยงาม.....					
11. ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนักลงทุนทั้งในประเทศไทยและนักลงทุนต่างชาติ.....					
12. ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม อาทิเช่น น้ำตก ทะเล ภูเขา บ่อน้ำพุร้อน เป็นต้นเหมาะกับการพักผ่อน.....					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่างๆกับการทำงานในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจของชาวต่างชาติในแต่ละด้านต่อประเทศไทย					
ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
● งานที่ปฏิบัติ 1. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในประเทศไทยมากกว่า งานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน..... 2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา					
● ค่าจ้าง 3. ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมและยุติธรรม..... 4. อัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับมีอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ท่านได้รับในประเทศของท่าน					
● โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง 5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่างานที่ท่านทำอยู่ในประเทศของท่าน..... 6. ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำอยู่นั้นมีความยุติธรรมและเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					

ความพึงพอใจของชาวต่างชาติในแต่ละด้านต่อประเทศไทย					
ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
● การยอมรับ 7. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการทำงานของท่านมากกว่าตอนที่ท่านทำงานในประเทศของท่าน..... 8. ท่านเป็นที่ยอมรับในเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี					
● สภาพการทำงาน 9. สถานที่ทำงานของท่านนั้นมีความเป็นระเบียบ สะอาด และได้มาตรฐาน..... 10. ที่สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อท่านในการทำงาน					
● ผลประโยชน์และสวัสดิการ 11. ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรมมากกว่าในประเทศของท่าน..... 12. บริษัทของท่านมีประกันและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพให้กับท่าน					
● หัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชา 13. ผู้บังคับบัญชาในประเทศไทยมีทักษะและความสามารถสูงเทียบเท่ากับผู้บังคับบัญชาในประเทศของท่าน..... 14. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษากับท่านเมื่อท่านมีปัญหา					

ความพึงพอใจของชาวต่างชาติในแต่ละด้านต่อประเทศไทย					
ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
● เพื่อนร่วมงาน					
15. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรักและผูกพันกับท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ประเทศของท่าน.....					
16. ท่านมักจะมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
● องค์การและการจัดการ					
17. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานองค์กรเทียบเท่ากับที่ประเทศของท่าน.....					
18. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดระเบียบในเรื่องของการทำงานและพนักงานเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

	ระดับความรู้สึก					
	5	4	3	2	1	
1. มีความผ่อนคลาย	_____	_____	_____	_____	_____	มีความกดดัน
2. มีความยินดี	_____	_____	_____	_____	_____	มีความหดหู่
3. มีความประทับใจ	_____	_____	_____	_____	_____	มีความเบื่อหน่าย
4. มีความสุข	_____	_____	_____	_____	_____	มีความวิตกกังวล
5. มีแรงกระตุ้น/มีพลัง	_____	_____	_____	_____	_____	ขาดแรงกระตุ้นขาดพลัง
6. มีความพอใจ	_____	_____	_____	_____	_____	ไม่พอใจ
7. มีความสะดวกสบาย	_____	_____	_____	_____	_____	ไม่สะดวกสบาย

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม/แนวโน้มพฤติกรรมกรเข้ามาทำงานในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านทำงานอยู่ในประเทศไทยมาแล้ว.....ปี.....เดือน.

2. ท่านมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนโดยเฉลี่ย.....บาท

3. สาเหตุหลักที่ท่านเข้ามาทำงานในประเทศไทย

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ ตามหน้าที่การงาน | ☐ เพื่อนแนะนำ |
| ☐ สภาพภูมิอากาศ | ☐ ค่าครองชีพ |
| ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

4. สถานที่ที่ท่านอยู่อาศัยเป็นแบบใด

- | | |
|---|---|
| ☐ อพาร์ทเมนต์ | ☐ หอพักของบริษัท |
| ☐ คอนโดมีเนียม | ☐ บ้านเดี่ยว |
| ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) | |

5. ปกติแล้วท่านพักอาศัยอยู่กับใคร

- | | |
|---|----------------------------------|
| ☐ คนเดียว | ☐ เพื่อน |
| ☐ สามเณร/ภรรยา | ☐ พี่น้อง |
| ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) | |

6. ปัญหาใดที่ท่านเจอมากที่สุดในการทำงานที่ประเทศไทย

- | | |
|--|---|
| ☐ เพื่อนร่วมงาน | ☐ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร |
| ☐ ลักษณะงาน | ☐ องค์กร |

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานอยู่ในประเทศไทยอีกนาน.....ปี

8. ท่านรู้สึกอย่างไรกับการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ชอบมาก _____:_____:_____:_____:_____ ไม่ชอบมาก
5 4 3 2 1

9. ถ้ามีโอกาสท่านคิดว่าท่านจะแนะนำให้คนรู้จักของท่านย้ายมาทำงานในประเทศไทยหรือไม่

แนะนำแน่นอน _____:_____:_____:_____:_____ ไม่แนะนำแน่นอน
5 4 3 2 1

ตอนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการทำงาน					
ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างไรเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศไทยของท่าน	ระดับความสำเร็จ				
	เหนือกว่าประเทศเดิมอย่างมาก	เหนือกว่าประเทศเดิม	ใกล้เคียงกับประเทศเดิม	ด้อยกว่าประเทศเดิม	ด้อยกว่าประเทศเดิมอย่างมาก
	5	4	3	2	1
1. การยอมรับในสังคมไทย					
2. การได้รับการยกย่อง					
3. การประสบความสำเร็จ					
4. การมีชีวิตที่สะดวกสบาย					
5. ความมั่นคง/ความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว					
6. ชีวิตที่มีความสุข					
7. มีความเป็นอิสระและเสรีภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

QUESTIONNAIRE

SUBJECT : FOREIGNERS' WORKING ACHIEVEMENT IN BANGKOK, THAILAND

This questionnaire is a partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Business Administration , Srinakharinwirot University Bangkok, Thailand. All of the data in this questionnaire used solely for educational purpose and will be kept confidential. Please take a few moments to complete this questionnaire based on your opinion. Your participation is very much appreciated. Thank you very much for your kind and co-operation.

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

PART 1 : Personal Data

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

1. Gender☐

Male

☐

Female

2. Age☐

Below or equal 25 yrs

☐

26 – 35 yrs

☐

36 – 45 yrs

☐

46 – 55 yrs

☐

More than 55 yrs

3. Nationality☐

Japan

☐

China

☐

Korea

☐

England

☐

Others (Please specify.....)

4. Marital Status☐

Single

☐

Married / Stay together

☐

Divorced / Widowed / Separated

5. Education Level☐

Lower than Bachelor Degree

☐

Bachelor Degree

☐

Higher than Bachelor Degree

6. Type of business☐

Language institution

☐

Travel agency

☐

Hotel business

☐

Airlines business

☐

Others (Please specify.....)

7. Average Annual Income☐

Less than or Equal US\$ 20,000

☐

US\$ 20,001 – 30,000

☐

US\$ 30,001 – 40,000

☐

US\$ 40,001 – 50,000

☐

More than US\$ 50,000

PART 2 : External factors affecting working in Thailand

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

External Factors					
Opinion towards external factors	Level of agreement				
	Strongly agree	Some what agree	Neither agree nor disagree	Some what disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
● Social					
1. Thai society in non-discriminatory based on social class and skin colors..					
2. Thai society is friendly towards foreigners.....					
3. Family form in Thai society is closely bound.....					
● Culture					
4. Thai cultures and traditions signify Thais' lifestyles and beautiful mind.....					
5. Thai language, which is a polite and beautiful language, represents the politeness and tenderness of Thai people.....					
6. Thai art and architecture have beauty which shows a valuable identity and is a proud of Thai people.....					

External Factors					
Agreement towards external factors	Level of agreement				
	Strongly agree	Some what agree	Neither agree nor disagree	Some What disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
● Economic					
7. Thailand has a lower cost of living comparing to your country.....					
8. The living expenses in Thailand are lower than your country.....					
9. You get a higher rate of income than that you get in your country.....					
● Natural resources					
10. Thailand has rich and beautiful natural resources.....					
11. Natural resources in Thailand increase economic value for both investors in Thailand and foreign investors.....					
12. There are many natural travel destinations e.g. falls, seas, mountains, hot springs, etc. which is suitable to stay.....					

PART 3 : Satisfaction towards working in Thailand

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

Satisfaction of foreigner toward Thailand					
Opinion towards working in Thailand	Level of agreement				
	Strongly agree	Some what agree	Neither agree nor disagree	Some what disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
● Job 1. You feel more satisfy with your current job than working in your country..... 2. Your think that the job you are doing provides you an opportunity to consistently learn new things.....					
● Wage 3. You received a fair and reasonable wage..... 4. You received a higher salary than working in your country.....					
● Promotion 5. You think that the job you are doing provides you more opportunity in career advancement than the job you do in your country 6. You think that the company you are working with is fair and provides career opportunities to staff.....					

Satisfaction of foreigner toward Thailand					
Agreement towards working in Thailand	Level of agreement				
	Strongly agree	Some what agree	Neither agree nor disagree	Some what disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
6. You think that the company you are working with is fair and provides career opportunities to staff.....					
● Recognition					
7. Your works are accepted by your superior more than in your country.....					
8. You are professionally accepted among your colleagues.....					
● Working Condition					
9. Your workplace has arranged in a good system, clean and up to standard.....					
10. There are work utilities and facilities at your office that facilitate your work.....					
● Benefit and Services					
11. You received a fair benefits and welfare more than in your country.....					

Satisfaction of foreigner toward Thailand					
Agreement towards working in Thailand	Level of agreement				
	Strongly agree	Some what agree	Neither agree nor disagree	Some what disagree	Strongly disagree
	5	4	3	2	1
.					
12. Your organization provides life insurance for employee..... ● Leader					
13. Thai leader has a high competency as the leader in your country.....					
14. Your leader always gives you an advice and good consultation... ● Colleagues					
15. Your colleagues are more loving and bonding with you than those in your country.....					
16. You join in recreational activities with your colleagues on a regular basis.....					
● Organization & Management					
17. You think that your organization has the same level of quality and standards as in your country.....					
18. Your organization arrange orderly both work procedures and employee.....					

PART4 : Emotional towards working in Thailand

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

	Level of Feeling					
	5	4	3	2	1	
1. Relaxed	_____	_____	_____	_____	_____	Depressed
2. Delighted	_____	_____	_____	_____	_____	Gloomy
3. Surprised	_____	_____	_____	_____	_____	Bored
4. Happy	_____	_____	_____	_____	_____	Anxious
5. Aroused / Energy	_____	_____	_____	_____	_____	Lacking Aroused / Energy
6. Satisfied	_____	_____	_____	_____	_____	Dissatisfied
7. Comfortable	_____	_____	_____	_____	_____	Uncomfortable

PART5 : Behavior / Tendency of Behavior towards working in Thailand

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

1. How long have you been working in Thailand.....Years.....Months

2. Your expenses by average per month.....Baht

3. What is the main reason for entering to work in Thailand:

- | | |
|---|--|
| ☐ Job 's responsibility | ☐ Recommended by friend |
| ☐ Weather condition | ☐ Cost of living |
| ☐ Others (Please specify.....) | |

4. What kind of accommodation that you are living in:

- | | |
|---|---|
| ☐ Apartment | ☐ Company 's dormitory |
| ☐ Condominium | ☐ Single house |
| ☐ Others (Please specify.....) | |

5. Whom do you stay with:

- | | |
|---|---|
| ☐ Alone | ☐ Friend |
| ☐ Couple | ☐ Family / Relatives |
| ☐ Others (Please specify.....) | |

6. What is the most important problem that you faced with:

- ☐ Colleagues
 ☐ Language
☐ Type of Job
 ☐ Organization
☐ Others (Please specify.....)

7. How long did you plan to living in Thailand.....years**8. How do you feel towards working in Thailand:**

Very likely _____:_____:_____:_____:_____ Very unlikely

5 4 3 2 1

9. Will you recommend others to work in Thailand:

Definitely will _____:_____:_____:_____:_____ Definitely will not

recommend 5 4 3 2 1 recommend

PART 6 : The achievement towards working in Thailand

Explanation : Please indicate the extent to which you agree with the following statement by putting a ✓ in the appropriate box.

The achievement towards working					
The achievement towards working in Thailand	Level of achievement compare with Your native country				
	Much better	Some what Better	Neither better nor worse	Some what worse	Much worse
	5	4	3	2	1
1. Acceptable in Thai society					
2. Admirable					
3. Successful					
4. Comfortable Life					
5. Security and Safety in your life and family					
6. Happiness					
7. Freedom					

Please feel free to make additional recommend

.....

.....

.....

Thank you for taking the time to complete this questionnaire

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์พิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวชญญา วีระอักษร
วันเดือนปีเกิด	25 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศรีราชา ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1697/114 อาคารจิตรราภาเพลส (1110) แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Assistant Marketing Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท นงนุชวิลเลจ จำกัด (สว.นงนุช) 34/1 ม.7 ถ.สุขุมวิท ต.นาจอมเทียน อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี 20250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเซนต์ปอลคอนแวนต์
พ.ศ. 2536	ปริญญาตรี การตลาด จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ