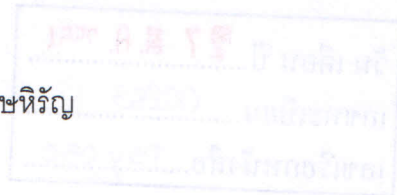


คณะจิตวิทยา

การสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

นางสาวชลธิชา ดาษหิรัญ



โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

A SURVEY OF ATTITUDE OF PERSONNELS IN ORGANIZATIONS AND UNDERGRADUATE
STUDENTS TOWARD CHULALONGKORN UNIVERSITY STUDENTS

Miss Chonthicha Dashirun

The Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

4737416438: ชลธิชา ดาษหิรัญญ : การสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (A SURVEY OF ATTITUDE OF PERSONNELS IN ORGANIZATION AND UNDERGRADUATE STUDENTS TOWARD CHULALONGKORN UNIVERSITY STUDENTS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกกรณวณิช, 79 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจเจตคติของบุคคลภายนอกและนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบความลำเอียงระหว่างกลุ่มในการประเมินเจตคติระหว่างนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 80 คน นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ 80 คน และบุคลากรในองค์กร 80 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลังจากนั้นทำการหาค่าเฉลี่ยเจตคติโดยใช้สถิติค่ามัธยฐานเลขคณิต และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเจตคติทางอ้อมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ($F=9.257, p<.001$)
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ($F=9.257, p<.01$)
4. เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง ($r=.422, p<.01$)

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต.....ชลธิชา ดาษหิรัญญ.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....อภิชนา ไชยวุฒิกกรณวณิช.....

4737416438: CHONTHICHA DASHIRUN: A SURVEY OF ATTITUDE OF PERSONNELS IN ORGANIZATIONS AND UNDERGRADUATE STUDENTS TOWARD CHULALONGKORN UNIVERSITY STUDENTS. PROJECT ADVISOR: APITCHAYA CHAIWUTIKORNWANICH. Ph.D., 79 pp.

The purpose of this research was to examine attitude of people and Chulalongkorn university students toward Chulalongkorn university students. This research also compared bias between evaluating groups. 240 samples were divided to 3 groups; 80 Chulalongkorn university students, 80 other institutes' undergraduate students and 80 organizational people. The sample answered the questionnaire about attitude toward Chulalongkorn university students. The attitude scores were compared by means. The difference of the average attitude scores of each group was compared by using One-Way ANOVA. In addition, a Pearson's Product Moment Correlation Coefficients used to find the relationship between direct attitude and indirect attitude.

The results of the research were as follows:

1. Chulalongkorn university students had more indirect attitude scores toward Chulalongkorn university students than other institutes' undergraduate students toward Chulalongkorn university students ($F=9.257, p<.001$)
2. Chulalongkorn undergraduate students and organizational people had indifferently indirect attitude scores toward Chulalongkorn university students.
3. Organizational people had more indirect attitude scores toward Chulalongkorn university students than other institutes' undergraduate students toward Chulalongkorn university students ($F=9.257, p<.01$)
4. The sample's direct attitude toward Chulalongkorn university students was positively correlated to indirect attitude. ($r=.422, p<.01$)

Program Bachelor of Science
 Field of study Psychology
 Academic year 2007

Student's signature..... *Chonthicha D.*
 Advisor's signature..... *Apitchaya C.*

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ได้ถ้าขาดคำแนะนำที่ดี แนะนำในสิ่งที่ผิดพลาดและคำชมจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อภิชนา ไชยวุฒิภรณ์วานิช ท่านมีเป็นส่วนสำคัญที่คอยผลักดันให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ ที่คอยช่วยแจกแบบสอบถามรวมถึง คุณน้ำที่คอยให้กำลังใจ

ขอบคุณ กล้าและพร ที่คอยให้ความรู้เกี่ยวกับสถิติและการอ่านค่า ตลอดจนคำปรึกษาต่างๆ จนทำให้โครงการนี้สำเร็จ

สุดท้ายขอขอบคุณผู้ที่ยังไม่ได้กล่าวถึง ที่คอยให้กำลังใจดีๆเสมอมา

ชลธิชา ดาษหิรัญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ปัญหา.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์.....	17
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	17
สมมติฐาน.....	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
2. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	19
กลุ่มตัวอย่าง.....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	59
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	64
รายการอ้างอิง.....	67

ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก.....	71
ภาคผนวก ข.....	72
ภาคผนวก ค.....	77

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนความถี่ของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามอาชีพ.....	26
2 แสดงคะแนนความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ.....	27
3 แสดงคะแนนการประเมินความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ.....	28
4.1 แสดงผลทดสอบ One-Way ANOVA.....	29
4.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า “มีความคิดสร้างสรรค์” โดยใช้วิธี LSD.....	30
4.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า “ฉลาด” โดยใช้วิธี LSD.....	31
4.4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” โดยใช้วิธี LSD.....	32
5.1 แสดงผลทดสอบ One-Way ANOVA.....	33
5.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า “ชอบแข่งขัน” โดยใช้วิธี LSD.....	34
5.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า “สะอาด” โดยใช้วิธี LSD.....	35
5.4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” โดยใช้วิธี LSD.....	36
6.1 แสดงผลทดสอบ one-way ANOVA.....	37
6.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ฟุ่มเฟือย” ด้วยการใช่วิธี LSD.....	39
6.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ชอบแข่งขัน” ด้วยการใช่วิธี LSD.....	40
6.4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ไฮโซ” โดยใช้วิธี LSD.....	41
6.5 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “มีความคิดสร้างสรรค์” โดยใช้วิธี LSD.....	42
6.6 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ขยัน” โดยใช้วิธี LSD.....	43
6.7 แสดงการคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “สะอาด” ด้วยการใช่วิธี LSD.....	44

ตารางที่	หน้า
6.8 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "ฉลาด" โดยใช้วิธี LSD.....	45
6.9 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "สุขภาพ" โดยใช้วิธี LSD.....	46
6.10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" โดยใช้วิธี LSD.....	47
6.11 แสดงการคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "คุณหนู" โดยใช้วิธี LSD.....	48
7.1 แสดงผลทดสอบ ANOVA.....	49
7.2 แสดงการเปรียบเทียบเจตคติทางตรงโดยรวม โดยใช้วิธี LSD.....	49
8.1 แสดงผลทดสอบ ANOVA.....	50
8.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวม โดยใช้วิธี LSD.....	51
8.3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติทางตรงและเจตคติทางอ้อม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์.....	53
9.1 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD.....	54
9.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อ ของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD.....	55
9.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD.....	56
9.4 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้.....	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ตัวอย่างฟอร์มการกระตุ้นเจตคติจากกลุ่มตัวอย่าง.....	20
2 ตัวอย่างแบบสำรวจเจตคติ.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งถือกำเนิดมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลเกล้าเจ้าอยู่หัว มีหน้าที่สำคัญยิ่งในฐานะเป็น มหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ดังคติพจน์ของมหาวิทยาลัยที่กล่าวไว้ว่า “เกียรติภูมิจุฬา คือเกียรติแห่งการรับใช้ประชาชน” และด้วยบทบาทหน้าที่ที่ดำเนินมาจนถึงปัจจุบันคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัยมาโดยตลอด และพัฒนาระบบการเรียนการสอน วิชาการ และงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ความเป็นสากล นอกจากนี้ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนและการทำงานในมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะเอื้อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันที่มีความทันสมัย ทั้งในด้านนิสิต ด้านบุคลากร อุปกรณ์ สถานที่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการและศิลปวัฒนธรรม โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงมาตลอดระยะเวลา 90 ปีที่ผ่านมา

จากพันธกิจดังกล่าว จึงไม่น่าแปลกใจแต่อย่างใดที่นักเรียนจากทั่วประเทศจึงใฝ่ฝันที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนั้นภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมาเป็นภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ที่สุด มีชื่อเสียงมากที่สุด มีเด็กที่ฉลาดที่สุดโดยดูจากนักเรียนที่สอบเข้ามามหาวิทยาลัยในแต่ละปี เด็กนักเรียนที่สอบได้คะแนนสูงสุดของประเทศ ทั้งสายวิทยาศาสตร์ และสายศิลป์ล้วนเลือกเรียนคณะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงผลงานทางวิชาการของคณาจารย์สามารถเผยแพร่ในต่างประเทศอยู่เสมอ

เมื่อนักเรียนเหล่านี้สามารถสอบเข้าจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ และได้เปลี่ยนสถานภาพจากนักเรียนมาเป็นนิสิต ซึ่งอยู่ในฐานะที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิตเหล่านี้ต่างก็มีความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยของตน ส่งผลให้นิสิตเหล่านี้ยึดมั่นในจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย ทำให้นิสิตเหล่านี้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน พัฒนาการตนเองให้มีศักยภาพเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาประเทศชาติต่อไป และที่ผ่านมามีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่างก็สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยมากมายไม่ว่าจะเป็น นักวิทยาศาสตร์

นักปกครอง แพทย์ หรือการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงอาจจะส่งผลให้คนภายนอกมองว่า ผู้ที่ศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นคนที่คร่ำเคร่งสนใจหรือใส่ใจด้านวิชาการเท่านั้น

แต่จากการที่ข้าพเจ้าได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย กลับพบว่านิสิตในมหาวิทยาลัย สามารถรับผิดชอบทั้งในการเรียนและกิจกรรมที่ทำเพื่อสังคมได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามคนที่อยู่รอบข้างข้าพเจ้า ก็ยังมองว่าผู้ที่ศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นให้ความสำคัญแต่เรื่องเรียนเท่านั้น จนไม่สนใจในเรื่องกิจกรรมที่ทำเพื่อสังคม คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถูกมองว่าแตกต่างจากนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่น

และเมื่อก้าวตามทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมพบว่า โดยทั่วไป คนเราจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มสังคม ซึ่งการแบ่งเป็นกลุ่มที่ง่ายที่สุดคือการแบ่งเป็นกลุ่มตนและกลุ่มอื่น นับได้ว่าเป็นกระบวนการพื้นฐานของมนุษย์ก็เป็นได้ และเมื่อเกิดการแบ่งกลุ่มแล้ว บุคคลมักมองกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกในทางที่ดีกว่ากลุ่มอื่นที่เราไม่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งเรียกว่า “ความลำเอียงระหว่างกลุ่ม”

ดังนั้นข้าพเจ้าจึงเกิดความสงสัยว่าแท้ที่จริงแล้วคนภายนอกมีเจตคติต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอย่างไร และนิสิตจุฬาลงกรณ์เองมีเจตคติและมองตัวเองอย่างไร ข้าพเจ้าจึงสนใจที่จะศึกษาเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบการประเมินเจตคติระหว่างนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับ นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ รวมถึงบุคลากรในองค์กรต่างๆว่ามีความลำเอียงระหว่างกลุ่มหรือไม่ อย่างไร โดยการใช้ภาพในความคิด (Stereotype) และเจตคติ (Attitude) เป็นตัววัดความลำเอียงระหว่างกลุ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยให้เจตคติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปลูกฝังแก่นิสิต เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โครงการทางจิตวิทยาเรื่องการสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ภาพในความคิด
2. เจตคติ
3. ความลำเอียงระหว่างกลุ่ม

1. ภาพในความคิด (Stereotype)

ในชีวิตประจำวัน บุคคลมักจะรับรู้เรื่องราวข้อมูลเกี่ยวกับคนใดคนหนึ่งโดยการจัดประเภทจัดเข้ากลุ่ม หรือสรุปรวมยอดเกี่ยวกับบุคคลผู้นั้น ซึ่งความเป็นจริงแล้วคนแต่ละคนต่างมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป แต่สังคมมักจะเลือกเอาเพียงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติบางประการเพื่อที่จะช่วยบ่งบอกหรือช่วยแยกเป็นพวกต่างๆ ที่คนเหล่านั้นมีส่วนร่วมกัน โดยไม่สนใจกับข้อเท็จจริงที่ว่าคนเหล่านั้นต่างก็มีความแตกต่างกัน คุณลักษณะต่างๆดังกล่าวอาจจะเป็นเรื่องทางกายภาพ เป็นเรื่องทางสังคม หรืออาจขึ้นอยู่กับแบบแผนพฤติกรรม การประพฤติบางอย่างที่เห็นได้ ดังนั้นกลุ่มคนประเภทที่มีความเหมือน ความคล้ายคลึงกันในบางสิ่งบางอย่างก็มักจะถูกคาดคิดว่าจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวอย่างอื่นๆเหมือนกันตามไปด้วย (อรรถัย, 2516)

และ “ภาพในความคิด” ก็มีผู้ให้ความสนใจศึกษาและวิจัยกันอย่างมาก ดังนั้นจะขอยกตัวอย่างผู้ที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาพในความคิดได้ดังนี้

Hamilton (1979 อ้างอิงใน ทศพล รัตนภากร, 2546) ได้เสนอว่า ภาพในความคิดเป็น ชุดของความคาดหวังที่ผู้รับรู้มีต่อสมาชิกของกลุ่มต่างๆในสังคม โดยภาพในความคิดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการรับรู้บุคคลโดยอ้างอิงว่าบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

และ Gronhaug & Heide (1992 อ้างอิงใน ผกามาศ ชุ่นสำราญ, 2546) ได้กล่าวถึงภาพในความคิดว่าเป็นประเพณีนิยมหรือมาตรฐานของความคิดหรือมโนภาพ โดยมุ่งหมายถึงไปที่ความเป็นมาตรฐานเดียวกัน และการมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคล (ในงานวิจัยของผกามาศ ใช้คำว่า “ภาพลักษณ์แบบเหมารวม” แทนคำ “ภาพในความคิด”)

Taylor & Stern (1997 อ้างอิงใน ผกามาศ อุณส์ารานู, 2546) ได้เสนอแก่นแท้ของภาพ
ในความคิด คือการรับรู้ที่มีต่อสมาชิกของกลุ่มในแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แทนที่จะเป็นการ
รับรู้ต่อสมาชิกของกลุ่มตามลักษณะของแต่ละบุคคล (ในงานวิจัยของผกามาศใช้คำว่า "ภาพ
ลักษณะแบบเหมารวม" แทนคำ "ภาพในความคิด")

มานิต รัตนสุวรรณ (2520 อ้างถึงใน วาสนา พุทธิพงษ์ศิริ, 2544) มองภาพในความคิด
ว่าเป็นความประทับใจในสิ่งที่เรารู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง
จะเรียกว่าชื่อเสียงก็เป็นได้

ประจวบ อินอืด (2532 อ้างอิงใน สุริยา เสนานุรักษ์, 2547) ได้กล่าวถึง ภาพในความคิด
คือ

1. พลังแฝงที่จํานำไปสู่พฤติกรรม
2. เจตคติของบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีต่อสถาบันหรือเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเป็นกรณีหรือ
บุคคล หรือสถาบันก็ได้
3. ความคาดหวังของบุคคลแต่ละคน กรณีหรือสถาบันที่มีต่อกรณีใดกรณีหนึ่งซึ่ง
จะต้องสอดคล้องกับความเชื่อ ความรู้สึกของผู้ที่มีอยู่
4. สิ่งสะท้อนความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อกรณีหรือบุคคล หรือสถาบัน
5. คุณค่าเพิ่ม หรือความนิยมที่มีต่อสถาบัน หรือกรณีเรื่องราวใด

นอกจากนี้ ธีระพร อุวรรณโณ (2529 อ้างอิงใน ทศพล รัตนภากร, 2546) ได้กล่าวไว้ว่า
ภาพในความคิด หมายถึงความเชื่อซึ่งคนกลุ่มอื่น ๆ มีต่อคนกลุ่มหนึ่งว่า คนกลุ่มนั้นมีลักษณะ หรือ
นิสัยใจคอบางประการที่เป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีใน
คนกลุ่มนั้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวมักจะมีที่ดี หรือ ความไม่ดีแฝงอยู่ด้วย

Kenneth E. Boulding (1975 อ้างถึงใน วาสนา พุทธิพงษ์ศิริ, 2544) ได้อธิบายถึง
ภาพในความคิดไว้ว่าเป็นกระบวนการของความคิดจิตใจที่หล่อหลอมความรู้สึกของคนเราต่อสิ่ง
ต่างๆ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ทั้งโดยตรงและอ้อม โดยถือว่าเป็นความรู้ในเชิงอัตวิสัย
(Subjective Knowledge) ที่บุคคลนำมาใช้ช่วยในการตีความ และให้ความหมายแก่โลกรอบๆตัว
ซึ่งจะประกอบเข้าเป็นภาพในความคิดที่เรามีเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่เรารับรู้ ถือเป็นความรู้สึกเชิงตี
ความหมาย หรือความประทับใจต่อสิ่งที่ปรากฏให้เห็นๆได้

ภาพในความคิด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการของความคิดจิตใจ ในเมื่อคนเรามีได้มีเพียงประสบการณ์โดยตรงกับโลกรอบตัวซึ่งได้สัมผัสสัมผัส ดมกลิ่น ได้ยินและได้เห็นด้วยตัวเองเท่านั้น แต่ยังมีประสบการณ์โดยทางอ้อมอื่นๆด้วย ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ต้องอาศัยการตีความและให้ความหมายด้วย ภาพในความคิดจึงเป็นการแทนความหมายเชิงอัตวิสัย (subjective representation) ของสิ่งต่างๆที่บุคคลได้รับรู้มาเป็นความรู้เชิงตีความหมาย (interpreted sensation) หรือความประทับใจต่อสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ (appearance) ความคล้ายคลึงหรือเป็นการแทนความหมายของการรับรู้ (perception) คือกระบวนการเกิดมโนทัศน์ (process of imagery) ซึ่งมักจะมีความหมายสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับรู้ในสิ่งที่ไม่มีความหมายแน่นอนชัดเจนในตัวของมันเอง (ในงานวิจัยของวาสนา ใช้คำว่า “ภาพลักษณ์” แทนคำ “ภาพในความคิด”)

และตามทฤษฎีการรับรู้ก็สอดคล้องกับหลักการ “ภาพในความคิด” อีกด้วย โดย Gestalt ยังได้กล่าวว่าการรับรู้บุคคลหรือสิ่งต่าง เป็นกระบวนการรวบรวมภาพเกี่ยวกับบุคคลหรือเหตุการณ์ทั้งหมด โดยการปะติดปะต่อตัวแปรต่างๆ แม้ตัวแปรอาจจะขัดแย้งกันก็ตาม ภาพรวมที่เกิดขึ้นในขณะที่เราสร้างความประทับใจมีประโยชน์ 2 ประการคือ ประการแรก ทำให้เราได้คุณลักษณะและตัวแปรต่างๆเพื่อสร้างภาพระดับสากลหรือทั่วไปเกี่ยวกับบุคคลคนหนึ่งได้ เช่น พอรวบรวมคุณลักษณะของคนไทยคนหนึ่งแล้ว เราก็บอกได้ว่านี่คือคนไทย ประการที่สอง เราสามารถรับรู้ข้อมูลของบุคคลเข้ามาสร้างสากลได้ เช่น พอดตรวจสอบคุณลักษณะแล้ว เราก็อาจจะสรุปได้ว่าคนๆนั้นมาจากประเทศพัฒนาแล้วหรือด้อยพัฒนา วิธีดังกล่าวนี้เป็นการเฉลี่ยค่าของคุณลักษณะแล้วสร้างภาพทั่วไปขึ้นมา สาเหตุก็เพราะว่าการพบปะกันครั้งแรกๆ จะไม่มีเวลาที่จะเอื้ออำนวยการรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่นได้อย่างละเอียดลออ เราจึงต้องตีความจากข้อมูลที่จำกัด

จากแนวคิดของนักวิจัยทั้งหลายที่ได้ให้ความหมายของภาพในความคิด ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ภาพในความคิด คือ ความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถาบัน ฯลฯ ซึ่งมีองค์ประกอบมาจากประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของภาพในความคิด

Kenneth E. Boulding (1975 อ้างถึงใน พาฝัน สิทธิสงวน, 2543) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาพในความคิด อาจแยกได้เป็น 4 ส่วน แต่ในทางเป็นจริง องค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนจะมีความเกี่ยวข้องเป็นปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ไม่สามารถจะแยกเป็นส่วนๆได้อย่างเด็ดขาด

1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้ (Perceptual Component) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้จากการสังเกตโดยตรง สิ่งที่ถูกสังเกตนั้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การรับรู้ (Cues) หรือมีสิ่งที่ถูกรับรู้ตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ ความคิด หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ เราจะได้ภาพของสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการรับรู้

2. องค์ประกอบเชิงความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ภาพในความคิดที่เป็นความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ประเภทคุณสมบัติ ความแตกต่างของสิ่งต่างๆที่ได้จากการสังเกตที่ถูกรับรู้

3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ภาพในความคิด ที่เกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพัน ยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบ

4. องค์ประกอบเชิงการกระทำ (Conative Component) เป็นภาพในความคิดที่เกี่ยวกับความมุ่งหมายหรือเจตนาที่จะเป็นแนวทางปฏิบัติได้ตอบสิ่งเรานั้น อันเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเชิงความรู้ และเชิงความรู้สึก

องค์ประกอบเชิงการรับรู้ ความรู้ ความรู้สึก และเชิงการกระทำนี้ จะผสมผสานกันเป็นภาพของโลกที่บุคคลได้มีประสบการณ์มา ภาพในความคิดได้ถูกพัฒนา และก่อรูปขึ้นมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตทั้งหมดของผู้ที่เป็นเจ้าของภาพในความคิดนั้น

คุณลักษณะของภาพในความคิด (The Stereotype Characteristics)

เมื่อได้ทราบความหมายของภาพในความคิดแล้ว จะเห็นได้ว่ามีลักษณะร่วมกันหลายประการ และตามทัศนะของ Lippmann (1992 อ้างอิงใน ผกามาศ อุ่นสำราญ, 2546) ได้เปรียบเทียบภาพในความคิดว่าเป็นภาพที่มีแหล่งกำเนิดมาจากแม่พิมพ์อันเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญสี่ประการดังนี้

1. ความง่าย คือ ภาพในความคิดเป็นสิ่งที่ง่าย สะดวก ไม่ยุ่งยาก มักจะง่ายกว่าความจริงที่เป็นอยู่ และสามารถสรุปได้อย่างสั้นๆ

2. การได้รับมาจากผู้อื่น คือ ภาพในความคิดเป็นสิ่งที่บุคคลได้ยินได้ฟังมาจากผู้ที่มีบทบาทในการกล่าววัฒนธรรมทางสังคมมากกว่าที่จะได้มาจากประสบการณ์โดยตรง ผู้ที่มีบทบาทในการกล่าววัฒนธรรมทางสังคมจะทำการกลั่นกรองความจริง พร้อมกับนำเสนอความเชื่อและคุณค่ามาในรูปแบบของภาพในความคิด เพื่อให้สังคมเชื่อในความจริงของภาพในความคิด ซึ่งถูกกำหนดขึ้นท่ามกลางบริบทที่เฉพาะเจาะจง

3. ความผิดพลาด คือภาพในความคิดมักจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากภาพในความคิดเป็นความพยายามที่จะกล่าวอ้างว่าบุคคลแต่ละคนในกลุ่มมีคุณสมบัติเหมือนกันทั้งหมด แต่เมื่อในความจริง บุคคลมีความแตกต่างกัน

4. การเปลี่ยนแปลงได้ยาก คือ ภาพในความคิดเป็นสิ่งถาวร ยากต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นความเหมือนกันของทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งคงที่ ปราศจากความยืดหยุ่น

เมื่อภาพในความคิดที่มีอยู่นั้น ได้รับการกระทบจากสิ่งที่ได้รับรู้เข้ามาใหม่ อาจมีสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งใน 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นได้ คือ

1. ภาพในความคิดเดิมยังคงเดิมไม่ถูกกระทบกระเทือนแต่อย่างใด
2. ข้อมูลใหม่ที่รับเข้ามามีทิศทางเดียวกับภาพลักษณ์เดิม จะสามารถเรียกกรองความสนใจ ทำให้เกิดการประเมินคุณค่า และอาจทำให้ภาพในความคิดเดิมเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่จะสามารถให้คำอธิบายได้ชัดเจนขึ้น
3. ข้อมูลใหม่ในสารทำให้ภาพในความคิดเดิมถูกเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง ในกรณีนี้ บางครั้งอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างที่ค้ำจุนภาพในความคิดนั้นอยู่

โครงสร้างของความรู้ของแต่ละคน หรือภาพในความคิดของปัจเจกบุคคล ไม่เพียงแต่ประกอบไปด้วยข้อเท็จจริงเท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยจินตนาการอีกด้วย และหากสารนั้นเข้ากันได้ หรือเสริมกับภาพในความคิดเดิมของปัจเจกบุคคล อาจจะทำให้ภาพในความคิดเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยก็ได้ ขึ้นอยู่กับน้ำหนักของข้อมูลใหม่ที่ผู้รับสารได้รับ

การเกิดภาพในความคิด

Rothbart, Evans, และ Fulero (1979 อ้างอิงใน ทศพล รัตนภากร, 2546) ได้กล่าวถึงสาเหตุของภาพในความคิดว่าเกิดจากสาเหตุ 3 ประการ คือ

1. การเก็บข่าวสารไว้ในสมองในรูปของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในรูปของปัจเจกบุคคล
2. คนเราตัดสินใจในรูปของกลุ่มได้รวดเร็วกว่าการตัดสินใจเป็นรายบุคคล
3. ยังมีเรื่องที่จะต้องจำมากเท่าไร และยิ่งต้องการจัดระเบียบข่าวสารมากเท่าไร เราก็มีแนวโน้มที่จะใช้ลักษณะของกลุ่มซึ่งเป็นทางลัดในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Hamilton (1979 อ้างอิงใน ทศพล รัตนภากร, 2546) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการสร้างภาพในความคิด คือ การจัดบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อช่วยให้ทำนายได้ว่า สมาชิกของแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไรและจะแสดง

พฤติกรรมอะไรบ้าง ซึ่งการจัดกลุ่มในลักษณะนี้ เป็นวิธีการลดความซับซ้อนของสิ่งเร้าต่างๆ โดยเป็นการช่วยจัดระเบียบทางสังคม และช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าภาพในความคิด เป็นวิธีการรับรู้สิ่งต่างๆไม่ว่าจะเป็น คน-สิ่งของ และอื่นๆ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็นกลุ่มแทนที่จะมองเป็นรายบุคคลหรือมองเดี่ยวๆ เช่น คนญี่ปุ่นมักจะอดทน คนไทยเป็นคนอ่อนน้อม เป็นต้น การจัดเก็บข้อมูลเป็นกลุ่มนี้ก็เพื่อลดความซับซ้อนของข้อมูล และทำให้ดึงข้อมูลมาใช้ได้โดยง่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาพในความคิด

Buchanan (1951 อ้างอิงใน สถิต วงศ์สวรรค์, 2529) ได้สำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคน 9 ประเทศ คือ อังกฤษ อเมริกา ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย อิตาลี เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ เม็กซิโก ปรากฏว่าคนของทุกประเทศมี ภาพในความคิด (Stereotype) ด้วยกันทั้งสิ้น และ “ความรู้สึกเป็นมิตร” นั้นมีความสัมพันธ์กับลักษณะภาพในความคิด (Stereotype) ที่คนๆนั้นมีอยู่ กล่าวคือ ถ้าหากมีความรู้สึกเป็นมิตรต่อประเทศใด ก็จะมีลักษณะ อุปนิสัย บุคลิกภาพไปในทางดี ชื่นชม ยิ่งรู้สึกเป็นมิตรมากเท่าไร ก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีน่าพอใจมากขึ้นเท่านั้น และในทำนองเดียวกัน ถ้ามีความรู้สึกไม่เป็นมิตรกับประเทศใด ก็จะมีบางลักษณะประจำเฉพาะคนประเทศนั้นไปในทางลบอีกด้วย

นอกจากนั้นในงานวิจัยของ Katz & Braly (1933 อ้างอิงใน สถิต วงศ์สวรรค์, 2529) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาพในความคิด (Stereotype) โดยใช้นิสิตในมหาวิทยาลัยพรินตัน ในสหรัฐอเมริกา พบว่านิสิตในมหาวิทยาลัยนี้มีลักษณะเกี่ยวกับ Stereotype ที่มีต่อกลุ่มชาติพันธุ์ (Nation group) ต่างๆกัน วิธีการวิจัย คือ ให้รายชื่อกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มต่างๆพร้อมกับให้คำบรรยายคุณลักษณะส่วนตัวต่างๆเช่น ฉลาด ก้าวร้าว ฯลฯ ให้นิสิตจำนวน 100 คน แต่ละคนต่างตรวจดูคุณลักษณะส่วนตัวเหล่านี้ว่า คุณลักษณะใดที่รู้สึกว่าเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ เมื่อตรวจดูแล้ว ให้เลือกเอาจากจำนวนที่ตรวจไว้แล้วนั้นที่คิดว่าเป็นลักษณะเฉพาะที่เด่นชัดที่สุดของกลุ่มชาติพันธุ์ แต่ละกลุ่ม ต่อมา Gilbert (1951 อ้างอิงใน สถิต วงศ์สวรรค์, 2529) ได้ทำการวิจัยซ้ำ ก็ได้ผลจากการวิจัยว่า คนอเมริกาถูกมองว่าเป็นผู้ที่ขยันขันแข็ง ฉลาด วัตถุประสงค์ ทะเยอทะยาน ใฝ่ความก้าวหน้า ในขณะที่คนอังกฤษถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา ฉลาด เครื่องประเพณี หัวเก่า สุขุม งบการเงิน ละโมภ โลก

2. เจตคติ (Attitude)

ความหมายของเจตคติ

คำว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "aptus" ซึ่งมีความหมายว่า โน้มเอียงเหมาะสม (ลัดดา กิตติวิภาต, 2532 อ้างอิงใน ธาณินทร์ บุญญาลงกรณ์, 2547) และคำว่า Attitude นี้เมื่อแปลเป็นภาษาไทยก็มีความหมายว่า เจตคติ หรือบางครั้งก็เรียกว่า ทัศนคติ ซึ่งก็มีนักทฤษฎีและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้คำนิยาม หรือคำจำกัดความของคำว่าเจตคติไว้อย่างหลากหลายตามการมองของแต่ละบุคคลดังนี้

Rogers (1978 อ้างอิงใน กรรณก วิโรจศรีสกุล, 2546) ได้กล่าวว่า เจตคติเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุและสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยทัศนะนั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนะนั้นจึงเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร ในกรณีทั่วไปเมื่อบุคคลมีความรู้ และเจตคติเช่นไร ก็จะแสดงพฤติกรรมไปตามความรู้และเจตคติที่มีอยู่ นั่นคือ จะเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกันหรือมีความสัมพันธ์กัน แต่จะไม่เป็นเช่นนี้เสมอทุกกรณีไป ทั้งนี้เป็นเพราะในบางกรณีอาจเกิดช่องว่างของความรู้เจตคติและการปฏิบัติได้

Guilford (1959 อ้างอิงใน แหวนไพลิน เย็นสุข, 2538) กล่าวว่า "เจตคติ คือ การที่บุคคลมีความโน้มเอียงในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย สนับสนุน หรือไม่สนับสนุน ต่อการกระทำในสังคม หรือสิ่งที่มีอยู่ในสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง"

Anastasi (1968 อ้างอิงใน ศิราภรณ์ และคณะ, 2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งๆหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปพาดพิง จากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่เป็นการสื่อสารด้วยการใช้ภาษา และไม่ใช้ภาษา

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 อ้างอิงใน ณัฐพร ศรีสติ, 2548) ได้กล่าวว่า เจตคติ เป็น อัจฉาศัย (Disposition) หรือ แนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิด เจตคติอาจจะเป็นบวก หรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้าเจตคติทางลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติ

เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล รวมถึง ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 อ้างอิงใน จุฑามาส ปิ่นมงคล, 2547) ที่ได้ให้คำจำกัดความที่คล้ายคลึงกันว่า “เจตคติ เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีแสดงออกที่บ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ”

แหวนไพลิน เย็นสุข (2538) ที่ได้สำรวจเจตคติต่อพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ ได้กล่าวว่า คำว่าเจตคติ หรือ ทศนคติ เป็นนามธรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม หรือการเรียนรู้บุคคล วัตถุต่างๆตลอดจนเหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกในโอกาสต่อไป

จากงานวิจัยของ ธาณินทร์ บุญญาลงกรณ์ (2547) ซึ่งได้ศึกษาเจตคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อวิชาพลศึกษา ก็ได้สรุปค่านิยมของ เจตคติ ไว้ว่า เป็นสภาพความพร้อมทางจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในอันที่จะสนองตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสภาพการณ์บางอย่างโดยการแสดงท่าที ความรู้สึกในรูปแบบพฤติกรรมอันอาจเป็นไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุน

จากนิยามและคำจำกัดความที่นักทฤษฎีทั้งหลายได้กล่าวไว้ สามารถสรุปได้ว่า เจตคติ คือ การที่บุคคลเกิดการรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีลักษณะของการประเมินสิ่งนั้นๆ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคตหรือไม่ส่งผลก็ได้

องค์ประกอบของเจตคติ

Freeman (1970 อ้างอิงใน ณัฐพร ศรีสติ, 2548) รวมถึง Kretch, Clutfield และ Ballachey (1962 อ้างอิงใน ธาณินทร์ บุญญาลงกรณ์, 2547) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของเจตคติว่ามี 3 ประการ ได้แก่

องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive component) คือส่วนที่ประกอบเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆทั่วไป ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบด้านสติปัญญานี้จะช่วยในการประเมินค่าสรุปผลสิ่งเร้าต่างๆ เจตคติจะแสดงออกมากในลักษณะของความเชื่อว่าจะไร้อะไรจะเกิดขึ้น

องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective component) คือส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เป็นต้น

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) คือการแสดงส่วนของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง เป็นส่วนประกอบที่แสดงแนวโน้มของบุคคลที่จะประพฤติ เป็นความพร้อมที่จะกระทำ เจตคติจะแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์

องค์ประกอบทั้งสามนี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันก็ได้ เช่น บางคนจะมีความรู้ร่ำรวยมากเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่กลับมีความรู้สึกรุนแรงมากเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ และพยายามกระทำการปกป้องหรือต่อต้านสิ่งนั้น แต่ในทางกลับกันบุคคลนั้นอาจมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดี แต่ความรู้สึกและการกระทำก็ยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลงตามความรู้ที่ได้ทราบมา เช่น รู้ว่าการสูบบุหรี่เป็นโทษและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ แต่ก็ยังคงปฏิบัติอยู่คือ สูบบุหรี่ทุกวัน เป็นต้น

และเจตคติของบุคคลหนึ่งไม่จำเป็นจะต้องสอดคล้องกับเจตคติของบุคคลอื่นที่อาจจะมีองค์ประกอบของเจตคติร่วมกัน เช่น คน 2 คนมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการออกกำลังกาย แต่อาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับการวิ่งแตกต่างกัน เป็นต้น

คุณลักษณะของเจตคติ

บุคคลเมื่อเกิดมาได้รับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการคิด และเกิดกลไกในการประเมิน อาจจะเป็นในทางบวกหรือทางลบเสมอ ซึ่งจากงานศึกษาของ จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 อ้างถึงใน ธานินทร์ บุญญาลงกรณ์, 2547) ได้กล่าวว่าเจตคติมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด และประสบการณ์นั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อเจตคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการปะทะสังสรรค์กับสิ่งต่างๆ ในสังคมมีผลโดยตรงต่อเจตคติ

2. เจตคติมีคุณลักษณะของการประเมิน เจตคติมีธรรมชาติของการประเมินเป็นความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแอบแฝงอยู่ด้วย การที่บุคคลหนึ่งจะมีเจตคติอย่างไรต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้ ความคิดความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้นซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึก

ทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว โดยผลการประเมินนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

3. เจตคติมีคุณภาพและความเข้ม คุณภาพของเจตคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน เมื่อบุคคลประเมินสิ่งหนึ่งก็อาจมีเจตคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือเจตคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น นั่นก็คือก่อให้เกิดสภาวะความพร้อมที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว ส่วนความเข้มบ่งถึงความมากน้อยของเจตคติทางบวกหรือลบ หรือบ่งชี้ระดับการประเมินเช่น ชอบมาก ชอบน้อย เป็นต้น

4. เจตคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจนถูกต้องแน่นอนหรือในกรณีที่มีการสะสมประสบการณ์กับสิ่งนั้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้ การเพิ่มความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่หรือการบังคับให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ อยู่เสมอก็อาจจะไม่มีผลทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลง เจตคติทำงานนี้จะสามารถทำนายหรืออธิบายพฤติกรรมในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันในเวลาต่อมาได้อย่างถูกต้อง

5. เจตคติต้องมีสิ่งที่หมาย เจตคติจะต้องมีสิ่งที่หมายถึงที่แน่นอน นั่นคือ เจตคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของ หรือต่อสถานการณ์ จะไม่มีเจตคติลอยๆที่ไม่หมายถึงสิ่งใด และบุคคลจะต้องมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น การที่เจตคติต้องมีที่หมายถึงที่แน่นอนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เจตคติมีความแตกต่างจากแรงผลักดันภายในบุคคลชนิดอื่นๆ เป็นต้นว่า นิสัย แรงขับ และแรงจูงใจ

6. เจตคติมีลักษณะความสัมพันธ์ เจตคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ บุคคลอื่นหรือสถานการณ์อื่น และความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกงูใจซึ่งเกิดจากคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของส่วนต่างๆของสิ่งทีกล่าวถึง ความสัมพันธ์นี้ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละเจตคติก็นิ่งจะแน่นแฟ้น อันจะเป็นตัวบ่งชี้ความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงของเจตคติและความแม่นยำในการทำนายพฤติกรรม

ประเภทของเจตคติ

จะเห็นได้ว่าเจตคติของบุคคลนั้นเกิดจากการเรียนรู้ และมีลักษณะของการประเมินไม่ว่าจะเป็นทางด้านความคิด หรือ ความรู้สึกก็ตาม รวมทั้งมีความเข้มจากการประเมิน ซึ่ง จุฑามาศ ปิ่นมณฑล (2547) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลจะแสดงออกซึ่งเจตคติ 3 ประเภทด้วยกัน ดังนี้

1. เจตคติทางบวก เจตคติทางบวกนี้จะชักนำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาในด้านดีต่อบุคคลอื่น ต่อเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง ต่อนโยบายหรือต่อองค์กร เช่น คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ย่อมมีเจตคติหรือมีความรู้สึกดีต่อสภาพแรงงาน เป็นต้น

2. เจตคติทางลบ เจตคติทางลบสามารถเกิดขึ้นได้ในบุคคลทุกคน เช่น การมีความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเป็นไปในทางลบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวปัญหาใดปัญหาหนึ่งต่อองค์กรหรือสถาบัน เจตคติทางลบมักจะเกิดขึ้นร่วมกับความไม่พอใจ หรือความระหองระแหง เช่น คนงานบางคนอาจมีเจตคติด้านลบต่อสหภาพแรงงาน จนเป็นสาเหตุให้คนงานนั้นด่วนสรุปตัดสินถึงวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของสหภาพอย่างมีอคติ โดยปราศจากความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการช่วยเหลือด้านสวัสดิการของสหภาพแรงงาน

3. เจตคตินิ่งเฉย เจตคติที่บุคคลมีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อบุคคลหรือองค์กร สถาบัน อาจจะเป็นเจตคติที่นิ่งเฉยก็ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคคลผู้นั้นไม่มีความเห็นในเรื่องนั้นๆ โดยสิ้นเชิง เช่น คนงานที่มีเจตคตินิ่งเฉยต่อสหภาพแรงงาน อาจเป็นเพราะเขาไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งนั้นๆ รวมทั้งนโยบายและกิจกรรมดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

จะเห็นได้ว่าเจตคติเป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่บุคคลเคยได้รับมา ซึ่งอาจจะมีผลต่อพฤติกรรมในอนาคต ดังนั้น การสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนำความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ไปปลูกฝังแก่นิสิต เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศต่อไป

การเกิดเจตคติ

งานวิจัยของ ศิราวงศ์, พรรณระพี, ชูพงศ์, และเรวดี (2545) ได้กล่าวถึงการแนวทางในการเกิดเจตคติว่ามีอยู่ 4 ปัจจัยคือ

1. การมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นการเกิดเจตคติที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ปฏิบัติการทางบวกหรือทางลบได้ เช่น เมื่อบุคคลรับประทานพิซซ่าครั้งแรก หากบุคคลชอบรสชาติของมัน บุคคลจะพัฒนาเจตคติทางบวกต่อพิซซ่า และบางครั้งประสบการณ์ที่รุนแรงเพียงครั้งเดียวก็สามารถก่อเจตคติได้

2. พ่อแม่และเพื่อน เจตคติมากมายสามารถเรียนรู้ได้จากผู้อื่น โดยเฉพาะจากพ่อแม่ซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับเจตคติเป็นแหล่งแรก และเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกันเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เจตคติ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น

3. การเรียนรู้ ตามหลักการของการวางเงื่อนไขผลกรรม อธิบายไว้ว่าจะเกิดผลอะไรตามมา หากบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแล้วไม่ได้รับรางวัลทันที ลองสมมุติตนเองเป็นผู้แสดง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมระเบิดนิวเคลียร์ หลังจากพูดจบ ผู้ฟังปรบมือ และกล่าวว่า “ท่านพูดถูกอย่างยิ่ง” ในครั้งต่อไปบุคคลมีแนวโน้มจะกล่าวข้อมูลดังกล่าวอีกอย่างแน่นอน

และตามแนวคิดของ Social Cognitive Theory กล่าวว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งตัวแบบดังกล่าวได้แสดงเจตคติบางอย่างออกมา ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสังเกตพฤติกรรมอยู่ ได้รับอิทธิพลเข้าไปจนเป็นเจตคติของตน

4. อิทธิพลของสื่อ สื่อต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโทรทัศน์จัดเป็นแหล่งที่สำคัญของการเกิดเจตคติ งานวิจัยของ Caron (1979 อ้างอิงใน ศิราภรณ์ และคณะ, 2545) ได้แสดงให้เห็นว่าสื่อสามารถก่อให้เกิดเจตคติและเสริมแรงเจตคติที่มีอยู่เดิมแล้วได้ โดยทำการศึกษาชาวเอสกีโมที่ได้ดูโทรทัศน์เป็นครั้งแรกในชีวิต และให้ชมสารคดีเกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมอื่น เขาพบว่า เด็กดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในความเชื่อเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 อ้างอิงใน ณัฐพร ศรีสติ, 2548) ได้กล่าวถึงเจตคติว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (learning) ซึ่งเกิดจากแหล่งเจตคติต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (specific experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อเนื่องในสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้นตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication) การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดเจตคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากบุคคลอื่นได้

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (models) การเลือกเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดเจตคติขึ้นได้โดยขึ้นแรกเมื่อมีเหตุการณ์บางอย่าง บุคคลจะสังเกตว่าบุคคลอื่นปฏิบัติอย่างไร ขึ้นต่อไปบุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัติในรูปของเจตคติ

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (institutional factors) เจตคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

จุฑามาส ปิ่นมงคล (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดเจตคติได้ว่า

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลจะแสดงถึงความรู้สึกที่มีทางด้านดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด หรือมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องมือทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำไปในทำนองนั้นด้วย ดังนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำ

ของบุคคลได้ และจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำได้ต่าง ๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง ดังนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจึงจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่างๆ ต่อสาเหตุภายนอกด้วย

3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ถ้าแต่ละบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ดังนั้นการทราบเจตคติจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกในสังคม

4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข บุคคลสามารถมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไป ได้มาก การวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

3. ความลำเอียงระหว่างกลุ่ม

ความหมายของคำว่า "ลำเอียง" Kimble & Garnezy (1968 อ้างอิงใน สถิต วงศ์สุวรรณ, 2529) กล่าวว่า Prejudice มาจากคำว่า Pre-judgment

คำว่า อคติ (ลำเอียง) หรือ Prejudice หมายถึงการที่คนเรารู้สึกก่อนที่จะรู้เรื่องหรือรู้ความจริงต่างๆ ทั้งหมด ทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดได้

อคติ หรือ ความลำเอียง (Prejudice) เป็นภาวะทางจิตใจ ซึ่งมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติบางอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งทางบวก และทางลบ ความลำเอียงเป็นเจตคติภายใน (Internal) เป็นขบวนการรับรู้บุคคลที่เป็นไปตามการตัดสินใจล่วงหน้า เป็นการตัดสินใจก่อนจะทราบข้อมูลที่แท้จริง

ทิพย์นภา หวนสุริยา (2547) ได้เสนอความคิดว่า โดยทั่วไปมักจะพบว่ากลุ่มทางสังคมต่างๆ ถ้ายึดความเชื่อ เจตคติ และธรรมเนียมปฏิบัติต่อกันในกลุ่มตนที่เป็นไปในทางบวกมากกว่าต่อคนในกลุ่มอื่น ความไม่เท่าเทียมระหว่างกลุ่มนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น "ความลำเอียงระหว่างกลุ่ม" ซึ่งหมายถึงการเข้าข้างกลุ่มตน เห็นว่ากลุ่มตนดีกว่ากลุ่มอื่น ปัญญาทางสังคมที่มีต่อกลุ่มอื่นซึ่งมักจะเป็นไปในทางบวกน้อยกว่า และในบางกรณีก็อาจกลับกลายเป็นทางลบไปเสียเลย

Jones (1983 อ้างอิงใน ทิพย์นภา หวนสุริยา, 2547) ได้ให้ข้อเสนอว่า การจัดประเภททางสังคมอาจทำได้ด้วยเกณฑ์หลายอย่าง แต่การจัดประเภททางสังคมที่เป็นพื้นฐานที่สุดคือการแบ่งเป็น กลุ่มตน และ กลุ่มอื่น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเป็นสมาชิกกลุ่มใดแล้ว เขาจะเกิดความเชื่อว่าสมาชิกในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทที่ทำให้เกิดกลุ่มขึ้นมา

และเมื่อเกิดการแบ่งกลุ่มแล้ว บุคคลมักมองกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกในทางที่ดีกว่ากลุ่มอื่นที่เราไม่ได้เป็นสมาชิก เราเรียกปรากฏการณ์นี้ว่าความลำเอียงระหว่างกลุ่ม (intergroup bias) บุคคลมักจะให้รางวัลในกลุ่มตนมากกว่า ให้ความช่วยเหลือคนในกลุ่มตนมากกว่า และเชื่อว่าคนในกลุ่มตนมีคุณลักษณะทางบวกมากกว่าสมาชิกกลุ่มอื่น โดยผลของการลำเอียงเข้าข้างกลุ่มตนจะเข้มข้นและเห็นได้ชัดกว่าการแสดงอคติ หรือรังเกียจต่อกลุ่มอื่น

นอกจากนี้ Cadinu & Rothbart (1996 อ้างอิงใน ทิพย์นภา หวนสุริยา, 2547) ได้เสนอว่าการเกิดความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มของตนนั้นเกิดจากการได้รับอิทธิพลจากการที่บุคคลมองตนเองทางบวกแล้วแผ่ขยายไปยังกลุ่มที่ตนเข้าเป็นสมาชิก กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกับตนเอง (unit relationship) แล้ว ภาพในความคิดทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองก็จะแผ่ขยายไปยังกลุ่มนั้น ทำให้บุคคลประเมินกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกตามประสบการณ์ทางบวกที่มีต่ออัตลักษณ์ของตนเอง ดังนั้น แม้จะยังไม่เคยมีประสบการณ์กับกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกเลย บุคคลก็มีความพร้อมที่จะลำเอียงเข้าข้างกลุ่มได้ทันทีด้วยการเกี่ยวโยงกลุ่มเข้ากับตนเอง และขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะประเมินกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตนในทางลบหรือด้อยกว่ากลุ่มของตนด้วยการจำแนกแยกแยะ หรือเปรียบเทียบ

นอกจากนี้ ทางด้านมุมมองของทฤษฎีวิวัฒนาการก็สนับสนุนแนวความคิดนี้ด้วยเช่นกัน Kreb & Denton (1997 อ้างอิงใน ทิพย์นภา หวนสุริยา, 2547) ได้กล่าวว่า กลไกทางจิตของมนุษย์มีวิวัฒนาการไปในทิศทางที่มีแนวโน้มจะเกิดความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มตน เพราะความลำเอียงเช่นนี้จะช่วยให้อยู่รอด ด้วยกลไกการตอบแทนซึ่งกันและกัน (reciprocity) ถ้าเราประเมินและปฏิบัติต่อคนในกลุ่มของเราดี ก็ย่อมได้รับการประเมินและปฏิบัติที่ดีจากเขาตอบกลับมา ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่จิตใจของเราจะเชื่อมโยงกลุ่มตนเข้ากับคุณลักษณะทางบวกโดยอัตโนมัติ ซึ่งจะนำไปสู่ความลำเอียงระหว่างกลุ่ม แม้จะเป็นกลุ่มที่เรายังไม่รู้จัก ไม่ว่าการเข้ากลุ่มนั้นจะเป็นไปโดยการเลือก หรือการสุ่มก็ตาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจเจตคติของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยตนเอง
2. เพื่อสำรวจเจตคติของนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อสำรวจเจตคติของบุคคลในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. เปรียบเทียบความลำเอียงระหว่างกลุ่มในการประเมินเจตคติระหว่างนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร

คำจำกัดความของการวิจัย

1. บุคลากรในองค์กร หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ หมายถึง นิสิตและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งไม่ได้ศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เจตคติทางอ้อม หมายถึง ผลคุณระหว่างค่าความเชื่อและการประเมินความเชื่อที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. เจตคติทางตรง หมายถึง คำถามโดยสรุปว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
4. เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรรวมถึงนิสิตและนักศึกษาจากสถาบันอื่นๆที่มีต่อบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ทำให้ได้ทราบเจตคติของนิสิตจุฬาลงกรณ์ที่มีต่อบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยตนเอง
3. สามารถนำความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรต่างๆไปใช้ปรับปรุง ปลูกฝังค่านิยมให้บัณฑิตมีคุณภาพและคุณธรรมมากขึ้น

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. บุคลากรในองค์กร จำนวน 80 คน
 2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 80 คน
 3. นิสิตนักศึกษาจากสถาบันอื่นๆที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 80 คน
- รวมทั้งสิ้น 240 คน

ทั้งนี้การสำรวจกลุ่มตัวอย่างจะขอสำรวจเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นที่ตั้งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำให้ประชาชนในกรุงเทพมหานครรับรู้และรับทราบข้อมูลของมหาวิทยาลัยมากกว่าพื้นที่อื่นๆ และยังสะดวกในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสร้างมาตรวัด

ในขั้นตอนการสร้างมาตรวัดนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Ajzen and Fishbein (1980 อ้างถึงใน ธีระพร อูวรรณโณ, 2535) ดังนี้

1. กำหนดที่หมายของเจตคติ

ที่หมายของงานวิจัยนี้คือ

“เมื่อนึกถึงนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านคิดว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เป็นผู้ที่.....”

2. การกระตุ้นเจตคติจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทั้งที่ศึกษาอยู่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและ
ไม่ได้ศึกษาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามที่ว่า

“เมื่อนึกถึงนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านคิดว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เป็นผู้ที่.....”

โดยเว้นที่ว่างให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเป็นคำคุณศัพท์จำนวน 6 คำตอบ ดังภาพที่ 1

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนความรู้สึกของท่านมากที่สุดจากประโยคต่อไปนี้

“เมื่อนึกถึงนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านคิดว่า
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่.....”

1.

2.

3.

4.

5.

6.

ภาพที่ 1 ตัวอย่างฟอร์มการกระตุ้นเจตคติจากกลุ่มตัวอย่าง

หลังจากนั้นคัดเลือกคำคุณศัพท์จำนวน 20 คำโดยการเรียงคำคุณศัพท์ที่มีผู้ตอบใน
ความถี่สูงสุดไปถึงคำคุณศัพท์ที่มีผู้ตอบในความถี่ต่ำที่สุด จากนั้นทำการเลือกคำคุณศัพท์ที่มี
ความถี่สูงสุดจำนวน 20 คำ โดยตัดคำคุณศัพท์ที่มีความหมายคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน
เป็นข้อเดียวกัน รวมได้ 13 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยคำว่า

เรียบร้อย, หยิ่ง, ฟุ่มเฟือย, ซอบแข็งขัน, ไฮโซ, มีความคิดสร้างสรรค์, ขยัน, ไม่
อดทน, สะอาด, ฉลาด, สุขภาพ, มั่นใจในตัวเอง และคุณหนู

คำว่า “ไม่อดทน” ผู้วิจัยได้กลับคำเป็น “อดทน” เพื่อไม่ให้คำนั้นเป็นคำเชิงลบ และเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

นอกจากนั้นในคำว่า “ฉลาด” กลุ่มตัวอย่างได้ตอบว่า เก่ง ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมเป็นคำคุณศัพท์ข้อเดียวกัน โดยคัดเลือกคำว่า “ฉลาด” มาเป็นข้อคำถาม

และในคำว่า “ฟุ่มเฟือย” กลุ่มตัวอย่างได้ตอบว่า วัตถุนิยม และแบรณเนม ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมเป็นคำคุณศัพท์ข้อเดียวกัน โดยคัดเลือกคำว่า “ฟุ่มเฟือย” มาเป็นข้อคำถาม

และคำว่า “ไฮโซ” กลุ่มตัวอย่างได้ตอบว่า รวย ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมเป็นคำคุณศัพท์ข้อเดียวกัน โดยคัดเลือกคำว่า “ไฮโซ” มาเป็นข้อคำถาม

และในคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” กลุ่มตัวอย่างได้ตอบว่า Self ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมเป็นคำคุณศัพท์ข้อเดียวกัน โดยคัดเลือกคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” มาเป็นข้อคำถาม

และในคำว่า “ขยัน” กลุ่มตัวอย่างได้ตอบว่า เด็กเรียน และตั้งใจเรียน ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมเป็นคำคุณศัพท์ข้อเดียวกัน โดยคัดเลือกคำว่า “ขยัน” มาเป็นข้อคำถาม

4. การสร้างแบบสำรวจ

หลังจากนั้นจะนำคำคุณศัพท์ที่ได้ เรียงเป็นข้อๆ จากข้อ 1 ถึง 13 โดยไม่เรียงตามลำดับความถี่ที่ได้ โดยมีตารางการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างกำกับไว้ทุกข้อ และแต่ละข้อจะมีคะแนนตั้งแต่ -3 ถึง 3 โดยแต่ละข้อจะมีคำถามหลักเป็นคำถามเดียวทั้งหมดดังภาพที่ 2

โดยที่ ให้ 3 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้มากที่สุด

ให้ 2 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้ปานกลาง

ให้ 1 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้เล็กน้อย

ให้ 0 คะแนน เมื่อท่านตัดสินใจไม่ได้

ให้ -1 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้เล็กน้อย

ให้ -2 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้ปานกลาง

ให้ -3 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้มากที่สุด

**แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีต่อ
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

1. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "เรียบร้อย"

เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้

3 2 1 0 -1 -2 -3

2. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "หยิ่ง"

เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้

3 2 1 0 -1 -2 -3

3. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "พุ่มเฟิย"

เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้

3 2 1 0 -1 -2 -3

4. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "ชอบแข่งขัน"

เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้

3 2 1 0 -1 -2 -3

5. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "ไฮโซ"

เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้

3 2 1 0 -1 -2 -3

ภาพที่ 2 ตัวอย่างแบบสำรวจเจตคติ

ตอนที่ 3 แบบประเมินลักษณะคำคุณศัพท์

หลังจากที่กลุ่มตัวอย่างประเมินเจตคติผ่านคำคุณศัพท์แล้วนั้น จะให้กลุ่มตัวอย่างประเมินคำคุณศัพท์เหล่านั้นด้วยว่ามีความความหมายในทางที่ดีหรือเลว โดยนำคำคุณศัพท์ที่ได้เรียงตามแบบสำรวจ มาเรียงเป็นข้อๆ และในแต่ละข้อจะมีตารางการให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างกำกับไว้ ซึ่งแต่ละข้อจะมีคะแนนตั้งแต่ -3 ถึง 3 ดังภาพที่ 3

ตอนที่ 4 คำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยภาพรวม และคำถามที่นำมาใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์กับเจตคติทางอ้อมคือ ข้อที่ 1 ซึ่งเป็นเจตคติทางตรงเป็นการสรุปโดยภาพรวม โดยการถามกลุ่มตัวอย่างว่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสำรวจไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาของนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

1. แสดงข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ และอาชีพ โดยใช้ค่าความถี่หาจำนวนของผู้ตอบ
2. แสดงคะแนนความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ
3. แสดงคะแนนการประเมินความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ
4. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อ โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร
5. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความเชื่อ โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร
6. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อม โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร
7. แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเจตคติทางตรงโดยรวม โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร
8. แสดงผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ
 - แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวม โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร
 - แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติทางตรงและเจตคติทางอ้อม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlations)
9. สรุปผลการทดสอบทั้งหมด

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ และอาชีพ โดยใช้ค่าความถี่หาจำนวนของผู้ตอบ ตารางที่ 1 จำนวนความถี่ของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
นิสิตจุฬาฯ	32	48	80
นิสิต/นักศึกษาระดับอื่นๆ	40	40	80
บุคลากรในองค์กร	46	34	80
รวม	118	122	240

จากตารางที่ 1 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตจุฬาฯ จำนวน 80 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 32 คน และเพศหญิงจำนวน 48 คน มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต/นักศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 80 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 40 คน และเพศหญิงจำนวน 40 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์กรจำนวน 80 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 46 คน และเพศหญิงจำนวน 34 คน

ตอนที่ 2 แสดงคะแนนความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ

ความเชื่อ	คะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งตามอาชีพ			รวม
	นิสิตจุฬาฯ	นิสิต/นักศึกษา อื่นๆ	บุคลากรใน องค์กร	
1. เรียบร้อย	1.488	1.150	1.500	1.379
2. หยิ่ง	.900	1.113	.988	1.000
3. พุ่มเฟิ่อย	1.588	1.500	1.400	1.496
4. ชอบแข่งขัน	1.638	1.900	1.975	1.838
5. ไฮโซ	1.325	1.713	1.313	1.450
6. มีความคิดสร้างสรรค์	1.800	1.463	2.025	1.763
7. ขยัน	2.238	1.963	1.975	2.058
8. อดทน	1.075	.725	1.163	.988
9. สะอาด	1.725	1.450	1.425	1.533
10. ฉลาด	2.263	1.838	2.188	2.096
11. สุขภาพ	1.425	1.088	1.413	1.308
12. มั่นใจในตัวเอง	1.800	1.900	1.488	1.729
13. คุณหนู	1.488	1.650	1.613	1.583
คะแนนเฉลี่ย	1.596	1.496	1.574	1.555

จากตารางคะแนนเจตคติโดยเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดพบว่า คะแนนเจตคติโดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ "ฉลาด" มีคะแนนเฉลี่ย 2.096 คะแนน รองลงมาคือ "ขยัน" 2.058 คะแนน และ "ชอบแข่งขัน" 1.838 คะแนน, "มีความคิดสร้างสรรค์" 1.763 คะแนน, "มั่นใจในตัวเอง" 1.729 คะแนน, "คุณหนู" 1.583 คะแนน, "สะอาด" 1.533 คะแนน, "พุ่มเฟิ่อย" 1.496 คะแนน, "ไฮโซ" 1.450 คะแนน, "เรียบร้อย" 1.379 คะแนน, "สุขภาพ" 1.308 คะแนน, "หยิ่ง" 1.000 คะแนน และ "อดทน" .988 คะแนน ตามลำดับ

ตอนที่3 แสดงคะแนนการประเมินความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ
 ตารางที่3 แสดงคะแนนการประเมินความเชื่อ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต โดยแบ่งตามอาชีพ

การประเมินความเชื่อ	คะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งตามอาชีพ			รวม
	นิสิตจุฬาฯ	นิสิต/นักศึกษา อื่นๆ	บุคลากรใน องค์กร	
1. เรียบร้อย	2.113	2.075	1.938	2.042
2. หยิ่ง	-988	-1.025	-913	-975
3. ฟุ่มเฟือย	-775	-1.35	-1.00	-1.042
4. ชอบแข่งขัน	.563	.488	1.200	.750
5. ไฮโซ	-525	-513	-125	-388
6. มีความคิดสร้างสรรค์	2.475	2.263	2.450	2.396
7. ขยัน	2.588	2.363	2.363	2.438
8. อดทน	2.613	2.525	2.450	2.529
9. สะอาด	2.525	2.363	1.775	2.221
10. ฉลาด	2.450	2.150	2.313	2.304
11. สุขภาพ	2.550	2.450	2.400	2.467
12. มั่นใจในตัวเอง	1.913	1.738	1.475	1.708
13. คุณหนู	-200	-438	-100	-246
คะแนนเฉลี่ย	1.339	1.161	1.248	1.249

จากตารางการประเมินเจตคติโดยเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างโดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดพบว่า คะแนนเจตคติโดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ "อดทน" มีคะแนนเฉลี่ย 2.529 คะแนน รองลงมาคือ "สุขภาพ" 2.467 คะแนน และ "ขยัน" 2.438 คะแนน, "มีความคิดสร้างสรรค์" 2.396 คะแนน, "ฉลาด" 2.304 คะแนน, "สะอาด" 2.221 คะแนน, "เรียบร้อย" 2.042 คะแนน, "มั่นใจในตัวเอง" 1.708 คะแนน, "ชอบแข่งขัน" .750 คะแนน, "คุณหนู" -.246 คะแนน, "ไฮโซ" -.388 คะแนน, "หยิ่ง" -.975 คะแนน และ "ฟุ่มเฟือย" -1.042 คะแนน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อโดยการทดสอบ ONE-WAY ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 4.1 แสดงผลทดสอบ One-Way ANOVA

ความเชื่อ		Sum of Squares	df	F	Sig
เรียบร้อย	Between Groups	6.308	2	2.364	.096
	Within Groups	316.188	237		
	Total	322.496	239		
หยิ่ง	Between Groups	1.825	2	.503	.606
	Within Groups	430.175	237		
	Total	432.000	239		
พุ่มเฟิย	Between Groups	1.408	2	.595	.553
	Within Groups	280.588	237		
	Total	281.996	239		
ชอบแข่งขัน	Between Groups	5.025	2	2.145	.119
	Within Groups	277.638	237		
	Total	282.663	239		
ไฮโซ	Between Groups	8.275	2	2.909	.056
	Within Groups	337.125	237		
	Total	345.400	239		
มีความคิดสร้างสรรค์	Between Groups	12.825	2	7.427**	.001
	Within Groups	204.638	237		
	Total	217.463	239		
ขยัน	Between Groups	3.858	2	2.550	.080
	Within Groups	179.325	237		
	Total	183.183	239		
อดทน	Between Groups	8.575	2	2.372	.096
	Within Groups	428.388	237		
	Total	436.963	239		
สะอาด	Between Groups	4.433	2	2.291	.103
	Within Groups	229.300	237		
	Total	233.733	239		
ฉลาด	Between Groups	8.233	2	5.015**	.007
	Within Groups	194.562	237		
	Total	202.796	239		
สุขภาพ	Between Groups	5.858	2	2.762	.065
	Within Groups	251.325	237		
	Total	257.183	239		
มั่นใจใตตัวเอง	Between Groups	7.408	2	3.377*	.036
	Within Groups	259.988	237		
	Total	267.396	239		
คุณหนู	Between Groups	1.158	2	.453	.636
	Within Groups	303.175	237		
	Total	304.333	239		

จากตาราง ANOVA อธิบายได้ว่า ความเชื่อคำว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=7.427, p<.01$)

ความเชื่อคำว่า "ฉลาด" พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=5.015, p<.01$)

และความเชื่อคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.377, p<.05$)

หลังจากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้ ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : มีความคิดสร้างสรรค์

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		Sig.
		(I-J)	Std. Error	
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.3375(*)	.1469	.022
	บุคลากรในองค์กร	-.2250	.1469	.127
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-.3375(*)	.1469	.022
	บุคลากรในองค์กร	-.5625(***)	.1469	.000
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	.2250	.1469	.127
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.5625(***)	.1469	.000

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อคำว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" ของนิสิตจุฬายกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 และนิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .001 โดยที่นิสิตจุฬายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันว่า “มีความคิดสร้างสรรค์” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และบุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า “มีความคิดสร้างสรรค์” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆอีกด้วย

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า “ฉลาด” โดยใช้วิธี LSD

- Dependent Variable : ฉลาด

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.4250(**)	.1433	.003
	บุคลากรในองค์กร	.0750	.1433	.601
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.4250(**)	.1433	.003
	บุคลากรในองค์กร	-.3500(*)	.1433	.015
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.0750	.1433	.601
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.3500(*)	.1433	.015

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อคำว่า “ฉลาด” ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 และนิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันว่า “ฉลาด” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และบุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า “ฉลาด” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆอีกด้วย

ตารางที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความเชื่อคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : มั่นใจในตัวเอง

LSD

-(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.1000	.1656	.547
	บุคลากรในองค์กร	.3125	.1656	.060
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	.1000	.1656	.547
	บุคลากรในองค์กร	.4125(*)	.1656	.013
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	-.3125	.1656	.060
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.4125(*)	.1656	.013

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" นิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่นิสิต/นักศึกษาอื่นๆมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆมองนิสิตจุฬาย ว่า "มั่นใจในตัวเอง" มากกว่าบุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาย

ตอนที่ 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความเชื่อโดยการทดสอบ ONE-WAY ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 5.1 แสดงผลทดสอบ One-Way ANOVA

ประเมินความเชื่อ		Sum of Squares	df	F	Sig.
เรียบร้อย	Between Groups	1.358	2	.676	.510
	Within Groups	238.225	237		
	Total	239.583	239		
หยิง	Between Groups	.525	2	.123	.884
	Within Groups	505.325	237		
	Total	505.850	239		
พุ่มเพื่อย	Between Groups	13.433	2	2.852	.060
	Within Groups	558.150	237		
	Total	571.583	239		
ชอบแข่งขัน	Between Groups	24.525	2	5.671**	.004
	Within Groups	512.475	237		
	Total	537.000	239		
ไฮโซ	Between Groups	8.275	2	2.083	.127
	Within Groups	470.687	237		
	Total	478.962	239		
มีความคิดสร้างสรรค์	Between Groups	2.158	2	1.258	.286
	Within Groups	203.237	237		
	Total	205.396	239		
ขยัน	Between Groups	2.700	2	1.507	.224
	Within Groups	212.362	237		
	Total	215.062	239		
อดทน	Between Groups	1.058	2	.761	.468
	Within Groups	164.737	237		
	Total	165.796	239		
สะอาด	Between Groups	24.908	2	15.342***	.000
	Within Groups	192.388	237		
	Total	217.296	239		
ฉลาด	Between Groups	3.608	2	1.969	.142
	Within Groups	217.187	237		
	Total	220.796	239		
สุขภาพ	Between Groups	.933	2	.671	.512
	Within Groups	164.800	237		
	Total	165.733	239		
มั่นใจใส่ตัวเอง	Between Groups	7.758	2	4.108*	.018
	Within Groups	223.825	237		
	Total	231.583	239		
คุณหนู	Between Groups	4.808	2	1.332	.266
	Within Groups	427.687	237		
	Total	432.496	239		

จากตาราง ANOVA อธิบายได้ว่าการประเมินความเชื่อคำว่า “ชอบแข่งขัน” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=5.671, p<.01$)

การประเมินความเชื่อคำว่า “สะอาด” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=15.342, p<.001$)

และการประเมินความเชื่อคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=4.108, p<.05$)

หลังจากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้ ตารางที่ 5.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า “ชอบแข่งขัน” โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : ชอบแข่งขัน

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.0750	.2325	.747
	บุคลากรในองค์กร	-.6375(**)	.2325	.007
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-.0750	.2325	.747
	บุคลากรในองค์กร	-.7125(**)	.2325	.002
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	.6375(**)	.2325	.007
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.7125(**)	.2325	.002

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า “ชอบแข่งขัน” ของนิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กร และบุคลากรในองค์กรกับนิสิตจุฬายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงก่วนิสิตจุฬายและนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรประเมินค่าคุณศัพท์คำว่า “ชอบแข่งขัน” ในทางดีมากกว่านิสิตจุฬายและนิสิต/นักศึกษาอื่นๆประเมิน

ตารางที่ 5.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า "สะอาด" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : สะอาด

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.1625	.1425	.255
	บุคลากรในองค์กร	.7500(***)	.1425	.000
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.1625	.1425	.255
	บุคลากรในองค์กร	.5875(***)	.1425	.000
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.7500(***)	.1425	.000
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.5875(***)	.1425	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า "สะอาด" ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับบุคลากรในองค์กร และนิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรในองค์กร และนิสิต/นักศึกษาอื่นๆมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและนิสิต/นักศึกษาอื่นๆประเมินคำคุณศัพท์คำว่า "สะอาด" ในทางดีมากกว่าบุคลากรในองค์กรประเมิน

ตารางที่ 5.4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : มั่นใจในตัวเอง

LSD

-(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.1750	.1537	.256
	บุคลากรในองค์กร	.4375(**)	.1537	.005
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.1750	.1537	.256
	บุคลากรในองค์กร	.2625	.1537	.089
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.4375(**)	.1537	.005
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.2625	.1537	.089

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประเมินคำคุณศัพท์คำว่า "มั่นใจในตัวเอง" ในทางดีมากกว่าบุคลากรในองค์กรประเมิน

ตอนที่ 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยการทดสอบ ONE-WAY ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 6.1 แสดงผลทดสอบ one-way ANOVA

เจตคติทางอ้อม		Sum of Squares	df	F	Sig.
เรียบร้อย	Between Groups	20.008	2	1.113	.330
	Within Groups	2130.925	237		
	Total	2150.933	239		
เที่ยง	Between Groups	32.758	2	1.726	.180
	Within Groups	2249.038	237		
	Total	2281.796	239		
พุ่มเฟิย	Between Groups	79.558	2	3.592*	.029
	Within Groups	2624.425	237		
	Total	2703.983	239		
ชอบแข่งขัน	Between Groups	113.558	2	5.139**	.007
	Within Groups	2618.375	237		
	Total	2731.933	239		
ไฮโซ	Between Groups	55.975	2	3.189*	.043
	Within Groups	2079.987	237		
	Total	2135.962	239		
มีความคดสรางพรรค	Between Groups	143.725	2	7.918***	.000
	Within Groups	2150.875	237		
	Total	2294.600	239		
ขยัน	Between Groups	81.675	2	4.266*	.015
	Within Groups	2268.975	237		
	Total	2350.650	239		
อดทน	Between Groups	71.458	2	2.624	.075
	Within Groups	3227.437	237		
	Total	3298.896	239		
สะอาด	Between Groups	137.433	2	7.938***	.000
	Within Groups	2051.750	237		
	Total	2189.183	239		
ฉลาด	Between Groups	115.158	2	5.960**	.003
	Within Groups	2289.737	237		
	Total	2404.896	239		
สุขภาพ	Between Groups	65.508	2	3.784*	.024
	Within Groups	2051.425	237		
	Total	2116.933	239		
มั่นใจใตตัวเอง	Between Groups	60.325	2	3.734*	.025
	Within Groups	1914.325	237		
	Total	1974.650	239		
คุณหนู	Between Groups	63.700	2	4.042*	.019
	Within Groups	1867.463	237		
	Total	1931.163	239		

จากตาราง ANOVA อธิบายได้ว่า เจตคติทางอ้อมคำว่า “พุ่มเฟิ่อย” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.592, p<.05$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “ชอบแข่งขัน” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=5.139, p<.01$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “ไฮโซ” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.189, p<.05$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “มีความคิดสร้างสรรค์” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=7.918, p<.001$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “ขยัน” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=4.266, p<.05$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “สะอาด” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=7.938, p<.001$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “ฉลาด” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=5.960, p<.01$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “สุขภาพ” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.784, p<.05$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “มั่นใจในตัวเอง” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=3.734, p<.05$)

เจตคติทางอ้อมคำว่า “คุณหนู” พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=4.042, p<.05$)

หลังจากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 6.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "ฟุ่มเฟือย" ด้วยการใช่วิธี LSD

Dependent Variable : ฟุ่มเฟือย

- LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.91250	.52615	.084
	บุคลากรในองค์กร	-.47500	.52615	.368
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-.91250	.52615	.084
	บุคลากรในองค์กร	-1.38750(**)	.52615	.009
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	.47500	.52615	.368
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.38750(**)	.52615	.009

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "ฟุ่มเฟือย" ของนิสิต/นักศึกษาอื่นๆกับบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายว่า "ฟุ่มเฟือย" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ชอบแข่งขัน” ด้วยการใช้วิธี LSD

Dependent Variable : ชอบแข่งขัน

LSD

-(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.47500	.52555	.367
	บุคลากรในองค์กร	-1.16250(*)	.52555	.028
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-.47500	.52555	.367
	บุคลากรในองค์กร	-1.63750(**)	.52555	.002
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	1.16250(*)	.52555	.028
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.63750(**)	.52555	.002

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ชอบแข่งขัน” ของบุคลากรในองค์กรกับนิสิตจุฬายแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และบุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิตจุฬายและนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายว่า “ชอบแข่งขัน” มากกว่านิสิตจุฬายและนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "ไฮโซ" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : ไฮโซ

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.28750	.46841	.540
	บุคลากรในองค์กร	-.85000	.46841	.071
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-.28750	.46841	.540
	บุคลากรในองค์กร	-1.13750(*)	.46841	.016
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	.85000	.46841	.071
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.13750(*)	.46841	.016

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "ไฮโซ" ของบุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่น

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายว่า "ไฮโซ" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.5 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "มีความคิดสร้างสรรค์"
โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : มีความคิดสร้างสรรค์

LSD

- (I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.52500(**)	.47633	.002
	บุคลากรในองค์กร	-.21250	.47633	.656
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-1.52500(**)	.47633	.002
	บุคลากรในองค์กร	-1.73750(***)	.47633	.000
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	.21250	.47633	.656
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.73750(***)	.47633	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" ของนิสิตจุฬายกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 และบุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .001 โดยที่นิสิตจุฬายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬายมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายด้วยกันว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายว่า "มีความคิดสร้างสรรค์" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.6 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ขยัน” โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : ขยัน

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.23750(*)	.48923	.012
	บุคลากรในองค์กร	1.23750(*)	.48923	.012
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-1.23750(*)	.48923	.012
	บุคลากรในองค์กร	.00000	.48923	1.000
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	-1.23750(*)	.48923	.012
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.00000	.48923	1.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ขยัน” ของนิสิตจุฬาย กับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และนิสิตจุฬายกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่นิสิตจุฬายมีคะแนนเฉลี่ยสูงก่วานิสิต/นักศึกษาอื่นๆและบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬายมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬายด้วยกัน ว่า “ขยัน” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 6.7 แสดงการคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "สะอาด" ด้วยการใช้วิธี LSD

Dependent Variable : สะอาด

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		Sig.
		(I-J)	Std. Error	
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.02500(*)	.46522	.029
	บุคลากรในองค์กร	1.85000(***)	.46522	.000
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-1.02500(*)	.46522	.029
	บุคลากรในองค์กร	.82500	.46522	.077
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-1.85000(***)	.46522	.000
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.82500	.46522	.077

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "สะอาด" ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆและบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันว่า "สะอาด" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 6.8 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ฉลาด” โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : ฉลาด

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาฯ	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.66250(**)	.49146	.001
	บุคลากรในองค์กร	.53750	.49146	.275
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาฯ	-1.66250(**)	.49146	.001
	บุคลากรในองค์กร	-1.12500(*)	.49146	.023
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาฯ	-.53750	.49146	.275
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.12500(*)	.49146	.023

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “ฉลาด” ของนิสิตจุฬาฯ กับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 และบุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่นิสิตจุฬาฯมีคะแนนเฉลี่ยสูงกกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาฯมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาฯด้วยกันว่า “ฉลาด” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาฯ ว่า “ฉลาด” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.9 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "สุขภาพ" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : สุขภาพ

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.26250(**)	.46518	.007
	บุคลากรในองค์กร	.45000	.46518	.334
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-1.26250(**)	.46518	.007
	บุคลากรในองค์กร	-.81250	.46518	.082
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.45000	.46518	.334
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.81250	.46518	.082

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "สุขภาพ" ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันว่า "สุขภาพ" มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตารางที่ 6.10 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : มั่นใจในตัวเอง

LSD

-(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.53750	.44937	.233
	บุคลากรในองค์กร	1.22500(**)	.44937	.007
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.53750	.44937	.233
	บุคลากรในองค์กร	.68750	.44937	.127
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-1.22500(**)	.44937	.007
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	-.68750	.44937	.127

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า "มั่นใจในตัวเอง" ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันว่า "มั่นใจในตัวเอง" มากกว่าบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 6.11 แสดงการคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “คุณหนู” โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : คุณหนู

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.47500	.44384	.286
	บุคลากรในองค์กร	-.77500	.44384	.082
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	-.47500	.44384	.286
	บุคลากรในองค์กร	-1.25000(**)	.44384	.005
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	.77500	.44384	.082
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	1.25000(**)	.44384	.005

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมคำว่า “คุณหนู” บุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า “คุณหนู” มากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

ตอนที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเจตคติทางตรงโดยรวม โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 7.1 แสดงผลทดสอบ ANOVA

เจตคติทางตรงโดยรวม

	Sum of Squares	df	F	Sig.
Between Groups	30.108	2	7.636**	.001
Within Groups	467.225	237		
Total	497.333	239		

จากตาราง ANOVA อธิบายได้ว่าเจตคติทางตรงโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=7.636, p<.01$)

หลังจากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบเจตคติทางตรงโดยรวมของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 7.2 แสดงการเปรียบเทียบเจตคติทางตรงโดยรวม โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : เจตคติทางตรงโดยรวม

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬฯ	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.8625(***)	.2220	.000
	บุคลากรในองค์กร	.5125(*)	.2220	.022
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬฯ	-.8625(***)	.2220	.000
	บุคลากรในองค์กร	-.3500	.2220	.116
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬฯ	-.5125(*)	.2220	.022
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	.3500	.2220	.116

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในเจตคติทางตรงของนิสิตจุฬากับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .001 และบุคลากรในองค์กรกับนิสิตจุฬาก็แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่นิสิตจุฬามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬามีเจตคติโดยภาพรวมที่มีต่อนิสิตจุฬามากกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ และบุคลากรในองค์กร ในขณะที่นิสิต/นักศึกษาอื่นๆและบุคลากรในองค์กรมีเจตคติโดยภาพรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 8 ผลการวิจัยในส่วนนี้จะนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง "การสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" ซึ่งสามารถแยกพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวม โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (LSD) ระหว่าง 3 กลุ่มคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 8.1 แสดงผลทดสอบ ANOVA

ค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวม

	Sum of Squares	df	F	Sig.
Between Groups	30.108	2	9.257***	.000
Within Groups	467.225	237		
Total	497.333	239		

จากตาราง ANOVA อธิบายได้ว่าค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวมของทั้ง 3 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=9.257, p<.001$)

ตารางที่ 8.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมโดยรวม โดยใช้วิธี LSD

Dependent Variable : เจตคติทางอ้อมโดยรวม

LSD

(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	Mean Difference		Sig.
		(I-J)	Std. Error	
		Lower Bound	Upper Bound	Lower Bound
นิสิตจุฬาย	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	11.92500(***)	2.97691	.000
	บุคลากรในองค์กร	1.91250	2.97691	.521
นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	นิสิตจุฬาย	-11.92500(***)	2.97691	.000
	บุคลากรในองค์กร	-10.01250(**)	2.97691	.001
บุคลากรในองค์กร	นิสิตจุฬาย	-1.91250	2.97691	.521
	นิสิต/นักศึกษาอื่นๆ	10.01250(**)	2.97691	.001

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

สมมติฐานข้อที่ 1 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในเจตคติทางอ้อมโดยรวมของนิสิตจุฬากับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยที่นิสิตจุฬามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 2 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง อธิบายได้ว่า นิสิตจุฬากับบุคลากรในองค์กร มีเจตคติทางอ้อมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคลากรในองค์กรจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน **ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

จากตาราง อธิบายได้ว่า ในเจตคติทางอ้อมโดยรวมของบุคลากรในองค์กรกับนิสิต/นักศึกษาอื่นๆแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ

สรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน **ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

ส่วนที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติทางตรงและเจตคติทางอ้อม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตารางที่ 8.3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติทางตรงและเจตคติทางอ้อม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์

		เจตคติทางตรง	เจตคติทางอ้อม
เจตคติทางตรง	Pearson Correlation	1	.422(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
N		240	240

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานข้อที่ 4 เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 3 พบว่า เจตคติทางตรงกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.422, p<.01$)

สรุปได้ว่า เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด

ตารางที่9.1 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD

ความเชื่อ	ผลการทดสอบ	
	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
1. เรียบร้อย		✓
2. หยิง		✓
3. ฟุ่มเฟือย		✓
4. ชอบแข่งขัน		✓
5. ไฮโซ		✓
6. มีความคิดสร้างสรรค์	จุฬฯ > สถาบันอื่นๆ บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = บุคลากร	
7. ขยัน		✓
8. อดทน		✓
9. สะอาด	จุฬฯ > สถาบันอื่นๆ บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = บุคลากร	
10. ฉลาด		✓
11. สุขภาพ		✓
12. มั่นใจในตัวเอง	สถาบันอื่นๆ > บุคลากร จุฬฯ = สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = บุคลากร	
13. คุณหนู		✓

ตารางที่ 9.2 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความเชื่อของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD

การประเมินความเชื่อ	ผลการทดสอบ	
	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
1. เรียบร้อย		✓
2. หยิง		✓
3. ฟุ่มเฟือย		✓
4. ชอบแข่งขัน	บุคลากร > สถาบันอื่น บุคลากร > จุฬาลงกรณ์ จุฬาลงกรณ์ = สถาบันอื่นๆ	
5. ไฮโซ		✓
6. มีความคิดสร้างสรรค์		✓
7. ขยัน		✓
8. อดทน		✓
9. สะอาด	จุฬาลงกรณ์ > บุคลากร สถาบันอื่นๆ > บุคลากร จุฬาลงกรณ์ = สถาบันอื่นๆ	
10. ฉลาด		✓
11. สุขภาพ		✓
12. มั่นใจในตัวเอง	จุฬาลงกรณ์ > บุคลากร จุฬาลงกรณ์ = สถาบันอื่นๆ บุคลากร = สถาบันอื่นๆ	
13. คุณหนู		✓

ตารางที่ 9.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติทางอ้อมของหลายๆคู่โดยใช้วิธี LSD

เจตคติทางอ้อม	ผลการทดสอบ	
	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
1. เรียบร้อย		✓
2. หยิ่ง		✓
3. ฟุ่มเฟือย	บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = บุคลากร	
4. ซอบแข็งขัน	บุคลากร > จุฬาฯ บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = สถาบันอื่นๆ	
5. ไฮโซ	บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = บุคลากร	
6. มีความคิดสร้างสรรค์	จุฬาฯ > สถาบันอื่นๆ บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = บุคลากร	
7. ขยัน	จุฬาฯ > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ > บุคลากร บุคลากร = สถาบันอื่นๆ	
8. อดทน		✓
9. สะอาด	จุฬาฯ > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ > บุคลากร บุคลากร = สถาบันอื่นๆ	
10. ฉลาด	จุฬาฯ > สถาบันอื่นๆ จุฬาฯ = บุคลากร บุคลากร > สถาบันอื่นๆ	

เจตคติทางอ้อม	ผลการทดสอบ	
	แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
11. สุภาพ	จุฬฯ > สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = บุคลากร บุคลากร = สถาบันอื่นๆ	
12. มั่นใจในตัวเอง	จุฬฯ > บุคลากร บุคลากร = สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = สถาบันอื่นๆ	
13. คุณหนู	บุคลากร > สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = สถาบันอื่นๆ จุฬฯ = บุคลากร	

ตารางที่ 9.4 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบ	
	ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	ไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	✓	
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน		บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยที่บุคลากรในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านิสิต/นักศึกษาอื่นๆ
4. เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง	✓	

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบทที่ 3 ของการสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิต - นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่า นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 2 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 4 ที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมมติฐานข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ระดับนัยสำคัญ .001 หมายความว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเองดีกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ ซึ่งสามารถอภิปรายโดยใช้ทฤษฎีความลำเอียงในการรับรู้ได้ดังนี้

อริสโตเติลกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการการรวมกลุ่มกัน ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมนี้ก็เพื่อผลประโยชน์บางอย่างร่วมกัน เมื่อคนหลายๆคน

มาอยู่ร่วมกันจึงมีกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน นอกจากการรวมกลุ่มนี้ยังมีการสร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันอีกด้วย

Jones (1983 อ้างอิงใน ทิพย์นภา หวนสุริยา, 2547) ได้ให้ข้อเสนอว่า การจัดประเภททางสังคมอาจทำได้ด้วยเกณฑ์หลายอย่าง แต่การจัดประเภททางสังคมที่เป็นพื้นฐานที่สุดคือการแบ่งเป็น กลุ่มตน และ กลุ่มอื่น เมื่อบุคคลรู้ว่าตนเป็นสมาชิกกลุ่มใดแล้ว เขาจะเกิดความเชื่อว่าสมาชิกในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องอื่นๆนอกเหนือจากเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทที่ทำให้เกิดกลุ่มขึ้นมา

และเมื่อเกิดการแบ่งกลุ่มแล้ว บุคคลมักมองกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกในทางที่ดีกว่ากลุ่มอื่นที่เราไม่ได้เป็นสมาชิก เราเรียกปรากฏการณ์นี้ว่าความลำเอียงระหว่างกลุ่ม (intergroup bias) บุคคลมักจะให้รางวัลในกลุ่มตนมากกว่า ให้ความช่วยเหลือคนในกลุ่มตนมากกว่า และเชื่อว่าคนในกลุ่มตนมีคุณลักษณะทางบวกมากกว่าสมาชิกกลุ่มอื่น โดยผลของการลำเอียงเข้าข้างกลุ่มตนจะเข้มข้นและเห็นได้ชัดกว่าการแสดงอคติ หรือรังเกียจต่อกลุ่มอื่น

นอกจากนี้ก็สามารถอธิบายโดยหลักการของภาพในความคิดของ Kenneth E. Boulding (1975 อ้างอิงใน พาฝัน สิทธิสงวน, 2543) ที่กล่าวว่า การเกิดภาพในความคิดของบุคคลๆหนึ่ง จะมีองค์ประกอบ 4 อย่างประกอบกัน ซึ่งมี 1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้ (Perceptual Component) 2. องค์ประกอบเชิงการกระทำ (Conative Component) 3. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) 4. องค์ประกอบเชิงความรู้ (Cognitive Component) แต่ตามสมมติฐานข้อที่ 1 นี้ อาจจะเน้นไปทางด้าน องค์ประกอบเชิงการรับรู้ ซึ่งอธิบายไว้ว่า การรับรู้เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้จากการสังเกตโดยตรง สิ่งที่ถูกสังเกตนั้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การรับรู้ หรือมีสิ่งที่ถูกรับรู้นั่นเอง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สถานที่ เหตุการณ์ ความคิด หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ เราจะได้ภาพของสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการรับรู้

สรุปได้ว่าการที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเองดีกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ ได้รับอิทธิพลจากการที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกิดการรับรู้จากประสบการณ์ตรง และการที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกิดความลำเอียงระหว่างกลุ่มนั่นเอง

สมมติฐานข้อที่ 2 นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเอง ซึ่งสามารถอธิบายโดยใช้ทฤษฎีเจตคติได้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 อ้างอิงใน ณัฐพร ศรีสติ, 2548) ได้กล่าวว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (learning) ซึ่งเกิดจากแหล่งเจตคติต่างๆที่สำคัญ เช่น ประสบการณ์เฉพาะอย่าง การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และการที่บุคลากรในองค์กรมีเจตคติต่อภาพในความคิดไม่ต่างจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเองอาจเนื่องมาจากการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เพราะการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจะทำให้เกิดเจตคติจากการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีเพื่อนในองค์กรที่เคยศึกษาอยู่ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็อาจจะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากเพื่อนร่วมงานจนเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดผลลวงขั้นทั่วไป (halo effect) ต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปได้ เป็นต้น

นอกจากนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารก็ยังมีผลต่อการประเมินเจตคติอีกด้วย เพราะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงมาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิชาการ จึงทำให้ส่งผลต่อการประเมินเจตคติของบุคลากรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และยังเห็นได้อีกว่านักเรียนที่เรียนดีก็ยังคงศึกษาต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งคาดการณ์ได้ว่าถ้านักเรียนเหล่านี้ เข้าศึกษาต่อที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถดี จึงส่งผลต่อการประเมินด้วยเช่นกัน

จากที่บุคคลที่มีชื่อเสียงในสังคม ไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือนักวิชาการ ก็ยังสำเร็จการศึกษามาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประเมินนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในทิศทางดี

รวมไปถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์กรนั้นอาจจะเคยเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาก่อน จึงทำให้ผลการสำรวจในครั้งนี้ บุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเอง นั่นเอง

สมมติฐานข้อที่3 บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยที่บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ ซึ่งสามารถอธิบายโดยใช้หลักการและเหตุผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่3 นี้ มีพื้นฐานมาจากสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ที่ว่าคนที่อยู่นอกกลุ่มน่าจะมีเจตคติทางอ้อมที่ต่างจากคนในกลุ่มมีต่อตัวเอง ซึ่งผลการวิจัยกลับพบว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างจากที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเอง และกลับพบว่าบุคลากรในองค์กรมองนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากที่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมองตัวเอง นั่นอาจมีสาเหตุหลักดังนี้

ประการแรก เกิดความลำเอียงในการรับรู้ และเกิดความลำเอียงระหว่างกลุ่มอีกด้วย โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ มีการเปรียบเทียบกลุ่มตนกับกลุ่มนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มนิสิต/นักศึกษาเช่นเดียวกัน สามารถเปรียบเทียบกันได้ ส่งผลให้เกิดการเข้าข้างกลุ่มตน บุคคลก็มีความพร้อมที่จะลำเอียงเข้าข้างกลุ่มได้ทันที ด้วยการเกี่ยวข้องกลุ่มเข้ากับตนเอง และขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะประเมินกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตนในทางลบหรือด้อยกว่ากลุ่มของตนด้วยการจำแนกแยกแยะ หรือเปรียบเทียบ ต่างนั้นส่งผลให้นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ มีการประเมินที่ต่างไปจากบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรไม่จำเป็นจะต้องมีการเปรียบเทียบ และไม่จำเป็นต้องประเมินโดยอาศัยการลำเอียงในการรับรู้ เพราะกลุ่มบุคลากรในองค์กร กับกลุ่มนิสิต/นักศึกษา ไม่ได้เป็นกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน จะเห็นว่าบุคลากรในองค์กรเป็นกลุ่มคนทำงานแล้ว ซึ่งแตกต่างจากนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มนิสิต/นักศึกษาเหมือนกับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั่นเอง

ประการที่สอง ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเกิดจากการรวมตัวกันจากหลายสถาบันการศึกษา และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็มีจำนวนไม่น้อย ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงมีโอกาสได้เรียนรู้หรือทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานที่เคยศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จนเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดการประเมินแบบผลลวงขั้นทั่วไป (halo effect) ต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปได้ แต่ในทางกลับกัน นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆมีโอกาสที่จะพบปะหรือทำความรู้จักกับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้น้อย เนื่องด้วยนิสิต/ศึกษาน่าจะอยู่และคลุกคลีอยู่กับการเรียนและสังคมเพื่อนในมหาวิทยาลัยของตนมากกว่า ดังนั้นในการประเมินจึงต้องอาศัยกลไกทางการรับรู้และเจตคติ เช่น

การใช้ภาพในความคิดเพื่อพิจารณาในการตอบแบบสำรวจ หรือการใช้หลักการความใกล้ชิด (Proximity) และความเหมือน (Similarity) ที่ว่าคนที่อยู่ใกล้กันหรือเหมือนกันมักจะเป็นพวกเดียวกัน และมีลักษณะคล้ายๆกัน มาใช้ในการประเมินได้ ยกตัวอย่างเช่น เจอคนที่ศึกษาอยู่ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พุดจาสุภาพเรียบร้อย ก็เหมารวมว่านิสิตจุฬาลงกรณ์เป็นผู้ที่พุดจาสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

สมมติฐานข้อที่ 4 เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าเจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง ($r = .422, p < .01$)

ในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในเรื่องเจตคติทางอ้อมซึ่งเป็นการสำรวจเกี่ยวกับภาพในความคิดโดยการเสนอคำคุณศัพท์ต่างๆ และเจตคติทางตรงซึ่งเป็นการสอบถามอย่างตรงไปตรงมาว่า โดยสรุปแล้วท่านคิดว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดีหรือเลว โดยมีช่วงคะแนนต่างๆ ก็พบว่ามีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการสำรวจเจตคติทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงจันทร์ อุ่นเรือน (2536 อ้างอิงใน แหวนไพลิน เย็นสุข, 2538) ที่ได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดการกระทำด้วยเหตุผล โดยเขาได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2536 ของโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 1,145 คน ผลได้ว่า สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดเจตคติทางตรงและทางอ้อมมีค่า .63 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติ ตามแนวการวัดเจตคติของ Ajzen & Fishbein (1980 อ้างอิงใน แหวนไพลิน เย็นสุข, 2538) มีมาก ซึ่งผลการวิจัยมักจะรายงานในรูปแบบที่คล้ายๆกันคือ จะนิยมรายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ก็พบค่าสหสัมพันธ์ตามแนวทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลเช่นกัน คือได้ผลว่า สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดเจตคติทางตรงและทางอ้อมมีค่า .422 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าค่าสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมีน้อย เนื่องจากข้อคำถามเจตคติทางตรงมีเพียงข้อเดียว ค่าสหสัมพันธ์ที่ออกมาจึงน้อย ดังนั้นถ้าข้อคำถามเจตคติทางตรงมีมากกว่านี้ ก็จะทำให้ได้ค่าสหสัมพันธ์ที่สูงขึ้น และมีความแม่นยำมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจเจตคติของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้วยกันเอง
2. เพื่อสำรวจเจตคติของนิสิต/นักศึกษาศาสนาอื่น ๆ ที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. เปรียบเทียบความลำเอียงระหว่างกลุ่มในการประเมินเจตคติระหว่างนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาศาสนาอื่น ๆ และบุคลากรในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่านิสิต/นักศึกษาศาสนาอื่น ๆ ที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาศาสนาอื่น ๆ จะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
4. เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

5. บุคลากรในองค์กร จำนวน 80 คน
 6. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 80 คน
 7. นิสิต/นักศึกษาศาสนาอื่น ๆ ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 80 คน
- รวมทั้งสิ้น 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. แบบประเมินลักษณะคำคุณศัพท์
4. แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไปที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมคำคุณศัพท์เพื่อใช้ในการทำแบบสำรวจจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่น และบุคลากรในองค์กร จำนวน 30 คน
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 80 คน นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นจำนวน 80 คน และบุคลากรในองค์กรจำนวน 80 รวมทั้งสิ้น 240 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติ Correlations

ผลการวิจัย

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและบุคลากรในองค์กรจะมีเจตคติทางอ้อมโดยรวมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรและนิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆจะมีเจตคติทางอ้อมที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรในองค์กรมีเจตคติทางอ้อมมากกว่านิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ
4. เจตคติทางตรงของกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติทางอ้อมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะสำรวจกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่านี้ไม่ว่าจะเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเอง นิสิต/นักศึกษาสถาบันอื่นๆ หรือบุคลากรในองค์กร และควรมีกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านอายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ ภูมิภาค ฯลฯ เป็นต้น จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแม่นยำมากขึ้น
2. เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสำรวจเฉพาะที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เท่านั้น ดังนั้นจึงควรที่จะเก็บกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่แตกต่างและมีความหลากหลายมากกว่านี้ เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น
3. ทำการสำรวจว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในองค์กรเคยศึกษาและเคยเป็นนิสิตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาก่อนหรือไม่ เพราะการที่บุคลากรที่เคยศึกษาและเคยเป็นนิสิตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาก่อนอาจจะส่งผลต่อการวิจัยได้
4. ในขั้นตอนของการสร้างมาตรานั้น ควรจะเก็บกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่านี้ และควรมีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างด้วย เพื่อให้เกิดความตรงและความน่าเชื่อถือของมาตรที่จะใช้ในครั้งต่อไป

รายการอ้างอิง

- กรกนก วิโรจน์ศรีกุล. (2546) ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสายตาประชาชนเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จุฑามาส ปิ่นมงคล. (2547). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่อการบริโภคอวัยวะของผู้ที่มา บริจาคโลหิต ณ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิพย์นภา หวนสุริยา. (2547). อิทธิพลของกลุ่มที่มีองค์ประกอบความเป็นกลุ่มน้อยที่สุดต่อความ ลำเอียงระหว่างกลุ่มที่วัดโดยตรงและโดยนัยและการประเมินคุณภาพผลงานของสมาชิกกลุ่ม ตนและกลุ่มอื่นในผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร ศรีสติ. (2548). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขโมยคัดลอกผลงานของ ผู้อื่นมาเป็นของตนเองผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการของนิสิตนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวารสารสนเทศ ภาควิชาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทศพล รัตนภากร. (2546). ผลการอภิปรายกลุ่มและการกระจายข้อมูลต่อภาพในความคิด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ บุญญาลงกรณ์. (2547). เจตคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อวิชาพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ธีระพร อุวรรณโณ. (2535). *เจตคติ การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครู
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผกามาศ อุ่นสำราญ. (2546). *อิทธิพลของ "ความผอมแห่งอุดมคติ" ในงานโฆษณาที่เป็น
ภาพลักษณ์แบบเหมารวมของความดึงดูดใจทางกายภาพต่อรูปแบบพฤติกรรมการบริโภคของ
ผู้หญิง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณา ภาควิชาการ
ประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พาฝัน สิทธิสงวน. (2543). *ภาพลักษณ์ตำรวจที่น่าเสนอทางหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทย.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ
ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- วาสนา พุทธิพงษ์ศิริ. (2544). *การเปิดรับข่าวสาร ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง และความพึง
พอใจ ของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการติดต่อสื่อสาร และการให้บริการของ
สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร; ห้างหุ้นส่วนจำกัด บำรุงสาส์น.
- สุรียา เสนานุรักษ์. (2547). *ภาพลักษณ์ของตำรวจจราจรในเขตสถานีตำรวจนครบาลยานนาวาใน
ความคิดเห็นของชาวยานนาวา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
สังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริรงค์ ทับสายทอง, พรรณระพี สุทธิวรรณ, ชูพงศ์ ปัญจมะวัต, และ เรวดี วัฒนทกโกศล. (2545).
*การสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อวิชาเลือก
ทางจิตวิทยา*. รายงานการวิจัย คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แหวนไพลิน เย็นสุข. (2538). การพัฒนาแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์โดยใช้
ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
วิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อรรถัย ชื่นมนุษย์. (2516). จิตวิทยาอคติ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนความรู้สึกของท่านมากที่สุดจากประโยคต่อไปนี้

“เมื่อนึกถึงนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านคิดว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เป็นผู้ที่.....”

1.

2.

3.

4.

5.

6.

ภาคผนวก ข

แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (A Survey of Attitude of Personnels in Organizations and Undergraduate Students Toward Chulalongkorn University Students)

แบบสำรวจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติของบุคลากรในองค์กรและนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำโครงการทางจิตวิทยา ของน.ส.ชลธิชา ดาษศิริฎร รหัสนิสิต 4737416438 คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะผู้จัดทำใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามข้อมูลนี้ให้ครบทุกข้อ และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด เป็นเพียงการสอบถามเจตคติของท่านเท่านั้น

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี
 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี
 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท
 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก
4. อาชีพ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 นิสิตนักศึกษาสถาบันอื่นๆ
 บุคลากรในองค์กร

---ในกรณีที่ท่านไม่ได้เป็นนิสิตจุฬฯ ท่านรู้จักบุคคลที่เรียนหรือเคยเรียนอยู่ที่จุฬฯหรือไม่---

- รู้จัก ไม่รู้จัก

ตอนที่2 แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

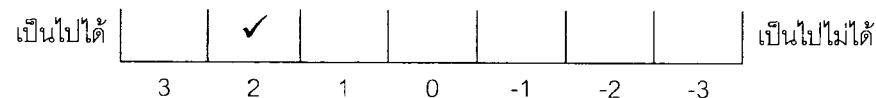
คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนลงมือทำ

แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อให้อ่านแต่ละข้ออย่างระมัดระวังและทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะมีคะแนนตั้งแต่ -3 ถึง 3 มี 0 เป็นจุดกลาง

- โดยที่ ให้ 3 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้มากที่สุด
 ให้ 2 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้ปานกลาง
 ให้ 1 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปได้เล็กน้อย
 ให้ 0 คะแนน เมื่อท่านตัดสินใจไม่ได้
 ให้ -1 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้เล็กน้อย
 ให้ -2 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้ปานกลาง
 ให้ -3 คะแนน เมื่อท่านคิดว่าเป็นไปไม่ได้มากที่สุด

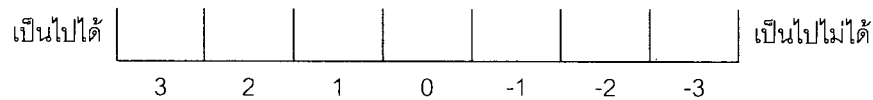
ตัวอย่างเช่น

1. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "เรียบร้อย"

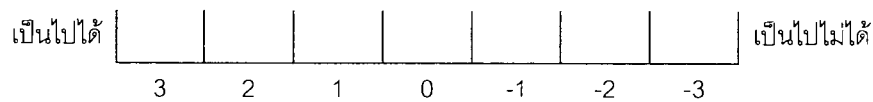


**ตอนที่2 แบบสำรวจเจตคติของบุคลากรในองค์กร และนิสิตนักศึกษา
ระดับอุดมศึกษาที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

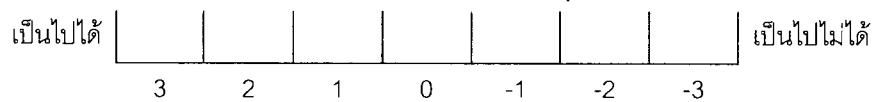
1. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“เรียบร้อย”**



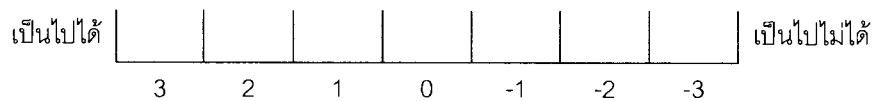
2. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“หยิ่ง”**



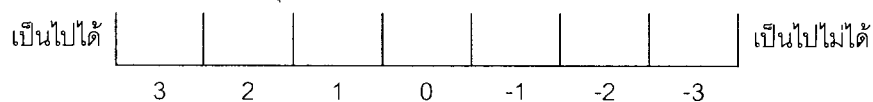
3. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“พุ่มเฟิย”**



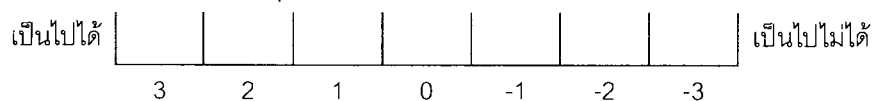
4. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“ชอบแข่งขัน”**



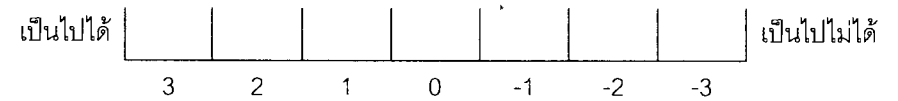
5. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“ไฮโซ”**



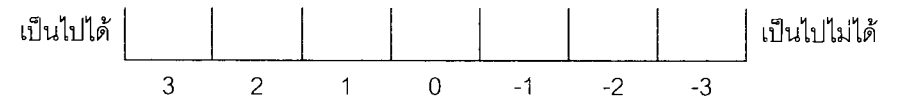
6. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“มีความคิดสร้างสรรค์”**



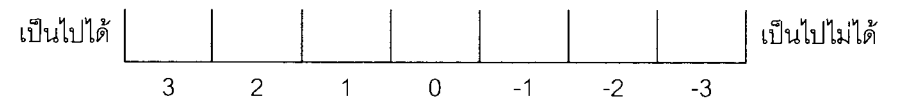
7. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“ขยัน”**



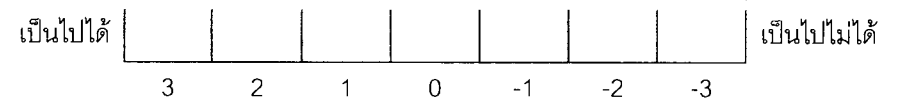
8. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“อดทน”**



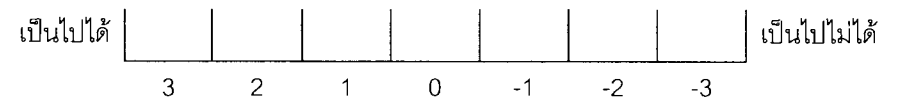
9. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“สะอาด”**



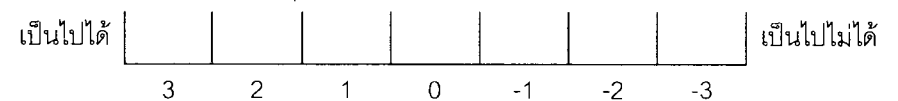
10. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“ฉลาด”**



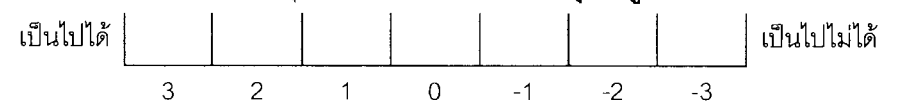
11. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“สุภาพ”**



12. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“มั่นใจในตัวเอง”**



13. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย **“คุณหนู”**



ตอนที่ 3 แบบประเมินลักษณะคำคุณศัพท์

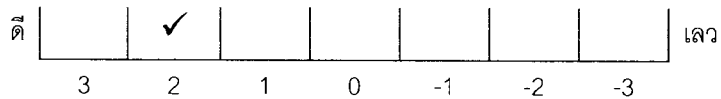
คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนลงมือทำ

แบบประเมินลักษณะคำคุณศัพท์ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อให้อ่านแต่ละข้ออย่างระมัดระวังและทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะมีคะแนนตั้งแต่ -3 ถึง 3 มี 0 เป็นจุดกลาง

โดยที่	ให้ 3 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด
	ให้ 2 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าดีปานกลาง
	ให้ 1 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าดีเล็กน้อย
	ให้ 0 คะแนน	เมื่อท่านตัดสินใจไม่ได้
	ให้ -1 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าเลวเล็กน้อย
	ให้ -2 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าเลวปานกลาง
	ให้ -3 คะแนน	เมื่อท่านคิดว่าเลวที่สุด

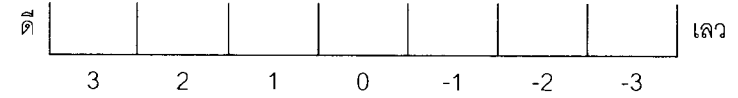
ตัวอย่างเช่น

1. สำหรับท่านแล้ว "เรียบร้อย" เป็นสิ่งที่

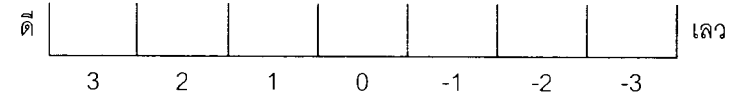


ตอนที่ 3 แบบประเมินลักษณะคำคุณศัพท์

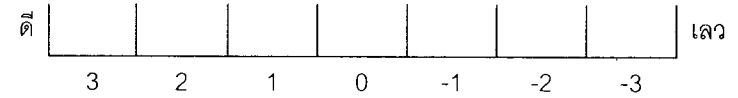
1. สำหรับท่านแล้ว "เรียบร้อย" เป็นสิ่งที่



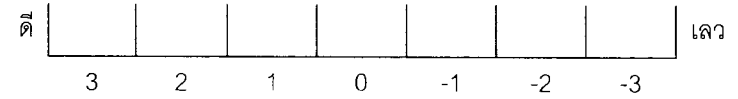
2. สำหรับท่านแล้ว "หยิ่ง" เป็นสิ่งที่



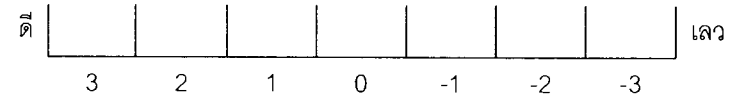
3. สำหรับท่านแล้ว "พุ่มเฟิวย" เป็นสิ่งที่



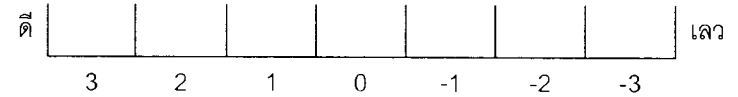
4. สำหรับท่านแล้ว "ชอบแข่งขัน" เป็นสิ่งที่



5. สำหรับท่านแล้ว "ไฮโซ" เป็นสิ่งที่



6. สำหรับท่านแล้ว "มีความคิดสร้างสรรค์" เป็นสิ่งที่



7. สำหรับท่านแล้ว "ขยัน" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

8. สำหรับท่านแล้ว "อดทน" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

9. สำหรับท่านแล้ว "สะอาด" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

10. สำหรับท่านแล้ว "ฉลาด" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

11. สำหรับท่านแล้ว "สุภาพ" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

12. สำหรับท่านแล้ว "มั่นใจในตัวเอง" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

13. สำหรับท่านแล้ว "คุณหนู" เป็นสิ่งที่

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ในความคิดของท่าน นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "....."

ดี

--	--	--	--	--	--	--

 เลว

3 2 1 0 -1 -2 -3

2. โดยรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากเพียงใด

พึงพอใจ

--	--	--	--	--	--	--

 ไม่พึงพอใจ

3 2 1 0 -1 -2 -3

3. ถ้าท่านมีบุตรหลาน ท่านต้องการให้บุตรหลานของท่านศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากเพียงใด

ต้องการ

--	--	--	--	--	--	--

 ไม่ต้องการ

3 2 1 0 -1 -2 -3

4. ความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ท่านมีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณผู้ร่วมตอบแบบสำรวจทุกท่านค่ะ

ภาคผนวก ค

แสดงผลความคิดเห็นเพิ่มเติมที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับที่	ความคิดเห็น
17.	โดดเด่นและแตกต่างอย่างสิ้นเชิง ฟันธง!
21.	รวยน้อยลงหน่อย
31.	เป็นนิสิตที่มีความเป็นนิสิตมากที่สุด
32.	No comment
36.	อย่าออกนอกระบบเลย ค่าเทอมแพงๆ
43.	คราวหน้าน่าจะแถมปากกาฟรีนะ
47.	ควรจะก้าวพ้นวาทกรรมการเป็นสถาบันนิยม ที่มีแต่ความครอบงำของชนชั้นนำในจุฬาทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตผู้ไม่มีความคิดและเสรีภาพตามประชาธิปไตย ในCU ไม่มี
55.	เป็นมหาวิทยาลัยที่ดีมากๆบุคลากรต่างๆล้วนมีความรู้สูง นิสิตทุกคนไม่ว่าจะได้เกรดเท่าไรก็เป็นคนที่มีความรู้ทั้งสิ้น
58.	ทำงานเป็น ทำงานเป็นทีม
60.	เรียบง่าย
63.	เป็นคนขยัน ตั้งใจเรียน
65.	รักเด็กPhoto CU
66.	ฉันรักจุฬา เพราะจุฬาสอนให้ฉันรักประชาชน
70.	รักจุฬายิ่งชีพ
72.	นิสิตนักศึกษาไม่นิสัยพื้นฐานมาจากการเลี้ยงดูมากกว่า แม้ว่าสิ่งแวดล้อมจากสถาบันการศึกษาจะมีผลบ้าง แต่ก็คงไม่มากเท่าการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวค่ะ
75.	บ้าแบรินเนม
76.	เก่ง
77.	fake มีความเป็นวัตถุนิยมสูง มีการแข่งขันสูง เห็นแก่ตัวเองเป็นหลัก โดยมักไม่นึกถึงส่วนรวม ชอบดูถูกคนอื่น ทำเหมือนว่าตัวเองมีดีกว่าคนอื่น ทั้งที่จริงๆแล้วอาจไม่เป็นเช่นนั้น
78.	ดูถูกคนอื่น ควรมีความกล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องให้มากกว่านี้ ทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ้าง ไม่ใช่ถึงแต่ตัวเอง ตัวเองไม่เดือดร้อนเป็นพอ

แบบสอบถามฉบับที่	ความคิดเห็น (ต่อ)
80.	เนื่องจากคนที่ศึกษาที่จุฬาฯ ส่วนมากจะ ego สูง ไม่เข้าใจเหมือนกันว่าทำไมต้องแข่งขันกันแต่งตัวหรือมีข้าวของราคาแพงๆ แทนที่จะไปทำคุณประโยชน์ด้านอื่นๆ
83.	ในมหา'ลัยก็จะต้องมีคนหลายประเภท เราจะมองภาพลักษณ์ของมันนั้นโดนตัดสินจากคนไม่กี่คนไม่ได้
86.	TU
87.	จากที่ได้ฟังเพื่อนที่อยู่จุฬาฯ เล่ามา รวมถึงเคยได้ยินจากคนอื่นบ้าง ทำให้คิดว่านิสิตจุฬาฯ ออกจะฟุ่มเฟือย (ไฮโซ) มากไปนิดหน่อย แต่ก็ เป็นมหา'ลัยที่ทุกคนอยากเข้า หากมองเรื่องการเรียนก็ต้องจุฬาฯ มาเป็นอันดับหนึ่ง แต่ถ้ามองเรื่องสังคม ก็... อาจไม่ค่อยน่าอยู่เท่าไรหรอก
88.	นิสิตจุฬาฯ แต่งชุดเรียบร้อยดี เรียนเก่ง อิมก็สมแล้วกับการเป็นมหา'ลัยอันดับ 1 ของประเทศ แต่เด็กจุฬาฯ ก็ไขว่จะเก่งทุกคนหมด
90.	เห็นได้จากเพื่อน รู้สึกจะมีการแข่งขันในการเรียนซึ่งอยู่ในระดับมากเกินไป การเรียนนั้นขยันหรือว่าแข่งขันกันได้ แต่ไม่ใช่แข่งขันแบบเอาเป็นเอาตาย โดยไม่สนใจสังคม หรือเข้าใจความรู้สึกเพื่อนรอบข้าง ความคิดเห็นนี้ได้จะมาจากกรบอกรบกล่าวของเด็กจุฬาฯ หลายๆ คนแล้ว
91.	น่ารัก
93.	นิสิตทุกสถาบันปะปนด้วยผู้คนจากหลากหลายชนชั้น ไม่สามารถนำคำคุณศัพท์มาตัดสินได้อย่างชัดเจนด้วยการกากบาทในช่องคะแนน คะแนนรวมไม่ใช่ตัววัดคุณภาพที่ชัดเจนของการเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
94.	เป็นนิสิตที่มีความสามารถหลายด้าน และสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนในทางสังคมได้ดีครับ
102.	เวลาทำงานกับกลุ่มองค์กร คนอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญสักนิด เพราะเจตตัวอย่างที่ทำProject กับบริษัท แต่พองานเสร็จก็หายไปเลยสุดท้ายบริษัทก็ไม่ได้อะไรสักอย่างเพราะนักศึกษาไม่มาตามผล

แบบสอบถามฉบับที่	ความคิดเห็น (ต่อ)
103.	???
112.	นิสิตจุฬาน่ารักมาก
114.	นิสิตจุฬาน่ารัก
115.	น่าจะเป็นคนที่เรียบร้อย สุภาพ
122.	in ในสถาบันเกินไป
124.	ก็เหมือนคนทั่วไป ส่วนใหญ่นิสิตมหาวิทยาลัยก็คล้ายๆกัน แต่ชื่อสถาบันอาจทำให้เราคิดต่างไป
128.	จากที่ได้ทำแบบสอบถามมาส่วนใหญ่จะประเมินจากเพื่อนหรือคนรู้จักที่เรียนอยู่จุฬาฯ
132.	นิสิตบางคนก็ดีครับ แต่บางคนก็ทำตัวแปลกๆแบบว่าทำตัวไฮโซเกินไป ไม่ค่อยคิดถึงพ่อแม่หาตั้งค้มาอยากยังงัย สนับสนุนคนดีให้ดียิ่งขึ้นนะครับ สถาบันจะได้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นไปอีก
134.	ดูดีขึ้นจากตอนม.ปลายมากๆ มีดีและไม่ดีเหมือนกันทุกมหาวิทยาลัยนั่นแหละ
136.	เก่งดี
139.	ไม่มี
146.	บางคนอาจมาจากต่างจังหวัดและหลายอยู่ในเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ส่วนใหญ่จะเป็นดีหรือไม่ ไฮโซหรือไม่ หยิ่งหรือไม่ อวดทนหรือไม่ ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน....ขอบคุณค่ะ
147.	ทุกสิ่งทีสำรวจมาขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลถ้าว่าดีก็คือดี ถ้าว่าไม่ดีก็คือไม่ดี ไม่ใช่เรื่องนี้ต้องแข่งขันกันในสังคม (ข้อสำรวจบางข้อ)
151.	ไฮโซ...ที่สุด
163.	น่ารักครับ
177.	ทุกมหาวิทยาลัยมีทั้งคนดีคนไม่ดีจ้า