

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน

Social Science Journal of Prachachuen Research Network: SSJPRN

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย ผิวสอาด
ดร.อภิเทพ แซ่ควั่ว

อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประธานเครือข่ายวิจัยประชาชน
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์พพร มหาสินไพศาล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒิ อริยวิริยะนันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ จักรกรณ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
รองประธานเครือข่ายวิจัยประชาชน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองประธานเครือข่ายวิจัยประชาชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองประธานเครือข่ายวิจัยประชาชน

กองบรรณาธิการวารสาร

Professor Dr. Gregory L.F. Chiu

Professor Dr. G.V.R.K. Acharyulu

Professor Dr. Rahul Singh

ศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เสี่ยงไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ พิมพา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล หุ่นหว้า

รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิศา มีจินดา

School of Engineering and Technology,
Asian Institute of Technology.

School of Management Studies,
University of Hyderabad, India.

Birla Institute of Management Technology, India.

School of Management,
Asian Institute of Technology

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณาธิการ

ดร. กฤษดา เขียววัฒนสุข

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สุรพร อ่อนพุทธา

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะกรรมการพิจารณาบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี พิมพ์า

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิศา มีจินดา

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล

นักวิจัยอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณชลบุตร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ

สาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล พุ่งหว่า

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองศาสตราจารย์ วสันต์ กันอำ

สาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์

คณะบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลกนิษฐ์ ทองเงา

สาขาวิชาเทคโนโลยีการโทรทัศนและวิทยุกระจายเสียง

คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา บรรจงประเสริฐ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ตั้งคะศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพร สิริวิชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนนต์ พิพัฒนางกูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภา สินธุ์ตัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา พูลเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณชญาภัต แคน์แทน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรชัย อรุณเรืองศิริเลิศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรเดช ราชรักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา อุดมกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธรังค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญามีสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลานูช คงคา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒพงศ์ พักแพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วัริยะสืบพงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธลง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วทันญ์ สุวรรณเศรษฐ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา พลเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรากุล สุโคตรพรหมมี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อารังสินถาวร

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาควิชาการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Japan Advanced Institute of Science and
Technology (JAIST)

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ศูนย์บัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาการตลาด คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล

ดร.กมลลักษณ์ โพธิ์พันธุ์

ดร.กัญญ์กนิษฐ์ กมลกิตติวงศ์

เกศษกรหญิง ดร. เภาใจ สังข์มาลา

ดร.เจษฎา โพธิ์จันทร์

ดร.ณัฐกิตติ์ เอี่ยมสมบูรณ์

ดร.ณัฐอร มหาทำนุโชค

ดร.ดลยา จาตุรงค์กุล

ดร.ดาวพระศุภร์ ทองกลิ่น

ดร.ทศพร พิษะระ

ดร.ธีธัต ตรีศิริโชติ

ดร.นฤทธิ์ เกิดวิเมื่อง

ดร.ปริญ วีระพงษ์

ดร.พีรยุทธ์ พัฒนธณยานนท์

ดร.ภคศักดิ์ กัลยาณมิตร

ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม

ดร.วิญญู ปรอยกระโทก

ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน

ดร.สรวิดี ศรีเวทย์บดี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยาลัยการจัดการอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาเขตนครปฐม

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นักวิจัยอิสระ

คณะโลจิสติกส์และดิจิทัลซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยนเรศวร

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาการจัดการ คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยตลาด บริษัท เดนทัส (ประเทศไทย) จำกัด

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดร.สินิทธา สุขสวัสดิ์

ดร.สุขโชค ทองสุข อุฬาร

ดร.สุภาวิตา อินทรพาณิชย์

ดร.อรวิ ศรีบุญลือ

ดร.อุมาวสี ศรีบุญลือ

ดร.ไอลดา สุขนาค

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

เครือข่ายวิจัยประชาชน (Prachachuen Research Network)

เครือข่ายวิจัยประชาชนเป็นเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการซึ่งมีสมาชิกเข้าร่วมก่อตั้งจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน โดยเครือข่ายได้มีการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 และมีสมาชิกเข้าร่วมจาก 16 สถาบัน เพื่อร่วมมือกันในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการและการวิจัย สมาชิกในปัจจุบันของเครือข่ายวิจัยประชาชน จากการลงนามความร่วมมืออย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ณ มหาวิทยาลัยรังสิต มีจำนวนสมาชิกในปัจจุบันจำนวน 17 สถาบัน ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
6. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
7. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
8. มหาวิทยาลัยรังสิต
9. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
11. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
12. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
14. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
16. วิทยาลัยดุสิตธานี
17. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

วัตถุประสงค์ของเครือข่ายวิจัยประชาชน

เพื่อให้มีเครือข่ายการวิจัยในการสร้างความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษา สำหรับการแลกเปลี่ยน ข่าวสารการวิจัย การทำกิจกรรมงานวิจัยร่วมกัน และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในสังคม โดยมีแนวทางการดำเนินการและกิจกรรมความร่วมมือ ดังนี้

1. การจัดทำฐานข้อมูลการวิจัยของเครือข่าย
2. การจัดทำเว็บไซต์ของเครือข่าย
3. การจัดทำข่าวด้านงานวิจัย
4. การจัดทำวารสารวิจัยอิเล็กทรอนิกส์
5. การทำงานวิจัยร่วมกัน
6. การร่วมมือกันในการผลักดันประเด็นวิจัยที่จำเป็นสำหรับแก้ปัญหาและชี้นำสังคม
7. การร่วมมือกันในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานวิจัยภายนอกเครือข่าย
8. การจัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย
9. การจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่สมาชิกเครือข่ายเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิจัยและสังคมโดยรวม

ขอบเขตของวารสาร

1. สาขาบริหารธุรกิจ เช่น การตลาด การตลาดดิจิทัล การเงิน การบัญชี การจัดการธุรกิจ การจัดการองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การเป็นผู้ประกอบการ การจัดการอุตสาหกรรม การวางแผนการเงินและการลงทุน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ อังกฤษธุรกิจ การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ การจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม การจัดการธุรกิจการบิน กฎหมายธุรกิจ และสาขาที่เกี่ยวข้องทางบริหารธุรกิจ

2. สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิเทศศาสตร์ ครุศาสตร์ สังคมวิทยา นิติศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่กองบรรณาธิการพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมในการเผยแพร่และเป็นประโยชน์ต่อภาคการศึกษาและสังคมโดยรวม

บทบรรณาธิการ

จากเหตุผลในการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยประชาชน ที่ระบุว่างานวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นต่อสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น เพราะเป็นหนึ่งในเป็นพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ในการสร้างองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ รวมทั้งการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนเป็นพลังปัญญาของสังคม และการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในด้านบุคลากร และงบประมาณจะทำให้เกิดงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างกว้างขวาง การดำเนินการจัดทำวารสารวิชาการฉบับนี้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินการของเครือข่าย และเป็นการฉายภาพที่ชัดเจนของเครือข่ายวิจัยประชาชน ในการร่วมมือเพื่อผลิต และเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอันเป็นประโยชน์ต่อภาคการศึกษา ภาคธุรกิจและสังคมโดยรวม

วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน (Social Science Journal of Prachachuen Research Network: SSJPRN) เป็นวารสารวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์ ที่มีกำหนดจัดทำเป็นรายปี ปีละ 3 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 จะจัดทำในช่วงเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ช่วงเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่ 3 ช่วงเดือน กันยายน – ธันวาคม ของทุกปี ซึ่งในฉบับ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2565 จะประกอบไปด้วย บทความวิจัย 4 บทความ และบทปริทัศน์หนังสือ 1 บทความ

ทางกองบรรณาธิการและคณะผู้จัดทำขอขอบคุณเจ้าของบทความทุกท่าน ในการส่งบทความมาร่วมกันเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สู่สังคมในวงกว้าง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วมในให้การสนับสนุนและทำให้วารสารฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี ทั้งผู้บริหารที่เป็นตัวแทนจากสถาบันที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายฯ ตลอดจนคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้ประเมินบทความประจำวารสาร และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากทุกท่านในโอกาสต่อไป

ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข

บรรณาธิการ

ธันวาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
กองบรรณาธิการและคณะกรรมการพิจารณาบทความ	ก
วัตถุประสงค์ และขอบเขตของวารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน	ข
บทบรรณาธิการ	ข
บทความวิจัย	
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี (FACTORS AFFECTING SAVINGS LEVEL OF INFORMAL EMPLOYEES IN PATHUM THANI PROVINCE) พัชรี สิทธิโอฬารสกุล และ มะดาโอะ สุธง	1
คำสำคัญ: การออม พฤติกรรมการออม แรงงานนอกระบบ Keywords: Savings, Saving Behaviors, Informal Employees	
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 (JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUPERMARKET'S EMPLOYEES IN BANGKOK: COMPARATIVE BEFORE AND DURING THE COVID-19 SITUATION) สินิทธา สุขสวัสดิ์, รุจิกาญจน์ สานนท์ และ ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์	18
คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต สถานการณ์โควิด 19 Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Supermarket's Employees, COVID-19 Situation	
ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งต่อคุณภาพงานของ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (SKILLS OF FOREIGN TECHNICAL INTERNS AND JAPANESE WORK CULTURE AFFECTS THE QUALITY OF WORK OF THAI TECHNICAL INTERN TRAINEES) พีรมน มีชั้นหมาก และ บุญญาดา นาสุมบุรณ์	35
คำสำคัญ: ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น คุณภาพงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย Keywords: Skills of Foreign Technical Interns, Japanese Work Culture, Quality of Work, Thai Technical Intern Trainees	
แนวทางการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถี ชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี (DEVELOPMENT OF A TOURISM ACTIVITY BASE ON NATURE CONSERVATION AND ENVIRONMENT WITH RURAL LIFESTYLE OF TAMRONG BAN-LAT DISTRICT PHETCHABURI) ณัฐอร มหาทำนุโชค	50
คำสำคัญ: การพัฒนา การท่องเที่ยว อนุรักษ์ธรรมชาติ Keywords: Development, Tourism, Nature Conservation	
บทปริทัศน์หนังสือ (BOOK REVIEW) เพลงกระบี่ สี่จันทน์ เขียนโดย People's Daily Press แปลโดย ชาญ ธนประกอบ บทวิจารณ์โดย วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย	63

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี

พัชรี ลิทธิโอฬารสกุล¹

มะดาโอ๊ะ สุหลง^{2*}

Received 17 April 2022

Revised 16 August 2022

Accepted 23 September 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี และปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ออมเงินเฉลี่ยต่อเดือนที่ไม่แน่นอนและไม่มีการกำหนดการออมเฉลี่ยต่อเดือนโดยแต่ละเดือนจะออมตามเงินที่เหลือ ด้านรูปแบบการออมส่วนใหญ่จะออมโดยฝากเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ และเป้าหมายการออมที่สำคัญที่สุดคือเพื่อสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และจำนวนบุตรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือนไม่ต่างกัน 2) ปัจจัยเศรษฐกิจด้านระดับราคาสินค้า มีผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนรายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย ไม่มีผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบ และ 3) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสาขาสถาบันการเงิน และเป้าหมายการออม มีผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนสิ่งจูงใจและการโฆษณาไม่มีผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานนอกระบบ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การออม พฤติกรรมการออม แรงงานนอกระบบ

^{1 2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

Email: patcharee_s@mail.rmutt.ac.th

*Corresponding author email: madaoh_s@rmutt.ac.th

FACTORS AFFECTING SAVINGS LEVEL OF INFORMAL EMPLOYEES IN PATHUM THANI PROVINCE

Phatcharee Sittioransakun¹

Madaoh Sulong^{2*}

Abstract

This aims of this study were to study the saving behavior of casual employees in Pathum Thani province, and to examine the factors affecting the savings of casual employees in Pathum Thani province. The sample group used in this study comprised 400 casual employees in Pathum Thani province. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis at a statistically significant level of .05.

The study results indicated that most casual employees' savings behaviors indicated making uncertain average monthly savings, not setting their average monthly savings goal, and having monthly savings determined by the remaining money. In terms of saving methods, most of them saved by depositing money into a savings account while the most important savings goal was emergency reserves. The results of hypothesis testing revealed that: 1) difference in personal factors of age affected the average monthly savings of casual employees differently whereas differences in gender, educational level, marital status, occupation, and the number of children had no effect on average monthly savings; 2) the economic factors in the dimension of product prices level influenced average monthly savings while income, consumption, and interest rates had no effect on the average monthly savings of casual employees; and 3) social factors including the number of branches of financial institutions and savings goals affected average monthly savings whereas the dimensions of motivation and advertising had no impact on the average monthly savings of casual employees at a statistically significant level of .05.

Keywords: Savings, Saving Behaviors, Informal Employees

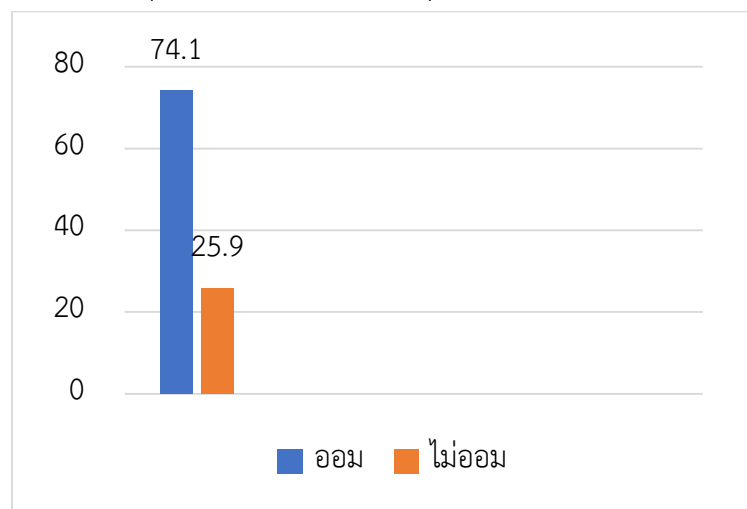
^{1 2} Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi 39 No. 1 Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathum Thani 12110

Email: madaoh_s@rmutt.ac.th

*Corresponding author email: phatcharee_s@mail.rmutt.ac.th

บทนำ

จากการสำรวจการออมของครัวเรือนในประเทศไทย พบว่าครัวเรือนที่มีการออมร้อยละ 74.1 และครัวเรือนที่ไม่มีการออมร้อยละ 25.9 ซึ่งแสดงได้ว่าครัวเรือนส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีการออมเงิน ด้านการจัดสรรเงินออมภาคครัวเรือนพบว่านำเงินที่ได้รับไปใช้จ่ายก่อน แล้วหากมีเงินเหลือจะนำไปเก็บออมคือร้อยละ 34.0 ครัวเรือนที่มีการแบ่งเงินออมก่อนที่จะนำไปใช้ร้อยละ 20.1 โดยการจัดสรรเงินออมอย่างจริงจังมีสัดส่วนที่น้อยที่สุดและครัวเรือนในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสรรเงินออม ส่วนด้านการเลือกใช้ในการเก็บออม วิธีที่ครัวเรือนเลือกใช้ในการเก็บออม คือ เก็บเป็นเงินสดร้อยละ 75.4 เก็บเงินในบัญชีร้อยละ 54.5 ฝากเงินในสหกรณ์และกลุ่มออมทรัพย์ร้อยละ 19.3 ให้คนในครอบครัวเก็บแทนร้อยละ 12.0 ลงทุนในผลิตภัณฑ์ทางการเงินร้อยละ 3.1 และเก็บออมรูปแบบอื่นร้อยละ 2.8 ส่วนด้านวัตถุประสงค์การออมเงิน พบว่า ครัวเรือนส่วนมากมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ถัดมาคือเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563ก)



ภาพที่ 1 การออมของครัวเรือน

ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบจำนวนมากโดยผลการสำรวจในปี 2563 พบว่า จำนวนผู้ที่มีงานทำทั้งหมด 37.9 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 20.4 ล้านคน หรือร้อยละ 53.8 และที่เหลือเป็นแรงงานในระบบ 17.5 ล้านคน หรือร้อยละ 46.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563ข) แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม ภาคการค้าและบริการ ภาคการผลิต ถือได้ว่าแรงงานนอกระบบมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม แต่แรงงานนอกระบบมักประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาค่าตอบแทนที่ต่ำและไม่แน่นอน ไม่มีสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ปลอดภัย การที่แรงงานประสบปัญหาเหล่านี้เนื่องจากแรงงานนอกระบบไม่มีหลักประกันสังคมที่ได้จากที่ทำงานและไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ดังนั้น การออมเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานนอกระบบต้องตระหนักและวางแผนการออมเพื่อความเหมาะสมทางการเงิน นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเนื่องจากแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของสังคมและเป็นภูมิคุ้มกันให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2561) โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการดูแล ส่งเสริม และคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

จังหวัดปทุมธานีมีหลายพื้นที่เปลี่ยนเป็นพื้นที่การค้าการลงทุนและเป็นเมืองอุตสาหกรรมที่รองรับการขยายตัวในด้านอุตสาหกรรม โดยจังหวัดปทุมธานีนั้นมีศักยภาพสูงและสามารถรองรับการพัฒนาเมืองที่เติบโตอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ทัศนคติ นายจ้างและผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะด้านแรงงาน โดยข้อมูลแรงงานในจังหวัดปทุมธานี ไตรมาส 4 ปี 2563 พบว่า ผู้มีงานทำอยู่ในแรงงานนอกระบบมีจำนวน 275,399 คน ทั้งนี้แรงงานนอกระบบเหล่านี้จะทำงานนอกภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 209,710 คน ร้อยละ 76.1 ซึ่งกลุ่มนอกภาคเกษตรนี้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การขายส่ง การขายปลีก จำนวน 75,122 คน ร้อยละ 35.8 รองลงมาเป็นที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 43,120 คน ร้อยละ 20.5 และการก่อสร้าง 34,110 คน ร้อยละ 16.2 (สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2564)

ซึ่งแรงงานนอกระบบเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานและไม่มีหลักประกันสังคมซึ่งหากแรงงานเหล่านี้ประสบปัญหา เช่น ด้านการเจ็บป่วย การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งหากแรงงานนอกระบบไม่มีการวางแผนทางการเงินหรือการเก็บออมจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางการเงิน โดยแรงงานนอกระบบเหล่านี้เมื่อมีอายุที่เพิ่มขึ้นจนเกษียณอายุการทำงานไม่สามารถทำงานหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองได้จะทำให้ประสบปัญหาทางการเงินเพราะหากแรงงานนอกระบบไม่มีการวางแผนทางการเงินที่ดีจะส่งผลทำให้ขาดความมั่นคงทางการเงินและไม่มีรายได้ในการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณอายุ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการดำรงชีพต้องเป็นภาระต่อลูกหลาน สังคม และภาครัฐที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูล เพราะแรงงานนอกระบบเหล่านี้ไม่มีบำนาญหรือบำเหน็จ หรือหากแรงงานนอกระบบได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ และการเลิกจ้างจะส่งผลให้แรงงานนอกระบบขาดรายได้ไม่มีเงินใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน การออมจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับแรงงานนอกระบบเพราะหากมีการวางแผนการออมและการวางแผนทางการเงินที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารการใช้จ่าย แบ่งเงินออม และเงินลงทุนจะส่งผลให้มีความมั่นคงทางการเงินและมีเงินใช้จ่ายเพื่อการดำเนินชีวิตตอนเกษียณอายุและตอนขาดรายได้จากการทำงาน ซึ่งจะลดการเป็นภาระต่อลูกหลาน สังคม ภาครัฐ ดังนั้นจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมเพื่อให้ภาครัฐสนับสนุนและส่งเสริมการออมเงินของแรงงานนอกระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นความสำคัญของการออมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบเพราะแรงงานนอกระบบเหล่านี้ไม่มีหลักประกันสังคมใดๆ ไม่มีความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งหากแรงงานนอกระบบเหล่านี้มีการจัดการวางแผนทางการเงินและการออมที่ดีจะเกิดความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งจะได้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพไม่เป็นภาระต่อภาคสังคมและรัฐบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี

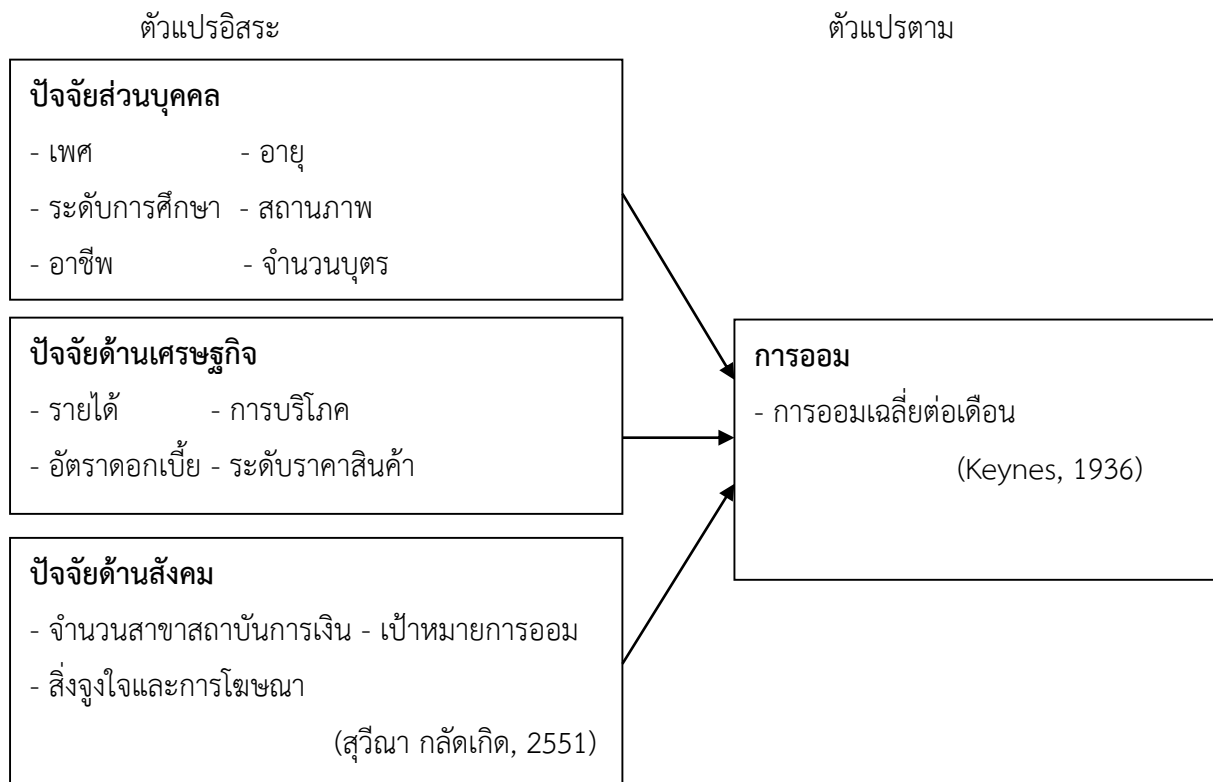
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และจำนวนบุตรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย ระดับราคาสินค้า ส่งผลต่อการออม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสถาบันการเงิน เป้าหมายการออม สิ่งจูงใจและการโฆษณา ส่งผลต่อการออม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการบริโภคตามสมมติฐานรายได้สมบูรณ์

ทฤษฎีตามแนวคิดของ Keynes (1936) พบว่า รายได้สุทธิเป็นปัจจัยที่สำคัญในค่าใช้จ่ายเพื่อการออมและการบริโภคซึ่งจะต้องเป็นรายได้สุทธิคือรายได้หลังจากหักภาษีแล้ว รายได้ส่วนนี้จะสามารถใช้ได้ทั้งหมด โดยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ การบริโภค และการออมได้ดังนี้ เมื่อรายได้เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้มูลค่าการบริโภคสูงขึ้นตามไปด้วยเพราะพฤติกรรมการบริโภคของประชาชนไม่ได้เพิ่มเป็นสัดส่วนเท่ากับการเพิ่มขึ้นของรายได้ และการบริโภคไม่ได้เริ่มจาก 0 เนื่องจาก

แม้ว่าผู้บริโภคจะไม่มีรายได้หรือรายได้ต่ำ แต่คนเรายังคงจำเป็นต้องมีการบริโภคอยู่ โดยในช่วงนี้ผู้ที่มีรายได้ต่ำจะไม่สามารถออมเงินได้หรือครัวเรือนที่ยากจนจำเป็นจะต้องกู้ยืมเพื่อมาใช้จ่ายในการบริโภค แต่เมื่อมูลค่าของการบริโภคเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้จะทำให้มีรายได้เหลือมากขึ้นจึงนำรายได้มาเก็บออม สรุปได้ว่า รายได้สุทธิมากจะส่งผลให้ระดับการออมมากและถ้ามีรายได้น้อยจะส่งผลให้ระดับการอมน้อยลง การออมจึงผันแปรตามรายได้ที่ใช้จ่ายในทิศทางเดียวกัน

ทฤษฎีวัฏจักรชีวิตกับการออม

ทฤษฎีกล่าวว่าในช่วงเริ่มต้นของชีวิตผู้บริโภคจะมีรายได้ต่ำแต่ต่อมาเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นจะสามารถหารรายได้ได้มากขึ้นและสุดท้ายเมื่อถึงช่วงบั้นปลายชีวิตรายได้ค่อยๆ ลดลงอีกครั้ง และทางด้านการบริโภคพบว่าผู้บริโภคจะไม่เปลี่ยนแปลงทางด้านการบริโภคนักโดยจะบริโภคค่อนข้างคงที่หรือเพิ่มขึ้นไม่มากจากตอนเริ่มต้นชีวิต โดยช่วงกลางของชีวิตผู้บริโภคจะมีการบริโภคน้อยกว่ารายได้ เพราะช่วงบั้นปลายของชีวิตรายได้จะลดลงน้อยกว่าการบริโภค (Ando & Modigliani, 1954)

ทฤษฎีการออมกับระดับราคา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมส่วนหนึ่ง คือ ระดับราคา โดยเมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่ออำนาจการซื้อลดน้อยลง ซึ่งจะหมายถึงการใช้จำนวนเงินเท่าเดิมในการซื้อของแต่จะได้ปริมาณของที่ลดน้อยลง ดังนั้นการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคจะลดลงหรือการออมสูงขึ้น แต่หากผู้บริโภคคาดว่าราคาสินค้าจะเพิ่มขึ้นเป็นระยะเวลานานหรือไม่มีแนวโน้มลดราคาสินค้าลงจะส่งผลให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้การออมลดลง และหากการใช้จ่ายในการบริโภคเพิ่มขึ้นช้ากว่าการเพิ่มขึ้นของระดับราคาสินค้าก็ยังสามารถส่งผลให้การออมเพิ่มขึ้น (Deaton, 1977)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของบุคคลจากการศึกษาของ สุวีณา กลัดเกิด (2551) พบว่าปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมออม ดังนี้

1. รายได้ คือรายได้หลังหักภาษีที่สามารถใช้จ่ายได้จริงซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดการออมของบุคคล เพราะเงินออมคือเงินส่วนที่เหลือจากรายจ่ายเพื่อการบริโภคแล้ว
2. การบริโภค คือปัจจัยหลักที่มีผลต่อการออม เพราะการออมคือเงินที่เหลือจากการบริโภค เพราะถ้าบุคคลมีการบริโภคน้อยก็จะมีเงินเหลือมากสามารถนำไปเก็บออมได้มาก
3. อัตราดอกเบี้ย เป็นผลตอบแทนจากการออมเงินที่บุคคลนำเงินไปฝากไว้กับธนาคารหรือสถาบันการเงิน หากอัตราดอกเบี้ยสูงก็จะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความสนใจที่จะนำเงินไปออมกับธนาคารหรือสถาบันการเงินมากขึ้น
4. ระดับราคาสินค้า หากราคาสินค้ามีระดับต่ำก็จะทำให้เงินเหลือจากการบริโภคน้อยขึ้นซึ่งเงินส่วนที่เหลือจากการบริโภคจะสามารถเก็บไว้ในรูปแบบเงินออม แต่ถ้าราคาสินค้ามีระดับสูงจะทำให้เงินส่วนที่เหลือจากการบริโภคลดลง ซึ่งจะส่งผลให้การออมลดลง
5. จำนวนสาขาของสถาบันการเงิน หากจำนวนสถาบันการเงินมีจำนวนมากจะทำให้การใช้บริการที่สถาบันการเงินทำได้ง่ายและสะดวกย่อมเป็นสิ่งที่ดี ส่งผลให้ประชาชนมีการออมที่เพิ่มขึ้น

6. อายุมีผลต่อการออมตามทฤษฎีวัฏจักรชีวิต คือผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนมักจะสามารถทำงานและมีรายได้มาก ซึ่งจะส่งผลให้มีการออมที่มากกว่าช่วยวัยตอนต้นที่ยังไม่ได้ทำงานและวัยปลายชีวิตที่มีการทำงานที่น้อยลง

7. การศึกษา โดยทั่วไปผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะออมเงินมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีรายได้จากการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำหรือมีโอกาสในการแสวงหางานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

8. อาชีพ คือปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการออม เพราะความแตกต่างกันทางด้านอาชีพยังส่งผลให้มีความแตกต่างกันทางด้านรายได้

9. เป้าหมายการออม บุคคลที่มีเป้าหมายการออมหรือการวางแผนด้านการออมที่ชัดเจน มักจะมีแนวโน้มการออมมากกว่าผู้ที่ไม่มีความหมายในการออมหรือไม่มีการวางแผน

10. สิ่งจูงใจและการโฆษณา เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ออมตระหนักและตื่นตัว มีความประสงค์ที่จะออมมากขึ้นตามแรงโฆษณาและสิ่งจูงใจ

ไกรวิชญ์ ประชุมพันธ์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัษฎ์ และ สุคนธ์ เครือน้ำคำ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของผู้บริโภคเพื่อใช้จ่ายในอนาคตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานเอกชน สถานภาพโสด และมีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของผู้บริโภคด้านการโฆษณาและสิ่งจูงใจส่งผลมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมการออมของผู้บริโภคการออมเพื่อดอกเบี๋ยมากที่สุด และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา อายุ และจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการออมไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการออมของผู้บริโภค ประกอบด้วย อัตราดอกเบี้ย โอกาสการลงทุน จำนวนสาขาสถาบันการเงิน โฆษณาและสิ่งจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออม

ชานีเยฮ์ ช่างวัฒนกุล และกลางใจ แสงวิจิตร (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล พบว่า พฤติกรรมการออมต่อครั้งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท วิธีการออมคือเมื่อมีเงินเหลือจากการใช้ และออมเงินในรูปแบบเงินฝากธนาคารมากที่สุด ส่วนปัจจัยทางสังคมวัตถุประสงค์การออมส่งผลมากที่สุด ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ รายได้ รายจ่าย ภาระหนี้สิน อัตราเงินเฟ้อ ผลตอบแทน ระยะเวลาการออม ส่งผลมากที่สุด และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล

ศิวัช กรุณาเพ็ญ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและพฤติกรรมการออมของคน Gen Y พบว่า พฤติกรรมการออมของคน Gen Y โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีเงินออม ส่วนด้านการจัดสรรเงินออมส่วนใหญ่ออมเงินก่อนที่จะนำไปใช้ วัตถุประสงค์ในการออมพบว่าส่วนใหญ่ออมเงินเพื่อการเกษียณ เพื่อกรณีฉุกเฉินและเจ็บป่วยมากที่สุด และปัจจัยที่เลือกรูปแบบการออมพบว่าอัตราผลตอบแทนส่งผลต่อการเลือกมากที่สุด โดยปัจจัยด้านระดับทักษะทางการเงิน ได้แก่ ความรู้ทาง

การเงิน พฤติกรรมทางการเงินและทัศนคติทางการเงิน ส่งผลต่อการออมของคน Gen Y และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรเงินออม สัดส่วนเงินออม รูปแบบการออม และวัตถุประสงค์การออม และอาชีพมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรเงินออม สัดส่วนเงินออม และวัตถุประสงค์การออม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานนอกระบบในเขตจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 275,399 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่มีความน่าจะเป็น (Non-probability)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมี ลักษณะคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) คำถามปลายเปิด (open Question) และ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการออม ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการออม ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อการออม

ในการตรวจสอบข้อมูลนั้น ใช้การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ เกณฑ์การเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามส่วนที่ 2 พฤติกรรมการออมแล้วนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการออม และแบบสอบถามส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อการออม โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิธีการทดสอบ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test) ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการออมต่างกันและใช้สถิติการถดถอย (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับการออม และปัจจัยด้านสังคมกับการออม โดยทดสอบที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตารางที่ 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n = 400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	190	47.5
หญิง	210	52.5
อายุ		
15 – 25 ปี	54	13.5
26 – 35 ปี	120	30.0
36 – 45 ปี	94	23.5
46 – 55 ปี	71	17.8
มากกว่า 55 ปี	61	15.2
สถานภาพ		
โสด	163	40.8
สมรส	196	49.0
หย่าร้าง/หม้าย	41	10.2
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	93	23.3
มัธยมศึกษา	184	46.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	113	28.2
สูงกว่าปริญญาตรี	10	2.5
อาชีพ		
ภาคเกษตรกรรม	116	29.0
การค้าและการบริการ	175	43.8
การผลิตหรืออุตสาหกรรม	85	21.2
อื่นๆ	24	6.0
จำนวนบุตร		
ไม่มี	178	44.5
1 คน	93	23.3
2 คน	85	21.2
มากกว่า 2 คน	44	11.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยจำแนก ได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 มีอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และมีอายุระหว่าง 15-25 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ระดับประถมศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

จำแนกตามสถานะภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือมีสถานะภาพโสด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และมีสถานะภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพการค้าและการบริการ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือมีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีอาชีพการผลิตหรืออุตสาหกรรม จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

จำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือมีบุตร 1 คน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีบุตร 2 คน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และมีจำนวนบุตรมากกว่า 2 คน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

ตารางที่ 2 แสดงพฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบ (n = 400)

พฤติกรรมการออม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การจัดสรรเงินออม	125	31.2
กำหนดไว้แน่นอนทุกเดือน	227	56.8
ไม่มีการกำหนดไว้แน่นอนในแต่ละเดือน ออมตามเงินที่เหลือ	48	12.0
กำหนดไว้บางส่วน และออมเพิ่มในบางเดือน		
ประมาณเงินออมของท่าน คิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ของรายได้รวมในแต่ละเดือน		
ประมาณ 1-10% ของรายได้	105	26.2
ประมาณ 11-20% ของรายได้	86	21.5
ประมาณ 21-30% ของรายได้	24	6.0
มากกว่า 30% ของรายได้	8	2.0
ไม่แน่นอน	177	44.3

ตารางที่ 2 แสดงพฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบ (n = 400) (ต่อ)

พฤติกรรมการออม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เป้าหมายการออมที่สำคัญที่สุดในการออมเงินของท่าน		
เพื่อเก็บไว้ใช้ยามชราหรือเกษียณอายุ	106	26.5
เพื่อเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน	157	39.3
เพื่อหาผลตอบแทนในการออม	28	7.0
เพื่อซื้อทรัพย์สินที่ต้องการ	49	12.2
เพื่อเป็นทุนการศึกษาของบุตร/หลาน หรือ ตนเอง	60	15.0
อื่น ๆ	-	-
ท่านเก็บออมมาเป็นระยะเวลานานเท่าใด		
น้อยกว่า 1 ปี	52	13.0
1-2 ปี	133	33.3
3-5 ปี	113	28.2
6 ปีขึ้นไป	102	25.5
ท่านเลือกออมเงินผ่านธนาคารรูปแบบใดมากที่สุด		
ฝากออมทรัพย์	315	78.8
ฝากประจำ	57	14.2
ซื้อสลากออมสิน/สลาก ธกส.	28	7.0
อื่นๆ	-	-
เหตุผลในการเลือกรูปแบบการออมที่สำคัญที่สุด		
อัตราผลตอบแทนที่ได้รับ	119	29.7
ระยะเวลาในการให้ผลตอบแทน	70	17.5
เงินออมเปลี่ยนเป็นเงินสดง่าย	199	49.8
การโฆษณาประชาสัมพันธ์ของสถาบันการเงิน	8	2.0
อื่น ๆ	4	1.0
แนวโน้มการออมในอนาคต		
ออมเท่าเดิม	215	53.8
อมน้อยลง	19	4.7
ออมเพิ่มขึ้น	166	41.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงการจัดสรรเงินออมของแรงงานนอกระบบในภาพรวม พบว่า แรงงานนอกระบบประกันสังคมส่วนใหญ่ ไม่มีการกำหนดไว้แน่นอนในแต่ละเดือน ออมตามเงินที่เหลือ จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ กำหนดไว้แน่นอนทุกเดือน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และกำหนดไว้บางส่วนและออมเพิ่มในบางเดือน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

การประมาณเงินออม คิดเป็นกึ่งเปอร์เซ็นต์ของรายได้รวมในแต่ละเดือนของแรงงานนอกระบบในภาพรวม พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประมาณเงินออมคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของรายได้รวมในแต่ละเดือน ไม่แน่นอน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ ประมาณร้อยละ 1-10 ของรายได้ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ประมาณร้อยละ 11-20 ของรายได้ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ประมาณร้อยละ 21-30 ของรายได้ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมากกว่าร้อยละ 30 ของรายได้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

เป้าหมายการออมที่สำคัญที่สุดของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือ เพื่อเก็บไว้ใช้ยามชราหรือเกษียณอายุ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 เพื่อเป็นทุนการศึกษาของบุตร/หลาน หรือตนเอง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 เพื่อซื้อทรัพย์สินที่ต้องการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และเพื่อหาผลตอบแทนในการออม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ระยะเวลาในการออมของแรงงานนอกระบบในภาพรวม พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เก็บออมมาเป็นระยะเวลา 1-2 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 6 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

การเลือกรูปแบบออมเงินผ่านธนาคารของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบประกันสังคมส่วนใหญ่ออมเงินผ่านธนาคารรูปแบบฝากออมทรัพย์ จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาคือ ฝากประจำ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และซื้อสลากออมสิน/สลาก ธกส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

การเลือกรูปแบบการออมของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เลือกรูปแบบเงินออมเปลี่ยนเป็นเงินสดง่าย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ อัตราผลตอบแทนที่ได้รับ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระยะเวลาในการให้ผลตอบแทน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 การโฆษณาประชาสัมพันธ์ของสถาบันการเงิน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

แนวโน้มการออมในอนาคตของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีแนวโน้มการออมเท่าเดิม จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ ออมเพิ่มขึ้น จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และอมน้อยลง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจตามความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ระดับที่ส่งผล			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านรายได้				
จำนวนรายได้รวมต่อเดือน	3.7	1.0	มาก	(1)
ด้านการบริโภค				
จำนวนรายจ่ายต่อเดือน	3.7	0.9	มาก	(2)
ค่าใช้จ่ายทางการบริโภค	3.4	0.9	มาก	(3)
ด้านอัตราดอกเบี้ย				
อัตราผลตอบแทน	3.2	1.0	ปานกลาง	(4)
ระยะเวลาผลตอบแทน	3.1	1.0	ปานกลาง	(6)
ด้านระดับราคาสินค้า				
ราคาสินค้าอุปโภคบริโภค	3.2	1.1	ปานกลาง	(5)
รวม	3.4	1.0	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการออมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 จำนวนรายได้รวมต่อเดือน ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 อันดับ 2 คือ จำนวนรายจ่ายต่อเดือน ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 อันดับ 3 คือ ค่าใช้จ่ายทางการบริโภค ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสังคมตามความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบ

ปัจจัยด้านสังคม	ระดับการส่งผล			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านจำนวนสาขาสถาบันการเงิน				
จำนวนสาขาของธนาคารมีมาก	3.3	1.1	ปานกลาง	(10)
ชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์สาขาสถาบันการเงิน	3.3	1.1	ปานกลาง	(9)
ความมั่นคงของสาขาสถาบันการเงิน	3.5	1.1	ปานกลาง	(6)
สามารถเดินทางได้สะดวก	3.8	1.0	มาก	(2)
ความพอใจในการบริการ	3.7	1.0	มาก	(3)
ด้านสิ่งจูงใจและการโฆษณา				
การส่งเสริมด้านการตลาด	2.9	1.0	ปานกลาง	(15)
ผลประโยชน์ทางภาษี	2.8	1.0	ปานกลาง	(16)
ผลตอบแทนสูง	3.1	1.1	ปานกลาง	(13)
รวม	3.3	1.1	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับที่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบพบว่า ปัจจัยด้านสังคม ส่งผลต่อการออมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3479

เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อย เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า อันดับที่ 1 เพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 อันดับ 2 คือ สามารถเดินทางได้สะดวก ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 อันดับ 3 คือ ความพอใจในการบริการ ส่งผลระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และจำนวนบุตรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับการออม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ส่งผลต่อการออม		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	Sig.	
เพศ	T = -1.825	0.069	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F = 2.431	0.047	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F = 2.272	0.104	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F = 2.493	0.060	ปฏิเสธสมมติฐาน
อาชีพ	F = 1.947	0.122	ปฏิเสธสมมติฐาน
จำนวนบุตร	F = 1.878	0.133	ปฏิเสธสมมติฐาน

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนอายุ มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ จำนวนบุตร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมไม่ต่างกัน ยกเว้น อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย ระดับราคาสินค้า ส่งผลต่อการออม

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย และระดับราคาสินค้า กับการออมเฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ส่งผลต่อการออม		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	Sig.	
รายได้	t = 0.738	0.461	ปฏิเสธสมมติฐาน
การบริโภค	t = 1.788	0.075	ปฏิเสธสมมติฐาน
อัตราดอกเบี้ย	t = 1.902	0.058	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับราคาสินค้า	t = 2.245	0.025	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย มีค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนระดับราคาสินค้า มีค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ย ไม่ส่งผลต่อการออม ยกเว้นระดับราคาสินค้า ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสถาบันการเงิน เป้าหมายการออม สิ่งจูงใจและการโฆษณา ส่งผลต่อการออมเฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสถาบันการเงิน เป้าหมายการออม สิ่งจูงใจและการโฆษณา กับการออมเฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านสังคม	ส่งผลต่อการออม		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	Sig.	
จำนวนสถาบันการเงิน	t = 2.586	0.010	ยอมรับสมมติฐาน
เป้าหมายการออม	t = 2.625	0.009	ยอมรับสมมติฐาน
สิ่งจูงใจและการโฆษณา	t = 1.060	0.290	ปฏิเสธสมมติฐาน

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสถาบันการเงิน เป้าหมายการออม มีค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ส่วนสิ่งจูงใจและการโฆษณา มีค่า p-value มากกว่า 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสาขาสถาบันการเงิน เป้าหมายการออม ส่งผลต่อการออม ยกเว้นสิ่งจูงใจและการโฆษณา ไม่ส่งผลต่อการออมของแรงงานนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการออม แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดเงินออมไว้แน่นอนในแต่ละเดือนจะออมตามเงินที่เหลือ โดยจะออมเงินที่ไม่แน่นอนในแต่ละเดือน ส่วนใหญ่ออมรูปแบบฝากออมทรัพย์ เพราะเปลี่ยนเป็นเงินสดง่าย และการวิเคราะห์ระดับการส่งผลต่อการออมของปัจจัยด้านเศรษฐกิจตามความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบ พบว่า อันดับ 1 คือ จำนวนรายได้รวมต่อเดือน จำนวนรายจ่ายต่อเดือน ค่าใช้จ่ายทางการบริโภค ส่งผลต่อการออมระดับมาก ส่วนการส่งผลต่อการออมของปัจจัยด้านสังคมตามความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบ พบว่า อันดับ 1 คือ เป้าหมายการออมเพื่อใช้จ่ายยามฉุกเฉิน รองลงมาคือ สามารถเดินทางไปสถาบันการเงินได้สะดวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานีเยะย์ ช่างวัฒนกุล และกลางใจ แสงวิจิตร (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล พบว่าประชาชนส่วนใหญ่วิธีการออมคือเมื่อมีเงินเหลือจากการใช้ ส่วนวัตถุประสงค์การออมส่วนใหญ่เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน และระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการออมพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ด้านรายได้ รายจ่าย ส่งผลมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์การออมส่วนใหญ่เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ศิวัช กรุณาเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและพฤติกรรมการออมของคน Gen Y พบว่า วัตถุประสงค์ในการออมส่วนใหญ่ออมเงินเพื่อกรณีฉุกเฉินและเจ็บป่วยมากที่สุด

นอกจากนี้การทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และจำนวนบุตร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการออมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกรวิชญ์ ประชุมพันธ์ และคณะ (2561) พบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมไม่ต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการออมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒนาการชีวิตกับการออมของ Modigliani and Brumberg (1954) โดยทฤษฎีกล่าวว่าในช่วงเริ่มต้นของชีวิตผู้บริโภคมียาได้ต่ำแต่เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นจะสามารถหารายได้ได้มากขึ้นและสุดท้ายเมื่อถึงช่วงบั้นปลายชีวิตรายได้ค่อยๆลดลงแต่ทางด้านการบริโภคพบว่าผู้บริโภคมักจะไม่เปลี่ยนแปลงทางด้านการบริโภคมักนักโดยจะบริโภคค่อนข้างคงที่หรือเพิ่มขึ้นไม่มากจากตอนเริ่มต้น สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การบริโภค อัตราดอกเบี้ยไม่ส่งผลต่อการออม ยกเว้นระดับราคาสินค้าส่งผลต่อการออม และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ จำนวนสาขาสถาบันการเงิน เป้าหมายการออมส่งผลต่อการออม ยกเว้นสิ่งจูงใจและการโฆษณาไม่ส่งผลต่อการออม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ชานีเยย์ ช่างวัฒนกุล และ กลางใจ แสงวิจิตร (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยทางสังคม วัตถุประสงค์การออม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการออมของประชาชนในจังหวัดสตูล ส่วนสิ่งจูงใจและการโฆษณาไม่ส่งผลต่อการออม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ไกรวิชญ์ ประชุมพันธ์ และคณะ (2561) พบว่า สิ่งจูงใจและการโฆษณา ไม่มีความสัมพันธ์กับการออม และระดับราคาสินค้าส่งผลต่อการออม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระดับราคาสินค้ากับการออม Deaton (1997) ที่กล่าวว่า การบริโภคลดลงจะทำให้เงินเหลือออมมากขึ้นหรือผู้บริโภคราคาการค้าการขึ้นราคาสินค้าจะขึ้นราคาผู้บริโภคจะซื้อสินค้ามากขึ้นส่งผลให้การออมลดลง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

พฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีการออมที่ไม่แน่นอน ดังนั้น ภาครัฐควรสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมให้แรงงานนอกระบบตระหนักถึงข้อดีและข้อเสีย พฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดเงินออมไว้อย่างแน่นอน จึงต้องออมตามเงินที่เหลือใช้ในแต่ละเดือน ซึ่งทำให้การวางแผนในการออมเป็นเรื่องยาก ดังนั้นควรให้ความรู้และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบในการทำรายรับรายจ่าย ในแต่ละวัน เพื่อที่อย่างวางแผนการออมในอนาคตอย่างเหมาะสมและรูปแบบการออมส่วนใหญ่จะออมในรูปแบบเงินฝากออมทรัพย์ ดังนั้นสถาบันการเงินควรเสนอรูปแบบการออมใหม่ให้เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบและเพื่อเป็นตัวเลือกที่หลากหลายให้แก่แรงงานนอกระบบประกันสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาปัญหาการออมของแรงงานนอกระบบศึกษาการวางแผนทางการเงินของแรงงานนอกระบบเพิ่มเติม โดยจะสามารถทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมการออมของแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้นและศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย และนำมาเปรียบเทียบแบบสอบถามที่ได้ เพื่อให้เห็นภาพรวมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2561). **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ**. สืบค้นจาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER22/DRAWER039/GENERAL/DATA0000/00000212.PDF>
- ไกรวิญญ์ ประชุมพันธ์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์ และ สุคนธ์ เครือคำ. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของผู้บริโภคเพื่อใช้จ่ายในอนาคตของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- ชานีเยษฐ์ ช่างวัฒนกุล และ กลางใจ แสงวิจิตร. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมของประชาชนจังหวัดสตูล**. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ศิวัช กรุณาเพ็ญ. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออมและพฤติกรรมการออมของคน Gen Y**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุวีณา กลัดเกิด. (2551). **การศึกษาพฤติกรรมการออมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดปทุมธานีไตรมาส 2 ปี 2564**. สืบค้นจาก <https://pathumthani.mol.go.th/news/สถานการณ์แรงงานไตรมาส-2-ปี-2564>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563ก). **การออมของครัวเรือนไทย**. สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขารายได้/การออมภาคครัวเรือน/Q4_2563.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563ข). **การสำรวจแรงงานนอกระบบ**. สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/social/labour/informalEmployment/2020/Full_Report_2020.pdf
- Ando, A., & Modigliani, F. (1954). The life cycle hypothesis of saving aggregate implications and tests. *American Economic Review*, 53, 55–84.
- Deaton, A. (1977). **Franco Modigliani and the life cycle theory of consumption**. Paper presented at the Convegno Internazionale Franco Modigliani, Accademia Nazionale del Lincei, Rome.
- Keynes, J. M. (1936). **The general theory of employment interest, and money**. New York: Harcourt, Brace & World.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. *Franco Modigliani*, 1(1), 388-436.

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

สินิทธา สุขสวัสดิ์^{1*}

รุจิกาญจน์ สานนท์²

ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์³

Received 5 April 2022

Revised 30 July 2022

Accepted 8 December 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่สัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความพึงพอใจในงานระหว่างสถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 พบว่าพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างก่อนและสถานการณ์โควิด 19 ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต สถานการณ์โควิด 19

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

Email: ²rujikarn_s@rmutt.ac.th, ³purinat_y@rmutt.ac.th

* Corresponding author email: sinitttra_s@rmutt.ac.th

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SUPERMARKET'S EMPLOYEES IN BANGKOK: COMPARATIVE BEFORE AND DURING THE COVID-19 SITUATION

Sinittra Suksawat¹

Rujikarn Sanont²

Purinat Yamakanith³

Abstract

The purpose of this research was to study the level of job satisfaction and organizational commitment of supermarket's employees in Bangkok before and during the COVID-19 situation, and to compare the level of job satisfaction and organizational commitment of supermarket employees in Bangkok before and during the COVID-19 situation. The samples were 200 supermarket's employees in Bangkok and using a purposive sample method. The instrument was questionnaire. Statistical procedures in this study were percentage, mean, standard deviation and Paired t-test.

The results showed that the job satisfaction level of supermarket's employees in Bangkok before and during the COVID-19 situation in overall and in each aspect, the nature of work, the relationship with colleagues and the opportunity for advancement is at a high level. On the other hand, in terms of compensation, job satisfaction during the COVID-19 situation was moderate. As well as the level of organizational commitment before and during the COVID-19 situation, it was found that supermarket's employees had a level of organizational commitment both in overall and in each term, identification, involvement and loyalty at a high level. Moreover, when testing the hypothesis, it was found that supermarket's employees in Bangkok had statistically significantly different levels of job satisfaction and level of organizational commitment between before and during the COVID-19 situation at the level. 0.01

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Supermarket's Employees, COVID-19 Situation

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi 39 No. 1 Rangsit-Nakomnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathum Thani 12110

Email: ²rujikarn_s@rmutt.ac.th, ³purinat_y@rmutt.ac.th

* Corresponding author email: sinittra_s@rmutt.ac.th

บทนำ

ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในทางธุรกิจก็มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การที่องค์กรจะมีความสามารถในการแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ ได้ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจึงจะสามารถขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรดำเนินธุรกิจและเกิดข้อได้เปรียบสามารถแข่งขันกันได้ทางธุรกิจได้ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้บุคลากรนั้นสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ไพรัช ศิลาศรี, 2559)

การที่บริษัทมองเห็นความสำคัญของบุคลากรโดยตระหนักถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออกและกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรนั้น โดยความพึงพอใจในงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปเช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงต่ออาชีพ (Mohite & Kulkarni, 2019; Smith, Patmos, & Pitts, 2018; Kelesi et al., 2016; Gilmer, 1971; Herzberg, 1974;) เป็นต้น ซึ่งการที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นสาเหตุของความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร นั่นคือยิ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น (Salleh et al., 2015)

โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วม และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเอาไว้ และเป็นแนวคิดที่บริษัทหรือองค์กรเชื่อว่ามีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้น เป็นผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมค้าปลีกขนาดใหญ่และมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย กอปรกับสถานการณ์โควิด19 ซึ่งมีการประกาศ

สถานการณ์ฉุกเฉินจากรัฐบาล ทำให้ซูเปอร์มาร์เก็ตและห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนเวลาทำการ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการจ้างงานและรายได้ของพนักงานที่ลดลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานคร : เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อองค์กรจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับไปใช้ในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดสรรสวัสดิการ การสร้างโอกาสความก้าวหน้า การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมรวมทั้งวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรกลายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ในที่สุด นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นหากมีการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจและการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานให้กลับมาสู่สภาวะการณปกติดังเดิม ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่น พยายาม และตั้งใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถรับมือ บริหารความเสี่ยง และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดหมายได้ในอนาคต และวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานและธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมและจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้านปัจจัยหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกัน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านความภักดีต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Dunnette (1976) นิยามความพึงพอใจในงานว่าเป็นภาวะความพึงพอใจทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นผลจากงานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

1. ตัวงาน ได้แก่ ความสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่าระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์การและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การเงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

วิธีการจูงใจที่กล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่า มีส่วนในการจูงใจให้คนหรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป

ในขณะที่ Luthans and Youssef (2007) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ

2. ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติเชิงบวกต่องานเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงาน

3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Herzberg (1974) อธิบายว่าความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านการค้ำจุน โดยปัจจัยด้านการจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ซึ่งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน และการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยด้านการค้ำจุน ช่วยเหลือ เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้ความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังมีการจำแนกออกเป็นหลากหลายมิติที่แตกต่างออกไปตามทัศนะของนักวิชาการ แต่องค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีการนำมาศึกษากันอย่างแพร่หลายพบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า (พรธนอร์ พัฒนาการค้า, 2562; ปณิตา นิรมล และนันทิตา อนันตชัย, 2563; ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร, 2561; บุญชัย วิรัชย์ และสมบุรณ์ สารพัด, 2562; ธมยันตี ประยูรพันธ์; 2561) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย โดยมีนักวิชาการได้นิยามและให้ความหมายที่ต่างกันไป เริ่มจาก Buchanan (1974) นิยามความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการแสดงตน (Identification) คือความเต็มใจปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นเดียวกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ในขณะที่ Steers (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ส่วน Allen and Meyer (1990) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ซึ่งหมายถึงอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกอันเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ในการคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดที่นิยมนำมาใช้ศึกษาความผูกพันกันอย่างแพร่หลาย คือแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) และแนวคิดของ Buchanan (1974) (พรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ เชิงเต็ม, 2562; บุญชัย วิรัชย์ และสมบุรณ์ สารพัด, 2562; ปณิดา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย, 2563; พรรณอร พัฒนาการคำ, 2562; ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562; ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร, 2561) ซึ่งทั้ง 2 แนวคิดนี้มีความใกล้เคียงกันนั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตใจซึ่งก็คือการมีส่วนร่วม ด้านการคงอยู่กับองค์กร นั่นคือการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านบรรทัดฐาน คือความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้เมื่อมีการศึกษากับสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดเวลาการทำงาน การเลิกจ้าง การลดค่าจ้างเงินเดือน และการทำงานโดยไม่รับค่าตอบแทนโดยสมัครใจ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และรายได้จากการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอาจนำมาซึ่งการลาออกเมื่อสถานการณ์กลับสู่สภาวะปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการปิดห้างสรรพสินค้าและการลดค่าจ้างหรือชั่วโมงการทำงานลง ดังนั้นหากองค์กรทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ประเด็นดังกล่าว ก็จะนำมาสู่การวางแผนการบริหารความเสี่ยง การฟื้นฟูสภาพจิตใจในการทำงานและการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรในอนาคต ซึ่งจะนำมาซึ่งการลดต้นทุนด้านพนักงานต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยส่วนใหญ่จะมีการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งในการศึกษาภาพรวมนั้นจะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ในขณะที่การศึกษารายด้านนั้น จะทำให้รู้ว่าแต่ละด้านย่อยของความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรด้านใดบ้างที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดและรองลงมาตามลำดับ ซึ่งจะนำมาสู่การวางกลยุทธ์หรือนโยบายในการบริหารองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในที่สุด ดังงานวิจัยดังนี้

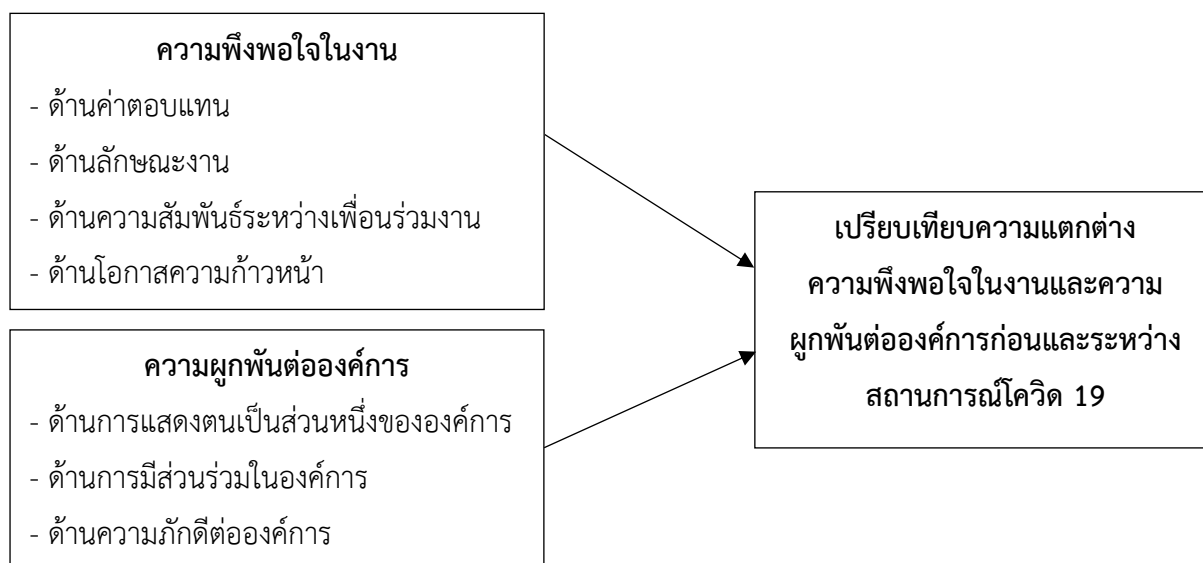
ปณิดา นิรมลและนันธิดา อนันตชัย (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยของศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬหารุญ (2561) เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

บุญชัย วิรัช และสมบุรณ์ สารพัด (2562) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ผู้วิจัยจึงได้เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ในกรณีที่ประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 และสัดส่วนประชากร 0.1 หลังจากนั้นนำมาสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งบูรณาการและปรับใช้จาก Locke (1976) จำนวน 21 ข้อ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรก่อนสถานการณ์โควิด 19 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งบูรณาการและปรับใช้จาก Buchanan (1974) จำนวน 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำใน 2 รูปแบบคือ การเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ผ่านช่องทาง Google form และการเดินทางไปเก็บข้อมูล ณ ซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานครโดยวิธีการฝากแบบสอบถามให้กับพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในแต่ละสาขาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสาขาของตนเอง ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 – 24 ธันวาคม 2564 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 208 ฉบับ แบ่งออกเป็นแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 15 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 7.21 และในส่วนของการเก็บในพื้นที่สาขา ได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.79 หลังจากนั้นทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 200 ฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.70-1.00 และการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.96-0.97 ส่วนที่ 2 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Paired Sample t-test) โดยใช้สถิติ Dependent Sample T-Test

ผลการศึกษา

1. จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.0) มีอายุเฉลี่ย 30.9 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 61.5) มีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี (ร้อยละ 38.0) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 44.5) และปัจจุบันมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงาน (ร้อยละ 90.5)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมในระดับมาก (4.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านในระดับมาก โดยจะมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (4.13) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.10) ด้านโอกาสความก้าวหน้า (4.03) และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (3.87) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมในระดับมาก (3.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับมากในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (3.75) ด้านลักษณะงานที่ทำ (3.74) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.73) ตามลำดับ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง (3.20) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

ความพึงพอใจในงาน	ก่อนสถานการณ์โควิด 19			ระหว่างสถานการณ์โควิด 19		
	Mean	S.D.	ความหมาย	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.87	0.94	มาก	3.20	0.92	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	4.13	0.71	มาก	3.74	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.73	มาก	3.73	0.73	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.03	0.77	มาก	3.75	0.78	มาก
ภาพรวม	4.05	0.70	มาก	3.64	0.64	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับมาก (4.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านในระดับมาก โดยจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (4.14) ด้านความภักดีต่อองค์การ (4.05) และด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (4.01) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับมาก (3.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านในระดับมาก โดยจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (3.87) ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (3.73) และด้านความภักดีต่อองค์การ (3.66) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

ความผูกพันต่อองค์การ	ก่อนสถานการณ์โควิด 19			ระหว่างสถานการณ์โควิด 19		
	Mean	S.D.	ความหมาย	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.01	0.78	มาก	3.73	0.96	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ	4.14	0.77	มาก	3.87	0.75	มาก
ด้านความภักดีต่อองค์การ	4.05	0.83	มาก	3.66	0.81	มาก
ภาพรวม	4.07	0.74	มาก	3.75	0.71	มาก

6. เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.05 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.64 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานระหว่างสถานการณ์โควิด 19 น้อยลง ดังแสดงในตารางที่ 3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.87 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.20 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยลง

ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.13 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.74 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานน้อยลง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.10 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.73 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง

ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.03 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.75 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าลดลง

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

ความพึงพอใจในงาน	ก่อน		ระหว่าง		t	Sig (2-tailed)
	สถานการณ์โควิด19 Mean	S.D.	สถานการณ์โควิด 19 Mean	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.87	0.94	3.20	0.92	11.58	0.00**
ด้านลักษณะงาน	4.13	0.71	3.74	0.72	7.61	0.00**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.73	3.73	0.73	7.03	0.00**
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.03	0.77	3.75	0.78	5.14	0.00**
ภาพรวม	4.05	0.70	3.64	0.64	8.73	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.07 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.75 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานการณ์โควิด 19 น้อยลง ดังแสดงในตารางที่ 4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.01 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.73 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยลง

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.14 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.87 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรน้อยลง

ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 4.05 และระหว่างสถานการณ์โควิด 19 เท่ากับ 3.66 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กรน้อยลง

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตในกรุงเทพมหานครก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19

ความผูกพันต่อองค์กร	ก่อน		ระหว่าง		t	Sig (2-tailed)
	สถานการณ์โควิด19		สถานการณ์โควิด 19			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.01	0.78	3.73	0.96	4.12	0.00**
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	4.14	0.77	3.87	0.75	4.84	0.00**
ด้านความภักดีต่อองค์กร	4.05	0.83	3.66	0.81	6.81	0.00**
ภาพรวม	4.07	0.74	3.75	0.71	5.89	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตมีระดับความพึงพอใจในงานก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่มีระดับความพึงพอใจในงานระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะรายได้หรือค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นปัจจัยด้านตัวเงินที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง ประกอบกับสถานการณ์โควิด 19 และการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินของรัฐบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อเวลาเปิด-ปิดของซูเปอร์มาร์เก็ต และทำให้เกิดการจ้างงานลดน้อยลง หรือมีการหยุดงานโดยไม่รับค่าตอบแทน กอปรกับอัตราค่าตอบแทนของประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ จึงทำให้พนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตเกิดความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิธา นิรมล และนันธิดา อนันตชัย (2563) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ (2561) เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าความพึงพอใจในงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anis, Syamsul, and Muzakki (2019) เรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำผ่านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่าพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตมีระดับความผูกพันต่อองค์การก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์ (2564) เรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และงานวิจัยของพรมิตร กุลกาลยีนยง และคณะ (2562) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงความเป็นสมาชิก ด้านการทุ่มเทให้กับงานและด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของรินลณี วงศ์ยะรา และณกมล จันทรสม (2564) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 ของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ตพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญก็คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ สิ่งสำคัญคือด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รองลงมาคือด้านความจงรักภักดี ซึ่งมีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1964) และ Steer (1991) อย่างไรก็ตามพนักงานแต่ละอาชีพและแต่ละตำแหน่งจะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามประเภทของงานหรือตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สามารถมองเห็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะประโยชน์ในวงวิชาการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ควรมีการวางแผนแนวทางการในการบริหารจัดการพนักงานหรือทรัพยากรบุคคลออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ แบบที่ 1 สถานการณ์ปกติ และแบบที่ 2 สถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

2. ควรมีการวางแผนสำรองสำหรับกรณีฉุกเฉิน เช่น แผนการจัดการบริหารความเสี่ยงทั้งด้านเงินทุน การจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อให้สามารถรับมือและบริหารจัดการได้ทันทุกที่

3. ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรมีการให้ความสำคัญกับเรื่องของการปรับเงินเดือนที่มีความเป็นธรรมและยุติธรรมมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมองว่าปัจจุบันระบบการขึ้นเงินเดือนและระบบการประเมินค่าจ้างยังไม่เป็นธรรม เช่น การนำระบบการวัดผลการทำงานแบบ KPI หรือ OKR หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ซึ่งจะทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้

4. ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการสื่อสารกับพนักงานให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำมากขึ้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มองว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญกับองค์กร และไม่ค่อยมีความท้าทาย ทำให้รู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรและไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น หรือการเข้าร่วมประชุม การส่งเสริมศักยภาพ การอบรมต่าง ๆ เป็นต้น จะทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานที่ตนเองรับผิดชอบและเห็นความสำคัญของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขและความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งควรมีระบบการยกย่อง ชมเชย สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเยี่ยม เช่น การให้รางวัลพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งไม่ได้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ทำให้การสร้างขวัญหรือการให้กำลังใจกันในการทำงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เนื่องจากขวัญกำลังใจและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานจะทำให้พนักงานมีแรงใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น การจัดกิจกรรมสัมนา การจัดอบรม การละลายพฤติกรรม งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มองว่ามีโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเส้นทางอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อสำหรับพนักงาน หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทควรมีการฟื้นฟูหรือสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มากขึ้นหลังสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลาย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยอาจให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการประเมินผลงาน เป็นต้น

2. พนักงานโดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องระบบค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ดังนั้นบริษัทควรมีการจัดระบบค่าตอบแทน ระบบการขึ้นเงินเดือน ระบบการให้โบนัสที่เหมาะสม รวมทั้งมีการประเมินผลงานที่เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น แรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2561). การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 5(2), 55-73.
- บุญชัย วิรัชย์ และสมบุรณ์ สารพัด. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว. **วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาการจัดการ มข**, 12(1), 40-62.
- ปณิศา นิรมล และนันทิดา อนันตชัย (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**, 17(1), 27-54.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. **วารสารวิทยาลัย
ดุสิตธานี**, 13(2), 493-504.
- พรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และ กรรณิการ์ เช่งเข็ม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษา
สถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี**, 8(2), 215-229.
- พรรณอร พัฒนาการค้า. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
วิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. **วารสารการเมือง การบริหาร และ
กฎหมาย**, 11(3), 183-204.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิม่า รีเบอรั (ประเทศไทย) จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและ
การตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รินลณี วงศ์ยะรา และณกมล จันทรสม (2564) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่. ใน รายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา
ระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564 (น. 1218-1228). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เอกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจใน
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **วารสารบริหารธุรกิจและ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, 4(1), 76-94.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬหการุญ. (2561). ความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. **วารสารรังสิต**
บัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4(2), 104-120.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measure and Antecedents of Affective Continuance and
Normative Commitment to the Organizational Commitment. **Journal of**
Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Anis, E., Syamsul, M., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment
Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance.
European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144-150.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational commitment: The Socialization of Managers in
Work Organizational. **Administrative Science Quarterly**, 19(4), 533-546.

Cochran, W. G. (1977). **Sampling Techniques** (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Dunnette, M. (1976). **The Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Rand
McNally College Pub. Co.

Gilmer, B.V. (1971). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Herzberg, F. (1974). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

Kelesi, M., Fasoi, G., Papageorgiou, D., Tsaras, K., Kaba, E., Tavropoulou, A., Tzannis, P., &
Vlachou, E. (2016). An Investigation of Factors Determining the Level of Job
Satisfaction among Nurses in Six General Public Hospitals in Greece. **International**
Journal of Medical Science and Clinical Inventions, 3(3), 1705-1715.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. **Journal of**
Management, 33(3), 321-349.

Mohite, M. & Kulkarni, D. (2019). Job Satisfaction Factors of Employee in Virtual Workplace:
Review. **International Journal of Trend in Scientific Research and Development**,
Special Issue. 38-42.

Salleh, S. M., Zahari, M., Ahmad, F. H. M., Aziz, N. U. A., & Majid, M. A. (2015). Exploring the
Relationship between Interpersonal Trust and Job Satisfaction on Organizational
Commitment. **Journal of Basic Applied Scientific Research**, 5(1), 85-90.

Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communicating and Teleworking: A Study of
Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking
Employees. **International Journal of Business Communication**, 55(1), 44-68.

Steers, R. M. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collins.

ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ไพรมณ มีชันหมาก^{1*}

บุญญาดา นาสมบูรณ์²

Received 27 June 2022

Revised 31 August 2022

Accepted 26 October 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย และ 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น 559 คน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 และพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และการโฮเร็นโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 ดังนั้นผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร ความรู้พื้นฐาน และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อให้ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง สำหรับวัฒนธรรมการทำงานควรปลูกฝังการตรงต่อเวลาและเสริมความรู้ในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นเพื่อลดปัญหาความต่างทางวัฒนธรรมและปลูกฝังการทำงานด้วยหลักโฮเร็นโซ

คำสำคัญ: ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น คุณภาพงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

^{1 2} คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เลขที่ 1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง แขวงสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

Email: ² boonyada@tni.ac.th

*Corresponding author email: me.piramon_st@tni.ac.th

SKILLS OF FOREIGN TECHNICAL INTERNS AND JAPANESE WORK CULTURE AFFECTS THE QUALITY OF WORK OF THAI TECHNICAL INTERN TRAINEES

Piramon Meekhanmark^{1*2}

Boonyada Nasomboon²

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the skills of foreign technical interns affecting the quality of work of Thai technical intern trainees, and 2) to study the work culture affecting the quality of work of Thai technical intern trainees. The sample used in the research are 599 Japanese supervisors. By using questionnaires to collect data. The statistics used consisted of mean, standard deviation, percentage, and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: The skills of foreign technical intern trainees that affect the work quality of Thai technical intern trainees are Japanese for working, basic knowledge, cheerfulness, communication, good interpersonal skills, reliability, enthusiasm, and good common sense by variables can be predicted the work quality of Thai technical intern trainees as 80.5%. And found that The Japanese work culture that affects the quality of work of Thai technical interns are punctuality, knowledge of culture and rules of life, greetings, and Horenzo by variables can be predicted the work quality of Thai technical intern trainees as 80.5%. Therefore, relevant agencies should pay attention to the skills and work culture of Japan that affect the quality of work of Thai technical intern trainees to increase the capabilities of Thai workers.

Keyword: Skills of Foreign Technical Interns, Japanese Work Culture, Quality of Work, Thai Technical Intern Trainees

^{1 2} Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Pattanakarn Road, Khwaeng Suan Luang, Khet Suan Luang, Bangkok 10250

Email: ²boonyada@tni.ac.th

*Corresponding author email: me.piramon_st@tni.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันในขณะที่แรงงานของไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการว่างงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นสถานการณ์กลับตรงกันข้าม กล่าวคือกำลังขาดแคลนแรงงานอย่างหนักเนื่องจากประชากรญี่ปุ่นเป็นสังคมสูงวัยมานานแล้ว ในขณะที่เด็กเกิดใหม่น้อย กำลังแรงงานหดตัว นอกจากนั้นแล้วแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีลักษณะงาน และค่าจ้าง ดังกล่าวข้างต้นก็มีส่วนทำให้ขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้รัฐบาลญี่ปุ่นออกกฎหมายเพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานกึ่งทักษะให้สามารถทำงานและอยู่อาศัยในญี่ปุ่นได้จากเดิม 3 ปี เป็น 5 ปี ตั้งแต่ 1 เมษายน 2562 (สรารุท ไพฑูรย์พงษ์, 2563) จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานของญี่ปุ่นดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางานวางแผนขยายตลาดแรงงานไทยในญี่ปุ่นโดยมุ่งเน้นจัดส่งแรงงานไทยที่มีทักษะเฉพาะไปทำงานในอาชีพที่แรงงานไทยมีโอกาสในญี่ปุ่น โดยกระทรวงแรงงานได้ลงนามในบันทึกความร่วมมือด้านข้อมูลพื้นฐานเพื่อการจัดระบบและการพำนักร่างงานที่มีทักษะเฉพาะ (MOC) กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศญี่ปุ่น 4 หน่วยงาน คือ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมการจัดส่งและการรับแรงงาน ที่มีทักษะเฉพาะจากประเทศไทยไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นให้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองประเทศ (ประกาศคณะอนุกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น, 2563)

เพื่อพัฒนาแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ประเทศไทยจึงต้องเร่งส่งเสริมการผลิตแรงงาน โดยการเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโดยเฉพาะแรงงานประเภทผู้ฝึกงานเทคนิคที่จะเดินทางไปญี่ปุ่น เพื่อลดปัญหาทักษะแรงงานที่ไม่ตรงความต้องการตลาด (กำพล อติเรกสมบัติ, 2563)

ด้วยวัฒนธรรมการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน การปรับตัว ปรับความเข้าใจให้เข้ากับสังคมของประเทศญี่ปุ่นนั้นสำคัญมาก เพราะวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งจะเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ระเบียบวินัย การโอเรียนโซ (Kili & Siengthai, 2009) และนอกจากการเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะสำคัญแล้ว ความรู้ ทักษะ ทักษะ ก็เป็นสิ่งสำคัญ การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบขององค์กร เพราะหากพนักงานมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีก็จะส่งผลสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน (Hutapea & Thoha, 2008 : 23)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาแรงงานไทยในมิติต่าง ๆ ได้เหมาะสม เกิดประโยชน์แก่บริษัทญี่ปุ่นที่มีความประสงค์จะรับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยรวมถึงผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ตลอดจนหน่วยงานเกี่ยวข้อง ภาครัฐบริษัทจัดหางานเอกชน และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

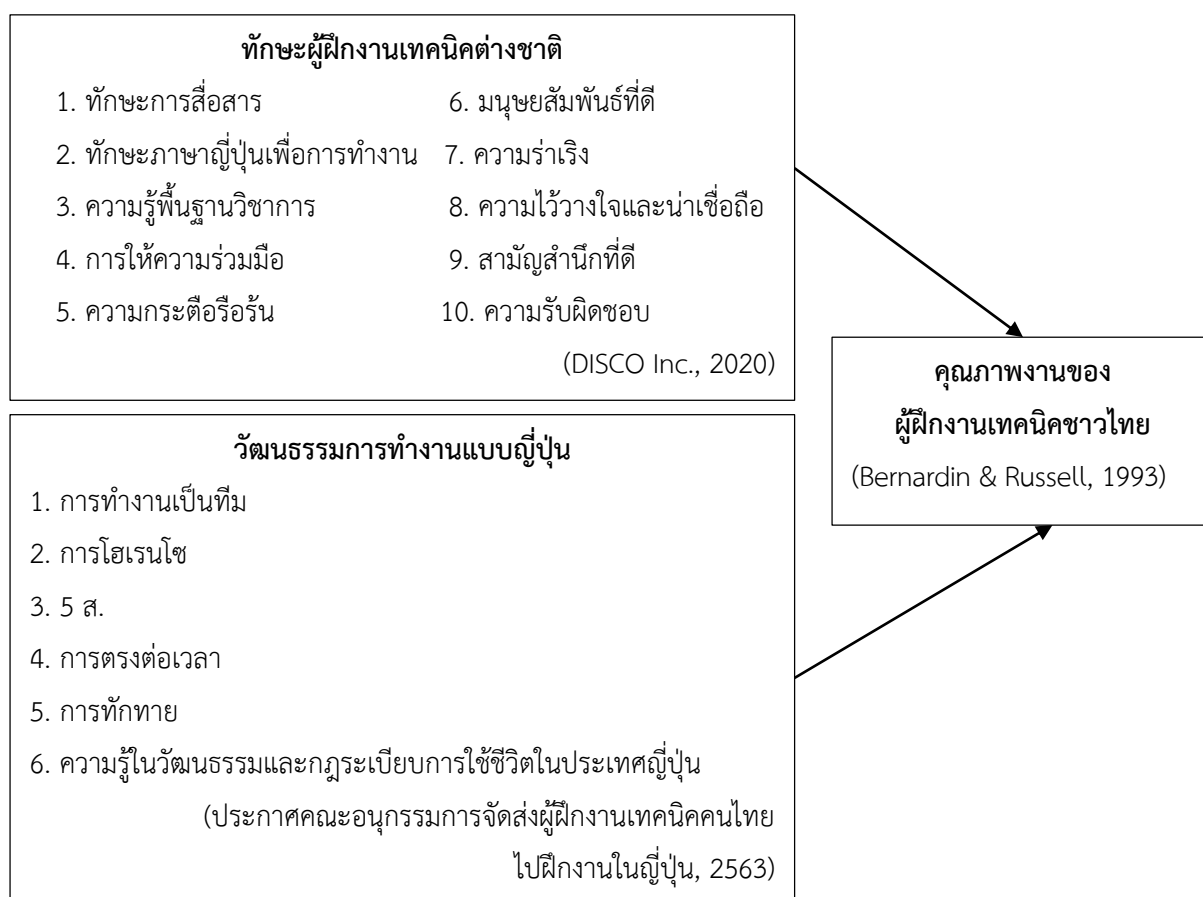
1. เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านการสื่อสาร ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการโฮเรนโซ ด้าน 5ส. ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทักทาย และด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

ทักษะที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการจากพนักงานชาวต่างชาติมากที่สุด ค.ศ. 2016-2020 อ้างอิงจากบริษัทแนะแนวการศึกษาและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในประเทศญี่ปุ่น (DISCO Inc, 2020) มีทั้งสิ้น 19 ทักษะ และจากการสำรวจของผู้วิจัยเพื่อยืนยันตัวแปรที่ให้อสอดคล้องกับการวิจัย พบว่า ทักษะที่หัวหน้างาน

ชาวญี่ปุ่นมองจำเป็นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาตินมากที่สุด 10 อันดับ ได้แก่ 1) การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อรับ-ส่งสารกัน 2) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน หมายถึง ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ผ่านภาษาญี่ปุ่นโดยสามารถจับประเด็นใจความสำคัญได้และถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจได้ 3) ทักษะที่ดี หมายถึง แนวคิดเชิงบวกต่อตนเองและต่อคนรอบข้าง 4) ความกระตือรือร้น หมายถึง ความขยัน ฝึกฝนในความสำเร็จหรือจดจ่ออยู่กับเป้าหมาย ถึงแม้ล้มเหลวหรือพลาดก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและเริ่มใหม่อีกครั้ง 5) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ หมายถึง ความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ 6) การให้ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนได้รับ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนกฎระเบียบของบริษัท 7) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ หมายถึง วิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานในวิชาชีพที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน 8) สามัญสำนึกที่ดี หมายถึง การสามารถทำงานได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องกับดูแล ความเฉลียวใจที่คนปกติธรรมดาทั่วไปควรรู้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำ 9) มนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ และ 10) ความร่าเริง หมายถึง บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกอย่างมีชีวิตชีวา ความร่าเริง ความคล่องแคล่ว

วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น จากการสำรวจเพื่อยืนยันตัวแปรของผู้วิจัยอ้างอิงจากหลักสูตรฝึกอบรมผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติดังกล่าวของบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมายและประกาศคณะกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น (2563) พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมองว่าจำเป็นสำหรับรับผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) 5ส. หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี ประกอบไปด้วย สะสาง (Seiri) การทำให้เป็นระเบียบ สะดวก (Seiton) การวางของในที่ที่ควรอยู่ สะอาด (Seiso) การทำความสะอาด สุลักษณะ (Seiketsu) การรักษาความสะอาด และสร้างนิสัย (Shitsuke) การฝึกให้เป็นนิสัย 2) การโอเรนโซ หมายถึง หลักการสื่อสารในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ “โฮ” การรายงาน “เร็น” การสื่อสาร และ “โซ” การให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้บรรลุความสำเร็จและเป้าหมายในองค์กร 3) การทักทาย หมายถึง ทักทายด้วยใบหน้ายิ้มแย้ม เสียงชัดเจน พร้อมกันโค้งด้วยความนอบน้อม โดยแบ่งตามช่วงของเวลา 4) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของญี่ปุ่นและกฎระเบียบในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นพื้นฐาน และสามารถปฏิบัติตามได้โดยมีจำเป็นต้องอบรมหรือแนะนำ 5) ความตรงต่อเวลา หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การเข้างานและเลิกงานตามเวลา และไม่ใช่เวลาส่วนตัว และ 6) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพลการอัน การแลกเปลี่ยนหรือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือยับยั้งความขัดแย้ง การร่วมแรงร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

คุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ อันเนื่องมาจากการที่องค์กรใดที่พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็ย่อมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนความสำเร็จและสร้างผลกำไรที่สูงตามไปด้วย (Bernardin, & Russell, 1993) กล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรโดยคุณภาพของงานต้องมีคุณภาพสูงเป็นไปตามมาตรฐาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ โดยเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐานและค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Bernardin, & Russell, 2013)

และการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยถูกต้อง รวดเร็ว มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ปราณี หมั่นมะเร็ง, 2562; วณิดา เจริญแก้ว และ เบญจพร โมกษะเวส, 2564; ปกรณ์ โปรรุ่งโรจน์ และ ณกมล จันทรสม, 2564; ตรีกาล เมฆบริบูรณ์ และ ณกมล จันทรสม, 2564; Hanafi & Ibrahim, 2018; Tiwari, Jain, & Anis, 2022)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นซึ่งทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย แต่เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 400 ตัวอย่าง และเพื่อให้ครอบคลุมและป้องกันอัตราการไม่ตอบกลับที่ร้อยละ 6-28 (Becker & Huselid, 1998) และจำนวนดังกล่าวอาจสะท้อนถึงการเก็บข้อมูลเพียงไม่กี่ฝ่ายจากหนึ่งองค์กรซึ่งตามเหตุผลของ (Wright et al., 2003) เรื่องความน่าเชื่อถือของการให้ข้อมูลนั้นถือว่าอยู่ในระดับต่ำผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจากผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยเพิ่ม อันประกอบไปด้วยตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน ผู้อบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ และฝ่ายสรรหา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 559 ตัวอย่าง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - ended Question) และลักษณะคำตอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาตินายจ้างญี่ปุ่นต้องการ 10 ด้านด้านละ 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน 3) ความรู้พื้นฐานวิชาการ 4) การให้ความร่วมมือ 5) ความกระตือรือร้น 6) มนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ความร่าเริง 8) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ 9) สามัญสำนึกที่ดี และ 10) ความรับผิดชอบ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้เกณฑ์แปรผลของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530) 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด และ 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น 6 ด้านด้านละ 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ 3) การจัดระเบียบที่ทำงานด้วย 5ส. 4) การตรงต่อเวลา 5) การทักทาย และ 6) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้เกณฑ์แปรผลของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530) 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด และ 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและแปลเป็นภาษาญี่ปุ่นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาญี่ปุ่น 2 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของการแปล และทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.969 และ

ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับตัวแทนหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย และเวียดนามซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.712 ถึง 0.919 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่านฝ่ายบุคคลบริษัทจัดหางานที่ส่งผู้ฝึกงานเทคนิคไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ธันวาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Version 28 License Thai-Nichi และทำการคำนวณสถิติ ดังนี้ สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमान โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการทดสอบสมมติฐาน โดยได้ทำการทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) การแจกแจงข้อมูลทั้ง 17 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) อยู่ในช่วง +0.280 ถึง +1.487 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -0.592 ถึง +1.564 อยู่ในช่วง -3.0 ถึง + 3.0 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติและทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.121 ถึง 0.866 โดยตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) และจำนวน 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 16 ตัวโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา

ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ (จำนวนคน) และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			ตำแหน่งงาน		
ชาย	330	59.03	ผู้จัดการ	345	61.72
หญิง	229	40.97	หัวหน้างาน	174	31.13
อายุ			สรรหาบุคคล	22	3.94
26-35 ปี	241	43.11	ผู้ฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ	18	3.22
46 ปีขึ้นไป	166	29.70	ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด		
36-45 ปี	124	22.18	อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์	245	43.83
ไม่เกิน 25 ปี	28	5.01	อุตสาหกรรมก่อสร้าง	226	40.43
ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร			อุตสาหกรรมอาหาร	39	6.98
6-10 ปี	234	41.86	อุตสาหกรรมเกษตร	22	3.93
11-15 ปี	186	33.27	อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์	16	2.86
21-25 ปี	94	16.82	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	11	1.96
16-20 ปี	45	8.05			
รวม	559	100.00	รวม	559	100.00

จากตารางที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.03 มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.11 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.86 ตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 61.72 และทำงานอยู่ในองค์กรประเภท อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 43.83

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ				การสื่อสาร	3.35	0.506	ปานกลาง
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.69	0.499	มาก	รวม	3.45	0.530	มาก
ความร่าเริง	3.68	0.549	มาก	วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น			
ความรู้พื้นฐานวิชาการ	3.45	0.568	มาก	การตรงต่อเวลา	3.55	0.568	มาก
ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ	3.42	0.555	มาก	การทำงานเป็นทีม	3.46	0.532	มาก
ความกระตือรือร้น	3.40	0.522	ปานกลาง	วัฒนธรรมการใช้ชีวิต	3.44	0.592	มาก
สามัญสำนึกที่ดี	3.39	0.536	ปานกลาง	5ส.	3.42	0.552	มาก
การให้ความร่วมมือ	3.39	0.522	ปานกลาง	การโฮเรนโซ	3.38	0.501	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.37	0.520	ปานกลาง	การทักทาย	3.38	0.558	ปานกลาง
ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน	3.37	0.518	ปานกลาง	รวม	3.44	0.550	มาก

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.530) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.550) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1) ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0.209	0.079		2.646	0.008**		
ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (X^2)	0.350	0.041	0.345	8.563	0.000**	0.216	4.635
ทักษะความรู้พื้นฐานวิชาการ (X^3)	0.203	0.037	0.219	5.537	0.000**	0.223	4.487
ทักษะความร่าเริง (X^7)	0.096	0.028	0.100	3.394	0.001**	0.400	2.499
ทักษะการสื่อสาร (X^1)	0.118	0.038	0.113	3.069	0.002**	0.257	3.884
ทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (X^6)	0.099	0.031	0.094	3.169	0.002**	0.397	2.519

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	Sig	Tolerance	VIF
ทักษะความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ (X^8)	0.103	0.035	0.108	2.893	0.004**	0.250	4.000
ทักษะความกระตือรือร้น (X^5)	0.127	0.040	0.126	3.205	0.001**	0.228	4.393
ทักษะสามัญสำนึกที่ดี (X^9)	-0.090	0.041	-0.091	-2.186	0.029*	0.200	5.008
R = 899 $R^2 = 808$ Adjust $R^2 = 0.805$ $SE_{EST} = 0.232$ F = 4.778							

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และสามัญสำนึกที่ดี ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al., 1995) ค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ 0.805 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 และที่เหลืออีก 0.0195 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.232

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยมากที่สุด ($\beta = 0.345$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน รองลงมาเป็นด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ($\beta = 0.219$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความร่าเริง ($\beta = 0.100$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านการสื่อสาร ($\beta = 0.113$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\beta = 0.094$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ($\beta = 0.108$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความกระตือรือร้น ($\beta = 0.126$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน และด้านสามัญสำนึกที่ดี ($\beta = -0.091$) โดยส่งผลในทิศทางตรงกันข้าม ในขณะที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.209 + 0.350(X^2) + 0.203(X^3) + 0.096(X^7) + 0.118(X^1) + 0.099(X^6) + 0.103(X^8) + 0.127(X^5) - 0.090(X^9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.345(X^2) + 0.219(X^3) + 0.100(X^7) + 0.113(X^1) + 0.094(X^6) + 0.108(X^8) + 0.126(X^5) - 0.091(X^9)$$

สมมติฐานที่ 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0.510	0.070		7.296	0.000**		
วัฒนธรรมการตรงต่อเวลา (X^{14})	0.388	0.031	0.419	12.589	0.000**	0.315	3.172
ความรู้ในวัฒนธรรมและการใช้ชีวิต (X^{16})	0.246	0.031	0.277	8.011	0.000**	0.293	3.413
วัฒนธรรมการทักทาย (X^{15})	0.190	0.031	0.201	6.137	0.000**	0.324	3.084
วัฒนธรรมการไฮเรนโซ (X^{12})	0.090	0.034	0.086	2.634	0.009**	0.328	3.045
R = 898 $R^2 = 807$ Adjust $R^2 = 0.805$ $SE_{EST} = 0.232$ $F = 6.938$							

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และด้านการไฮเรนโซ ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair at al. 1995) ค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ 0.805 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.805 และที่เหลืออีก 0.0195 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.232

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตรงต่อเวลา ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยมากที่สุด ($\beta = 0.419$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน รองลงมาเป็นด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ($\beta = 0.277$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านการทักทาย ($\beta = 0.201$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน และด้านการไฮเรนโซ ($\beta = 0.086$) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน5ส ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.510 + 0.388(X^{14}) + 0.246(X^{16}) + 0.190(X^{15}) + 0.090(X^{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.419(X^{14}) + 0.277(X^{16}) + 0.210(X^{15}) + 0.086(X^{12})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น พบว่า

1. ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับองค์กร จึงสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ และด้วยลักษณะนิสัยที่ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส จึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้ง การที่ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานที่ตนเคยเรียนมาก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นในการทำงานได้รวมถึงสามารถเรียนรู้ทักษะสิ่งต่าง ๆ ในระหว่างทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานได้และทำให้หัวหน้างานเชื่อมั่นว่าผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดและเมื่อเกิดความไม่เข้าใจในการทำงานหรือเกิดปัญหาก็มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาและพร้อมที่จะซักถามและพยายาม ที่จะสื่อสารในสิ่งที่ตนไม่แน่ใจด้วยภาษาญี่ปุ่นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงพร้อมที่จะเก็บไว้ เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้งานที่ผู้ฝึกงานทำเกิดคุณภาพ แต่ด้วยเป็นการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นอาจทำให้ผู้ฝึกงานไม่สามารถแยกแยะว่าสิ่งไหนควรทำหรือไม่ควรทำได้ยังไม่ดีพอ จึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมในเรื่องความต่างของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม ในขณะที่ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Hanafi & Ibrahim, 2018; Tiwari, Jain, & Anis, 2021; วนิดา เจริญแก้ว และเบญจพร โมกขะเวส. 2564; ปกรณ์ ไพรรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม, 2564)

2. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และการโฮเรนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การเข้างานและเลิกงานตรงเวลาและไม่ใช้เวลาว่างทำเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้สามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะเน้นการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อรายงานความคืบหน้าและแจ้งให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานตามหลักโฮเรนโซอยู่เสมอ ย่อมจะทำให้คุณภาพงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กรจากการฝึกอบรมในประเทศของตน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องให้การแนะนำมากนัก รวมถึงวัฒนธรรมการทักทายตามแบบฉบับของญี่ปุ่นที่เป็นการแสดงออกถึงความพร้อมในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่รื่นรมย์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ วัฒนธรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ในขณะที่วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมด้วย 5ส. ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (ปราณี หมั่นมะเร็ง, 2562; ตรีกาล เมฆบริบูรณ์ และณกมล จันทรสม, 2564)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่ำรวยด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนั้นผู้ฝึกงานที่จะเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งพัฒนา ฝึกอบรม และส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 8 ด้าน โดยเมื่อเรียงลำดับตามทักษะที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจากมากไปน้อยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรได้รับการพัฒนาทักษะการ ฟัง พูด อ่าน เขียน เนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะต้องใช้ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารกัน ทั้งนี้ควรมีการจัดสอบวัดระดับเป็นระยะก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฝึกงานจะสามารถนำความรู้จากที่ได้รับการอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริง รองลงมาคือด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความกระตือรือร้น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ ไม่ย่อท้อแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และควรมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ด้านการสื่อสาร ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถรับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจนสำเร็จลุล่วง ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ด้านความร่ำรวย ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่ำรวยอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ และปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย และโดยเฉพาะด้านสามัญสำนึกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้อย่างดี กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ ไม่ด่วนตัดสินใจเองและไม่คิดว่าสิ่งที่ตนเองปฏิบัตินั้นถูกต้องแล้วโดยที่ไม่ผ่านการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงไม่ควรประพฤตินในทางที่ผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร และเมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ก็ควรพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี

2. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงาน ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และด้านการโฮเรโนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค

ชาวไทย ดังนั้นผู้ฝึกงานที่จะเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งพัฒนาฝึกอบรม และส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 4 ด้าน โดยเมื่อเรียงลำดับตามวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการตรงต่อเวลา เป็นที่ทราบกันดีว่าคนญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาเป็นอย่างมาก ดังนั้นควรปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการรักษาเวลา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่เวลาส่วนตัว รองลงมาคือด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร และสามารถปฏิบัติตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ รวมถึงไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบ ๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร ด้านการทักทาย ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรใส่ใจ เข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและด้านการไฮเรนโซ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ และเมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน และไม่ด่วนตัดสินใจเองโดยพลการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาติอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ควรนำมาพัฒนาผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยต่อไป
2. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยผ่านมุมมองหัวหน้างาน หน่วยงานที่ส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติชาวไทยทั้งในส่วนของภาครัฐบาลและเอกชน เพื่อผู้ฝึกงานเพื่อนำอุปสรรคเหล่านั้นมาหาทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างทักษะและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงซ้อน (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กำพล อติเรกสมบัติ. (2563). 5 สัญญาณบ่งชี้จากเวียดนามที่ไทยต้องเร่งยกระดับความสามารถในการแข่งขัน. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/economics/1996563>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2530). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ตรีกาล เมฆบริบูรณ์, และ ณกมล จันทร์สม. (2564). วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

วารสารรัชต์ภาคย์, 16(44), 251-266.

ปกรณ โปรรุ่งโรจน์, และ ณกมล จันทร์สม. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาวัช (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร.

วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 117-127

ประกาศคณะกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น. (2563). การรับสมัครผู้ฝึกงานเทคนิคไทยไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านองค์กร IM JAPAN เพศหญิงและเพศชาย. สืบค้นจาก <https://www.pakkretcity.go.th/images/pdf/news2859.pdf>

ปราณี หมั่นมะเร็ง. (2562). วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัณชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

วนิดา เจริญแก้ว, และ เบญจพร โมกษะเวส. (2564). ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร.

วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการสื่อสาร, 7(1), 1-14.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์: เน้นสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2563). พินิจเศรษฐกิจการเมือง: ปัญหาขาดแคลนแรงงานในญี่ปุ่น ส่งสัญญาณอะไรถึงไทย. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/02/japan-labor-issues/>

Becker, B. A., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Applications. **Research in Personnel and Human Resources Management, 16**, 53-101.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). **Human Resource Management: An Experiential Approach**. New York: McGraw-Hill.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). **Human Resource Management** (6th ed.). Singapore: McGrawHill.

DISCO Inc. (2020). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students Advanced Foreign Human Resources**. Retrieved from https://www.disc.co.jp/press_release/8191

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). **Multivariate data analysis**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hanafi, H. M., & Ibrahim, S. B. (2018). Impact of Employee Skills on Service Performance. **International Journal of Science and Research, 7(12), 587- 598.**

- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). **The Practice of Complex Adaptive System (CAS) in Indonesia and Its Implication towards Organization Management**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kili, & Siengthai, S. (2009). **Japanese Culture and Management: Working with Japanese Company in Thailand**. Bangkok: Chulalongkorn University Printing.
- Tiwari, S., Jain, V., & Anis, S. (2022). **Variation of Political Skill Dimensions Across Different Industries**. Gurgaon: Vision-The Journal of Business Perspective.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., & Moynihan, L. M. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. **Human Resource Management Journal**, 13(3), 21-36.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

แนวทางการพัฒนารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ณัฐอร มหาทำนุโชค^{1*}

Received 1 December 2022

Revised 29 December 2022

Accepted 30 December 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ และ 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ซึ่งเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาในพื้นที่บ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโดยบังเอิญ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ในวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่งเพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยว พบว่า รูปแบบท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นรูปแบบกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวสนใจเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาเป็นการท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติตามท้องถิ่นเป็นลำดับสองและท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นลำดับสาม ท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ (อันดับ 4) ท่องเที่ยงเชิงนิเวศทางทะเล (อันดับ 5) ท่องเที่ยวเชิงกีฬา (อันดับ 6) ท่องเที่ยวเพื่อศึกษากลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมกลุ่มน้อย (อันดับ 7) และท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา (อันดับ 8) ในวัตถุประสงค์ข้อที่สองเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการท่องเที่ยว สะดวกในการเข้าถึงสถานที่ปลอดภัยและกิจกรรมน่าสนใจในระดับมาก ในวัตถุประสงค์ข้อที่สามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมชอบเดินทางมาเพื่อพักผ่อนโดยส่วนมากจะมาเที่ยวในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ มีรสนิยมในการท่องเที่ยวแบบชอบหาประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้นและชื่นชอบกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ

คำสำคัญ: การพัฒนา การท่องเที่ยว อนุรักษ์ธรรมชาติ

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เลขที่ 38 หมู่ที่ 8 ถนนหาดเจ้าสำราญ ตำบลนาไร่ อำเภอมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

* Corresponding author email: nataorn.mah@mail.pbru.ac.th

DEVELOPMENT OF A TOURISM ACTIVITY BASE ON NATURE CONSERVATION AND ENVIRONMENT WITH RURAL LIFESTYLE OF TAMRONG BAN-LAT DISTRICT PHETCHABURI

Nataorn Mahatamnuchok^{1*}

Abstract

The purpose of this study is to create a natural conservation and environment for rural lifestyle tourism in Ban-Tam-Rong. Second, to investigate how tourist satisfaction influences the natural conversation and environment of Ban-Tam-Rong rural life, and Third, to investigate tourist behavior in relation to natural conservation and the environment of the Ban-Tam-Rong rural lifestyle. Quantitative methodology is used in this research. The sample size is 400 people who travel in Ban Tam Rong and Ban Lat districts of Phetchaburi, as determined by an accidental sampling technique. The statistics used in this research were mean, percentage, frequency, standard deviation, and one-way ANOVA.

According to research findings, the first objective is to study a model of tourism activities, and it was found that health tourism is one of the most interesting for tourists at the first level. The second level is natural and local tourism, and the third level is agricultural tourism. Cultural and historical tourism (level 4), ecological tourism (level 5), sport tourism (level 6), ethnic group or minority culture tourism (level 7), and geology tourism (level 8). Secondly, the second objective is to study the tourist's satisfaction, and it was found that tourists' satisfaction is given four aspects, which consist of good service, easy-to-find places, safety, and interesting activities at a high level. The third objective is to study tourists' behavior. We found that they travel to relax, and most of them spend time on weekend trips. Tourists' preference is to search for more exciting experiences and prefer nature-based activities.

Keywords: Development, Tourism, Nature Conservation

¹ Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajabhat University, 38 no 8 HatChaoSamran, Nawung, Mueang, Phetchaburi 76000

* Corresponding author email: nataorn.mah@mail.pbru.ac.th

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวประเภทเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนับเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศและยังคงเป็นแหล่งที่มาของรายได้ของผู้ประกอบการ การท่องเที่ยวอันหลากหลาย ทั้งนี้ ในส่วนของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์นั้นเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวที่เน้นรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศรวมถึงรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่นไว้ภายใต้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งมีรายได้จากการท่องเที่ยวในประเทศจำนวน 317,729 ล้านบาท และมีรายได้จากต่างชาติจำนวน 332,013 ล้านบาท (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ, 2564) ทั้งนี้ การพัฒนาท้องถิ่นนับเป็นภารกิจสำคัญของประเทศซึ่งอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ กรอบการพัฒนาประเทศระยะยาวที่มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม การรักษาภูมิปัญญาชาวบ้านและศิลปวัฒนธรรมความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่เน้นวิถีชุมชนจะเป็นอีกเส้นทางหนึ่งที่สามารถดึงดูดความสนใจจากนักท่องเที่ยวได้และยังรวมไปถึงจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนสามารถยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีชีวิตชุมชนซึ่งเป็นท้องทุ่งที่มีความสวยงาม ซึ่งมีทุ่งหญ้าธรรมชาติและจุดชมวิวนับเป็นพื้นที่หนึ่งที่สามารถเรียกความสนใจจากกลุ่มนักท่องเที่ยวที่รักธรรมชาติได้เป็นอย่างดี

การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนในจังหวัดเพชรบุรีถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนเพื่อดำรงชีพอยู่ได้ ดังนั้น การปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมและรูปแบบในการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มมูลค่าและโอกาสทางการตลาดมากขึ้นโดยมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นลักษณะของฐานกิจกรรมให้คนที่มาท่องเที่ยวเพลิดเพลินกับการทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวและยังเป็นการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปด้วย (ธนากร ทองธรรมศิริ และโอชัญญา บัวธรรม, 2564) ทั้งนี้ ปัญหาที่พบคือรูปแบบการกิจกรรมไม่เป็นที่ตอบใจของนักท่องเที่ยวและช่องทางการเข้าถึงโปรแกรมของท่องเที่ยวยังไม่ชัดเจน ขาดข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น การออกแบบและการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่จะสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวที่สนใจ

บ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เป็นกลุ่มที่ต้องการยกระดับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของชุมชนเพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชนตลอดจนสร้างความน่าสนใจในกิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้ กลุ่มชุมชนให้ความสำคัญโดยการสร้างความแตกต่างของรูปแบบหรือกิจกรรมของการท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายหรือมีความแตกต่างจากกิจกรรมรูปแบบเดิมก็จะเป็นกลยุทธ์การตลาดอย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและจูงใจนักท่องเที่ยวได้

การวิจัยครั้งนี้ต้องการนำเสนอการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของบ้านถ้ำรงค์ ทั้งนี้ จะเป็นการส่งเสริมพร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่นนั้นด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 รูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท
- สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท
- สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท

ความหมายของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทเป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดไว้ว่า การท่องเที่ยวที่เห็นความสำคัญและคำนึงถึงการใชีวิตของสิ่งมีชีวิต ชุมชนชนบทธรรมชาติประเพณีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวนั้นได้อย่างไม่เบียดเบียน (ศิริพร บุตรสนม, 2564) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ส่งผลเสียที่เป็นลบต่อสภาพสังคมในชุมชนนั้น (ภักครดา ฉายอรุณ, 2564) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวแนวนี้ยังมีความหมายถึงเป็นการท่องเที่ยวที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างธรรมชาติและมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประกอบไปด้วยทั้งหมด 4 องค์ประกอบหลัก คือ ประการที่หนึ่ง คือ ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่ยังคงสภาพเดิมของสภาพแวดล้อมของชุมชนนั้นไว้ เช่น การคงอยู่ของวัฒนธรรมท้องถิ่น คงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นของชุมชน ประการที่สอง คือ นักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติต้องมีพฤติกรรมสนใจในการท่องเที่ยวประเภทนี้โดยเน้นที่สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติโดยตรง ชื่นชอบสนใจในประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน ประการที่สาม คือ โปรแกรมการท่องเที่ยวและช่องทางการสื่อสารระหว่างนักท่องเที่ยวกับผู้ประกอบการต้องเข้าถึงง่ายและมีความสนใจที่ตรงกัน ประการที่สี่ คือ การบริการ อันหมายถึง ต้องให้ข้อมูลและการบริการนักท่องเที่ยวได้เข้าถึงประสบการณ์ ความรู้ที่จะได้รับจากภูมิปัญญาชาวบ้าน และมีความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับธรรมชาติ

และวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน เช่น การจัดที่พักให้สอดคล้องกับนักท่องเที่ยวแนวอนุรักษ์ รวมถึงรักษาความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท อันหมายถึง การเดินทางของนักท่องเที่ยวที่มีความชื่นชอบในธรรมชาติและลักษณะวิถีชีวิตที่มีความโดดเด่นและถูกสร้างสรรค์โดยภูมิปัญญาพื้นบ้าน ให้นักท่องเที่ยวมีความเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมการเรียนรู้จากชาวบ้านบนพื้นฐานของความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นไว้ได้

แนวคิดการพัฒนา รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท

รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท หมายถึง รูปแบบการท่องเที่ยวที่มีลักษณะเป็นมิตรกับธรรมชาติและให้ความสำคัญกับความเป็นท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์ที่ต่างกันในแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้ รูปแบบการท่องเที่ยวนี้ประกอบไปด้วย 3 รูปแบบหลัก รูปแบบที่หนึ่งคือการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ (Historical tourism) หมายถึง การท่องเที่ยวตามแหล่งโบราณคดีและประวัติศาสตร์ตามท้องถิ่นนั้น การท่องเที่ยวรูปแบบนี้จะเน้นความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสถานที่โบราณของท้องถิ่น ประวัติความเป็นมาของมรดกทางวัฒนธรรมในชุมชนนั้น รูปแบบที่สองคือการท่องเที่ยวชมวิถีตามชนบท (Rural tourism) หมายถึง การท่องเที่ยวในหมู่บ้านที่มีลักษณะวิถีชีวิตเฉพาะของคนในพื้นที่นั้นซึ่งไม่เหมือนใคร มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ทั้งยังมีคุณค่าและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นมรดกให้แก่รุ่นลูกหลาน รูปแบบที่สามคือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี (Cultural and Traditional tourism) หมายถึง การท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับประเพณีต่างๆของหมู่บ้านหรือพิธีกรรมเพื่อศึกษาเรียนรู้ เข้าใจถึงความเป็นมาและความเชื่อที่มีมาช้านานของหมู่บ้าน ทั้งนี้ เพื่อให้นักท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งในมรดกทางวัฒนธรรมที่มีมาอย่างยาวนาน

ดังนั้น จึงขอสรุปแนวคิดของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท หมายถึง รูปแบบการท่องเที่ยวที่แสดงความรับผิดชอบต่อธรรมชาติได้อย่างสมดุลและเคารพคุณค่าวิถีชีวิตชนบทผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ของท้องถิ่นด้วยความเต็มใจในการเข้ามาเยี่ยมชมท้องถิ่นที่นักท่องเที่ยวเลือกมาสัมผัสด้วยตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว

ความหมายของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว

ความหมายของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว หมายถึง การกระทำของนักท่องเที่ยวที่ทำการตัดสินใจที่จะพาตัวเองไปในสถานที่ใดสถานที่หนึ่งเพื่อเป็นการพักผ่อน เพลิดเพลินไปกับสถานหรือกิจกรรมที่ตนเองเลือกในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (นุชนารถ กฤษณมัย และปรีดา นัคนเร, 2564) นอกจากนี้ พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวอาจเกี่ยวข้องกับความคิดที่ต้องการแสวงหาการทำกิจกรรมกับเพื่อนฝูงหรือกับคนในครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีโดยการหาสถานที่ที่กลุ่มสนใจแล้วรวมตัวกันไปยังสถานที่นั้นโดยมีจุดหมายเดียวกัน องค์ประกอบของพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่สำคัญ 7 ประการ (อรอนงค์ ฉะยบาล และจันทรา รัตนรัตน์, 2563) ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีเป้าประสงค์หรือมีจุดหมายปลายทางของตนเอง ตัวอย่างเช่น นักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจะนำพาตัวเองไปยังสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติเสมอหรือบ่อยครั้ง

องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อม หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่ที่นั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและคนที่ไปด้วยกัน ตัวอย่างเช่น นักท่องเที่ยวที่ชอบในเรื่องของการเดินป่าต้องเตรียมพร้อมร่างกายในการเดินป่าและพร้อมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 สถานการณ์ หมายถึง ความเหมาะสมของสถานการณ์นั้นที่นักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปเที่ยวหรือเยี่ยมชมสถานที่นั้นได้ ตัวอย่างเช่น การล่องแก่งเล่นน้ำสามารถไปได้ในช่วงฤดูร้อนอาจเหมาะสมกว่าช่วงอื่น

องค์ประกอบที่ 4 แปลความหมาย หมายถึง การเข้าใจในวิธีคิดและเดาใจของนักท่องเที่ยวออกว่าเวลาใดเหมาะสมสำหรับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ตัวอย่างเช่น นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะออกเดินทางเข้าประมาณ 6.00 โมงเช้า เนื่องจากรถไม่ติดและเดินทางสะดวก

องค์ประกอบที่ 5 การตอบสนอง หมายถึง นักท่องเที่ยวได้ทำการตัดสินใจแล้วว่าจะไปสถานที่ใดไปกับใคร ทำกิจกรรมใด ใช้งบประมาณเท่าไร ตัวอย่างเช่น วางแผนในวันหยุดสิ้นปีว่าจะไปเที่ยวที่ใดบ้าง

องค์ประกอบที่ 6 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลการกระทำที่ตามมาของนักท่องเที่ยวที่อาจจะประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น นักท่องเที่ยวตั้งใจว่าจะไปป็นเขาในวันหยุดสุดสัปดาห์แต่ไม่สามารถไปได้ในวันจริงเพราะเกิดอาการเจ็บข้อเข่า

องค์ประกอบที่ 7 ความผิดหวัง หมายถึง นักท่องเที่ยวไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้หรือไม่สามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ อาจเกิดจากติดภารกิจกะทันหันขึ้น

ดังนั้น จึงขอสรุปแนวคิดพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว อันหมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจภายใต้เหตุผลของนักท่องเที่ยวซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้สินค้าและบริการต่อสถานที่ใดสถานที่หนึ่งที่ตนเองเต็มใจจะพักผ่อนหรือทำกิจกรรมในพื้นที่นั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว

ความหมายของความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ดังเช่นของ Wolman (1978) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อคนเราได้รับความสำเร็จตามจุดหมาย

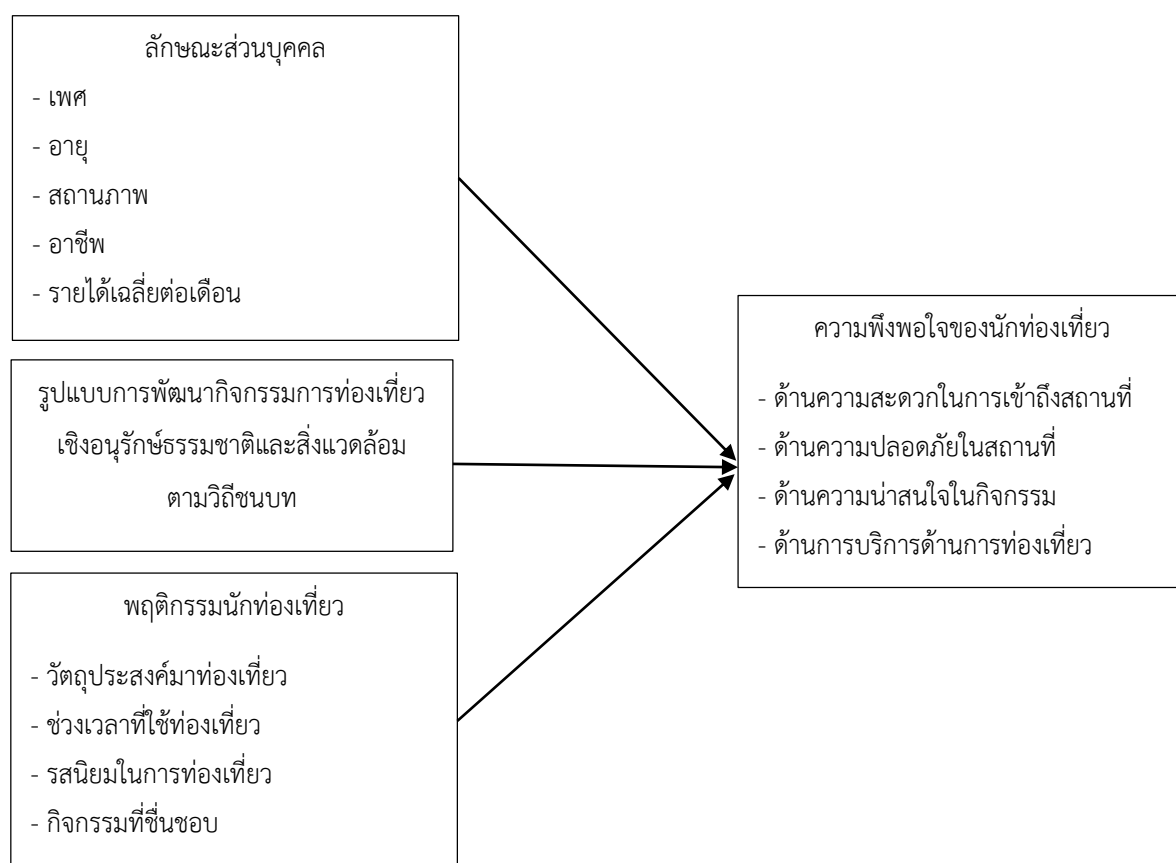
ในส่วนของความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวกล่าวโดย Shahriva (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว (Tourist Satisfaction) คือ ความรู้สึกนึกคิดของนักท่องเที่ยวหรือผู้บริโภคได้ประเมินหลังที่ได้รับการบริการหรือสินค้าที่ได้รับมาโดยพิจารณาตัดสินคุณภาพสินค้าและบริการที่ได้รับมานั้นว่าสอดคล้องกับความคาดหวังของตนเองหรือไม่หลังการประเมินสินค้าหรือบริการดังกล่าว นักท่องเที่ยวจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสินค้าหลังจากการประเมินผลจากประสิทธิภาพตัวสินค้าหรือการให้บริการจากความคาดหวังของนักท่องเที่ยวซึ่งกำหนดไว้ในใจ ทั้งนี้ รัตเกล้า เปรมประสิทธิ์ (2557)

ยังได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่า ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

นิตยา งามยิ่งยง และละเอียต ศิลาน้อย (2560) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะแสดงออกมาในทางบวกและมีความสุข โดยสังเกตได้จากสายตา คำพูดและการกระทำทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นโดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวหมายถึง ความรู้สึกดีหรือทัศนคติที่ดีต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการของลูกค้าที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการจึงทำให้ลูกค้าเกิดความสุขและความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จำนวนทั้งหมด 400 ชุด ในการเก็บข้อมูลตัวอย่างจากนักท่องเที่ยว

ที่เดินทางมาจากจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประจวบคีรีขันธ์ นครปฐม สิงห์บุรี ราชบุรี ระยอง ชุมพร พัทลุง สงขลา นครราชสีมา

1. ประชากร คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบุรี

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) มีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Cochran (1977) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ 384 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) จำนวนทั้งหมด 400 ชุด ทั้งนี้ ก่อนเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของข้อคำถาม และความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence = IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Items) ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย IOC ที่ 0.89 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach alpha) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บตัวอย่างต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภค โดยและมีระดับความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า พึงพอใจน้อยมาก

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อใช้อธิบายความแปรปรวนเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า นักท่องเที่ยวชอบรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพคิดเป็นร้อยละ 84.0 (อันดับ 1) ท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติตามท้องถิ่นคิดเป็นร้อยละ

76.0 (อันดับ 2) ห้องเที่ยวเชิงเกษตรคิดเป็นร้อยละ 68.1 (อันดับ 3) ห้องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 56.9 (อันดับ 4) ห้องเที่ยงเชิงนิเวศทางทะเลคิดเป็นร้อยละ 43.8 (อันดับ 5) ห้องเที่ยวเชิงกีฬาคิดเป็นร้อยละ 20.7 (อันดับ 6) ห้องเที่ยวเพื่อศึกษากลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมกลุ่มน้อยคิดเป็นร้อยละ 18.9 (อันดับ 7) และห้องเที่ยวทางธรณีวิทยาคิดเป็นร้อยละ 8.6 (อันดับ 8) ระบุตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักท่องเที่ยวต่อรูปแบบกิจกรรมท่องเที่ยวอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิธีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักท่องเที่ยวต่อรูปแบบกิจกรรมท่องเที่ยวอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิธีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

รูปแบบกิจกรรมท่องเที่ยว	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติตามท้องถิ่น	98	76.0	2
ท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์	65	56.9	4
ท่องเที่ยวเพื่อศึกษากลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมกลุ่มน้อย	28	18.9	7
ท่องเที่ยวเชิงกีฬา	34	20.7	6
ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	125	84.0	1
ท่องเที่ยวเชิงเกษตร	87	68.1	3
ท่องเที่ยวทางธรณีวิทยา	12	8.6	8
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศทางทะเล	47	43.8	5

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิธีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี มี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 สถานภาพโสด 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 และส่วนใหญ่ทำงานบริษัทเอกชน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิธีชนบท บ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ด้านความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่	4.057	.8038	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในสถานที่	4.099	.7937	มาก
3. ด้านความน่าสนใจในกิจกรรม	4.038	.8502	มาก
4. ด้านการบริการด้านการท่องเที่ยว	4.112	.7952	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.027	.7431	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบท บ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการบริการด้านการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.112$) ความปลอดภัยในสถานที่ท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.099$) ความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ ($\bar{X} = 4.057$) ความน่าสนใจในกิจกรรม ($\bar{X} = 4.038$) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.027$) ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ของทั้ง 4 ด้าน ซึ่งพบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อด้านความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ ด้านความน่าสนใจในกิจกรรม และด้านการบริการด้านการท่องเที่ยว อย่างมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี ของทั้ง 4 ด้าน

ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	48.021	2	22.010	3.750	.000*
	ภายในกลุ่ม	2466.819	397	7.215		
	รวม	2514.840	399			
2. ด้านความปลอดภัยในสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	13.196	2	5.998	1.545	.000*
	ภายในกลุ่ม	2548.601	397	5.440		
	รวม	2561.797	399			
3. ด้านความน่าสนใจในกิจกรรม	ระหว่างกลุ่ม	16.134	2	7.067	.892	.000*
	ภายในกลุ่ม	3228.256	397	7.532		
	รวม	3244.390	399			
4. ด้านการบริการด้านการท่องเที่ยว	ระหว่างกลุ่ม	39.641	2	18.644	2.865	.000*
	ภายในกลุ่ม	2997.359	397	8.590		
	รวม	3037.000	399			

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ในการท่องเที่ยวเพื่อมาพักผ่อนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45

ช่วงเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว คือ วันหยุดสุดสัปดาห์คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีรสนิยมในการท่องเที่ยวแบบหาประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้นคิดเป็นร้อยละ 36.5 กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติคิดเป็นร้อยละ 21.5 ระบุตารางที่ 4 ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

พฤติกรรมในการท่องเที่ยว	เหตุผลของการมาท่องเที่ยว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วัตถุประสงค์ในการท่องเที่ยว	พักผ่อน	180	45.0
	เยี่ยมญาติ/เพื่อนฝูง	94	23.5
	ทำบุญ/ไหว้พระ	63	15.8
	ประชุม/สัมมนา	63	15.8
ช่วงเวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยว	วันหยุดตามเทศกาล	151	37.8
	วันหยุดสุดสัปดาห์	162	40.5
	วันลาพักร้อนประจำปี	87	21.8
รสนิยมในการท่องเที่ยว	แนวผจญภัยธรรมชาติ	129	32.3
	แนวอนุรักษ์ธรรมชาติ	125	31.3
	แนวหาประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้น	146	36.5
กิจกรรมที่ชื่นชอบ	กิจกรรมกลางแจ้ง	84	21.0
	กิจกรรมร่วมสนุกกับหมู่บ้าน	83	20.8
	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีความเป็นอยู่ของชาวบ้าน	83	20.8
	กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ	86	21.5
	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา	64	16.0

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ การศึกษารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า รูปแบบท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นรูปแบบกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวสนใจเป็นส่วนใหญ่ และเน้นท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติตามท้องถิ่น รวมถึงเชิงเกษตรซึ่งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นหลักนั้น งานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ธนะวิทย์ เพียรดี และวนิดา อ่อนละมัย (2564) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนไปสู่แหล่งท่องเที่ยวสีเขียวอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ภูมิศึกษากันดะเคียม ตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง พบว่า การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นควรเชื่อมโยงกับการเพิ่มกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นลักษณะเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายมากขึ้นและเน้นกิจกรรมที่มีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับนักท่องเที่ยวเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดี ที่สำคัญการท่องเที่ยวนั้นควรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วย ส่วนความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการท่องเที่ยว สะดวกในการเข้าถึงสถานที่ มีความปลอดภัยและกิจกรรมน่าสนใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ คงพันธ์ และภัทราวรรณ วังบุญคง (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อการท่องเที่ยวเขาสุญย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า นักท่องเที่ยวพอใจที่จะได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการเข้าถึงด้านการบริการโดยชุมชนอย่างดี และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมตามวิถีชนบทของบ้านถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พบว่า นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมชอบเดินทางมาเพื่อพักผ่อนโดยส่วนมากจะมาเที่ยวในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ มีรสนิยมในการท่องเที่ยวแบบชอบหาประสบการณ์ที่น่าตื่นเต้นและชื่นชอบกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สุวรรณวิจิตร (2564) ที่ศึกษารูปแบบการท่องเที่ยวบริเวณชายฝั่งทะเลอันดามันของประเทศไทยที่สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยว พบว่า วัตถุประสงค์ของนักท่องเที่ยวคือเดินทางมาพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติเดินทางมากับสมาชิกในครอบครัว ชื่นชอบในความสวยงามของธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้ไปจัดรูปแบบกิจกรรมท่องเที่ยวที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการเชิงท่องเที่ยวและที่พักสามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจของตนได้
2. สามารถนำผลที่ได้ปรับปรุงและเพิ่มความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยวในรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเข้าใจในบริบทของนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและมีข้อมูลที่เชื่อถือได้
3. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปกำหนดและวางแผนเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสีเขียวตลอดไปในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในเฉพาะมุมมองวิธีวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ซึ่งนักวิจัยท่านอื่นสามารถเพิ่มรูปแบบการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถเห็นมุมมองในหลากหลายมิติมากขึ้น
2. งานวิจัยนี้ไม่ได้แบ่งเขตภูมิภาคและจังหวัดภูมิภาคนาของนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยว ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งเขตจังหวัดภูมิภาคนาของนักท่องเที่ยวก็จะทำให้เห็นข้อมูลและทัศนคติของนักท่องเที่ยวที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธนวิทย์ เพียรดี และ วณิดา อ่อนละมัย. (2564). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนไปสู่แหล่งท่องเที่ยวสีเขียวอย่างมีความรับผิดชอบ กรณีศึกษาบ้านเกาะเคียม ตำบลกันตังใต้ อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4(1), 24-38.

- ธนากร ทองธรรมสิริ และ โอษฐ์ญา บัวธรรม. (2564). แนวทางสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อสัมผัสประสบการณ์ท้องถิ่นในเขตพื้นที่เมืองเก่าบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 3(1), 21-34.
- นิตยา งามยิ่งยง และ ละเอียด ศิลาน้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนชุมชนบริเวณริมฝั่งคลองดำเนินสะดวก ในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดราชบุรี. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 11(1), 149-166.
- นุชนารถ กฤษณมรณย์ และ ปรีดา นักร. (2564). การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยว กรณี อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารนาคนุตรปริทรรศน์**, 13(1), 128-140.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 05. (2564). **การท่องเที่ยว**. สืบค้นจาก http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2021/01/06_NS_05.pdf
- เพียงใจ คงพันธ์ และ ภัทรารวรรณ วังบุญคง. (2564). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อการท่องเที่ยวเขาสุคนธ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 12(1), 15-29.
- ภัครดา ฉายอรุณ. (2564). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 7(2), 119-131.
- รัตเกล้า เปรมประสิทธิ์. (2557). การพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวอำเภอบัว จังหวัดน่าน. **วารสารอารยธรรมศึกษา โขง-สาละวิน**, 5(1), 29-41.
- วาสนา สุวรรณจิตร. (2564). รูปแบบการท่องเที่ยวบริเวณชายฝั่งทะเลอันดามันของประเทศไทยที่สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยว. **วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย**, 16(2), 63-73.
- ศิริพร บุตรสนม. (2564). พฤติกรรมการท่องเที่ยว ความพึงพอใจและการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สะพานรักษ์แสม จังหวัดระยอง. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 8(2), 167-178.
- อรอนงค์ เฉียบแหลม และ จันทิรา รัตนรัตน์. (2563). พฤติกรรมและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการเดินทางมาเยือนชุมชนท่องเที่ยวบ้านถ้ำเสือ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. **วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**, 8(4), 42-54.
- Cochran, W. G. (1997). **Sampling Techniques**. John Wiley Sons; Third Edition.
- Shahrivar, R. B. (2012). Factors that influence tourist satisfaction. **Journal of Travel and Tourism Research**, 12(1), 61-79.
- Wolman, B. B. (1978). **Dictionary of behavioral science**. Boston, MA.: PWS-Kent.

บทปริทัศน์หนังสือ (BOOK REVIEW)



เพลงกระบี่ สี่จิ้นผิง

เขียนโดย People's Daily Press

แปลโดย ชาญ ธนประกอบ

บรรณาธิการปรึกษาโดย รองศาสตราจารย์ ดร.กนกพร นุ่มทอง

บทวิจารณ์โดย

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย¹

เมื่อได้รับทบทวนให้วิพากษ์หนังสือจากกัลยาณมิตร ผู้เขียนก็รับปากได้อย่างสบายใจ เพราะในชีวิตอ่านหนังสือมากมายหลากหลายแนวและมีหนังสือที่ชอบอยู่เป็นจำนวนมาก แต่เมื่อถึงที่สุดแล้วต้องมาทบทวนใจให้วิพากษ์หนังสือมาสัก 1 เล่มที่ชอบและมีลักษณะเป็นเชิงวิชาการที่ไม่หนักมากจนเกินไป ผู้เขียนก็มีความหนักใจเพราะต้องตัดตัวเลือกออกไปหลายเล่ม จนที่สุดก็ได้หนังสือที่ชอบแนะนำ และคิดว่าน่าจะ “ร่วมสมัย” นั่นคือหนังสือที่มีชื่อว่า “เพลงกระบี่ สี่จิ้นผิง” ด้วยชื่อเรื่องที่เป็นเอกลักษณ์ คล้ายกับหนังสือแนวกำลังภายใน แต่การปรากฏชื่อของผู้นำประเทศที่กำลังเป็นที่จับตาจากคนทั่วทั้งโลกอย่างเช่น “สี่จิ้นผิง” ผู้นำประเทศจีนให้เจริญเติบโตอย่างก้าวกระโดด และต้องรับมือกับความท้าทายในการบริหารคนนับพันล้านคน ประกอบกับหนังสือดังกล่าวเป็น Best Seller ที่ถูกแปลและวางจำหน่ายกว่า 13 ประเทศ (ข้อมูลจากสำนักพิมพ์ ซีเอ็ด)

หนังสือที่ดีจากการแปลอย่างพิถีพิถันของ คุณชาญ ธนประกอบ ทำให้ผู้อ่านเปิดโลกทัศน์และพบว่าแม้การอ่านงานที่ถูกอ้างซ้อนกันมาหลาย ๆ ชั้น หากข้อมูลนั้นตกผลึกมาอย่างดีแล้ว “เพชรก็ยังคงเป็นเพชร” หนังสือดังกล่าวได้รวบรวมข้อคิดที่ได้จากการที่สี่จิ้นผิงได้กล่าวปราศรัย โดยมีการอ้างอิงคำจากกวีจีนโบราณ โดย People's Daily Press ได้นำมาเรียบเรียงเป็นเล่ม ดังนั้นเมื่อนับตามลำดับของการนำอ้างอิง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Email: wisitson@npru.ac.th

ต่อนั้น งานดังกล่าวได้ผ่านการแปลเป็นไทยอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งนับได้ว่าเป็นอ้างอิงชั้นที่หลายชั้น แต่ด้วยความพิถีพิถันของการเรียบเรียงข้อมูล การขยายความจนเห็นภาพ และการขยายไปถึงประวัติที่มาของผู้ที่เขียน รวมถึงบริบทที่แสดงถึงโอกาสที่บทความได้ถูกเขียนขึ้นมา ทำให้ผู้อ่านพบว่าสิ่งที่ประเทศจีนให้ความสำคัญคือ **ประวัติศาสตร์และความภูมิใจในชาติ** ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าความเจริญของชาติจีนมาจากการไม่ลืมรากเหง้าของตนเอง สำหรับในส่วนของประวัติศาสตร์ของจีนนั้นไม่ได้ให้ความสำคัญแต่เพียงเหตุการณ์ที่เกิดในอดีตเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับ “คำสอน” และการวิพากษ์ไปจนถึงแก่น ตลอดจนโอกาสแห่งการนำมาใช้อย่างเหมาะสม สิ่งนี้คือพลังแห่งภูมิปัญญาที่จีนใช้ในการพัฒนาประเทศ

ผู้อ่านเห็นด้วยกับข้อคิดในหนังสือที่ว่า วาหะ บทความ และบทสัมภาษณ์ของประธานาธิบดีแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน “สีจิ้นผิง” ได้ให้แนวคิด หลักปรัชญาการบริหารบ้านเมืองของพรรคคอมมิวนิสต์จีนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็น “สไตส์สีจิ้นผิง” โดยคำพูดของท่านมักหยิบยกมาจากบทกวี ตำรับตำรา คำคมและปรัชญาโบราณอันเลื่องชื่อที่มีความงดงาม ล้ำลึก พลิกแพลงและคมคาย ดุจการฟาดฟันด้วยเพลงกระบี่แห่งจิตวิญญาณของชนชาติจีนอันเป็นมรดกตกทอดผ่านยุคสมัย ถูกขัดเกลาด้วยสายธารแห่งกาลเวลา และยังคงส่งอิทธิพลต่อชนชาติจีนในยุคปัจจุบัน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า “สีจิ้นผิง” เป็นนักอ่านชั้นเยี่ยมและเป็นผู้ที่อ่านขั้นสูงที่สามารถหยิบยกเอากระบวนท่าสำคัญที่ได้จากการอ่านมาพลิกแพลงเป็นการพูดได้อย่างคมคาย คงต้องขอบคุณผู้แปลที่ทำให้คมกระปี่ดังกล่าวได้ขยายเขตแดนมาให้คนไทยอย่างเราได้นำมาไตร่ตรองและปรับใช้

เมื่อพิจารณาในหนังสือจะพบว่าแบ่งหัวข้อในแต่ละหมวดทั้งหมด 13 หมวด อันประกอบไปด้วย 1) การเคารพประชาชน 2) การปกครอง 3) การสร้างคุณธรรม 4) การบำเพ็ญตน 5) การปฏิบัติ 6) การเรียนรู้ 7) การใช้ผู้ทรงภูมิ 8) ไต้ฟ้า 9) การปกครองที่โปร่งใส 10) ความเชื่อมั่น 11) นวัตกรรม 12) นิติรัฐ และ 13) วิชาวิธี ซึ่งแต่ละบทควรคุณค่าต่อการอ่านเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการวิพากษ์ในครั้งนี้ขอเสนอเพียงบางประเด็นในหมวดที่ 6) การเรียนรู้

ผู้อ่านชอบแนวคิดที่มาจาก ขงจื๊อ ที่ว่า “เรียนรู้โดยปราศจากการไตร่ตรองย่อมไม่รู้ คิดไตร่ตรองแต่ไม่เรียนรู้ก็สูญเปล่า” ข้อความสั้น ๆ จากปราชญ์โบราณยังคงร่วมสมัย แม้ปัจจุบันจะเป็นยุคที่สารสนเทศมีท่วมท้น มนุษย์สามารถสืบค้นข้อมูลและเรียนรู้จากมือถือได้ไม่ยาก แต่พบว่าสิ่งที่ยากคือการเรียนรู้ที่มีการ ไตร่ตรอง เมื่อขาดการไตร่ตรองจึงทำให้เกิดความเชื่อในทุกข่าวที่เสพ แต่ด้วยการ “ไตร่ตรอง” จะช่วยให้ข้อมูลที่กระจัดกระจายมากมายกลายเป็น “ปัญญา” ได้ ในขณะเดียวกัน “การไตร่ตรองที่ดี” ก็จำเป็นต้องมีเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย เพื่อเปลี่ยนให้สิ่งที่รับรู้ด้วยอารมณ์กลายเป็นการรับรู้ด้วยเหตุผล ในบทนี้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจว่าในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่ามนุษยชาติได้มีการสร้างองค์ความรู้มาแล้วกว่า 3 พันปี แต่ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้ต้องตระหนักว่าการเรียนรู้จากข้อมูลที่ท่วมท้นมีความสำคัญ ผู้เขียนนึกถึง คำของ เซอร์ไอแซค นิวตันที่ว่า “If I have seen further it is by standing on the shoulders of Giants.” (5 กุมภาพันธ์ 1675) มนุษยชาติต้องขอบคุณการแผ้วทางความรู้จากบรรพบุรุษในอดีต ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ถูก หรือผิด สิ่งเหล่านั้นล้วนเป็นประสบการณ์และสร้าง “การเรียนรู้” อีกประโยคหนึ่งที่กินใจผู้อ่านมากก็คือ “ความรู้ดังคันศร ความสามารถดุจหัวธนู ความรู้นำทางจึงจะยิ่งถูกเป้า พึงจักเรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่นอย่าให้พลาดโอกาสได้ความรู้..” ซึ่งในบทดังกล่าวได้สอนให้รู้จักเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ ความสำเร็จ

นั้น ไม่อาจตัดขาดจากกันได้ระหว่างความรู้ที่สั่งสมกับการใช้ความสามารถจากการใช้ความรู้ ดังนั้นเมื่อมีสองสิ่งที่ทำควบคู่กันก็จะเกิดประสบการณ์ที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ด้วยความหนาของหนังสือ 439 หน้า การวิพากษ์จนเหมือนการอวยหนังสือเล่มนี้ อาจทำให้ผู้ที่ยังไม่เคยอ่านหนังสือเล่มนี้ยังมีความสงสัย เพราะเป็นเพียงคำบอกเล่าจากมุมมองของคนที่ชอบประวัติศาสตร์ และชื่นชอบแนวคิดการบริหารตามแนวปรัชญาตะวันออก ผู้วิจารณ์จึงอยากเชิญชวนให้ผู้ที่สนใจหนังสือที่ควรค่าแก่การอ่าน ได้มีโอกาสสัมผัสแนวคิดดี ๆ จากหนังสือเล่มนี้ด้วยตนเอง แล้วท่านจะพบว่าเวลาที่อยู่กับหนังสือเล่มนี้คุ้มค่าในทุกนาทีที่ได้อ่าน