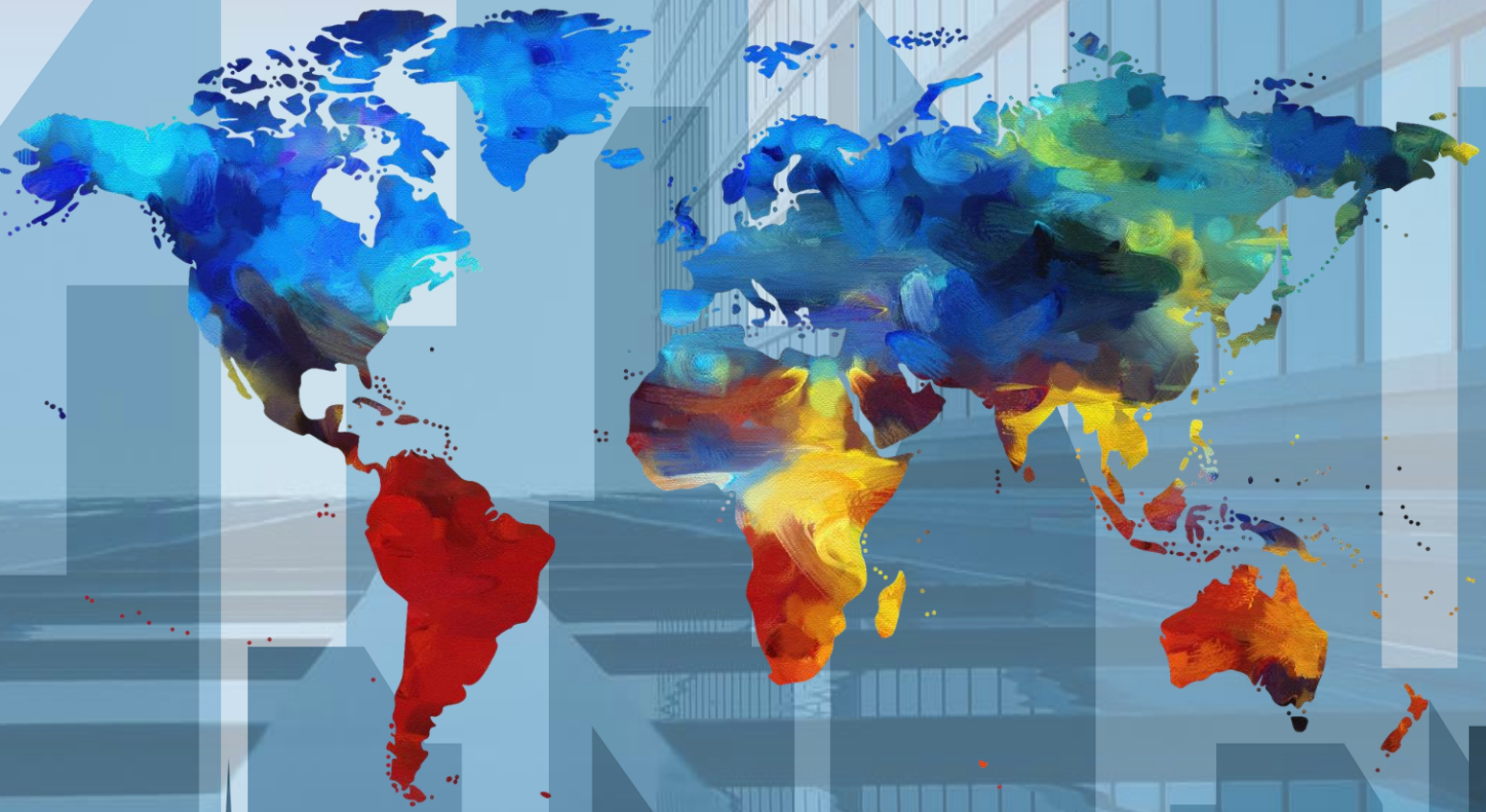
RMUTT
www.rmutt.ac.th ราชมงคลธัญบุรี

RISK RIGHT RESEARCH TBEC2024

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 11

RMUTT Global Business and Economics National Conference 2024



วันที่ 2 – 3 กุมภาพันธ์ 2567

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Technical Session Program		
วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567		
เวลา	**TECH-SESSION 3 (2F-O1) ห้อง 401 อาคาร 3 คณะบริหารธุรกิจ**	**หน้า**
Chair	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัทณรงค์ จตุรัส**	
Co-Chair	**ดร.กัตตกมล พิศแลงาม**	
13.00 - 13.15 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_03 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้นิพนธ์: ชนิตา เอี่ยมสอาด, มนตรี แย้มมั่งมี และ สิริรักษ์ เทียมเสรีวงศ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ	286-294
13.15- 13.30 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท PK AGRO-INDUSTRIAL PRODUCTS (M) SDN. BHD. และบริษัทในกลุ่มธุรกิจสัตว์บก ประเทศมาเลเซีย ผู้นิพนธ์: ธนาภัทร์ แดงอุบล และ ลีลาวดี พัฒนรัชต์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	295-307
13.30 - 13.45 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_49 ความสัมพันธ์ของหลักทรัพย์ที่มีความยั่งยืน และรายงานความยั่งยืนในระดับสากล (GRI) ที่ส่งผลต่อคุณภาพกำไรของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มดัชนี SET100 ผู้นิพนธ์: นิภาพร ดงแก้ว, ศิริรัตน์ พ่วงแสงสุข และ วรรณวิมล นาคทัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	308-320
13.45 - 14.00 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_71 แนวทางการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้นิพนธ์: สิรภัทร เชฐสิงห์ และ ลีลาวดี พัฒนรัชต์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	321-333
14.00 - 14.15 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_72 การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการยอมรับคุณภาพสินค้าที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อต้นกระบองเพชรจากกลุ่มเฟซบุ๊ก ผู้นิพนธ์: ฉัตรติกานต์ สายบุญสา และ ณัฏฐณิชา ณ นคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	334-347
14.15 - 14.30 น.	**ชื่อเรื่อง**: ThaiRTBEC2024_paper_86 สื่อให้ความรู้ผู้ป่วยโรค Office Syndrome ผู้นิพนธ์: มินทดา วังเวง และ มงคล ณ ลำพูน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	348-360
14.30 - 14.45 น	**รับประทานอาหารว่าง**	

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ชนิตา เอี่ยมสอาด*
มนตรี แย้มมั่งมี
สิริรักษ์ เทียมเสรีวงศ์

บทคัดย่อ

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท จิวเวอร์รี่ ในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถาม และการหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้สูตรการคำนวณหาความเชื่อมั่นของครอนบัค มีค่าเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติค่าที และค่าเอฟ ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทจิวเวอร์รี่ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านเวลา มีการทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและทำผลการทำงานที่มีคุณภาพ รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย พนักงานสามารถวางแผนการใช้งบที่เหมาะสมกับการทำงาน รู้คุณค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน พนักงานได้รับงานตามที่เหมาะสม และได้รับงานตามความถนัดของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับได้เกินเป้าหมาย มีการทำงานตามแผนงานและมีการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน จิวเวอร์รี่ การปรับปรุงการทำงาน

มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ ถนนประชาพัฒนา แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
อีเมล: rc_bsu@hotmail.com
*Corresponding Author Email: chanita.a@bsu.ac.th

THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT BANGKOK NONGCUO JEWELRY CO., LTD.

Chanita Aemsa-ad*
Montree Yaemmangmee
Siriruk Tiamseriwong

Abstract

A study of the work efficiency of employees at Jewelry Company, Nong Chok District, Bangkok. have a purpose To study the work efficiency of employees at Jewelry Company, Nong Chok District, Bangkok. and to study and compare the work efficiency of employees classified by personal factors. The population used in the research was 140 employees of the Jewelry Company in Nong Chok District, Bangkok. The research instrument used a questionnaire. and finding questionnaire quality Using the alpha coefficient test method using the formula Calculate the Cronbach's confidence value equal to 0.97. Statistics used in the analysis include percentage, arithmetic mean. Standard Deviation and T-value and F-value statistics. The work efficiency of jewelry company employees has been found to be very high. Complete the work within the specified time and achieve high-quality work results, followed by costs. Employees can plan to use a budget that is suitable for their work. Understand the value of using materials and equipment. In terms of workload, employees receive appropriate work and receive work based on their abilities. In terms of work quality, employees can exceed their goals, work according to plans, and regularly improve their work. Based on personal factors, it is found that: Personal factors have different impacts on operational efficiency.

Keyword: Work Efficiency, Jewelry, Work Improvement

Bangkok Suvarnabhumi University
Email: rc_bsu@hotmail.com
*Corresponding Author Email: chanita.a@bsu.ac.th

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ประเด็น อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงของบุคลกร ที่ต้องมีการแสวงหาความรู้ ฝึกความสามารถให้มีความหลากหลายเพื่อนำไปในการประกอบอาชีพในการเป็นพนักงาน สืบเนื่องจากการเปิดเสรีทางการค้าและการเป็นยุคของเทคโนโลยี ทำให้เกิดมีพนักงานหรือบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ การศึกษาและความสามารถที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในประเด็นที่มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด และการสร้างความเจริญเติบโต ที่พร้อมจะสู่กับคู่แข่งขันกับองค์กรภายในประเทศ และบริษัทที่มาจากจากประเทศ ในหลายๆ องค์กรมีการปรับวิธีการดำเนินมาใช้เครื่องจักร เพื่อความรวดเร็วในการผลิต และคุณภาพของการผลิต แต่ในหลายๆ องค์กรก็ยังคงมีการอาศัยการดำเนินงานที่ต้องพึ่งพาพนักงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะด้วยเงินลงทุนที่ไม่เพียงพอและกำลังการผลิตไม่ได้มีขนาดใหญ่ และยังต้องการความชำนาญเฉพาะทางที่เรียกว่างานฝีมือจากพนักงาน องค์การสมัยใหม่มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เน้นคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อการมีผลการดำเนินงานที่ดี ช่วยลดต้นทุน และมีความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการที่พนักงานมีความสามารถและความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ทันกับเวลา ถูกต้องและมีคุณภาพและมาตรฐาน หรือการมีเทคนิคในการสร้างผลงานให้ได้มาก มีการใช้ทุนค่าใช้จ่ายที่น้อย และเวลาที่น้อย (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) การลดต้นทุนในการผลิตและมีการสร้างคุณภาพ (quality) ของการมีประสิทธิผล (effectiveness) และความสามารถ (competence and capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ (Peterson and Plowan, 1953)

บริษัทจิวเวอร์รี่ เป็นองค์กรที่มีการพึ่งพาความสามารถในการผลิตที่มาจากความชำนาญและความเชี่ยวชาญจากฝีมือของพนักงาน และด้วยบริษัทดังกล่าวมีจุดเริ่มต้นจากธุรกิจครอบครัวมีจำนวนพนักงานไม่มากและส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน เกิน 10 ปี จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทจิวเวอร์รี่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

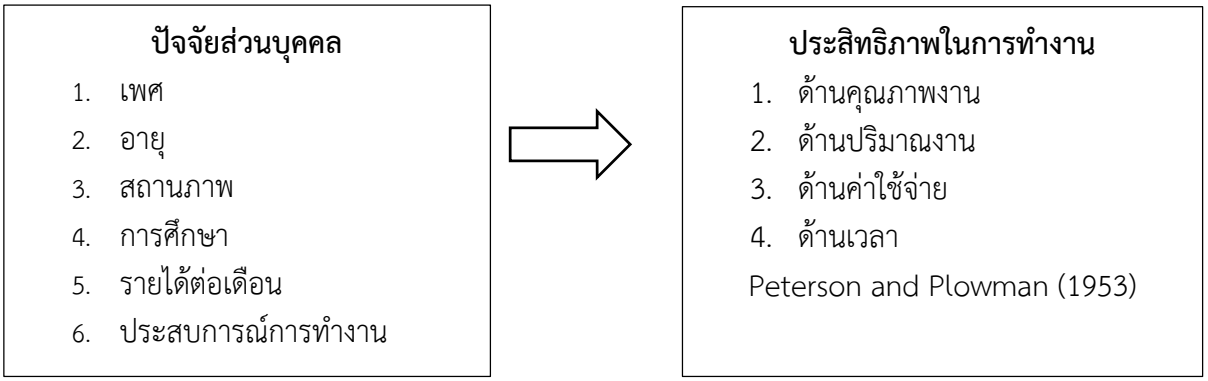
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการปรับปรุงเกี่ยวกับการสร้างจูงใจของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มความสามารถและทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท จิวเวอร์รี่ ในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้สูตรการคำนวณหาความเชื่อมั่นของครอนบัค มีค่าเท่ากับ 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน โดยเลือกใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติของคะแนนค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าที (t-Test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีอายุ 46 ปี-60 ปี จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 45.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 67.1 การศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 37.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 68.6 มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 86.4

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท จิวเวอร์รี่ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม	μ	σ	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.37	.822	ปานกลาง
ด้านปริมาณงาน	3.42	.778	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	3.45	.814	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.59	.752	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทจิวเวอร์รี่ จากการเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านเวลา อยู่ในระดับมาก (μ =3.59, σ =.752) รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.45, σ =.814) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.42, σ =.778) และด้านคุณภาพของงาน (μ =3.37, σ =.822) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	เพศ	N	μ	σ	t	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	37	3.36	.756	-.043	.966
	หญิง	103	3.37	.731		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	37	3.43	.554	.066	.947
	หญิง	103	3.42	.703		
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	37	3.68	.661	1.009	.315
	หญิง	103	3.55	.662		
ด้านเวลา	ชาย	37	3.38	.682	-.645	.520
	หญิง	103	3.47	.725		

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.039	3	.346	.635	.594
	ภายในกลุ่ม	74.176	136	.545		
	รวม	75.215	139			

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.712	3	.237	.530	.662
	ภายในกลุ่ม	60.859	136	.447		
	รวม	61.571	139			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	.825	3	.275	.622	.602
	ภายในกลุ่ม	60.140	136	.442		
	รวม	60.965	139			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.820	3	.607	1.198	.313
	ภายในกลุ่ม	68.862	136	.506		
	รวม	70.683	139			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	.337	.618	.604
	ภายในกลุ่ม	74.203	136	.546		
	รวม	75.215	139			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.284	3	.095	.210	.889
	ภายในกลุ่ม	61.287	136	.451		
	รวม	61.571	139			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	.077	3	.026	.057	.982
	ภายในกลุ่ม	60.888	136	.448		
	รวม	60.965	139			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.947	3	.316	.616	.606
	ภายในกลุ่ม	69.736	136	.513		
	รวม	70.638	139			

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.729	4	.182	.330	.887
	ภายในกลุ่ม	74.486	136	.552		
	รวม	75.215	139			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.482	4	.120	.266	.899
	ภายในกลุ่ม	.61.089	136	.453		
	รวม	61.571	139			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.295	4	.574	1.320	2.66
	ภายในกลุ่ม	58.670	136	.435		
	รวม	60.965	139			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.765	4	.1.191	2.440	0.50
	ภายในกลุ่ม	65.917	136	.488		
	รวม	70.683	139			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.674	4	.419	.768	.548
	ภายในกลุ่ม	73.541	135	.545		
	รวม	75.215	139			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.552	4	.388	.873	.482
	ภายในกลุ่ม	60.018	135	.445		
	รวม	61.571	139			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.165	4	.541	1.243	.296
	ภายในกลุ่ม	58.800	135	.436		
	รวม	60.965	139			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.803	4	.451	.883	.476
	ภายในกลุ่ม	68.880	135	.510		
	รวม	70.683	139			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ความแปรปวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.437	5	.487	.898	.485
	ภายในกลุ่ม	72.778	134	.543		
	รวม	75.215	139			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.966	5	.593	1.356	.245
	ภายในกลุ่ม	58.605	134	.437		
	รวม	61.571	139			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	.413	5	.083	.183	.969
	ภายในกลุ่ม	60.552	134	.452		
	รวม	60.965	139			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.596	5	.719	1.437	.215
	ภายในกลุ่ม	67.087	134	.501		
	รวม	70.683	139			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

ผู้ตอบแบบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 46 ปี-60 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทจิวเวอร์รี่ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านเวลามีการทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและทำผลการทำงานที่มีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานสามารถวางแผนการใช้งบที่เหมาะสมกับการทำงาน รู้คุณค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน พนักงานได้รับงานตามที่เหมาะสม และได้รับงานตามความถนัดของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับได้เกินเป้าหมาย มีการทำงานตามแผนงานและมีการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทจิวเวอร์รี่ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านเวลามีการทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและทำผลการทำงานที่มีคุณภาพ รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย พนักงานสามารถวางแผนการใช้งบที่เหมาะสมกับการทำงาน รู้คุณค่าในการใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน พนักงานได้รับงานตามที่เหมาะสม และได้รับงานตามความถนัดของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับได้เกินเป้าหมาย มีการทำงานตามแผนงานและมีการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จากการวิจัย สามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัทจิวเวอร์รี่ ที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านของคุณภาพ ปริมาณ ค่าใช้จ่ายและเวลา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ชูสุข (2561) ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ควรมีการส่งเสริม และพัฒนาพนักงานให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกณฑ์ผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ควรมีการวางเป้าหมายในการทำงานให้กับพนักงานที่มีความท้าทายมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและป้องกันพนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วน ของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

เอกสารอ้างอิง

พงศธร ชูสุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการท างานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

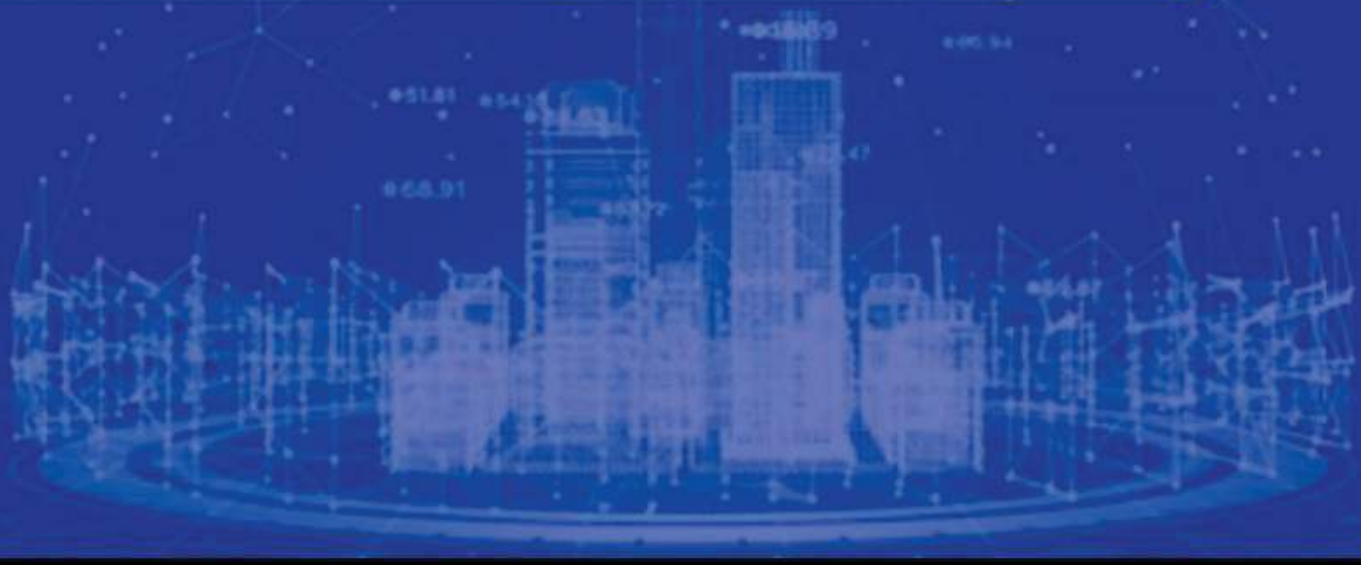
Petersen, E. and Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.

การประชุมวิชาการระดับชาติ 9th

TECHCON 2023

Proceeding

21 JULY 2023



สารบัญ(ต่อ)

การนำเสนอภาคบรรยาย

ชื่อบทความ บริหารธุรกิจและการจัดการ **หน้า**

17. การวิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของอาหารกล่องคีโตเจนิค OBUS - 193
ผู้แต่ง : ฉัตรมณี อินเจริญศักดิ์ สุวรรณา สายรวมญาติ และโสภณ แย้มกลิ่น
18. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจ Home Care OBUS - 205
ผู้แต่ง : ชนมล วงศ์ปราโมทย์สิน
19. การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาอัตรากำไรจากการดำเนินงานที่ลดลง ของโรงงานบรรจุภัณฑ์กระดาษบริษัท ซี.พี.ดี. ชีทบอร์ด จำกัด OBUS - 221
ผู้แต่ง : วัณย์นดี จินจาตุรันต์
20. การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง OBUS - 232
ผู้แต่ง : ชนิตา เอี่ยมสะอาด มนตรี แย้มมั่ง และอนุพงษ์ เครืองาม
21. ตัวขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์การ OBUS - 243
ผู้แต่ง : พงษ์สุดา วงษ์คำสิงห์ ยุรพร ศุทธรัตน์ และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์*
22. การแปรรูปปูนาชุมชนบ้านบัวแก้ว ตำบลเลิงแฝก อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม OBUS - 251
ผู้แต่ง : ปาริชาต เรืองฤทธิ์ ภควรรษ วันริโก ประทุมวรรณ คันยุไร สุภัสสร อุ่นศิริ และ สิรินทร เขียนสีอ่อน
23. การศึกษาปัญหาการเพิ่มรายได้ของธุรกิจที่ปรึกษาทางการเงินเพื่อการนำบริษัท เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กรณีศึกษาบริษัท AAA จำกัด OBUS - 264
ผู้แต่ง : กรกนก บุญฤทธิ์
24. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า OBUS - 274
ผู้แต่ง : ณฐาทิพย์ ปานอุทัย จรัชวรรณ จันทรัตน์

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

MANAGEMENT AFFECTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANY

ชนิตา เอี่ยมสอาด*[1] มนตรี แย้มมั่ง [2] อนุพงษ์ เครืองาม[3]

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Email : aemmany1980@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน จำนวน 250 คน โดยอ้างอิงสูตรการคำนวณตัวอย่างของ (Yamane,1973) มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้ผิดพลาดได้ที่ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย การแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และตรงตามความสามารถของพนักงาน มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการให้คำแนะนำจากหัวหน้างานตามความเหมาะสม หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรวจสอบผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน มีการตรวจสอบและควบคุมการทำงานตามกระบวนการที่วางแผนไว้ คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่องค์กรต้องการ พนักงานมีการจัดสรรเวลาและแบ่งหน้าที่การทำงานกันตามแผนก และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

คำหลัก : การบริหาร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คุณภาพงาน, ปริมาณงาน, เวลา

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

ABSTRACT

Research on the management of employee performance in private companies. The objectives are: 1) Study the management that affects the performance motivation of employees in private companies. 2) Study the performance level of private sector employees. the sample are production personnel from private companies. 250 people, according to the sample calculation formula (Yamane, 1973), with a tolerance of 5% The tool used to collect data is a questionnaire. The confidence level of the questionnaire is 0.99. It is used for analyzing statistical data. This includes mean, standard deviation, and conventional multiple analysis techniques.

The management analysis results that affect the performance of private sector employees have found statistical significance at this level. 01 Clear division of labor, suitable workload for the number of employees, and planning based on employee abilities. Regularly develop employees and provide advice to supervisors as appropriate. The supervisor is a supervisor with the ability to allocate tasks appropriately and check performance according to the plan. Audit and control according to the planned process. The quality of work is recognized by external organizations. Complete the tasks required by the organization. Employees allocate time and responsibilities according to department. And spend a lot of time working to enable them to complete the work on time. Complete the work with cost-effectiveness and resource savings. Utilizing used resources to develop is beneficial for operations, and recognizing and encouraging others to fully utilize existing resources.

Keywords: Management, Performance, Quality, Workload, Time

1. บทนำ

การบริหารเป็นกิจกรรมที่มีผลให้เกิดการบรรลุตามจุดหมายหรือเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหลักการบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุงสุด 2559 .ขวัญเงิน สุธี)) การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น กำไร ชื่อเสียงขององค์การ ผลผลิตเพิ่ม ความพึงพอใจของลูกค้า การจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึกร่วมกัน ในการปฏิบัติงานและมีความตั้งใจ .ไชยทอง วินัย)2557) เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ องค์การมีการเชื่อมโยงระหว่างองค์การและสภาพแวดล้อม

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

หลายๆ องค์การพยายามสร้างกลยุทธ์ขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์การต้องการ ภายใต้สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีแล้วนำมาวางแผนและนำไปปฏิบัติตามส่วนระดับต่างๆ ขององค์การ

ทำให้ผู้บริหารในองค์การต้องหาวิธีการในบรรลุ ด้วยความหลากหลายและความท้าทายต่างๆ บุคลากรในองค์การซึ่งเป็นห นอกจากนี้ และคงดำเนินต่อไปได้ และการทำให้องค์การอยู่รอด เป้าหมายัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนก็ต้องมีการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงร่วมด้วย ทั้งในด้านของการแก้ปัญหาร่วมกัน การพัฒนาองค์การร่วมกัน การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จะผ่านกิจกรรมการจัดการ ประการ 4 พัชสิร) การควบคุม การชี้นำ การจัดการองค์การ การวางแผน ได้แก่ ชมพูคำมีการใช้ศิลปะและกล (2552 . การ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ ยุทธ์ต่าง ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความถนัด ตระหนักถึงความสามารถของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ .วงศ์สารศรี พะยอม) การบริหารเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยอาศัยกระบวนการ (2550 ดังนั้นในการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะในแต่ละดับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ในการจัดการประสิทธิผลสูงสุด ทักษะของผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายและช่วยให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันองค์การประกอบกิจการด้านการผลิตอะไหล่รถยนต์ และมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้มีคุณภาพ ลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นด้วยระบบ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณภาพตามเป้าหมายด้วยกลไกลจากความร่วมมือของพนักงานทุกคน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ประโยชน์การวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ข้อมูลที่ได้นำมาใช้ในการปรับปรุงเกี่ยวกับการสร้างจูงใจของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มความสามารถและทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน

4. การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาแนวคิด ผู้เขียนขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ดังนี้ ขั้นตอน 5

1. การวางแผน)Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้า ฟาร์โย)Henri Fayol, (1949การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับใช้ดุลพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้ และหนทางที่จะทำให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. การจัดการองค์การ)Organization) คือ ภาระที่ผู้บริหารต้องให้มีการจัดโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์กร

3. การจัดคนเข้าทำงาน)Staffing) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถพร้อมก็คือ การต้องทำการคัดเลือก ปฐมนิเทศ การอบรม และพัฒนาบุคคล ตลอดจนการประเมินงานและการจัดระบบรางวัลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจการทำงาน และการริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การเป็นอย่างดีตลอดไป การจัดคนเข้าทำงานเป็นการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ (2550 .ศรีวงศ์สาร พะยอม)

4. การชี้นำ)Leading) คือ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจในการทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปวรรัช อภิมณีณ์) หน้าที่ของการสั่งการจะ (2557 .พิษฐ์เกี่ยวข้องกับการชักนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานของตนอย่างดี (2551 .สุขศรีวงศ์ สาคร)

5. การควบคุม)Controlling) กิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่าการทำงานต่าง ๆ จะสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนการควบคุมที่สำคัญจะต้องการวัดผลงานและสิ่งที่ทำได้ มีการเปรียบเทียบผลงานกับเป้าที่ตั้งไว้ และการดำเนินการแก้ไขเมื่อมีสิ่งผิดปกติ หรือมีเหตุการณ์ที่ทำให้ผลงานคลาดเคลื่อนจากที่กำหนดไว้ในแผนด้วยกลไกของการควบคุม (2556 .แก้วจำนง อนิวัช)

Peterson & Plowman (1989) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

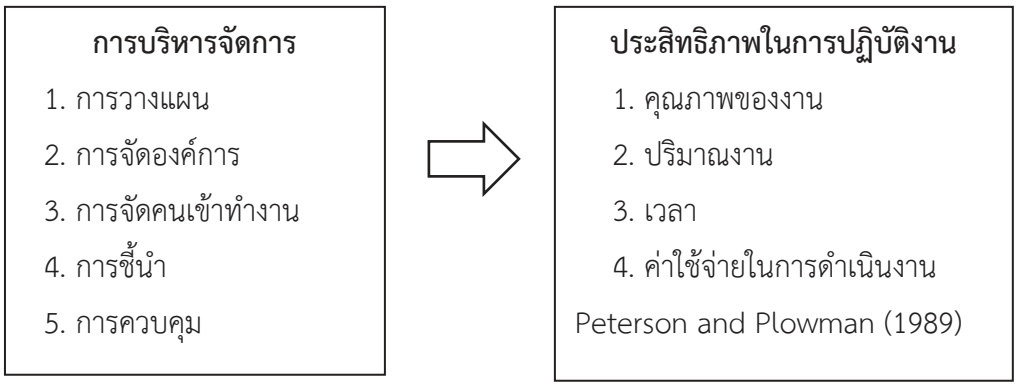
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนการผลิต

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 1

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน จำนวน 250 คน โดยอ้างอิงสูตรการคำนวณตัวอย่างของ Taro Yamane, (1973) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% เมื่อคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 222.22 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลที่ 250 ตัวอย่างและทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก)Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม)Questionare) และการหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้สูตรการ คำนวณหาความเชื่อมั่นของครอนบัค มีค่าเท่ากับ 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 1 เอกชนแห่งหนึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (All Enter Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.094	.210		-.445	.657
1.การวางแผน	.635	.087	.527	7.268**	.000
2. การจัดองค์การ	-.019	.058	-.015	-.227	.821
3. การจัดคนเข้าทำงาน	.021	.080	.017	.261	.794
4. การชี้นำ	.107	.074	.097	1.435	.153
5. การควบคุม	.262	.093	.248	2.810**	.005
R = .834, R^2 = .695, Adjusted R^2= .689, F = 111.368, Sig = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .834 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อคุณภาพงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 69.5 โดยค่า b ของการวางแผน เท่ากับ .635 หมายความว่า จำนวนของการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพงาน จะเพิ่มขึ้น .635 และค่า b ของการควบคุมเท่ากับ .262 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานเพิ่มขึ้น .262

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-.2372	.327		-.7260	.000
1.การวางแผน	.558	.136	.317	4.116**	.000
2. การจัดองค์การ	.175	.132	.091	1.317	.189
3. การจัดคนเข้าทำงาน	.062	.124	.035	.498	.619
4. การชี้นำ	.221	.115	.137	1.913	.057
5. การควบคุม	.450	.145	.291	3.106**	.002
R = .810, R^2 = .656 , Adjusted R^2 = .649, F = 93.1156, Sig = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .810 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

มีผลต่อด้านปริมาณงานสามารถอธิบายได้ร้อยละ 65.6 โดยค่า b ของการวางแผน เท่ากับ .558 หมายความว่า จำนวนของการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงาน จะเพิ่มขึ้น .558 และค่า b ของการควบคุมเท่ากับ .450 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น .450

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลา

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.613	.207		7.808	.000
1.การวางแผน	.458	.086	.513	5.339**	.000
2. การจัดองค์การ	.231	.084	.237	2.763**	.006
3. การจัดคนเข้าทำงาน	-.086	.079	-.095	-1.100	.272
4. การชี้นำ	-.129	.073	-.158	-1.771	.078
5. การควบคุม	.151	.092	.192	1.647	.101
R = .638, R^2 = .466 , Adjusted R^2 = .455, F = 42.567, Sig = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .638 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อด้านเวลาสามารถอธิบายได้ร้อยละ 46.6 โดยค่า b ของการวางแผน เท่ากับ .458 หมายความว่า จำนวนของการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น .458 และค่า b ของการจัดองค์การเท่ากับ .231 หมายความว่า จำนวนของการจัดองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วยประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านเวลาเพิ่มขึ้น .231

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การบริหารจัดการที่มีผลต่อ	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.370	.195		1.896	.059
1.การวางแผน	.234	.081	.220	2.891**	.004
2. การจัดองค์การ	.119	.079	.102	1.505	.134
3. การจัดคนเข้าทำงาน	.083	.074	.077	1.118	.265
4. การชี้นำ	.112	.069	.115	1.627	.105
5. การควบคุม	.341	.086	.365	3.949**	.000
R = .816 R^2 = .666, Adjusted R^2 = .659, F = 97.191, Sig = .000*					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .816 ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สามารถอธิบายได้ร้อยละ 66.6 โดยค่า b ของการควบคุม เท่ากับ .341 หมายความว่า จำนวนของการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น .341 และค่า b ของการวางแผน เท่ากับ .234 หมายความว่า จำนวนของการวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น .234

7. สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

การบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านการจัดองค์การ มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และตรงตามความสามารถของพนักงาน ด้านการวางแผน มีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ มีการกำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านจัดคนเข้าทำงาน มีกระบวนการในรับพนักงานที่ชัดเจน มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้านการชี้นำ มีการให้คำแนะนำจากหัวหน้างานตามความเหมาะสม หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและ ด้านการควบคุมมีการตรวจสอบผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน มีการตรวจสอบและควบคุมการทำงานตามกระบวนการที่วางแผนไว้ มีการพิจารณาถึงข้อผิดพลาดเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก มีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี ด้านปริมาณ ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่องค์กรต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่พอดีไม่มากเกินไป และปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับแผนที่วางไว้ ด้านเวลา

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

พนักงานมีการจัดสรรเวลาและแบ่งหน้าที่การทำงานกันตามแผนก และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01.การบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

อภิปรายผล

การบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า องค์การมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน และตรงตามความสามารถของพนักงาน มีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ มีการกำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดคนเข้าทำงาน โดยมีกระบวนการในรับพนักงานที่ชัดเจน มีแผนความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการให้คำแนะนำจากหัวหน้างานตามความเหมาะสม หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและ มีการตรวจสอบผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน มีการตรวจสอบและควบคุมการทำงานตามกระบวนการที่วางแผนไว้ มีการพิจารณาถึงข้อผิดพลาดเพื่อนำมามาพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจ (2557) จังหวัด นักงานกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีในการปฏิบัติงานของพ ฤทธิ์ส ลัดดาวัลย์ จรินโทและ กฤช และสอดคล้องกับ ปทุมธานีมบูรณ์ ที่ศึกษาการบริหารจัดการ (2563) นิคม องค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดชลบุรี หกรรมอมตะนครอุตสา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก มีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี ปริมาณงานคือผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่องค์กรต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่พอดีไม่มากเกินไป และปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับแผนที่วางไว้ พนักงานมีการจัดสรรเวลาและแบ่งหน้าที่การทำงานกันตามแผนก และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และมีความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ พีรดา แก้วมูล ที่ได้ (2562) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำกัด (ประเทศไทย) ริโก้ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ศึกษา

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

พบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ สำนักงานใหญ่ จำกัด (ประเทศไทย) ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก

การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01.การบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสอดคล้องกับ กฤช จรินโทและ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์)2563) ที่ศึกษาการบริหารจัดการองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

8. ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการวางแผน องค์การควรมีการวางแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการจัดองค์การ องค์การควรมีการออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวิธีการดำเนินงาน และมีการจัดพนักงานให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและเป้าหมายของงาน

3. ด้านควบคุม องค์การควรมีการกำหนดกระบวนการในตรวจสอบ มีการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อป้องกันความผิดพลาด และช่วยในการแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาหากเกิดปัญหา

9. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

10. เอกสารอ้างอิง

กฤช จรินโท และลัดดาวัลย์ ฤทธิสมบูรณ์) .2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นสวนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร : .จังหวัดชลบุรี*วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษย์และสังคมศาสตร์* 15-1,(2)3 ,

พะยอม วงศ์สารศรี. (2550).องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3, ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พัชสิรี ชมพูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

พีรดา แก้วมูล. (2563). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่.* สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วินัย ไชยทอง. (2557). *พฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ: จี พี ไซเบอร์พรินท์.

สุธี ขวัญเงิน2559) .).หลักการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ .1 กรุงเทพฯ.ซีเอ็ดยูเคชั่น :

อภิมณีณ์ ปวรรัชพิษฐ์. (2557). *หลักการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

“บทความเผยแพร่เป็นข้อคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ผู้เขียนต้องรับผิดชอบต่อผลกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความนั้น”

รายงานสืบเนื่อง

จากการประชุมวิชาการระดับชาติ ทางนิติศาสตร์ ครั้งที่ 3

ภายใต้หัวข้อ

“การพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต”



วันศุกร์ที่ 19 มกราคม 2567

ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Cisco Webex Meetings

สารบัญ

ลำดับที่		หน้า
ด้านรัฐศาสตร์		
1	คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าโขลง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สิริวัฒน์ สีแสง	1
2	ธรรมาภิบาลกับคุณค่าสาธารณะของพนักงานเทศบาลตำบลหัวสะพาน จังหวัดเพชรบุรี ฐิฒิฑาภรณ์ คำยิ่ง และคณะ	7
ด้านสังคมศาสตร์		
3	กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนิตา เอี่ยมสอาด และคณะ	16
4	ปัญหาขยะบริเวณหาดชลาทัศน์ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ธนวัฒน์ พรหมศิลา และจรัญ เพ็งมี	28
5	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองเจ ตำบลวังหิน อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ณัฐวุฒิ จิตรา และอภิญญา สุวรรณพงศ์	37
ด้านบริหารธุรกิจ		
6	กลยุทธ์การวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษา ผู้ค้าบนแพลตฟอร์มออนไลน์ในประเทศไทย รัตนากร นันตเวช และคณะ	48
7	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับชมแอปพลิเคชันวิดีโอสตรีมมิ่งออนไลน์ ของประชาชนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ปณียา อินทกาศ และสุนทรี ตรีพาทย์	66
8	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการเลือกซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลแบบออนไลน์ (ONLINE) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ชุตินันทร์ ฉัตรบรรยงค์	78
9	ศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อบ้านจัดสรรในอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ระพินทร์ จันทร์พิทักษ์	89

กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
STRATEGIES FOR INCREASING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE COMPANY

ชนิตา เอี่ยมสอาด[1] สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์[2] และสมศักดิ์ สุริยันอโณทัย[3]
Chanita Aemsaad[1] Sirirat Teamsariwong[2] and Somsak Suriyananothai[3]

บทคัดย่อ

การศึกษากลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท และเพื่อศึกษากลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธีการนำเข้าข้อมูลทั้งหมด และการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท

พบว่า การที่พนักงานสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายควรมีการให้รางวัลเพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การมีนโนบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวย จะทำให้พนักงานสามารถสร้างผลงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่จัดสรรเป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในการดำเนินงานเป็นอย่างดียิ่ง

คำสำคัญ: คุณภาพของงาน, ประสิทธิการปฏิบัติงาน, ค่าใช้จ่าย

Abstract

Research on Employee Performance Optimization Strategy The goal is to study the motivational factors for employee performance in the company. And research strategies to improve the efficiency of company employees, such as 370 private company production

[1] อาจารย์,หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร 10520
[2] อาจารย์,หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร 10520
[3] อาจารย์,หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร 10520
[1] Lecturer, management course Faculty of Business Administration Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok, 10520
[2] Lecturer, management course Faculty of Business Administration Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok, 10520
[3] Lecturer, management course Faculty of Business Administration Bangkok Suvarnabhumi University, Bangkok, 10520
*Corresponding author: E-mail address: chanita.a@bsu.ac.th

personnel. The tools used for data collection include questionnaires. The statistical data used for analysis is multiple regression using all data import methods. And a descriptive analysis of the company's employee performance optimization strategy.

Research has found that employees who are able to work according to standards or goals should be rewarded to demonstrate their success in their work. Make employees feel proud because they are accepted by colleagues and supervisors, and have clear operational strategies. Assist employees in planning their work to achieve goals. Organize the work environment to promote and facilitate Enable employees to create results within the specified time frame, and allocate expenses that create value for the organization's operations.
Keywords: Quality of work, efficiency of work, costs

บทนำ (Introduction)

การบริหารเป็นกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการบรรลุตามจุดหมายหรือเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหลักการบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ที่ผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด [8] การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น กำไร ชื่อเสียงขององค์การ ผลผลิตเพิ่ม ความพึงพอใจของลูกค้า ผลผลิตเพิ่ม ความพึงพอใจของลูกค้า การจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึกร่วมกัน ในการปฏิบัติงานและมีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ การสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากเนื่องจากเมื่อรับพนักงานเข้ามาใหม่จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานเรียนรู้องค์กรปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงานเพื่อเรียนรู้ได้พอควร หลังจากนั้นจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากพนักงานลาออก เมื่อเรียนรู้ได้พอสมควรแล้วองค์การจะต้องเสียค่าใช้จ่ายตรงส่วนนี้อีกครั้ง ซึ่งทำให้การดำเนินการขององค์การหยุด ชะงักหรือช้าลงดังนั้นองค์การต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีเพื่อดึงดูดให้บุคลากรที่ดีมีความสามารถให้ยังคงทำงานให้กับองค์การต่อไป

แรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่มนุษย์ถูกกระตุ้นโดยแรงขับจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก ซึ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ [3] ในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการแรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง สภาพปัจจุบันของบริษัทเอกชน มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานใหญ่ ได้รับงบประมาณเงินทุนจากการประมูลงาน และได้รับจากการจ่ายล่วงหน้า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนกำลังคน การสอบคัดเลือก และสรรหา การนำเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การให้สวัสดิการ ความคล่องตัวในการทำงาน ปัญหาของการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในบริษัทมีความสำคัญสูงสุด เนื่องจากมีผลกระทบต่อโดยตรงต่อผลผลิตโดยรวม ความสามารถในการทำกำไรและความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีประสิทธิภาพมีส่วนอย่างมากในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ปรับปรุงความพึงพอใจของลูกค้า และรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด สาเหตุหลักประการหนึ่งที่ทำให้ปัญหานี้มีความสำคัญ เนื่องจากพนักงานที่ไม่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่การเสียเวลา ทรัพยากร และโอกาส การ

ปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การขาดแรงจูงใจ การจัดการเวลาที่ไม่ดี และทักษะที่ไม่เพียงพอล้วนมีส่วนทำให้ผลผลิตลดลง ซึ่งขัดขวางความสามารถของบริษัทในการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการคุณภาพสูงเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของพนักงานอีกด้วย

ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในบริษัท เพราะเล็งเห็นถึงปัญหาของการทำงานแบบไม่มีประสิทธิภาพของพนักงานในบริษัท

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

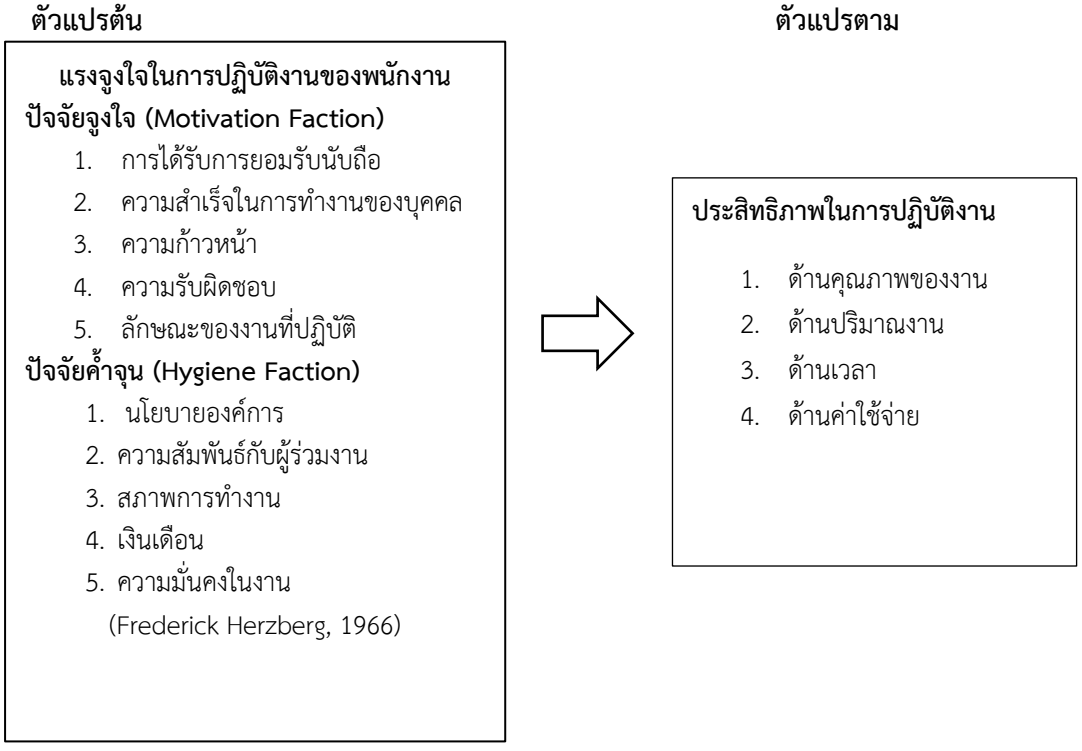
1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในบริษัท

ระเบียบวิธีการวิจัย (Methodology)

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ [11] เป็นทฤษฎีแรงจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องานโดย Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน-ของ [12] ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย



รูปภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัท จจำนวน 5,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน จำนวน 370 คน โดยอ้างอิงสูตรการคำนวณตัวอย่างของ [13] ซึ่งการจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จำนวนตามสูตรดังนี้

$$\frac{n=N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดให้ n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากร

e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (0.05)

$$n = \frac{5000}{1+5000(0.05)^2}$$

n = 370 คน

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้สูตรการ คำนวณหาความเชื่อมั่นของครอนบัค สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.79 หลังจากนั้นทำการเก็บรวบรวมจากภาคสนาม (Field Data Collecting) โดยใช้วิธีออกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานฝ่ายผลิต

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทด้วยสถิติการวิเคราะห์ ได้แก่ การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression analysis) โดยใช้วิธีการ Enter Method

ส่วนที่ 2 ผลการบรรยายเชิงพรรณนาเกี่ยวกับกลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท

ผลการวิจัย (Results)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามคุณภาพของงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.719	.512		5.315**	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.141	.061	.120	2.287*	.023
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.230	.054	.224	4.238**	.000
ความก้าวหน้า	-.025	.061	-.022	-.409	.682
ความรับผิดชอบ	-.047	.064	-.039	-.732	.465
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.027	.059	-.025	-.460	.646
นโยบายองค์กร	.012	.062	-.011	.199	.842
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-.046	.056	-.042	-.812	.417
สภาพการทำงาน	-.015	.053	-.016	-.294	.769
เงินเดือน	-.062	.057	-.059	-1.083	.280
ความมั่นคงในงาน	.169	.057	.153	2.969**	.003
R =.461 R^2 =.212 Adjusted R^2 =.190 S.E = .36245 F= 9.683 Sig = .000					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามคุณภาพของงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R =.461 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ได้ร้อยละ 19.0 (Adjusted R^2 = 0.190) โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล Beta มีค่าเท่ากับ .224

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามปริมาณงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.406	.542		2.596*	.010
การได้รับการยอมรับนับถือ	.155	.065	.123	2.387*	.018
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	-.021	.057	-.019	-.360	.719
ความก้าวหน้า	.076	.065	.061	1.174	.241
ความรับผิดชอบ	-.017	.068	-.013	-.249	.803
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.032	.062	-.027	-.508	.612
นโยบายองค์กร	.181	.065	.147	2.774**	.006
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.030	.060	.025	.497	.619
สภาพการทำงาน	.236	.056	.221	4.242**	.000
เงินเดือน	-.041	.060	-.036	-.682	.496
ความมั่นคงในงาน	.090	.060	.076	1.500	.135
R =.378 R^2 =.143 Adjusted R^2 =.119 S.E = .44442 F= 6.002 Sig = .000					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปริมาณงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R =.378 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานได้ร้อยละ 11.9 (Adjusted R^2 = .119) โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน คือ สภาพการทำงาน Beta มีค่าเท่ากับ .221

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามเวลา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	3.339	.505		6.610**	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.117	.061	-.094	-1.933	.054
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.354	.054	.325	6.607**	.000
ความก้าวหน้า	-.071	.061	-.058	-1.1167	.244
ความรับผิดชอบ	-.125	.063	-.100	-1.992*	.047
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.100	.058	-.086	-1.733	.084
นโยบายองค์กร	.004	.061	.003	.063	.950
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-.084	.056	-.073	-1.506	.133
สภาพการทำงาน	.339	.052	.323	6.527**	.000
เงินเดือน	-.014	.056	-.013	-.255	.799
ความมั่นคงในงาน	.006	.056	.005	.102	.919
R =.470 R^2 =.221 Adjusted R^2 =.199 S.E = .46364 F= 10.170 Sig = .000					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเวลา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R =.470 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ได้ร้อยละ 19.9 (Adjusted R^2 = .199) โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบและ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล Beta มีค่าเท่ากับ .325

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท จำแนกตามค่าใช้จ่าย

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.699	.525		5.142	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.016	.603	-.104	-.257	.797
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.213	.056	.204	3.834**	.000
ความก้าวหน้า	.097	.063	.082	1.549	.122
ความรับผิดชอบ	.005	.065	.005	.083	.934
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.047	.060	-.042	-.776	.439
นโยบายองค์กร	.073	.063	.063	1.149	.251
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-.008	.058	-.007	-.140	.889
สภาพการทำงาน	.080	.054	.079	1.472	.142
เงินเดือน	.047	.059	.043	.796	.427
ความมั่นคงในงาน	-.105	.058	-.093	-1.790	.074
R =.422 R^2 =.178 Adjusted R^2 =.155 S.E = .39081 F= 7.778 Sig = .000					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามค่าใช้จ่าย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R =.422 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 15.5 (Adjusted R^2 = .155) โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่าย คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล Beta มีค่าเท่ากับ .204

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การที่พนักงานสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายควรมีการให้รางวัลเพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การมีนโนบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวย จะทำให้พนักงานสามารถสร้างผลงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่จัดสรรเป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในการดำเนินงานเป็นอย่างดียิ่ง

สรุปผลและอภิปรายผล (Discussion)

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พบว่า

นโยบายองค์การ พบว่า มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่เหมาะสมกับบุคคล และบริษัทเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ [2] แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สงผลตอประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บริษัทมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ ทำให้รู้สึกมั่นคงในระยะยาว และมีแนวทางในการปฏิบัติงานและปกครองพนักงานให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก

สภาพการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงานกันและ มีการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ สอดคล้องกับงานวิจัยของ [1] การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ

ความรับผิดชอบ พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีการระบุขอบเขตความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน งานในความรับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถ สามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ [5] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ และมีอิสระในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความสำคัญปานกลางในประเด็นรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจคำสั่งและสามารถปฏิบัติได้ตามคำสั่งเมื่อได้รับมอบหมาย สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ และรักและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติขณะนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ [10] กล่าวว่าคุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล

ความมั่นคงในงาน คือ การได้รับการประเมินผลงาน นำไปเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นทุก ๆ ปี องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรมและได้รับการประเมินผลงาน นำไปเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัย [7] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 พบว่า ปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงในงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ งานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีความสำคัญในสายตาบุคคลอื่น งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพมีเกียรติ ได้รับการยอมรับในสังคม และความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ [6] อธิบายไว้ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้ กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ เช่น การได้รับ

รางวัลจากองค์กร การได้รับการไว้ใจให้ทำงานที่ สำคัญและการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และสอดคล้องกับ [9] ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังวัดสงขลา พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด คือได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า

การที่พนักงานสามารถทำงานได้ตามเกณฑ์หรือเป้าหมายควรมีการให้รางวัลเพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เพราะจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานสอดคล้อง [4] ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนมากเพิ่งบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขาดความรอบคอบทำให้คุณภาพของงาน หรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับ บัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างมาก การมีนโนบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวย จะทำให้พนักงานสามารถสร้างผลงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่จัดสรรเป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในการดำเนินงานเป็นอย่างดียิ่ง มีความสอดคล้องกับ [5] ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในหน่วยงานการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ในด้านการสร้างสวัสดิการ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาในใช้การปรับปรุงขั้นตอน และกระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย มาจากแรงจูงใจ

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการมอบหมายงานที่เป็นลักษณะเป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานแทนของแผนก หรือบริษัทในโอกาสวาระสำคัญ โดยมีการสลับกันของพนักงานเพื่อให้ได้แสดงศักยภาพ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ก็ควรมีการกล่าวชมเชย จากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับจะส่งผลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อกระตุ้นให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. นโยบายองค์การ ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนานโยบาย ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการยอมรับในนโยบาย มากขึ้น เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกำหนด จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งหรือการขาดการมีส่วนร่วม

4. ความรับผิดชอบ ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน และมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานพัฒนาและปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง และเป็นการลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

5. สภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนรวมของพนักงานในการดูแลสถานที่ปฏิบัติงาน ร่วมทั้งการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกในการทำงาน

6. ความมั่งคงในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมพัฒนา อบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและควรมีการวางแผนการเจริญเติบโตในตำแหน่งงานซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากสำนักวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

เอกสารอ้างอิง (References)

[1] กาบทิพย์ ศิริชมพู. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

[2] เขมจิรา ทองอราม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สงผลตอประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ จังหวัดปทุมธานี.

[3] จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[4] พฤธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.* งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

[5] พีรดา แก้วมูล. (2562). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ

[5] พัชรี พันธ์แตงไทย. (2564). *ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

[6] วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[7] เสฏฐชัย พรกุลประสิทธิ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17.* หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[8] สุธี ขวัญเงิน. (2559). *หลักการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

[9] สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังวัดสงขลา*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[10] อุทุมพร มะโนคำ. (2562). *ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน.* สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงใหม่.

[11] Herzberg, Frederick. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland : Word Publishing Company.

[12] Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

[13] Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* Tokyo: Harper International.

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

การประชุมวิชาการระดับชาติ
การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567
National Conference in Applied Research
NCAR NBU

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล

Educational Management for Human Capital Development in Digital Era



จัดโดย...
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2567
ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านสังคมศึกษา

WWW.NORTHBKK.AC.TH

สารบัญ

			หน้า
S035L	ความพึงพอใจของผู้บริโภคในการเลือกใช้บริการรถสไลด์ (Tow Truck) ของการขนส่งในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	ปภัสสร กมลวันทนากุล ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา	498
S036L	ศึกษาความพึงพอใจผู้ใช้บริการทำความสะอาดในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	สุกัญญา ศรีพรหม	508
S037L	รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	517
S038L	ความรู้ความเข้าใจของนักบัญชีในการนำส่งงบการเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (DBD e-filing) กรณีศึกษา: นักบัญชีในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง	ประทุม วงษ์วีระกุล วฤดดา สังวรกิตติวุฒิ	532
S040L	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าชมฟุตบอลไทยลีก 3 ของประชาชนในเขตภาคใต้	อิทธิพล พิมพ์วงศ์ อาชวิทธิ์ เจิงกลิ่นจันทน์ อาทิตย์ษณีย์ เจริญรัตน์ สุภกร ตันวราวุฒิชัย	543
S041L	ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของผู้มีเงินได้ ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	ชินพรรธน์ ภูรีธนาเศรษฐ์ พัทธ์ธีรา จิรอุดมสาโรจน์	558

S037L: รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

A LEARNING MODEL USING CASE STUDIES TO ENHANCE CRITICAL THINKING ABILITIES OF STUDENTS AT A PRIVATE UNIVERSITY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว [1]

[1] คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ, ratchi2@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยกำหนดรูปแบบกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 680 คน จากนั้นสุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้น โดยใช้ระดับคะแนนการสร้างความรู้ด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สูง กลาง ต่ำ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มก่อนทดลองและกลุ่มหลังทดลอง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา แบบวัดความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบบประเมินคุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ด้านการประเมินและตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน มีคุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ด้านการรับฟังความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ วิจารณ์ ความเชื่อ และสมมติฐานในมุมมองที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยภาพรวมในระดับดีมาก ทั้งนี้ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา, ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ, นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

This research objectives: are 1) to develop a learning model using case studies to promote critical thinking abilities of students at a private university. 2) to study the empirical effectiveness of a learning model using case studies to promote abilities. Critical thinking of private university students 3) to study the satisfaction of students at a private university with the learning format using case studies to promote critical thinking abilities. This research is a research and development project using an experimental group design. Before and after the experiment the sample group used in this research consisted of 680 first-year undergraduate students at a private university. They were randomly selected by stratification method. Using a scale to score knowledge creation through critical thinking. high, medium, low, then simple randomization into pre-experimental and post-experimental groups, totaling 40 people, tools used Including interview form Questionnaire for learning management plans using case studies Critical thinking ability test Assessment of characteristics of people with critical thinking and satisfaction assessment form Statistical analysis includes mean, percentage, standard deviation, t-test, and content analysis.

Analysis of the data found Learning styles developed. And forms of learning using case studies to promote critical thinking skills of undergraduate students in private higher education institutions. Are capable of critical thinking, higher than before the experiment was statistically significant at the 0.05 level and the rate decision is the highest average. Undergraduate institution with the attributes of those who have critical thinking at a high level. In terms of feedback. They criticize the beliefs and assumptions of view is different. The highest average and undergraduate students of higher education institutions are satisfied with the style of learning that developed at a good level overall. The benefit and satisfaction received the highest average.

Keywords: a learning model using case studies, critical thinking, the private university students.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคิดและการพัฒนาความสามารถในการคิดเป็นประเด็นที่แวดวงการศึกษาให้ความสำคัญมาเป็นเวลายาวนาน สำหรับวงการศึกษาไทยได้มีความเคลื่อนไหวในเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดมาเป็นเว ลานานหลายปี ซึ่งปรากฏแนวความคิดเรื่องการสอนให้คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ที่ปรากฏอยู่ในความมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาหลายฉบับและหลายระดับ นับตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาเรื่อยมา สืบเนื่องถึงบริบทของกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคข้อมูลข่าวสาร และสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ใหม่ในปัจจุบันที่ทำให้โลกเกิดสภาะไร้พรมแดน ผู้ที่สามารถบริโภคความรู้ และความคิดได้อย่างชาญฉลาดจึงสามารถประยุกต์ใช้และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหาเป็นการคิดที่มีความ-สัมพันธ์กัน โดยการคิดแก้ปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ นอกจากนี้ในอีกแง่มุมหนึ่ง กล่าวถึงการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นพื้นฐานของการคิดทั้งปวง เมื่อบุคคลคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการคิดอย่างมี

วิจารณญาณมาแล้ว ผลการคิดที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อไปได้ในกระบวนการอื่น ๆ เช่น นำไปใช้ในการตัดสินใจ นำไปใช้ในการแก้ปัญหา นำไปปฏิบัติเป็นต้น (สุรางคณา เตื้อติสอน. 2560)

จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้เอง ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าว พบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียน พบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรเนื่อง จากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการรู้ของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เช่น ใช้การบรรยาย การเลียนแบบ การสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิด วิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

การศึกษารูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาที่นำมาจัดกิจกรรม สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามโดยใช้กรณีศึกษาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถเรียนรู้ได้ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียน รับผิดชอบการเรียนของตนเอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นความรู้ที่ได้จึงเกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่น ๆ ผู้เรียนจะนำความรู้ใหม่และความรู้เดิมเกิดเป็นการขยายความรู้ หรือความรู้ใหม่ขึ้นเองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหลักการแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี ที่ผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสู่ตลาดแรงงาน โดยสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การปฏิบัติการ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการเผชิญหน้ากับปัญหาอื่น ๆ ในการทำงานได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำรูปแบบการสอนโดยใช้กรณีศึกษาในการสร้างความรู้มาเป็นพื้นฐานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยเอกชนได้ต่อไป และนักศึกษาสามารถที่จะนำความรู้ วิธีการเรียนรู้และทักษะปฏิบัติ ไปใช้ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต

คำถามวิจัย

1. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับใดและเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

สมมติฐานการวิจัย

1. ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. หลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับสูง

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนการดำเนินการเรียนรู้ที่ได้รับการจัดเป็นระบบอย่างสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี/หลักการเรียนรู้หรือการสอนที่รูปแบบนั้นยึดถือ โดยมีกรอบแนวคิดละองค์ประกอบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันและแสดงให้เห็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา หมายถึง แบบแผนของการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ขั้นเตรียมการเรียนรู้ (Preparation) 2) ขั้นนำเข้าสู่กรณีศึกษา (Case Preparation) 3) ขั้นสรรค์หาวิธีการแก้ปัญหา (Selection of Solution) 4) ขั้นแบ่งปันประสบการณ์ (Sharing with Group) 5) ขั้นสืบสานความรู้ใหม่ (Construct on for New Knowledge)

ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน 5 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของการคิด การนิยามปัญหาหรือคำถาม การระบุสมมติฐาน การพิจารณาข้อมูลสารสนเทศทางการเรียนรู้ การประเมินและการตัดสินใจ สามารถวัดเป็นคะแนน

ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้โดยใช้แบบวัดความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

นักศึกษาระดับปริญญาตรี หมายถึง ผู้เรียนที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

มหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นผู้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งเป็นเอกชน การจัดตั้งและการดำเนินงานอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน
2. ได้แนวทางให้อาจารย์ได้นำรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาไปประยุกต์ใช้ในระดับปริญญาตรีเพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านการสร้างความรู้ของนักศึกษา
3. ได้แนวทางในการสอบวัดความสามารถในด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อนำไปช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในด้านความรู้ของนักศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การใช้รูปแบบการเรียนรู้

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R and D) เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นมา จากความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรมและผู้ใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมนั้น งานวิจัยลักษณะนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ส่วนใหญ่มีขั้นตอนดังนี้ R1⇨D1⇨R2 ⇨D2 และหลักการวิจัยและพัฒนาในการวิจัยทางหลักสูตรการสอนและการนิเทศ เป็นการพัฒนาจากล่างสู่บน คือนำความต้องการจำเป็นของข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนไปสู่การพัฒนา (มาเรียม นิลพันธุ์. 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์ (2560) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและทดลองใช้รูปแบบการเรียนการรู้แบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดของวิธีการสอนแบบเน้นวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยที่เหมาะสมกับการศึกษาระดับปริญญาตรี

นอกจากนั้นจากการศึกษากระบวนการของการออกแบบระบบการเรียนการสอนจากงานวิจัยของยุรวัฒน์ คล้ายมงคล (2562); ปรียา นพคุณ (2560); และ วิบูลย์ลักษณ์ ปรียาวงศากุล (2560) สรุปได้ว่าแม้ว่าศึกษาวิจัยในปีที่แตกต่างกันและนำเสนอขั้นตอนรายละเอียดย่อย ๆ ที่แตกต่างกันแต่สิ่งที่เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันนั้นคือ ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาโดยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนหลักที่มีลักษณะเดียวกันประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์ (analysis) ขั้นการออกแบบ (design) ขั้นการพัฒนา (development)

ขั้นนำไปใช้ (implementation) และขั้นการประเมิน (evaluation) และพบว่า ผลการวิจัยที่ได้ศึกษาทั้งหมดเป็นการนำเสนอนวัตกรรมใหม่มีการนำไปทดลองใช้และตรวจสอบหาประสิทธิภาพจากนวัตกรรมที่ได้สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R1): ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D1): ขั้นออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (Design and Development: D and D) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R2): ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน (Implementation: I) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D2): ขั้นการประเมินผลรูปแบบการเรียนการสอน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism theory) เป็นหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยการนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนได้วิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหาผ่านกระบวนการสะท้อนความคิด (reflective thinking) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นในกลุ่ม มีการเรียนด้วยการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งนำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ นักทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้ มีความเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง หรืออย่างน้อยตีความหมาย ความจริง หรือข้อมูลเหล่านั้นจากการรับรู้ประสบการณ์ใหม่ของตนเอง

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism theory) เชื่อว่า การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างมากกว่าการรับความรู้ ดังนั้น เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนจะสนับสนุนการสร้างมากกว่าความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น กลุ่มแนวคิดทฤษฎีการสร้างความรู้ จะมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในการสร้างความหมายตามความเป็นจริง (Duffy; & Cunningham. 1996)

การสร้างความรู้เป็นทฤษฎีการเรียนรู้หรือการสร้างความหมายของสิ่งที่รับรู้ ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถสร้างความ รู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้ด้วยตัวเองเพราะมนุษย์มีศักยภาพในการสร้างความรู้จากประสบการณ์ที่เป็นจริง (Richardson. 1994: 1)

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณในปัจจุบัน พบว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ที่นำมาอธิบายกระบวนการเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิส (Constructivism) ทั้งนี้ สุรางค์ โค้วตระกูล (2562: 210-211) อธิบายไว้ว่า ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสมีหลักการสำคัญว่าในการเรียนรู้ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำ (Active) และสร้างความรู้ (Construct) ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อพื้นฐานของ Constructivism มีรากฐานมาจาก 2 แหล่ง คือ จากทฤษฎีพัฒนาการของพีอาเจต์ และวิก็อทสกี้ ทฤษฎี Constructivism จึงแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎี คือ

1. Cognitive Constructivism หมายถึง การสร้างสรรค์ทางปัญญา เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของพีอาเจต์ ทฤษฎีนี้ถือว่าผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active) และเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในใจเอง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทในการก่อให้เกิดความมาสมดุลทางพุทธิปัญญาขึ้น เป็นต้นเหตุให้ผู้เรียนปรับความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับข้อมูลข่าวสารใหม่จนกระทั่งเกิดความสมดุลทางพุทธิปัญญา หรือเกิดความรู้ใหม่ขึ้น (FOWLER. 1994 และ Greens; et al. 1996; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล. 2552: 210-211)

2. Social Constructivism หมายถึง การสร้างสรรค์ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของวิก็อทสกี้ ซึ่งถือว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น (ผู้ใหญ่หรือเพื่อน) ในขณะที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานในสภาวะสังคม (Social Context) ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญและขาดไม่ได้ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจเดิมให้ถูกต้องหรือซับซ้อนกว้างขวางขึ้น (Bruning; et al. 1999; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล. 2552: 210-211)

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง การบวนการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา คลุมเครือ มีความขัดแย้ง เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ โดยใช้ความรู้ความคิดจากประสบการณ์ของตนจากข้อมูลที่รอบด้าน ทั้งข้อมูลเชิงวิชาการ ข้อมูลทางด้านสิ่งแวดล้อม และข้อมูลส่วนตัวของผู้คิด การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ เพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น คือ ทักษะความรู้และการแสวงหาความรู้ ถ้ามีความรู้มากจะทำให้คิดได้เร็วและดักว่าทักษะการประเมิน เพราะการประเมินเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถระบุและเลือกข้อมูลได้เหมาะสมเชื่อถือได้ โดยสามารถเปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักจากข้อมูลที่มีอยู่ ทักษะการสรุปอ้างอิงจะทำให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และลึกซึ้งมากขึ้น ทักษะการวิเคราะห์ความคิด คือ สามารถในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของความคิด และปรับความคิดให้เหมาะสม สามารถสรุปความคิดและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551: 100)

จากหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณดังกล่าวสรุปได้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ผลของการใช้หลักการ และเหตุผลโดยผ่านกระบวนการพิจารณา ไตร่ตรองข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา

นุชนาถ ชูกลิ่น (2560) ศึกษาเรื่อง ผลของการใช้กิจกรรมการอภิปรายแบบผสมผสานและกระดานสนทนาในการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาที่มีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่เรียนด้วยกรณีศึกษาโดยใช้กิจกรรมการอภิปรายที่ต่างกันมีคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนที่เรียนด้วยกรณีศึกษาโดยใช้กิจกรรมการอภิปรายแบบผสมผสานกับนักเรียนที่เรียนด้วยกรณีศึกษาโดยใช้การอภิปรายบนกระดานสนทนามีคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Powell (2019) ศึกษาเรื่อง วิธีการของกรณีศึกษาในการสอนระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมีประสิทธิภาพของวิธีการใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนวิชาสาขาสัตวแพทย์ เพื่อนำไปสู่การใช้วิธีการศึกษาในการเรียนการสอนทางการฝึกหัดครู รวบรวมข้อมูลจากการสังเกตในชั้นเรียน การจดบันทึกเทปในแต่ละครั้ง เป็นเวลา

1 ภาคเรียน โดยการสังเกตปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน การอภิปรายในกลุ่มเด็ก ความถี่ของคำถามและการตอบของผู้เรียนรายบุคคล และการบรรยาย การอภิปรายของผู้สอน ช่วงกลางภาคเรียนสมาชิก 10 คน ของชั้นเรียนจะถูกนำมาสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะใช้คำถามโดยทั่วไป และกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงสิ่งที่ตนเองคิดอย่างชัดเจน ผู้สอนพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านการคิดในระดับสูง แต่จะไม่สามารถครอบคลุมการสอนให้ได้เนื้อหามาก ๆ เท่ากับวิธีการสอนแบบบรรยายที่นิยมใช้กัน ซึ่งผู้สอนจะต้องได้รับการอบรมในด้านการสอนวิธีนี้อย่างมีประสิทธิภาพเสียก่อน และจะต้องมีการเพิ่มความต้องการของผู้เรียนเมื่อใช้วิธีกรณีศึกษาด้วย มีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนในแต่ละบทเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อที่จะแก้ปัญหาในแต่ละกรณีตัวอย่าง การอภิปรายในชั้นเรียนจะต้องให้ผู้เรียนมีการตอบสนองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในชั้นเรียน การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อเสนอแนะว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการกรณีศึกษาทำให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ที่จะมีการแก้ไขปัญหา มีการคิดไตร่ตรองเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ในการอภิปรายกลุ่มร่วมกัน ผู้เรียนจะต้องมีการนำความรู้ในเนื้อหาและทักษะการแก้ปัญหามาใช้ในการแก้ปัญหาในกรณีศึกษาด้วยจึงจะสมบูรณ์ ขอบเขตของกรณีศึกษาที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนในทางการศึกษาจะต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการของการเรียนใหม่ และมีการทำให้สละสลวย การใช้กรณีศึกษาจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง พิจารณาความเหมาะสมของกรณีศึกษาที่จะนำมาใช้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ปณิตา วรรณพิรุณ (2551) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตปริญญาบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผล วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยกระบวนการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนการสอน และ 2) ขั้นการจัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลใช้ การวัดพัฒนาการของการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการประเมินตามสภาพจริง 2) นิสิตปริญญาบัณฑิตที่เรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น มีคะแนนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ หลังเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนิสิตมีความคิดเห็นว่าการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการประเมินรูปแบบการเรียนการสอนแล้วมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ธีรวดี ถังคบุตร (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน เพื่อสร้างและทดลองใช้รูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต และเพื่อนำเสนอรูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน 4 คน และนิสิตปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย จำนวน 23 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เชี่ยวชาญพบว่าองค์ประกอบการเรียนการสอนแบบผสมผสานประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ เนื้อหา ระบบบริหารจัดการ รูปแบบการสื่อสาร การประเมินผล ผู้สอน ผู้เรียน ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน วิธีการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน เครื่องมือและโปรแกรมประยุกต์ชนิดของเครื่องมือในการสื่อสาร และโครงสร้างพื้นฐาน 2) กลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยการคิดอย่างมีวิจารณญาณหลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) รูปแบบการออกแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิตที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยการออกแบบการเรียนการสอน 9 ขั้น การเรียนการสอนแบบผสมผสาน 2 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนการสอนในห้องเรียน และการเรียนการสอนออนไลน์ ส่วนประกอบของการเรียนการสอนออนไลน์ 8 องค์ประกอบ แผนผังทางปัญญา 4 แผนผัง ได้แก่ แผนผังมโนทัศน์ แผนผังความคิด แผนผังก้างปลา และแผนผังงาน การสร้างแผนผังทางปัญญา

Setareh (2009) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนพยาบาลในกลุ่มสาขาวิชากลศาสตร์ โดยใช้การวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 60 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกเพื่อพัฒนา การคิดอย่างมีวิจารณญาณกับกลุ่มควบคุมที่ได้รับการฝึกแบบปกติ จำนวนกลุ่มละ 30 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณแตกต่างจากกลุ่มปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Overton (2010) ศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนที่เรียนในระดับ 2, 4, และ 6 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการทดลองของนักเรียนในระดับ 2 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าในระดับ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสามารถทางการคิด การติดต่อสื่อสาร การคาดคะเนความรู้ในเนื้อหา ส่วนในระดับ 6 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสามารถทางการคิด การตัดสินในและการวางแผน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 680 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 สุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้น โดยใช้ระดับคะแนนด้านการสร้างความรู้ด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มก่อนทดลองและกลุ่มหลังทดลอง จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.2 คุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และทักษะในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การลงข้อสรุปของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมุมมองปัจจุบัน
2. แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

1.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง

1.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้ใช้บัณฑิต และนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงการวิจัยและพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยตามแนวคิดกรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบระบบการเรียนรู้ The ADDIE Model ของ ครูส (Kruse. 2007: 1) ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพและข้อมูลพื้นฐานในรูปแบบการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอน

ตาราง 1 เปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังทดลอง

คะแนนความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับความสามารถ	T	df	p
ก่อนการทดลอง	80	42.44	7.41	63.22	ปานกลาง	- 9.75	21	.000*
หลังการทดลอง	80	66.43	6.58	78.49	สูง			

* p-value < .05

จากตาราง 1 พบว่า ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน หลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 66.43, S.D. = 6.58) อยู่ในระดับสูงซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 42.44, S.D. = 7.41) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	ก่อนการทดลอง				หลังการทดลอง				ลำดับที่
	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คุณภาพความสามารถด้านการคิด	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คุณภาพความสามารถด้านการคิด	
1.กำหนดเป้าหมายของการคิด	16	9.72	2.55	สูง	16	12.47	2.66	สูง	4
2.นิยามปัญหาหรือคำถาม	16	10.63	1.93	สูง	16	12.54	1.82	สูง	3
3.การระบุสมมติฐาน	16	10.63	2.37	สูง	16	13.27	2.25	สูงมาก	2
4.การพิจารณาใช้ข้อมูลสารสนเทศการจัดการเรียนรู้	16	8.51	2.49	ปานกลาง	16	10.45	2.63	สูง	5
5.การประเมินและการตัดสินใจ	16	10.33	2.05	สูง	16	13.40	1.97	สูงมาก	1

จากตาราง 2 พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกด้าน ทั้งนี้พบว่า หลังการทดลองด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมินและตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 13.40, S.D. = 1.97) อยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาใช้ข้อมูลสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 10.45, S.D. = 2.63) การกำหนดเป้าหมายของการคิด ($\overline{X}$ = 12.47, S.D. = 2.66) และการนิยามปัญหาหรือคำถาม ($\overline{X}$ = 12.54, S.D. = 1.82) อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 3 คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอน

ความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. ด้านเนื้อหาสาระ	4.50	0.56	มาก	3
2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบ	4.53	0.52	มากที่สุด	2
3. ด้านสื่อประกอบรูปแบบ	4.18	0.66	มาก	4
4. ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ	4.55	0.53	มากที่สุด	1
รวมทั้งหมด	4.28	0.56	มาก	

จากตาราง 3 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.56) ทั้งนี้ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.53) และด้านสื่อประกอบรูปแบบ นักศึกษามีความพึงพอใจในลำดับต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.6)

อภิปรายผล

รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พัฒนาขึ้นผลการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อระหว่าง 0.08-1.00 เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการของรูปแบบการเรียนรู้ส่งผลให้ผลลัพธ์ของการออกแบบการเรียนรู้ดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และมีความสอดคล้องของรูปแบบ ทั้งนี้เนื่องจากการนำวิธีการเชิงระบบมาใช้จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (ทิศนา แขมมณี. 2560) สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยของ มนต์ชัย พงศกรนฤวงษ์ (2562) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม และงานวิจัยของ อารยา ช่ออังชัญ (2560) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งทำให้รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถด้านการพิจารณาการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการเรียนรู้ และด้านการนิยามปัญหาและคำถาม เป็นด้านที่มีการพัฒนาต่ำกว่าด้านอื่น ๆ การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้จึงควรให้ความสำคัญและจัดเวลาสำหรับพัฒนาความสามารถด้านดังกล่าวในระหว่างการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการเข้าถึงประเด็นปัญหาโดยไม่สับสนกับรายละเอียดปลีกย่อย อยู่ในระดับต่ำกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้จึงควรให้ความสำคัญในการฝึกการอ่านพิจารณากรณีศึกษาในเชิงวิเคราะห์รวมทั้งฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ ในระหว่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมีความสามารถด้านการใช้ข้อมูลการเรียนรู้ในลำดับที่ต่ำกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ นั้น การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ผู้สอนควรเติมเต็มพื้นฐานความรู้ของนักศึกษา หรือมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าความรู้มาล่วงหน้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. การนำรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ ผู้สอนควรควรมีการเตรียมตัวที่ดี โดยมีการศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ โดยผู้สอนที่นำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ จะมีบทบาทที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

คริสโตเฟอร์ จอห์นสัน. (2551). **การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนชาวไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญการพิมพ์.

จิราภรณ์ พิมใจใส. (2553). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีรวดี ถังคบุตร. (2552). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ศิริ สุเรารัจ. (2551). **การพัฒนาการคิด**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9919 เทคนิค พริ้นติ้ง.

พจนา ทรัพย์สมาน. (2550). **การจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลักขณา สริวัฒน์. (2553). **การคิด**. กรุงเทพฯ: โอเดียนวโตว์.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). **รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระ สุดสังข์. (2551). **การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2552). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ มูลคำ. (2554). **กลยุทธ์การสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อารยา ซ่ออังชัญ. (2552). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของชั้นประถมศึกษาปีที่** 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Joyce, B.; & Weil, M. (2009). **Models of Teaching.** Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

Osman, K.; Abdul Hamid, S. H.; & Hassau A. (2009). **"Standard Setting: Inserting Domain of the 21 Century Thinking Skills into the Existing Science Curriculum in Malaysia" Social and Behavioral Sciences.** Dewey, John. How we Think. New York: D.C. Health and Company.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 1

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย	พรชนก งาเนียม	414
อิทธิพลของนวัตกรรมต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ	ศศิวิมล วรพันธุ์	428
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย	441
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประเทศไทย	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว อนุพงษ์ เครืองาม	451
การจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง	ภัทรารัช แก้วพลายงาม	463
การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนด้วย BCG Model และ ESG	ทิพย์วรรณ์ ทนันไชย ละเอียด ศรีหาเหง่า	476
การประเมินระบบการออกใบรับรองคุณภาพสินค้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานด้านประกันคุณภาพ กรณีศึกษาห้างส่งและค้าปลีกสมัยใหม่	จินต์พัฒน์ รื่นรมย์ รวิพิมพ์ ฉวีสุข	489

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

FACTORS AFFECTING WORK STRESS OF PRODUCTION EMPLOY CASE STUDY A PRIVATE COMPANY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1], สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย[2]

[1]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ratchi888@gmail.com

[2]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Somsak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิต 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 130 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .468, Sig. = .000)

คำสำคัญ : ปัจจัย**,** ความเครียดในการปฏิบัติงาน**,** พนักงานฝ่ายผลิต

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study differences in personal factors that affect work stress, classified by gender, age, and educational level. working time and salary of production

staff. 2) To study the relationship between work factors and work stress of production staff. The sample used in this research was 130 production employees. The sample size was calculated to be acceptable as representative of the entire population. which determines the sample size Using Taro Yamane's sample size calculation formula, the research tools were questionnaires, descriptive statistics including percentages, means, and standard deviations. and inferential statistics including t-test and One-way ANOVA and Pearson correlation coefficient analysis.

The results of the data analysis 1) Factors affecting work stress of production employees. A case study of a private company. Classified according to personal factors, it was found that gender, age, education level different working periods and salaries affect the work stress of production employees. no different 2) Relationship between factors affecting work stress. It was found that work characteristics factors and work relationship factors had a low relationship (r = .468, Sig. = .000).

Keywords: FACTORS, OPERATIONAL STRESS, PRODUCTION WORKERS

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้โลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กรโดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด การทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มาจากในสถานที่ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านครอบครัว ด้านจิตใจความรู้สึก ความรู้ความสามารถ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ การกระทบ กระทั่งหรือความไม่เข้าใจกันปัญหาเหล่านี้ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจจะทำให้เกิดเป็นความท้อแท้ ความกดดันและความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียดทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เวลาส่วนใหญ่ของบุคคลก็มักจะหมดไปกับชีวิตในการทำงาน [1]

ปัญหาที่ทุกองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบเจอ คือ ปัญหาความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีที่มาจากหลายสาเหตุที่เหตุทั้งจากองค์กรและตัวบุคคลความเครียดส่งผลกระทบต่อบุคลากรความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไป เช่น แรงกดดันในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดการที่จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดแรงกดดันจากหัวหน้างานและแรงกดดันจากการทำงานกับผู้ร่วมงาน ซึ่งความเครียดมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดหรือการ กระทำภายในองค์กรจะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และอาจเกิดปัญหาทั้งทางด้านการงาน การเงิน ซึ่งสามารถวัดได้จากดัชนีชี้วัดต่าง การปฏิบัติงานที่ก้าวก่ายกันหรือไม่ชัดเจน การสื่อสารไร้ประสิทธิภาพทำงานผิดพลาดบ่อย สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งระหว่างแผนกต่อแผนก ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และผู้มารับบริการถดถอยลง ภาพลักษณ์องค์กรเสื่อมถอย มาใช้วัดผลความรุนแรงของความเครียด

ในองค์กรได้ ลักษณะงานของแต่ละอาชีพก่อให้เกิดความเครียด หลายอาชีพก่อให้เกิดความเครียดสูง [1]

ความเครียดจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของมนุษย์ ถ้าบุคคลมีความเครียดปริมาณที่ไม่มาก สามารถปรับตัวได้ ความเครียดก็อาจเป็นผลดีต่อบุคคลนั้น แต่หากปริมาณความเครียดมีมากเกินไปจนไม่สามารถปรับตัวได้ บุคคลนั้นจะก้าวเข้าสู่สภาวะการเจ็บป่วยกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และการกระทำหรือพฤติกรรมตามมา ด้วยเพราะเมื่อคนตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานาน ทำให้สุขภาพร่างกายนั้นแย่ลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมน ร่างกายเป็นตัวทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของระบบในร่างกาย ก็จะบกพร่องทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เจ็บปวด หรือทำให้เกิดโรคทางกายที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ เช่น หน้ามืดเป็นลม เจ็บหน้าอก ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ หลอดเลือดอุดตัน โรคอ้วน แผลในกระเพาะอาหาร โรคหอบหืด เป็นต้น ผลเสียทางด้านจิตใจ ซึ่งจิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วย การหมกมุ่น ครุ่นคิด ไม่สนใจสิ่งรอบตัว ขาดสมาธิ ขาดความระมัดระวังในการทำงานจึงเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย สูญเสียความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง ผลเสียด้านการกระทำหรือพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียด จะเบื่ออาหารนอนหลับยาก ไม่เข้าสังคม ซึ่งจะกลายเป็นคนก้าวร้าวไม่อดทน ทำงานได้น้อยลง และบ่อยครั้งบุคคลจะมีการปรับตัวในทางที่ผิด เพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น สูบบุหรี่ ติดเหล้า ติดยาเสพติด เล่นการพนันหรือแม้แต่การฆ่าตัวตาย ส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุล แม้บางครั้งอาจเกิดจากสาเหตุอื่นก็ตาม แต่หากได้รับความเครียดเพิ่มขึ้นอีกก็จะทำให้ร่างกายเกิดอาการทรุดลงอย่างรวดเร็วความเครียด ส่งผลกระทบทางกายมักมีสาเหตุมาจากสภาวะจิตที่เสียสมดุลกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นโรคที่มีสาเหตุจากจิตแต่กลับแสดงอาการออกทางกาย [2]

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในปีคริสต์ศักราช 2008 และเป็นบริษัทที่มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นภายในประเทศไทยร้อยละ 100 เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจการผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์หลัก คือ ชิ้นส่วนตู้เย็น ชิ้นส่วนยานยนต์ แม่พิมพ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ถูกนำไปใช้ในกลุ่มอุตสาหกรรม ยานยนต์ ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์และอื่น ๆ จากการก่อตั้งของบริษัทฯที่ผ่านมานั้น กล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความยั่งยืนก็คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งองค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้เน้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่ควรมีสิ่งจูงใจหรือเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอันเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกมากที่สุด เป็นที่สังเกตว่าอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตนั้นจะค่อนข้างสูงมาก หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ เพราะนอกจากความเครียดที่เกิดจากการทำงานแล้ว พนักงานยังต้องเผชิญกับความเครียดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายนอกอีกมากมาย เริ่มตั้งแต่การออกมาทำงาน ตอนเช้าก็ต้องพบกับปัญหาการจราจรติดขัดในการเดินทางมาทำงาน เมื่อมาถึงที่ทำงานก็พบกับปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากตัวเนื้องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น [3]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตให้มี

ความสุขในการทำงานเกิดขวัญกำลังใจรวมถึงมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำผลสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิต

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

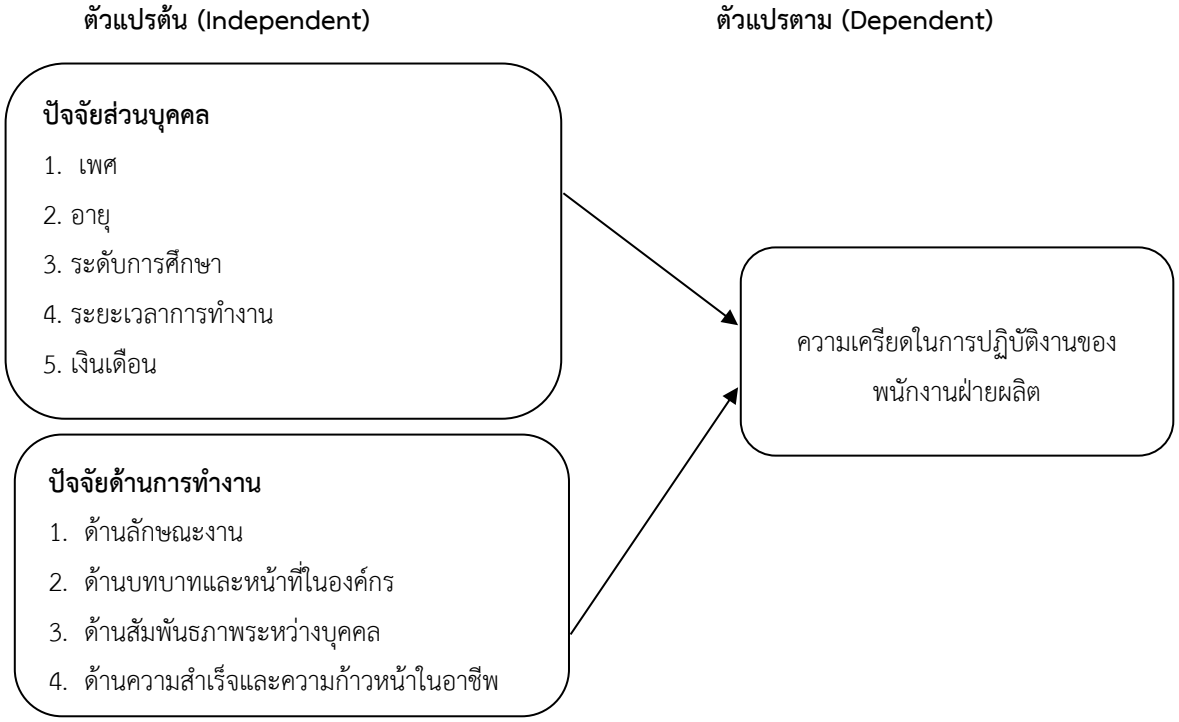
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรณ์มนุษย์ และการวางแผนและวางแผนปัจจัยในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอันส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเพื่อลดความเครียด และแนวทางในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพนักงานประจำ จำนวน 192 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ5

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน

2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สิน ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานบทบาทหน้าที่ในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ คู่มือสุขภาพ กรมสุขภาพจิต เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 130 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 130 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน t-test (Independent-Samples -t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการสรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต		ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.174	.468**	.376**
	Sig.		.062	.000	.000
	N		120	120	120
ปัจจัยด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	Pearson Correlation		1	.175	.148
	Sig.			.058	.115
	N			120	120
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Pearson Correlation			1	.284**
	Sig.				.003
	N				120
ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	Pearson Correlation				1
	Sig.				
	N				

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .468, Sig. = .000) รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านมีความความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .376, Sig. = .000) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก (r = .284, Sig. = .002) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยรวมทุกด้านที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง งานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงานงานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดันและการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก ตามลำดับ

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่า บทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต คือ ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บรรยากาศในการทำงานไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถ ไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญ ๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้ สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านลักษณะงานจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมีขอบเขตที่ต้องรับผิดชอบที่สูง การงานที่ได้รับไม่ตรงกับความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีลักษณะที่ยาก อยู่ภายใต้แรงกดดัน และการปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก เพราะว่าด้านลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยหลัก ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่ายของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา สุพรรณภพ [4] กล่าวว่าลักษณะงาน ปริมาณงานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจใน

ตนเอง ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือคุณภาพงานสูง เช่น การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานที่ไม่สามารถทำได้ แต่จำเป็นต้องทำจึงเกิดความวิตกกังวล หรืองานหนักเกินไปคน ๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร พบว่า ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม การได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลัก และนโยบายในการบริหารงานมีความไม่ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับอมรากุล อินโอชานนท์ [5] ว่าตัวการสำคัญที่นำมาซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเองและความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงานจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ ขาดบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำสำหรับการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งบรรยากาศในการทำงานไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงานมักใช้อารมณ์ในการปฏิบัติมากกว่าการใช้เหตุผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Robbins [6] ว่าความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demand) คือ การขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานการขาดมนุษยสัมพันธ์การไม่สามารถติดต่อสื่อสารหรือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ย่อมสามารถส่งผลต่อความเครียดเช่นกัน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความท้าทายและส่งเสริมการแสดงออกซึ่งความสามารถไม่ได้รับส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในงานสำคัญ ๆ และขาดการสนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด Alan A. Mclean [7] กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่า ๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่กำกวมหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อย ๆ มักนำมาซึ่งความเครียดสถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมาก มักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สามารถนำมาใช้การปรับปรุงกระบวนการและการจัดแผนงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

1.2 สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อลดระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากข้อมูลที่รวบรวมได้นั้นเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขอพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมมากขึ้น จึงควรกระทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของจำนวนพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2.2 ควรวางแผนทำแบบสอบถามไว้ล่วงหน้า เพื่อความรวดเร็วในการทำวิจัยเพราะการแจกแบบสอบถามและการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมเพื่อคำนวณนั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

[1] ประภากร ใจบุญ, “อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ,” *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 2564.

[2] ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (1 กรกฎาคม 2565). *ที่มาของความเครียดในการทำงาน.* จากเว็บไซต์: http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2012/01/18/entry-1.

[3] กัญนิษฐ์ แซ่ว่อง และลัดดาวัลย์ ณ ระนอง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์,” *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* 2563.

[4] ณัฐธิดา สุพรรณภพ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการกรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่ง หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร,” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ม, 2566.

[5] อมรากุล อินโอชานนท์, *“การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน”.* วารสารวิทยาลัยการจัดการปริทัศน์. 2565.

[6] Robbins, *Work motivation: Theory and practice,* American Psychologist, 2019.

[7] Alan A. Mclean, *Management individual and group behavior in organizations*, Tokyo: McGraw-Hill, 1988.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 1

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย	พรชนก งาเนียม	414
อิทธิพลของนวัตกรรมต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ	ศศิวิมล วรพันธุ์	428
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย	441
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประเทศไทย	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว อนุพงษ์ เครืองาม	451
การจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง	ภัทรารัช แก้วพลายงาม	463
การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนด้วย BCG Model และ ESG	ทิพย์วรรณ์ ทนันไชย ละเอียด ศรีหาเหง่า	476
การประเมินระบบการออกใบรับรองคุณภาพสินค้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานด้านประกันคุณภาพ กรณีศึกษาห้างส่งและค้าปลีกสมัยใหม่	จินต์พัฒน์ รื่นรมย์ รวิพิมพ์ ฉวีสุข	489

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประเทศไทย

QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION THAT INFLUENCE THE INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION OF THAI ENGINEERS IN JAPANESE COMPANIES IN FREE ZONE AN INDUSTRIAL ESTATE, THAILAND

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1], อนุพงษ์ เครืองาม[2]

[1]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ratchi888@gmail.com

[2]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Anupong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง, ประเทศไทย จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 5 ปี 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประโยชน์ที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน, ความตั้งใจอยู่ในองค์กร, วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น

Abstract

The purposes of this research are: 1) To study the quality of working life. job satisfaction and the intention to stay in the organization of Thai engineers working in Japanese companies. 2) To study the influence of quality of work life on the intention to stay in the organization of Thai engineers working in Japanese companies. 3) To study the influence of satisfaction. In working with the intention of being in the organization of Thai engineers working in Japanese companies. The sample group used in this research were Thai engineers in Japanese companies. In the free business zone an industrial estate, Thailand, 245 people. The research instrument was a questionnaire. Data analysis used frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was used.

The results of the data analysis 1) Personal factors of the majority of the population are male. Under 30 years of age, single status Have an average monthly income 30,001-50,000 baht and have a working period in the organization of 1 - 5 years. 2) Factors in the quality of work life and job satisfaction have a positive influence on the intention to stay in the organization. of Japanese company engineers in the free business zone an industrial estate. Statistically significant at the 0.01 level, the benefits are used to improve and develop human resource management within the organization.

Keywords: QUALITY OF WORKING LIFE AND JOB SATISFACTION, INTENTION TO STAY, ENGINEER IN JAPANESE COMPANIES

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของการลงทุนจากญี่ปุ่น แรงงานญี่ปุ่นในเมืองไทยเป็นแรงงานที่มีทักษะและวิชาชีพในปี 2559 คิดเป็น 23 % ของแรงงานทักษะจากต่างประเทศทั้งหมด ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัทและโรงงานญี่ปุ่นในเมืองไทย อีกส่วนหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนญี่ปุ่นมองว่าไทยขาดแคลนกำลังคนระดับสูงในภาคอุตสาหกรรม ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรทางวิศวกรรมอยู่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการตลาดถึงแม้จะนำวิศวกรจากญี่ปุ่นมาเติมระบบการทำงานในประเทศไทยก็ยังขาดแคลนอยู่ดีโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ยังขาดแคนความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน จุดอ่อนของเด็กที่เรียนจบวิศวกรรมในไทย คือบางกลุ่มยังไม่เก่งในเรื่องพื้นฐานความรู้ ส่วนเด็กที่เก่งและมีความสามารถก็พอมีอยู่แต่ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ การที่แรงงานญี่ปุ่นเข้ามานั้น เป็นประโยชน์แก่ประเทศ คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาแรงงานไทยให้ตรงและตอบสนองความต้องการแรงงานระดับสูงของญี่ปุ่น [1]

อาชีพหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตยิ่งขึ้น คือ อาชีพ “วิศวกร” ซึ่งเป็นอาชีพที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จของการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า วิศวกรเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในยุค Thailand 4.0 ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เพราะวิศวกรทำหน้าที่วิเคราะห์สังเคราะห์ แก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือ ออกแบบสร้างให้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิมงานประดิษฐ์และออกแบบของวิศวกรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด การบริหารสไตล์ญี่ปุ่นหรือวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ส่วนข้อดี คือ เน้นเรื่องความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถการจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลสวัสดิการต่าง ๆ [2] ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น คือ ความเข้มงวดของบริษัทญี่ปุ่น เกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานได้พนักงานคนไทยมีระดับการยอมรับในข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงานแบบญี่ปุ่นในระดับต่ำ จึงส่งผลให้มีพนักงานคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงาน [3] การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร และช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น [3]

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในบริษัทญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น

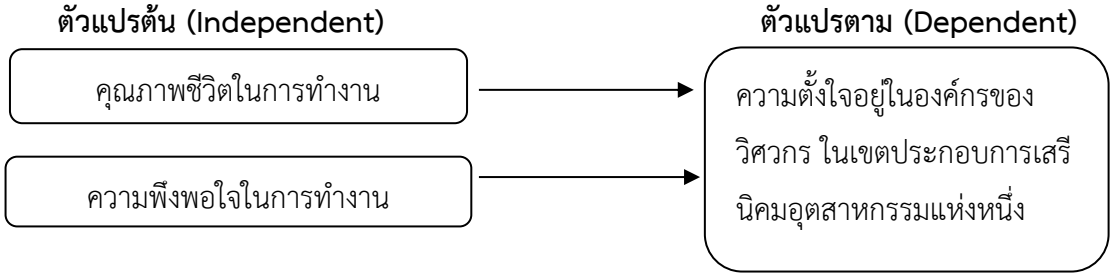
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้บุคลากรในองค์การ ของบริษัทในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง เกิดความพึงพอใจและความตั้งใจอยู่ในองค์กร มากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การประสบผลสำเร็จต่อไปในอนาคตได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรตำแหน่งวิศวกรไทยของบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบเสรีนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งประกอบด้วย 5 บริษัท โดยผู้วิจัยได้ติดต่อสอบถามจำนวนประชากรที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งวิศวกรทั้งหมดของแต่ละบริษัทกับแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ทำให้ผู้วิจัยทราบว่ามี จำนวน 627 คน

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นวิศวกรคนไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง, ประเทศไทย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลโดยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 245 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

2) ความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจอยู่ในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะทำการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยแบบสอบถามผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยประยุกต์จากแนวคิด ตามแนวทางของ Hackman และ Oldham และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยอาศัยเครื่องมือ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 245 ราย โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจาก Google Form เป็นแบบออนไลน์ประสานงานไปยังแผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท เพื่อให้เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรมนุษย์แต่ละบริษัทแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกร พร้อมอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจและให้กรอกแบบสอบถามและ ส่งคืนภายในเวลาที่กำหนด

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกในคอมพิวเตอร์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามจากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำประมวลผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นหลักการที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำความเข้าใจค่าสถิติเบื้องต้น และนำเสนอข้อมูล ซึ่งเป็นการอธิบายหรือบรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม แต่จะไม่สามารถอ้างอิงถึงลักษณะประชากรได้ จึงเป็นการสรุปถึงลักษณะของข้อมูลที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ค่าตอบแทน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ของครอนบัค (Cronbach’s alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 245 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 ซึ่งมากกว่าเพศหญิง ที่มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

อายุอยู่ที่ต่ำกว่า 30 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52

มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1 –5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.37

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30

ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมา คือ ความรู้สึกมีความสุขในทุกวันที่ได้มาทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมากความรู้สึกที่ท้าทายและสนุกไปกับงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจกับงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.01 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะ พบว่า ข้อคำถาม มีความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในที่องค์กรเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ ความตั้งใจที่ยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่ทำจะทำได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตัวเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ไม่รู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หากมีทางเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นที่ ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ มีแผนจะลาออกจากองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับปานกลาง

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้บอกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อประเมินว่าตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปหรือไม่ ซึ่งกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงจะทำให้เกิดความไม่ชัดเจนว่าตัวแปรต้นใดส่งผลต่อตัวแปรตามได้บ้าง ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.168 - 0.266 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่ถึง 0.90 โดยตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันโดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.168 นั่นคือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.266 นั่นคือมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปได้

ตาราง 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (β)	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.383	0.426		5.573	0.000**		
ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน(X1)	0.321	0.083	0.236	3.817	0.000**	0.970	1.031
ด้านความพึงพอใจใน การท างาน (X2)	0.173	0.055	0.189	3.049	0.002**	0.970	1.031
R = 0.326 F = 14.308							
R 2 = 0.107 Adjusted R2 = 0.097 Sig. of F = 0.000**							
Durbin-Watson = 2.088							

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง การประเมินค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว หรือที่เรียกว่า Multicollinearity โดยเงื่อนไข ข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดย การตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 1.0 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั้นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (> 0.5) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า น้อยกว่า 1.0 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิดว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยหรือมากเพียงใด โดยผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.970 และ VIF มีตามที่แสดงไว้ใน ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต้นที่ใช้ทำนายตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน และผลการทดสอบ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.088 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระ ต่อกัน

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง, ประเทศไทย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า วิศวกรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร กล่าวคือ สภาวะความเป็นอยู่ ชีวิตในการทำงานหรือความสุขโดยรวม โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และพนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานทั้งหมดนี้ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยแปรผันทางตรงกับวามตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกร นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์กมล จักรานุกุล และคณะ [4] ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานของตนต่อโรงแรมที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันก็จะสูงขึ้นเช่นเดียวกันในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์และสังคมโดยรวมเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจ จึงเกิดแรงผลักดันให้มีความสัมพันธ์กับการธำรงอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลให้มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร กล่าวคือการทำงานเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยคนเราใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยแปลผันทางตรงกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกร นอกจากนี้องค์การควรให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับเพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา [5] ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการพิจารณาในเรื่องอัตราค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน หรืองานด้านที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือเพื่อปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงการให้ความเป็นธรรมกับการจ่ายเงินโบนัสหรือ เงินเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆตามความเหมาะสมของวิศวกร

1.2 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การบริหารจัดการเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ทัศคติในการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง บรรยากาศขององค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำ ปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานการดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทำให้การศึกษาวิจัยมีความครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการศึกษามีความแม่นยำยิ่งขึ้นในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.2 ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะอาชีพเฉพาะ ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น อาชีพหมอ พยาบาล เภสัชกร นักบัญชีเป็นต้น เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบและเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะมีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เช่นความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายกับค่าตอบแทน ความเต็มใจทุ่มเทกับความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับความก้าวหน้าและสิทธิของพนักงานเป็นต้น

2.4 ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์จริงเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงานของ ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคม

อุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] จิราพร ระโหฐาน, "ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การสุขภาวะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออก," *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี,* 24-34, 2559.

[2] อุทุมพร *รุ่งเรือง*, "ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565.

[3] บุญพร ศิริรัตนะ, "ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอมิค จำกัด," การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565.

[4] พิมพ์กมล จักรานุกุล และคณะ, "อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร," *BU ACADEMICREVIEW*, 16, 2: 128-143, 2562.

[5] วารุณี มิลินทปัญญา, "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย," *วารสารมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี,* 12, 28: 244-255, 2561

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 1

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงพัฒนาชุมชนโครงการอัมพวา-ชัยพัฒนานุรักษ์ (มูลนิธิชัยพัฒนา) จังหวัดสมุทรสงคราม	ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภัคพงศ์ ฐิติพร กรัยวิเชียร วารุณี มิลินทปัญญา ภัทราวุธ แก้วสถิตย์	321
การพัฒนารูปแบบช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของกลุ่มผู้ประกอบการบ้านป่าเก็ตถี่ ต.หนองผึ้ง อ.สารภี จ.เชียงใหม่	รวิปรียา จิระนันทราพร นุชจรี ทียะบุญ วีระพันธ์ อะนันชัยธวัช สันต์ฤทัย เจนสมบูรณ์ วลัย ชัยมูล	333
พฤติกรรมที่ส่งผลในการเลือกการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ	วัฒนา เอกปมิตศิลป์ ศรัญญา แจ้งขำ นัยนา มาแสง สิทธิศักดิ์ ทองสุข ประสงค์ อุทัย	345
ฮาร์ดสกิลและซอฟต์สกิลเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	ฉัตยาพร เสมอใจ	357
ผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการจัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาผู้เรียนในรายวิชา การพัฒนาและการจัดการความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (ENT 102)	ธัญญารัตน์ ลิ้นฤาษี	367
การปรับตัวของผู้ประกอบการยุคใหม่สู่ธุรกิจสีเขียว	เจนจิรา ถาปินตา พรนิภา จันทร์น้อย นงลักษณ์ ธราวรรณ	379
การประเมินผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์	391
แนวทางการออกแบบบริการสู่ความเป็นเลิศของโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา ศูนย์กล้ามเนื้อ กระดูกและข้อ ของโรงพยาบาล ก ตามแนวคิดโอะโมะเตะนาชิ	ดวงดาว โยชิดะ เอิบ พงบุหงอ สุชีรา นวลทอง ยุรนันท์ มูซอ จุฑามาศ ทันธิกุล	401

การประเมินผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

EVALUATION OF THE DEVELOPMENT OF ACONTEXT-BASED LEARNING MODEL TO ENHANCE CRITICAL THINKING ABILITIES OF STUDENTS AT A PRIVATE UNIVERSITY

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว[1], สิริรัตน์ เทียมเสรีวงศ์ [2]

[1]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ratchi888@gmail.com

[2]คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Sirirat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยกำหนดรูปแบบกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 680 คน จากนั้นสุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้น โดยใช้ระดับคะแนนการสร้างความรู้ด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สูง กลาง ต่ำ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มก่อนทดลองและกลุ่มหลังทดลอง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน แบบวัดความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบบประเมินคุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ด้านการประเมินและตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน มีคุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ด้านการรับฟังความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ วิจารณ์ ความเชื่อ และสมมติฐานในมุมมองที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่สูงที่สุด และนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยภาพรวมในระดับดีมาก ทั้งนี้ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน, ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ, นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

This research objectives: are 1) To develop a context-based learning model to promote critical thinking abilities of students at a private university. 2) To study the empirical effectiveness of a context-based learning model to promote Critical thinking abilities of students at a private university. 3) To study the satisfaction of students at a private university with the context-based learning model to promote critical thinking abilities. This research is research and development by determining the experimental group before and after the experiment. The sample group used in this research consisted of 680 first-year undergraduate students at a private university. They were randomly selected by stratification method. Using a score scale for creating knowledge through critical thinking, high, medium, low, then simply randomly assigned to a pre-experimental group and a post-experimental group, totaling 40 people. Tools used include an interview form, a questionnaire on learning management plans using context as a basis. Critical thinking ability test assessment of characteristics of people with critical thinking and satisfaction assessment form Statistical analysis includes mean, percentage, standard deviation, t-test, and content analysis.

The results of data analysis found that Context-based learning model to promote critical thinking abilities of students at a private university. Have higher critical thinking ability than before the experiment. Statistically significant at the 0.05 level, the evaluation and decision maked aspect had the highest average. Private university students there are characteristics of people who have high levels of critical thinking. This involves listening to
opinions, critiques, beliefs, and assumptions from different perspectives. has the highest average value and private university students. Overall satisfaction with the developed
learning style was at a very good level. However, the benefits and satisfaction received had the highest average.

Keywords: context-based learning model, critical thinking, the private university students.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นพื้นฐานของการคิดทั้งปวง เมื่อบุคคลคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณมาแล้ว ผลการคิดที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อไปได้ในกระบวนการอื่น ๆ เช่น นำไปใช้ในการตัดสินใจ นำไปใช้ในการแก้ปัญหาและนำไปปฏิบัติเป็นต้น [1] จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์อาจารย์ และสถานประกอบการในการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะในด้านการคิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา ซึ่งจากการประชุมร่วมกันกับสถานประกอบการได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ อาทิ เช่น นักศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ ไม่สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้เอง ขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่มีความมั่นใจในตนเอง จากการค้นหาสาเหตุดังกล่าว พบว่า น่าจะมีสาเหตุหลายด้าน เช่น ตัวผู้เรียน พบว่า มีคะแนนผลการเรียนก่อนเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลางถึงในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควรเนื่อง จากนักศึกษาขาดความมุ่งมั่นในการเรียนและแรงจูงใจ นอกจากสาเหตุด้านผู้เรียนดังกล่าวแล้ว จากการสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการรู้ของอาจารย์ที่ผ่านมา พบว่า น่าจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากอาจารย์จัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เช่น ใช้การบรรยาย การเลียนแบบ การสาธิต ให้ปฏิบัติทำตาม ไม่ได้ฝึกให้นักศึกษาได้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ จึงทำให้นักศึกษาขาดโอกาสในการฝึกคิด วิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานที่นำมาจัดกิจกรรม สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามโดยใช้โดยใช้บริบทเป็นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถเรียนรู้ได้ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรับผิดชอบการเรียนของตนเอง ลงมือปฏิบัติจริง และมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นความรู้ที่ได้จึงเกิดจากการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่น ๆ ผู้เรียนจะนำความรู้ใหม่และความรู้เดิม เกิดเป็นการขยายความรู้ หรือความรู้ใหม่ขึ้นเองที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหลักการแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี ที่ผลิตบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสู่ตลาดแรงงาน โดยสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ การปฏิบัติการ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการเผชิญหน้ากับปัญหาอื่น ๆ ในการทำงานได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำรูปแบบการสอนโดยใช้บริบทเป็นฐานในการสร้างความรู้มาเป็นพื้นฐานพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนในระดับนี้ให้มีคุณลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในมหาวิทยาลัยเอกชนได้ต่อไป และนักศึกษาสามารถที่จะนำความรู้ วิธีการเรียนรู้และทักษะปฏิบัติ ไปใช้ในวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

2. ได้แนวทางให้อาจารย์ได้นำรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ในระดับปริญญาตรีเพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านการสร้างความรู้ของนักศึกษา

3. ได้แนวทางในการสอบวัดความสามารถในด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อนำไปช่วยในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในด้านความรู้ของนักศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

การใช้รูปแบบการเรียนรู้

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R and D) เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นมา จากความต้องการของผู้ใช้นวัตกรรมและผู้ใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมนั้น งานวิจัยลักษณะนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ส่วนใหญ่มีขั้นตอนดังนี้ R1⇨ D1⇨ R2⇨ D2 และหลักการวิจัยและพัฒนาในการวิจัยทางหลักสูตรการสอนและการนิเทศเป็นการพัฒนาจากล่างสู่บน คือ นำความต้องการจำเป็นของข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนไปสู่การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ [2] ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและทดลองใช้รูปแบบการเรียนการรู้แบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดของวิธีการสอนแบบเน้นวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยที่เหมาะสมกับการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) : ขั้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis : A) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) : ขั้นออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน (Design and Development : D and D) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) : ขั้นการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน (Implementation : I) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) : ขั้นการประเมินผลรูปแบบการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย การประเมินผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 680 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 สุ่มมาโดยวิธีแบ่งชั้น โดยใช้ระดับคะแนนด้านการสร้างความรู้ด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเข้ากลุ่มก่อนทดลองและกลุ่มหลังทดลอง จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน รวมทั้งหมด 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.2 คุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และทักษะในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การลงข้อสรุปของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมุมมองปัจจุบัน

2. แบบวิเคราะห์เอกสารข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน

1.1 ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับบร่าง

1.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้ใช้บัณฑิต และนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงการวิจัยและพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ และตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการวิจัยตามแนวคิดกรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดแบบจำลองการออกแบบระบบการเรียนรู้ The ADDIE Model ของ [3] ร่วมกับแนวคิดการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพและข้อมูลพื้นฐานในรูปแบบการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอน

ตาราง 1 เปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังทดลอง

คะแนนความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คะแนนร้อยละ	ระดับความสามารถ	t	df	P-Value
ก่อนการทดลอง	80	42.43	7.49	63.28	ปานกลาง	- 9.75	21	.000*
หลังการทดลอง	80	66.49	6.60	78.96	สูง			

*p-value < .05

จากตาราง 1 พบว่า ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน หลังการทดลอง ($\overline{X}$ = 66.49, S.D. = 6.60) อยู่ในระดับสูงซึ่งสูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 42.43, S.D. = 7.49) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง

ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	ก่อนการทดลอง				หลังการทดลอง				
	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คุณภาพความสามารถด้านการคิด	คะแนนเต็มรายด้าน	คะแนนเฉลี่ย $\overline{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	คุณภาพความสามารถด้านการคิด	ลำดับที่
1.กำหนดเป้าหมายของการคิด	16	9.74	2.56	สูง	16	12.50	2.64	สูง	4
2.นิยามปัญหาหรือคำถาม	16	10.60	1.94	สูง	16	12.57	1.80	สูง	3
3.การระบุสมมติฐาน	16	10.62	2.38	สูง	16	13.30	2.23	สูงมาก	2
4.การพิจารณาใช้ข้อมูลสารสนเทศการจัดการเรียนรู้	16	8.52	2.50	ปานกลาง	16	10.48	2.60	สูง	5
5.การประเมินและการตัดสินใจ	16	10.37	2.06	สูง	16	13.43	1.95	สูงมาก	1

จากตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกด้าน ทั้งนี้พบว่า หลังการทดลองด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมินและตัดสินใจ ($\overline{X}$=13.43, S.D. = 1.95) อยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาใช้ข้อมูลสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 10.48, S.D.= 2.60) การกำหนดเป้าหมายของการคิด ($\overline{X}$= 12.50, S.D.= 2.64) และ การนิยามปัญหาหรือคำถาม ($\overline{X}$=12.57, S.D.= 1.80) อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 3 คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีต่อการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอน

ข้อที่	ความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1	ด้านเนื้อหาสาระ	4.54	0.54	มาก	3
2	ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบ	4.57	0.50	มากที่สุด	2
3	ด้านสื่อประกอบรูปแบบ	4.20	0.64	มาก	4
4	ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับ	4.62	0.51	มากที่สุด	1
	รวมทั้งหมด	**4.30**	**0.53**	**มาก**	

จากตาราง 3 พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.30, S.D. = 0.53) ทั้งนี้ด้านประโยชน์และความพึงพอใจที่ได้รับอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D.= 0.51) และด้านสื่อประกอบรูปแบบ นักศึกษามีความพึงพอใจในลำดับต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.64)

อภิปรายผล

รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พัฒนาขึ้นผลการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้และความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อระหว่าง 0.08-1.00 เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการของรูปแบบการเรียนรู้ส่งผลให้ผลลัพธ์ของการออกแบบการเรียนรู้ดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และมีความสอดคล้องของรูปแบบ ทั้งนี้เนื่องจากการนำวิธีการเชิงระบบมาใช้จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย [4] สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยของ [5] ที่พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างความรู้ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม และงานวิจัยของ [6] ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งทำให้รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถด้านการพิจารณาการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการเรียนรู้ และด้านการนิยามปัญหาและคำถาม เป็นด้านที่มีการพัฒนาต่ำกว่าด้านอื่น ๆ การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้จึงควรให้ความสำคัญและจัดเวลาสำหรับพัฒนาความสามารถด้านดังกล่าวในระหว่างการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการเข้าถึงประเด็นปัญหาโดยไม่สับสนกับรายละเอียดปลีกย่อย อยู่ในระดับต่ำกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้จึงควรให้ความสำคัญในการฝึกการอ่านพิจารณาบริบทเป็นฐานในเชิงวิเคราะห์รวมทั้งฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ ในระหว่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมีความสามารถด้านการใช้ข้อมูลการเรียนรู้ในลำดับที่ต่ำกว่าความสามารถด้านอื่น ๆ นั้น การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ผู้สอนควรเติมเต็มพื้นฐานความรู้ของนักศึกษา หรือมอบหมายให้ศึกษาค้นคว้าความรู้มาล่วงหน้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. การนำรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ ผู้สอนควรควรมีการเตรียมตัวที่ดี โดยมีการศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้ โดยผู้สอนที่นำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ จะมีบทบาทที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

[1] สุรางคณา เตื้อติสอน, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการ เรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล,” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

[2] ทิศนา แขมมณี, *กลยุทธ์การสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์, 2560.

[3] Kose, O. and Tosun, C, “Effect of Context Based Learning in Students Achievement about Nervous System,” *Journal of Turkish Science Education*. 8 (2), 2019.

[4] มนต์ชัย พงศกรนฤวงษ์, “ผลการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐานต่อความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2,” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562.

[5] อารยา ข่ออังชัญ, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

[6] สุรางคณา เตื้อติสอน, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการ เรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล,” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 2

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ความเป็นจีนในตำนานพื้นบ้าน : กรณีศึกษาจากตำนานเรื่องเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยว	ดาริกา เมธี	130
การศึกษาเปรียบเทียบการใช้สัญลักษณ์ในสุภาษิต คำพังเพย สำนวนไทย-จีน ที่มีความหมายคล้ายกันแบ่งตามมูลเหตุ	ภรณิษฐ์ อุบลนุช ศุภารัตน์ คงราศรี	136
การพัฒนาสื่อแอนิเมชัน 2 มิติ เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับคาร์บอนฟุตพริ้นท์	สิตา ปานสุวรรณ ลัดดา เทียนงาม	151
การอนุรักษ์และพัฒนางานหัตถกรรมจักสานบ้านไผ่ ตำบลเมืองมาย อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง	จิตทิวัตถ์ สุขเกษม สราวุธ รูปิน	162
การบริหารสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี	มยุรี ศิริยม ณัฐพงศ์ วิชัยดิษฐ์	175
ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุกรม กรมชลประทาน	ยศธน แป้นชุม สุพจน์ บุญวิเศษ	186
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว	199
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี	ปิยมน คำหวาน	209
ความต้องการของนักท่องเที่ยวสีเขียวในอุทยานแห่งชาติชาติดอยอินทนนท์	อิสรีย์ ติยะพิพัฒน์ รุ่งรดิศ เมืองลือ วิจิตรา บุญตัน	223
แนวคิดการสร้างสรรค์การจัดงานอีเวนต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้บุคคลที่มีชื่อเสียง (Celebrity Endorsement) กรณีศึกษา ซาร่าห์ ซาโรล่า “REALLY DOG KAR ทิ้งหมาได้ไง ไหนว่ารัก#14 Phuketdog Dot Com”	วิจิตรา บุญแล รัตตา พัฒน์แก้ว	236
ปัจจัยหลักทางการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวชาวไทยในการเลือกเดินทางไปยังหาดตาแหวน เกาะล้าน จังหวัดชลบุรี	กัญญาพัชร วุฒิยา	250

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFATION OF EXPATRIATE EMPLOYEES IN ABC INDUSTRIAL ESTATE IN BANGKOK

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ratchi888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานชาวต่างชาติที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 3) ทัศนคติของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, พนักงานชาวต่างชาติ, นิคมอุตสาหกรรม

Abstract

The purposes of this research are: 1) To study the work motivation of foreign employees in an industrial estate in Bangkok. 2) To study the opinions on thai culture of foreign employees in an industrial estate in Bangkok. 3) To study the attitude of foreign employees an industrial estate in Bangkok 4) To study the job satisfaction of foreign employees in an industrial estate in Bangkok. The sample used in this research is there were 400 foreign employees working in an industrial estate in Bangkok. The research instrument was a questionnaire. Data analysis used frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. and multiple regression analysis.

The results of the data analysis 1) Work motivation of foreign employees in an industrial estate in Bangkok Overall it is at a high level. Every aspect has a high level of motivation. They are arranged in the following order: nature of work performed, followed by job security. Interpersonal relations in terms of being accepted and respected responsibility organizational management policy compensation and welfare advancement in job positions method of command and working conditions, respectively. 2) Opinions about Thai culture of foreign employees at an industrial estate in Bangkok. is at a high level 3) Attitude of foreign employees in an industrial estate in Bangkok at a high level When considering each item, it was found that Every item has a high level of opinion. 4) Job satisfaction of foreign employees in an industrial estate in Bangkok. at a high level

Keywords: JOB SATISFATION, EXPATRIATE EMPLOYEES, INDUSTRIAL

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดเสรีดังกล่าวส่งผลให้หลายองค์กรเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามามีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านการสื่อสาร การศึกษา เทคโนโลยีและแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยนโยบายก้าวสู่ความเป็นสากลไม่ว่าส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรในปัจจุบันตั้งอยู่บนความหลากหลายของพนักงาน ซึ่งความหลากหลายนี้เองที่เป็นประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรที่สำคัญหลายประการ ดังนั้นการบริหารบุคคลภายในองค์กรโดยการทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรจึงได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ [1] การรักษาผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็น

อีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไว้ได้ ดังผลการวิจัยของ [2] ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะความพึงพอใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้นย่อมหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจและความเอาใจใส่ในงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งยังมีแนวโน้มในการลาออกของพนักงานลดลง เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การลาออกหรือการหยุดงานประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเหตุผลดังกล่าวถือเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ดีการที่พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานได้ยังต้องอาศัยองค์ประกอบเชิงทัศนคติ อีกประการหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกมีสัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรต้องการให้งานของตนสัมฤทธิ์ผลต้องการรู้ว่าเขามีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์การอย่างแท้จริง ทำให้งานส่วนรวมเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เขาเกิดความพอใจในงาน ความรู้สึกดังกล่าวได้แก่ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกว่าตนเองกำลังช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมด้วยงานที่ทำ และความรู้สึกว่าตนเองเจริญรุ่งเรือง [3]

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความก้าวหน้าขององค์กร และเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับความสำเร็จขององค์กรหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นจังหวัดที่มีชาวต่างชาติอาศัยอยู่มากที่สุด โดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวต่างชาติ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรม และทัศนคติต่อภาพลักษณ์องค์กร เพื่อองค์กรที่มีพนักงานชาวต่างชาติสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

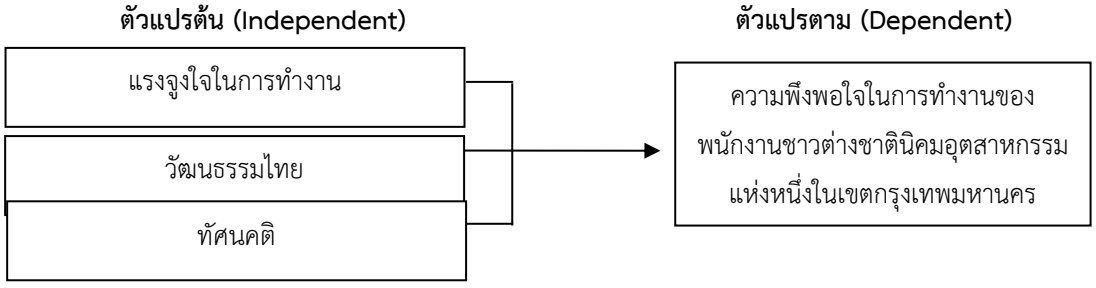
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อองค์กรที่มีพนักงานชาวต่างชาติสามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวต่างชาติที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานชาวต่างชาติ ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจในการทำงาน
2. วัฒนธรรมไทย
3. ทัศนคติ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใชในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงคการวิจัยที่ตั้งไว เพื่อเก็บรวบรวมขอมูลต่าง ๆ โดยในแบบสอบถามแบงออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างบุคล ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ทัศนคติต่อองค์กรของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการสภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อกรรมการสำนักวิจัยและนวัตกรรม เพื่อตรวจสอบเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา การใช้ภาษา และความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถให้คำตอบต่อการศึกษาครั้งนี้ได้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว มาทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่า คำถามในแบบสอบถามสามารถวัดค่าตัวแปรหลักในการวิจัยอยู่ในระดับความเชื่อมั่นที่สูง สามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบให้แก่ พนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ในช่วงเดือนมกราคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช

การวิเคราะห์ข่อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการนำข่อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใชโปรแกรมสำเร็จรูป และใชสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

2. การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมไทย และด้านทัศนคติต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติในประเทศไทยโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข่อข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช่สถิติคาความถี่ และร่อยละ สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.2 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.8

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0

สัญชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัญชาติอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 22.6

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.0

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 100,001-150,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.3

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.00) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ =3.97) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ =3.95) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ =3.92) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =3.87) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

($\overline{X}$ =3.74) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ =3.72) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\overline{X}$ =3.70) ด้านวิธีการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.68) และด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ =3.65) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นอันดับหนึ่ง คือ คิดว่าวิถีชีวิตของคนไทยมีความเรียบง่าย ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมา คือ คิดว่าคนไทยให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่/ผู้ที่อาวุโสกว่า ($\overline{X}$ = 4.06) คิดว่าคนไทยมีความสุภาพอ่อนโยนและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\overline{X}$ = 4.06) คิดว่าประเทศไทยมีวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม ($\overline{X}$ = 4.02) คิดว่าคนไทยมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.90) คิดว่าคนไทยมีความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 3.87) และคิดว่าคนไทยมีทักษะในการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เป็นอันดับหนึ่งคือ จะหยุดงานเฉพาะกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเท่านั้น
($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ มีความสุขที่ทำงานในประเทศไทย ($\overline{X}$ = 4.07) เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในองค์กรนี้จะทำให้มีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ($\overline{X}$ = 4.05) เมื่อถูกของร้องให้ทำงานเร่งด่วนจะร่วมมือในการทำงานนั้น ($\overline{X}$ = 4.04) รู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 3.99) จะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานในประเทศไทย ($\overline{X}$ = 3.96) และตัดสินใจมาทำงานประเทศไทยเพราะมีความรู้สึกที่ดีต่อประเทศไทย ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเป็นอันดับหนึ่ง คือ พึงพอใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือ พึงพอใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.07) พึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.06) พึงพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.99) พึงพอใจต่อมาตรการดำเนินงานของบริษัทที่มีต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.98) พึงพอใจที่มีสัมพันธภาพกับบุคลากรในบริษัท ($\overline{X}$ = 3.89) พึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.85) และพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาการช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.83) ตามลำดับ

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (β)	T	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	0.031	0.096		0.304	0.760	
แรงจูงใจในการทำงาน	0.493	0.034	0.472	13.865	0.000*	2.661
วัฒนธรรมไทย	-0.036	0.028	-0.035	-1.321	0.186	1.705
ทัศนคติ	0.547	0.036	0.519	14.691	0.000*	2.871
R Square = 0.828 F = 637.815						
Std. Error of the Estimate = 0.251						
Durbin-Watson = 2.087 Sig. = 0.000*						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการศึกษา ค่า R Square = 0.828 ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตามซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมไทยและทัศนคติมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติในกรุงเทพมหานครร้อยละ 82.8 ส่วนอีก ร้อยละ 17.2 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 82.8

ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติ มีค่า Sig= 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน และสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานค ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีค่า B = 0.493 และทัศนคติมีค่า B = 0.547 ดังนั้นแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานและทัศนคติมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติ หมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีจะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชาวต่างชาติมีความมั่นใจในตนเอง ชอบงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความสามารถและชอบการพัฒนาไม่ย่ำอยู่กับที่ โดยส่วนใหญ่จะชอบการทำงานเป็นทีมจึงให้ความสำคัญกับการได้รับจากยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อได้ทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการจึงเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ขยันและทุ่มเทในงานที่ทำจนสามารถให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของตนเองและองค์กรเป็นผลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและนอกจากนี้พนักงานชาวต่างชาติยังได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจจึงต้องมีปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป

2. วัฒนธรรมไทยไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าชาวต่างชาติส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีจึงให้ความสำคัญกับผลของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่าการทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมากทำให้พนักงานชาวต่างชาติสามารถปรับตัวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ง่ายและรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัชชา วิทยวิโรจน์ [4] ศึกษาเรื่อง ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาที่ชาวต่างชาติอาศัยอยู่ในประเทศไทย

3. ทัศนคติมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้หากพนักงานชาวต่างชาติมีทัศนคติที่ต่อการทำงานในประเทศไทยจะส่งผลทำให้พนักงานชาวต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขที่ทำงานในประเทศไทย ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานชาวต่างชาติส่วนใหญ่ทำงานในประเทศไทยมานานหลายปี จึงมีความรู้ความเข้าใจต่อความรู้สึกที่ดีประเทศไทย จากประสบการณ์ที่ได้รับทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อประเทศไทย คนไทย วิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย และเป็นในที่สุดทำให้พึงพอใจที่จะทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับพงศธร จันทร์วิโรจน์ [5] กล่าวไว้ว่าทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรจัดองค์ประกอบมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนได้สอดคล้องกับความต้องการจะทำให้เพื่อให้พนักงานชาวต่างชาติมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดอื่นที่มีความหนาแน่นของพนักงานชาวต่างชาติ เช่น จังหวัดภูเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและการศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาตินิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสัญชาติเป็นต้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการดำเนินงานของพนักงานชาวต่างชาติเพื่อหาปัจจัยที่ทำให้การทำงานของพนักงานชาวต่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณในการการศึกษาในครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการสัมภาษณ์เชิงลึกมาร่วมประกอบในการศึกษาด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานชาวต่างชาติที่มาทำงานในประเทศ

เอกสารอ้างอิง

[1] กัลยา วานิชย์บัญชา, *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและ*วิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

[2] ชีวีนัน ใจสะอาด. *การศึกษาปัญหาของชาวต่างชาติในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมต่างวัฒนธรรมและทัศนคติที่มีต่อคนไทย.* สืบค้นจาก https://prezi.com/b1 seykrqza4e/ presentation. 2561.

[3] โชติกา ระโส, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562.

[4] ธัชชา วิทยวิโรจน์, “ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร,” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2562.

[5] พงศธร จันทร์วิโรจน์, “พฤติกรรมและทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยหลังเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง,” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 2

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
การพัฒนาเครื่องมือคัดเลือกซัพพลายเออร์ กรณีศึกษาโครงการบีเอสมาร์เก็ต	ลินดา แซ่ตั้น กวิน พินสำราญ ปิณฑิรา หมื่นหาญ อนุสรณ์ บุญสง่า	453
แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว วิรัศม์ โอภารอิทธิวงษ์	466
คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	กุสุมา ศิลป์วิเศษสรรค์ ประทีป หมื่นหาญ	478

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

WORK MOTIVATION AFFECTING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS A PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE IN BANKOK

รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Ratchi888@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดขนาดกลาง 2) แรงจูงใจ ในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นนรายด้าน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research are: 1) To study the work motivation of teachers at private vocational colleges in Bangkok. 2) To study the organizational commitment of teachers at private

vocational colleges in Bangkok. 3) To study the relationship between work motivation that affects Commitment to the organization of teachers at private vocational colleges in Bangkok the sampleused in this research is There were 346 private vocational college teachers in Bangkok. The research instrument was a questionnaire. Data analysis used frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. and the Pearson Correlation Coefficient.

The results of the data analysis 1) Personal factors of the majority of the population have experience in working. 11 - 20 years, Bachelor's degree and working in a medium-sized educational institution. 2) Motivation in the work of teachers at private vocational colleges in Bangkok. Overall motivating factors The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. 3) Work motivation of teachers at private vocational colleges in Bangkok. Overall of the supporting factors Overall, it is at a high level. 4) Overall commitment to the organization of teachers at private vocational colleges in Bangkok is at a high level. When considering each aspect

Keywords: MOTIVATION IN THE PERFORMANCE, TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL, PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์การเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ เพราะความต้องการของคนในองค์การหรือพนักงานในองค์การตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะบริหารงานขององค์การให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการทำงานและสามารถทำให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไวผู้บังคับบัญชากับบุคลากรจะต้องสร่งขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จและมีความสุขในการทำงานให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าคน ๆ นั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวาสดชื่นรื่นเริงแต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนคนนั้นก็มักจะหดหู่เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงานในองค์การก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์การมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานในองค์การเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือรนในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงานทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงานหยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังและมีความหวังและมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการงานด้วย [1] การจูงใจ

มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงควรทราบวิธีจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน และมีองค์ประกอบในการจูงใจแตกต่างกันตามทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับพนักงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการความสำเร็จในการวางแผนกำหนดสิ่งจูงใจให้แก่พนักงานขึ้นอยู่กับบรรยากาศในองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของผู้บริหาร พนักงานมองเห็นว่า สิ่งจูงใจเหล่านี้ได้รับความเสมอภาคกับทุกคนและสัมพันธ์กับผลการทำงาน การให้โบนัสแก่พนักงานเป็นสิ่งกระตุ้นอย่างหนึ่ง ที่เกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการทำงานของพนักงาน [2]

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกทีดีต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อการให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขนาดที่ความพึงพอใจในสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลหรือเพียงแง่มุมเดียวเท่านั้นการทำงานทีมีรู้สึกดีต่อองค์การก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ หรือประสิทธิผลของวิทยาลัยนี้เป็นไปได้อย่างมากว่าจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรหรือวิทยาลัยนั้น มีสมาชิกหรือครูที่มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับงานและที่จะทำงานหรือเป็นครูไปในอนาคต เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมันอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นที่พึงประสงค์ขององค์การทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้ม ที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียน หรือความผูกพันต่อ องค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้า ขององค์การ [3] อาชีวศึกษาเอกชน พบปัญหาในการทำงานที่มีการแข่งขันของวิทยาลัยทำให้ครูเกิดความไม่มั่นคง มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน การขาดความร่วมมือ ในการทำงานซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงานได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม ทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและขาด

ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์การของครู เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เป็นแนวทางกับผู้บริหารใช้ในการวางแผนในการปฏิบัติงานการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิทยาลัยของครู ซึ่งเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

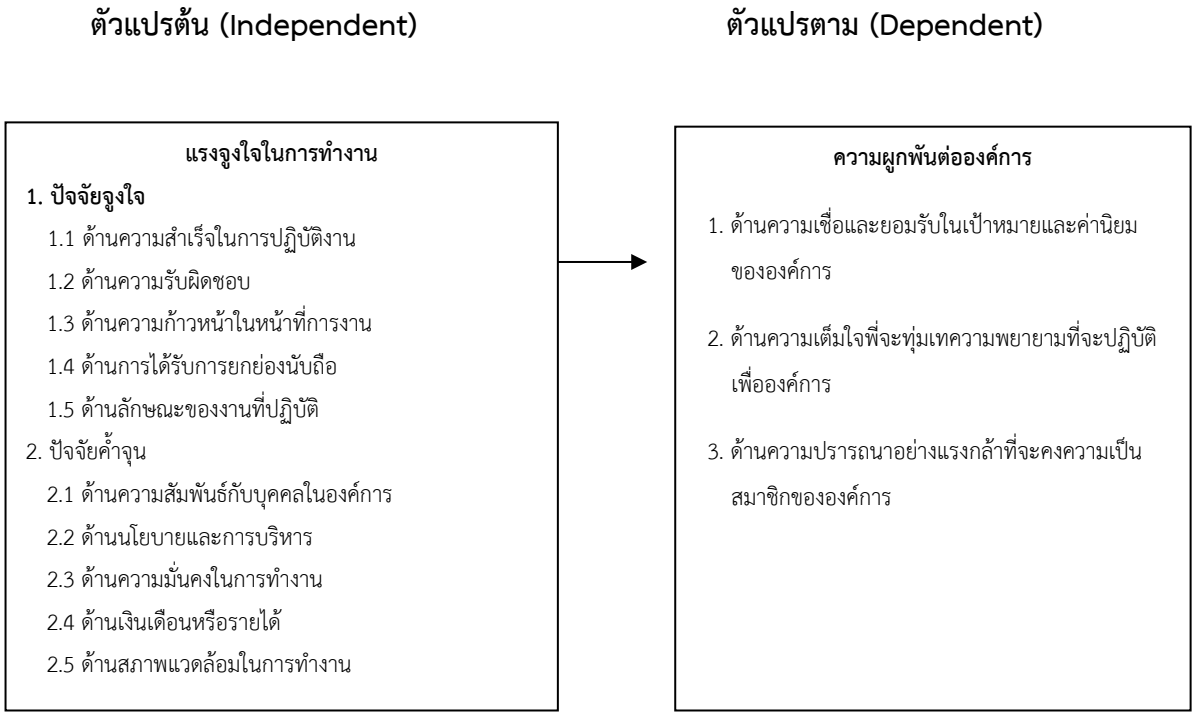
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงสภาพการบริหารของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

2. ผลจากการวิจัยในครั้งจะทำให้เข้าใจถึงปัญหาและได้แนวทางการแก้ไขปัญหาของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,484 คน

ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 346 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

1. จำแนกประชากรเป็นชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งชั้น
2. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น
3. ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยวิธีการอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธุ์กับบุคลากรในองค์การ 2) ด้าน นโยบายและการบริหาร 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

4. นำแบบสอบถามเสนอสำนักวิจัยและนวัตกรรมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นมาใช้รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่งโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลหรือวิจัย 1 คนและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 3 คน และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยจูงใจ เท่ากับ .990 ปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ .953 ความผูกพันต์อองค์การ เท่ากับ .979

7. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยมุ่งเน้นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อสำนักวิจัยและนวัตกรรมเพื่อออกหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

5. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)เพื่อวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553 :121)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดขนาดกลาง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของปัจจัยจูงใจ ใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของปัจจัยค้ำจุน ในด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นนรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความเชื่อและ

ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธุ์ของเพียรสัน (Pearson Correlation Coefficient)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X	Y
X1	1	854**	.798**	.734**	.754**	.817**	.898**	.842**	.848**	.784**	904**	.827**
X2		1	885**	.832**	.829**	.805**	945**	.919**	827**	793**	.944**	.843**
X3			1	.853**	.876**	.819**	.851**	.909**	.833**	.821**	.939**	.835**
X4				1	.874**	.826**	.778**	.816**	.780**	.813**	.902**	.837**
X5					1	.846**	.806**	.822**	.814**	.805**	.916**	.814**
X6						1	.818**	.834**	.851**	.803**	.913**	.839**
X7							1	.901**	.838***	.774**	.936**	.825**
X8								1	.844**	.804**	.944**	.829**
X9									1	878**	.924**	.884**
X10										1	899**	.910**
X											1	.916**
Y												1

จากตาราง พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่มตัวแปรพยากรณ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.734 ถึง 0.945 โดยด้านนโยบายและการบริหารกับด้านความรับผิดชอบ (r = 0.945) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน กับด้านความรับผิดชอบ (r = 0.919) ส่วนด้านการได้รับการยกย่องนับถือ กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (r = 0.734) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.814 ถึง 0.916 โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ (r = 0.916) มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้กับความผูกพันต่อองค์การ (r = 0.884) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การ (r = 0.814) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจำเป็นนต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการทำงานขององค์การแตกต่างกัน การจูงใจจึงมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [4] กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [5] ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร์ ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

3. ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [6] ได้กล้าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก่ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเราความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้ศึกษา แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท พี.วาย.ฟูดส์ จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ควรมีการจัดทำคู่มือการทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูว่าเมื่อทำงานร่วมกับวิทยาลัยแล้วจะมีความก้าวหน้าหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้การประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้ครูได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.2 ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนและมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อครูเพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.3 ควรมีการกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ให้ชัดเจนเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาปัญหาสาเหตุของความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกับแรงจูงใจว่าพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจหรือไม่เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1,” งานนิพนธหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2562.

[2] เนตรพัณณา ยาวิราช, *การจัดการสมัยใหม่,* กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุป, 2562.

[3] ศิลามาศ หอมบุญมา, “แรงจูงใจในการทำงานที่สงผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุมโรงเรียนมหาชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร,” งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา,2562.

[4] เจิน หงอก มายด์, “แรงจูงใจในการทำงานที่สงผลต่อความผูกพันตอองคการของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม,” วิทยานิพนธบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2560.

[5] จุฑาธิป วีระมโนกุล, “แรงจูงใจสภาพแวดลอมในการทำงานที่สงผลต่อความผูกพันตอองคกร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟูดสจำกัด,” การคนควาอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2560.

[6] ธนัชชา ชาสงวน, “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด,” งานนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.

[7] พัชรินทร ผิวนิล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันตอองคการของพนักงาน บริษัทไฮเออร์อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน),” ปญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 1

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย	พรชนก งาเนียม	414
อิทธิพลของนวัตกรรมต่อการเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ	ศศิวิมล วรพันธุ์	428
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว สมศักดิ์ สุริยันอโณทัย	441
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ประเทศไทย	รัชนีภรณ์ คล่องแคล่ว อนุพงษ์ เครืองาม	451
การจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง	ภัทรารัช แก้วพลายงาม	463
การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนด้วย BCG Model และ ESG	ทิพย์วรรณ์ ทนันไชย ละเอียด ศรีหาเหง่า	476
การประเมินระบบการออกใบรับรองคุณภาพสินค้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานด้านประกันคุณภาพ กรณีศึกษาห้างส่งและค้าปลีกสมัยใหม่	จินต์พัฒน์ รื่นรมย์ รวิพิมพ์ ฉวีสุข	489

การจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

Community Enterprise management under the Sufficiency Economy Philosophy of The Lat Krabang Safe Agricultural Processing Community Enterprise.

ภัทรารัช แก้วพลายงาม

คณะบริหารธุรกิจ,สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Phattrarach@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาภาคสนาม(Field Research) ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการอภิปรายกลุ่มร่วมด้วย

ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านการจัดการ คือเรื่องของการเก็บรักษาข้าวยังไม่ได้มาตรฐาน กำลังการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการ แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนา 1) การประชาสัมพันธ์ 2) ความร่วมมือในการพัฒนา 3) ระบบการแก้ไขปัญหา 4) เงินทุน และ 5) การจัดการ

การจัดการภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน คือ 1) มีการวางแผนการประชุม 2) การจัดโครงสร้างแบบแนวดิ่ง 3) มีหลักการจัดคนเข้าทำงาน 4) การอำนวยการมีการพิจารณาการมอบหมายงาน และ5) การควบคุมมีการทำบัญชีเบิก-จ่ายวัตถุดิบและบัญชีรายรับ-รายจ่ายหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ วางแผนผลิตตามคำสั่งของลูกค้า ด้านความมีเหตุผล วางแผนการจัดซื้อมุ่งเน้นต้นทุนต่ำ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวโดยการจัดการความเสี่ยงด้วยวิธีการลดความขัดแย้ง เงื่อนไขความรู้ นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ เงื่อนไขคุณธรรม ซื่อสัตย์ไม่โกงตราชั่ง ไม่สับเปลี่ยนข้าวลับหลังลูกค้า

คำหลัก: วิสาหกิจชุมชน, โรงสีข้าวชุมชน , หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This research uses field study methods (Field Research), The researcher used survey research (Survey Research) and qualitative research (Qualitative Research), To gain in-depth information by collecting data through in-depth interviews. and group discussions as well.

The research results found that There are opinions about problems in management. That is, the matter of rice storage is not up to standard. Production capacity is not enough to meet demand. Guidelines for strengthening and developing. 1) Public relations 2) Development cooperation 3) Problem solving system 4) Funding and 5) Management.

The managing administration in the Philosophy of Sufficient Economy consists of 5 processes. 1) Meetings are planned. 2) Vertical structure is organized. 3) There are principles for arranging people to work. 4) Facilitation and work assignments are considered. and 5)Controlling the accounting of raw material disbursements and expenditures and main income-expense accounts.Sufficiency Economy Philosophy Rational Planning production according to customer orders. Side of reasonableness Procurement planning focuses on low costs. In terms of having good Are immune within oneself by managing risks by reducing conflicts. Rational Apply knowledge from field trips. Virtue Be honest and don't cheat on the scale. Do not switch rice behind customers' backs.

Keywords: Community Enterprise , Community rice mill , Sufficiency Economy Philosophy
Public participation

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการทำวิจัย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ซึ่งถูกใช้เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระหว่างปี พ.ศ.2566-2570 เป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่ยกร่างกรอบแผนภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้ความสำคัญในการจัดทำขึ้นแผนพัฒนาฯว่าด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การฟื้นฟูประเทศ โมเดลเศรษฐกิจ BCG และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อสร้างโอกาสและลดความเสี่ยงจากเทคโนโลยี ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม [1] มีการกำหนดหมุดหมายการพัฒนาไว้จำนวน 13 หมุดหมายเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา ได้แก่ 1) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย 2) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม 3) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ซึ่งมิติแรกทางภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย แผนกลยุทธ์รายหมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร [2] ธุรกิจชุมชนได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่สามารถยกระดับ รายได้แก่ครัวเรือนในชุมชน พัฒนาศักยภาพของ สมาชิกในชุมชนให้พึ่งพิงตนเองได้อย่างแท้จริง และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยรวม [3] ด้าน

เศรษฐกิจชุมชนนับเป็นพื้นฐานสำคัญของเศรษฐกิจชาติ แผนพัฒนาฯจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปพร้อมกัน ในส่วนของเขตลาดกระบังซึ่งเป็นเขตหนึ่งของจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีรูปแบบชุมชนที่หลากหลาย มีทั้งชุมชนเมืองและชุมชนแบบเกษตรกรรม วิถีชีวิตที่มีรูปแบบที่แตกต่างจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ นอกจากนี้เขตลาดกระบังยังมีสถานที่สำคัญอีกมากมาย เช่น สถาบันการศึกษา สนามบินสุวรรณภูมิ และวัดต่าง ๆ ทำให้แนวโน้มในอนาคตของเขตลาดกระบังมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ชุมชนอยู่ได้ตามวิถีชีวิตปกติ หากมีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรม ก็จะเป็นการประสานการดำเนินระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ในวิถีชุมชนเข้าด้วยกัน หน่วยงานที่มีส่วนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตเกษตรกรรมในเขตลาดกระบัง คือ วิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง เป็นกรณีศึกษาที่นำกิจกรรมต่าง ๆ ของวิถีชีวิต ทั้งทรัพยากร ความรู้ ภูมิปัญญา สินทรัพย์ต่าง ๆ มาแปรให้เกิดเป็นทุนชีวิตซึ่งไม่ใช่แค่เงินอย่างเดียว ถือว่าเป็นการเกื้อกูลกันให้เกิดการเรียนรู้ (Cluster) ก่อเกิดผลเป็นพลังทวีคูณ(Synergy) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นการประกอบการของชุมชนเรียกว่า “วิสาหกิจชุมชน” นั่นเอง

จากข้อมูลของการจัดทำแผนแม่บทชุมชนในเขตลาดกระบัง พบว่า ชาวนาส่วนใหญ่ทำนาแต่ซื้อข้าวสารบริโภค ซึ่งหากชุมชนรวมตัวกัน แล้วพึ่งพาตนเองได้ ก็สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวและปัญหาอื่น ๆได้อีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจชุมชน พ่อค้าคนกลาง หนี้สิน และปัญหาอื่น ตัดพ่อค้าคนกลาง การจัดการโรงสีข้าว ซึ่งอาจจะมีการจัดแบ่งออกเป็นฝ่ายๆ ประสานงาน กรรมการ ตรวจสอบ การเงิน ขายข้าว ปลายข้าว รำข้าว ทำให้มีการผลิตและการขาย พอมีกำไร ก็เอามาปันผลค่าหุ้นกัน มาผลิตข้าวปลอดสารพิษ ส่งขายภายในหมู่บ้าน แต่ละชุมชนต้องมาร่วมมือกัน ร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมมือ งานจึงจะสำเร็จตัดพ่อค้าคนกลาง ลดการเอาเปรียบที่ไม่ค่อยรับซื้อซึ่งแทนที่ชุมชนจะขายข้าวเปลือก ก็มาขายข้าวสารแทน ทำการผลิตข้าวเอง “ ขยันทำกิน ในถิ่นของตน ด้วยความอดทน สร้างตนอย่างพอเพียง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective)

เพื่อศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชนของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบังภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การนำหลักคิด หลักปฏิบัติ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ โดยอยู่ภายใต้ 3 คุณลักษณะ 2 เงื่อนไข คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในตัว เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม

วิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง โรงสีข้าวชุมชนของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการจำนวน 10 คน และสมาชิก

จำนวน 50 คน ซึ่งรวมถึงกิจการของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการ เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน

โรงสีข้าวชุมชน หมายถึง โรงสีขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ที่มีกำลังสีต่ำกว่า 5 ตันข้าวเปลือก/วัน โรงสีประเภทนี้จะตั้งอยู่ตามหมู่บ้านในชนบทที่เป็นแหล่งผลิตข้าวจะสีข้าวที่ชาวนาบริโภคเอง โดยจะทยอยนำข้าวเปลือกมาสีที่โรงสีครั้งละ 2-3 กระสอบ การคิดค่าบริการรับจ้างสีข้าวจากชาวนาหรือลูกค้าอยู่ จ่ายในรูปแบบของรำและปลายข้าวที่เป็นผลพลอยได้ของการสีข้าวที่โรงสีสามารถขายต่อไป เป็นอาหารเลี้ยงหมูหรือสัตว์อื่น ๆ

สมมติฐานในการวิจัย (Research Hypothesis)

การจัดการวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จัดการวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงบริบทของการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง
2. ได้ทราบถึงสภาพปัญหาการจัดการในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง
3. ได้ทราบถึงแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการการดำเนินของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง
4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานการจัดการธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

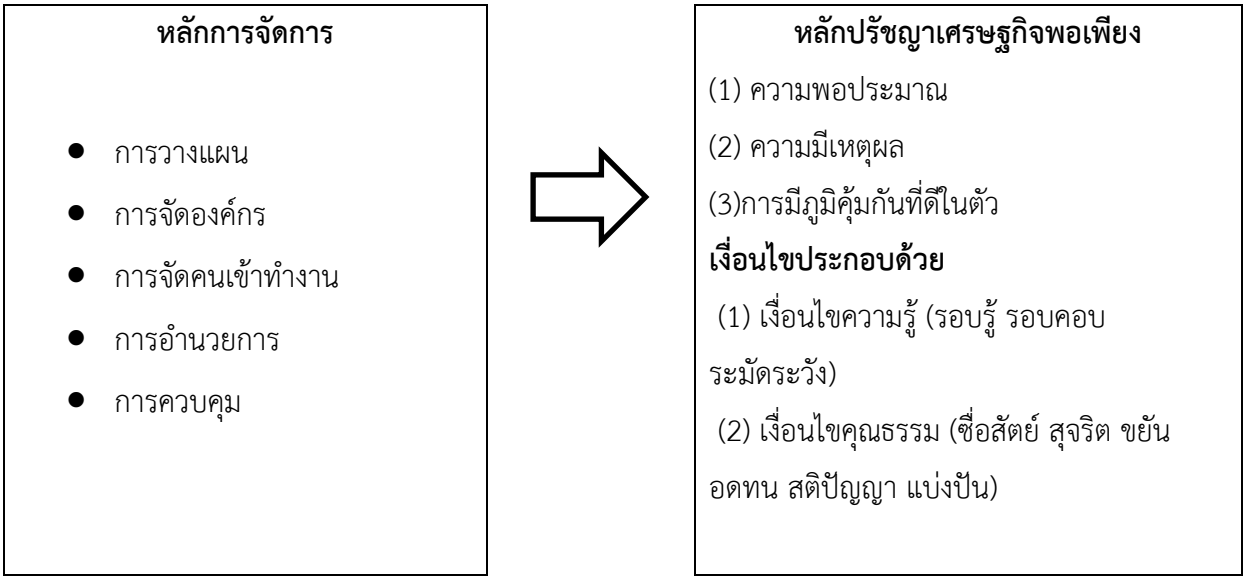
การวิจัยเรื่อง การจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

มีกรอบแนวคิดในการวิจัยอยู่ 2 กรอบ คือ

กรอบแนวคิดแรก เป็นการศึกษาการจัดการวิสาหกิจชุมชนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำหลักการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์กร (3) การจัดคนเข้าทำงาน (4) การอำนวยการ และ(5)การควบคุม กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และ2 เงื่อนไขประกอบด้วย (1) เงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) (2) เงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน สติปัญญา แบ่งปัน)

กรอบแนวคิดที่สอง ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการจัดการกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการวิสาหกิจชุมชนของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะให้ความสำคัญต่อการศึกษาเชิงสำรวจควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาดังนี้

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของการจัดการวิสาหกิจชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จัดการของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการจัดการของวิสาหกิจ

ชุมชนของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบังที่มีความสัมพันธ์กับการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จัดการงานวิสาหกิจชุมชน

2. การอภิปรายกลุ่มเฉพาะ (focus Group Discussion) เพื่อการแสดงความคิด แลกเปลี่ยนข้อมูลและหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถนำหลักการดังกล่าวไปปฏิบัติได้จริงในการส่งเสริม เผยแพร่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชน โดยการร่วมกันอภิปรายระหว่างกลุ่มสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการจำนวน 10 คน และสมาชิกจำนวน 50 คน ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง คณะกรรมการบริหารวิสาหกิจของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง และผู้ใช้บริการโรงสีข้าวชุมชนของวิสาหกิจฯ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 1. นายเฉลิมธญภณ ฤกษ์ดี ประธานวิสาหกิจฯ 2.นายธราธิป อึ้งสมรรถโกษา รองประธานวิสาหกิจฯ 3.นางสาวอรวรรณ อ้นสุขประเสริฐ เลขานุการวิสาหกิจฯ 4.นางเพ็ญศรี เปรมฤทธิ์ เหรัญญิกวิสาหกิจฯ และผู้ใช้บริการโรงสีข้าวชุมชนเป็นประจำทุกสัปดาห์ 5.นางสาวอรอนงค์ ตั้งประพฤติดี กรรมการวิสาหกิจฯ และผู้ใช้บริการโรงสีข้าวชุมชนเป็นประจำทุกเดือน เป็นกล่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการวิจัยเพื่อใช้ค้นหาคำตอบของการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กำหนดหัวข้อสัมภาษณ์เป็นการเฉพาะ เจาะจงให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 ศึกษาบริบทของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

1.2 เพื่อค้นหาสภาพปัญหาในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

2. การอภิปรายกลุ่มเฉพาะ (focus Group Discussion) ผู้วิจัยใช้การสนทนาและอภิปรายกลุ่ม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล บริบท ข้อมูลทั่วไป และสภาพปัญหาในการดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง โดยการสนทนากลุ่มกับกรรมการบริหาร กรรมการวิสาหกิจ สมาชิก ชาวบ้านผู้ใช้บริการโรงสีชุมชนฯ เพื่อการแสดงความคิด แลกเปลี่ยนข้อมูลและหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถนำหลักการดังกล่าวไปปฏิบัติได้จริงในการส่งเสริม เผยแพร่หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชน โดยการร่วมกันอภิปรายระหว่างกลุ่มสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง แล้วทำการบันทึกการสนทนา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection of Data)

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดย ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และรายงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการศึกษาภาคสนาม(Field Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลากหลายวิธี

ทั้งการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการอภิปรายกลุ่มร่วมด้วย สำหรับรายละเอียดมีดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การจัดสนทนากลุ่มของคณะกรรมการ ผู้บริหาร สมาชิก ชาวบ้าน ผู้ใช้บริการ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ดำเนินการการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ รวบรวมเอกสารรายงาน เอกสารงานวิจัย และการศึกษา ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งดำเนินการโดยผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากห้องสมุด สืบค้นทางอินเตอร์เน็ตและจาก ข้อมูล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปตามลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความเชิงบรรยายที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการจดบันทึก โดยมีวิธีการวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อ ทราบถึงบริบท ประเด็นที่ศึกษา และกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการอภิปรายกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ การจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (constant comparison) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูล ตีความ และ สรุปผลการศึกษา เพื่อสนับสนุนข้อมูลจากการสำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลทุกประเภทที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต การจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำมาจัดระบบข้อมูลแยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์จากนั้นจึงประมวลข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเป็นกรอบในการอธิบาย [4] เพื่อตอบคำถามของการวิจัย

ผลการวิจัย (Results)

จากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม เมื่อนำมา จัดกลุ่มวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี รายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

พบว่าสภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับประธานกลุ่ม รองประธาน เลขนุการ เหรัญญิก และสมาชิก รวม 5 คน พบว่าก่อนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนในชุมชนมีการปลูกข้าวและกล้วยเป็นหลัก การจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนขึ้น โดยเกิด

จากการคิดแปรรูปผลิตภัณฑ์และการต้องการพึ่งพาตนเองของกลุ่มสมาชิกผลิตโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้ตราสินค้าชื่อ “วิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง” จึงมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่ปลูกข้าวได้ 10 คน เพื่อเตรียมการจัดตั้งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานเกษตร สำนักงานพัฒนาชุมชน เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกการรวมกลุ่มมีผลประโยชน์ มีรายได้ และจะพัฒนาอย่างไรให้ยั่งยืน ดังนั้น ในปี 2565 จึงได้รับการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน โดยมีทุนดำเนินการเริ่มแรก 100,000 บาท และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต่อมาในปี 2566 ได้ดำเนินการขอเครื่องหมายมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) จากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ในปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 50 คน นอกจากนี้ในปี 2566 ได้รับการรับรองมาตรฐานที่ครอบคลุมการผลิตสินค้าเกษตรอย่างครบวงจร (Good Agriculture Practices : GAP) จากกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

พบว่าข้าวที่นำไปสีส่วนใหญ่เป็นข้าวเจ้า ข้าวที่ได้มีคุณภาพปานกลาง ปัจจุบันโรงสีชุมชนสามารถเปิดบริการสีข้าวให้กับชาวบ้านได้ทุกวัน แต่ต้องนำมาฝากไว้แล้วมารับวันต่อไป เนื่องจากบุคลากรที่ทำหน้าที่สีข้าวมีไม่เพียงพอ และเครื่องสีข้าวมีกำลังการผลิตต่ำสามารถผลิตข้าวได้เพียง 100 ถัง/วัน ทำให้ต้องฝากข้าวไว้กับโรงสีชุมชนเพื่อรอการสี หรือนำไปสียังโรงสีอื่นที่อยู่ใกล้เคียง การบรรทุกข้าวเพื่อไปสีส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้รถส่วนตัว เนื่องจากทางโรงสีชุมชนไม่มีบริการรถรับ-ส่ง ให้ ชาวบ้านจึงมีหน้าที่ต้องบรรทุกข้าวของตนเพื่อไปสีและรับกลับเอง

สำหรับทุนในการจัดการโรงสีชุมชนส่วนใหญ่มาจากการขายรำข้าวและปลายข้าวที่ชาวบ้านทิ้งไว้ให้หลังจากการสีข้าวของตน ปริมาณรำข้าวและปลายข้าวในแต่ละเดือนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 1-50 ถัง เมื่อนำไปขายแล้วได้ราคาประมาณกิโลกรัมละไม่เกิน 20 บาท ทำให้มีเงินทุนไม่เพียงพอต่อการจัดการโรงสีชุมชน

การจัดการด้านบุคลากร และกระบวนการผลิต การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ของโรงสีข้าวชุมชนในส่วนมีประสิทธิภาพระดับต่ำ เนื่องจากมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการสีข้าวเพียง 2 คน และ มีเครื่องสีข้าวเพียง 1 เครื่อง ส่งผลให้การให้บริการกับชุมชนเป็นไปได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ชาวบ้านบางกลุ่มจึงต้องไปใช้บริการโรงสีอื่นที่อยู่บริเวณใกล้เคียง ทำให้โรงสีชุมชนขาดเงินทุนจากการขายรำข้าวและปลายข้าว ซึ่งเป็นทุนหลักในการจัดการโรงสีชุมชน จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้โรงสีชุมชนไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผน

พบว่ามีการวางแผนเพื่อมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาโรงสีชุมชน จากการสัมภาษณ์ และการอภิปรายกลุ่ม ส่วนใหญ่มีการวางแผนงาน ในรูปแบบแผนดำเนินงาน (Operation plan) ที่ใช้สำหรับธุรกิจเพื่อชุมชน เป็นส่วนที่ได้มาจาก แผนธุรกิจชุมชน (Community Business Model Canvas : CBMC) ที่ว่าด้วย แผนการดำเนินงาน หรือกิจกรรมหลักที่จำเป็น ที่ต้องทำอะไร ทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แผนดำเนินงาน มีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่องทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

การจัดองค์กร

พบว่ามีการจัดโครงสร้างองค์การแบบแนวดิ่งยึดองค์ประกอบที่สำคัญตามสายการบังคับบัญชา : ประธาน รองประธาน เหรัญญิก เลานุการ สมาชิก ผู้ใช้บริการหรือบุคคลภายนอก มีการการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจตัดสินใจเป็นการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจตามประเด็นสำคัญ การทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างประธานและสมาชิกของวิสาหกิจฯ

การจัดคนเข้าทำงานและอำนวยการ

พบว่ามีการจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน คือ การให้สมาชิกทำงานในสิ่งที่ถนัด โดยดูจากบุคลิกภาพ อุปนิสัย ทักษะ ประสบการณ์ หรือศักยภาพของแต่ละคน เช่น ประธานและครอบครัวดูแลรับงานและสีข้าวตามคำสั่งของลูกค้าและผู้ใช้บริการ ประธานคอย ดูแล ประสานงานกลุ่มสมาชิก ทั้งภายในภายนอกเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะเป็นสิ่งที่ถนัดและมีทักษะ เลขานุการ มีองค์ความรู้และทักษะด้านงาน เอกสาร รองประธานดูแลจัดการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อการปัญหาด้านต่าง ๆ แทนและช่วยประธาน ส่วนเหรัญญิก มีประสบการณ์ด้านการบัญชีและการเงิน

การควบคุม

พบว่ามีการระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และรายงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดูแลรักษาทรัพย์สิน และการบันทึกบัญชี มีการควบคุมมีการทำบัญชีเบิก-จ่ายวัตถุดิบและบัญชีรายรับ-รายจ่าย ด้านต้นทุนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหาวัตถุดิบและการเบิกใช้ มีการจัดทำทะเบียนคุมวัตถุดิบและการเบิกไปใช้ในการผลิต มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลเก็บรักษาวัตถุดิบและบันทึกต้นทุนการผลิตมีการตรวจนับวัตถุดิบเพื่อเปรียบเทียบกับยอดคงเหลือในทะเบียนคุม มีการกำหนดต้นทุนมาตรฐานในการผลิต

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

ความพอประมาณ ความพอดีไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น

1)ใช้ทุนส่วนตัวของวิสาหกิจฯในการดำเนินงานเป็นหลัก 2) ไม่รับงานเกินตัว เช่น เงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอ จนต้องไปกู้สถาบันการเงิน 3) ไม่รับงานเกินกำลังกับทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ 4) มีการวางแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับสภาพการ ทำงาน เช่น จัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการปรับหน้าที่ตามความเหมาะสม มีการส่งเสริมด้านการ พัฒนาทักษะการทำงานของสมาชิก จัดการช่วยเหลือเกี่ยวกับสวัสดิการกับสมาชิกในกรณีบาดเจ็บขณะปฏิบัติงาน ความพอประมาณ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายและส่งเสริม การใช้งานอย่างถูกต้อง

ความมีเหตุมีผล พิจารณาการตัดสินใจ เป็นไปอย่างมีเหตุมีผล

พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำอย่างรอบคอบ มีการคำนวณ และวางแผนการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น ต่อการดำเนินงาน เช่น การซื้อวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ตามที่

กำหนด ไม่ซื้อเผื่อปริมาณมาก ๆ เพื่อเอาส่วนลด หรือซื้อ พอดีแบบไม่เผื่อเสียหาย วางแผนการจัดซื้อมุ่งโดยเน้นต้นทุนต่ำ

มีภูมิคุ้มกัน ในการทำธุรกิจการเตรียมตัวพร้อมรับผลกระทบและความเสี่ยง

จากการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต มีการจัดการความเสี่ยงด้วยวิธีการลดความขัดแย้ง มีการจัดการเรื่องเงินทุน ไม่กู้สถาบันการเงินมาเพื่อการลงทุน เลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องทุ่นแรงที่เหมาะสม ราคาประหยัด และสามารถดูแลซ่อมแซมได้ด้วยตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนต่อยอด หรือจัดหาบริการได้หลากหลายตามความ ต้องการของลูกค้า ให้บริการลูกค้าโดยเน้นความซื่อสัตย์และเน้นคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องกำลังคน และ การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นการควบคุมคุณภาพและการจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

เงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง)

นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ วางแผน ความระมัดระวังใน ขั้นปฏิบัติการ มีการนำหลักวิชาการและความรู้ในการจัดการมาใช้เป็น หลักในการจัดการ ระบบ การเลือกใช้คนงานให้ตรงกับความสามารถ การพัฒนาศักยภาพ และทักษะที่จำเป็น มีการจัดการวัสดุและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม โดยมีแผนการ จัดหาวัสดุตามความจำเป็นในการใช้งานจริง มีการตรวจสอบและประเมินการทำงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาและข้อผิดพลาด หากพบได้อย่างทันท่วงที ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมให้คนสมาชิกมีหลักในการใช้จ่ายเงินและการออม มีการ วางแผนในการใช้จ่ายเงินการให้ความสำคัญต่อการลดปัญหาหนี้สิน การสร้างวินัยการออม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน สติปัญญา แบ่งปัน)

สีข้าวด้วยความซื่อสัตย์ไม่โกงตราชั่ง ไม่เอาเปรียบและสับเปลี่ยนข้าวลับหลังลูกค้าดำเนินงานตามแบบแผน เน้นคุณธรรมในด้านการจัดการที่มีต่อสังคม 1) ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม เก็บกวาดสถานที่ในการดำเนินงานหลังจากทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้สะอาด 2)ส่งเสริมให้มีการจ้างงานในท้องถิ่น ยึดมั่นในคุณธรรมโดยบำเพ็ญกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง 3)คุณธรรมในการจัดการ ที่มีต่อคู่แข่ง ไม่กล่าวโทษ หรือให้ร้ายแก่ผู้ประกอบการที่มีลักษณะเดียวกัน ไม่เสนอราคาตัดหน้า ติดสินบน หรือให้รางวัลเพื่อให้คู่แข่งพลาด หรือไม่ได้งาน โดยที่ตนเองก็ไม่ต้องการเช่นกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

สภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนฯ จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) พบว่าบริบทของการดำเนินงาน ได้นำหลักของการหลักการจัดการมาใช้ในทุกด้าน อาทิ การวางแผน มีการใช้แผนธุรกิจชุมชน (Community Business Model Canvas : CBMC) การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุม มีการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดหน้าที่ในแต่ละงาน มีการ

กำหนดระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และรายงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดูแลรักษาทรัพย์สิน และการบันทึกบัญชี มีการควบคุมมีการทำบัญชีเบิก-จ่ายวัตถุดิบและบัญชีรายรับ-รายจ่าย อย่างชัดเจน ด้านการจัดการของกลุ่ม ประชุมวางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดสรรเงินเป็นระบบ สร้างเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อถ่ายทอดคนรุ่นใหม่ **[5]** เพื่อสร้างภูมิปัญญา มีกิจกรรมเกื้อกูลกัน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆเพื่อพัฒนาพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Self Sufficiency Economy) สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

2. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

ปัญหาด้านจัดการวิสาหกิจชุมชน คือเรื่องของการเก็บรักษาข้าวยังไม่ได้มาตรฐาน กำลังการผลิตที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงมีการเสนอให้มีออกแบบพื้นที่ในการจัดเก็บข้าวใหม่ให้ปลอดภัยเหมาะสมต่อการเก็บรักษา เพิ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลการสีข้าว จัดหารถขนส่งประจำโรงสี เจ้าหน้าที่บัญชี แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพคือ การร่วมมือกันระหว่างคณะกรรมการและชุมชน พบว่า 1) ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ 2) ต้องการให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาโรงสีชุมชน 3) ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ของโรงสีชุมชน 4) ต้องการสนับสนุนด้านการเงิน และ 5) ต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการ

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการแก้ไข โดยอาจมีการจัดอบรมในเรื่องของการบริการจัดการโรงสีข้าว, การจัดการ งานด้านการเงิน, การตลาด, การผลิตและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ รวมถึงการทำตลาดทั้งออนไลน์และออฟไลน์ ให้กับคณะกรรมการและตัวแทนชุมชน [6] เพื่อให้เข้าใจถึงขั้นตอนการดำเนินงานและการจัดการโรงสีที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างไร ดังนั้น หากมีการจัดการที่ดีโดยทุกฝ่ายร่วมมือกันแล้ว การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง

การจัดการวิสาหกิจชุมชนมีความสัมพันธ์กับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้จัดการวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบัง **การจัดการ 5 ด้านประกอบด้วย** คือ 1) มีเทคนิคในการวางแผนในการประชุม 1 ครั้ง/ เดือน 2)การจัดองค์กรมีการรูปแบบโครงสร้างแบบแนวดิ่ง 3)หลักการจัดคนเข้าทำงานตามหน้าที่ที่เหมาะสม 4)การอำนวยการมีการพิจารณาการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และ5)การควบคุมมีการทำบัญชีเบิก-จ่ายวัตถุดิบ และบัญชีรายรับ-รายจ่าย [7] **ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ** มีวางแผนผลิตตามคำสั่งของลูกค้าเป็นหลัก ตัดสินใจตามมติที่ประชุมและไม่ลงทุนเกินความสามารถ **ความมีเหตุผล** มีวางแผนการจัดซื้อมุ่งโดยเน้นต้นทุนต่ำ **การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว** มีการจัดการความเสี่ยงด้วยวิธีการลดความขัดแย้ง **เงื่อนไขความรู้** (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) นำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ **เงื่อนไข**

คุณธรรม (ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน สติปัญญา แบ่งปัน) สีข้าวด้วยความซื่อสัตย์ไม่โกงตราชั่ง ไม่เอาเปรียบและสับเปลี่ยนข้าวลับหลังลูกค้า [8] ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อถือ ความมั่นคงและยั่งยืนสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยดังกล่าว การที่จะพัฒนาวิสาหกิจชุมชนแปรรูปทางการเกษตรปลอดภัยลาดกระบังให้มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น คณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และสมาชิก ควรจะให้ความสำคัญและร่วมมือกันพัฒนา ในการกำหนดนโยบายการจัดการให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้วิจัยขอเสนอแนวทางดังนี้

1. มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ไปยังคณะกรรมการผู้บริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน เนื่องจากปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรับรู้ถึงการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน จึงควรมุ่งเน้นให้ข้อมูล และสร้างความรับรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ และหน้าที่ของการทำวิสาหกิจชุมชน เพื่อกระตุ้นให้คณะผู้ทำงานตระหนักถึงความสำคัญของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจะมีผลทำให้ชุมชนมีการรับรู้และความเข้าใจถึงประโยชน์ของวิสาหกิจชุมชนมากขึ้น

2. จัดประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน โดยเชิญตัวแทนชุมชนเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ทราบรายละเอียดของผลการดำเนินงาน, แนวทางการพัฒนา และปัญหาที่เกิดขึ้น และแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นโดยมุ่งหวังให้เกิดความเข้าใจต่อประโยชน์ที่จะได้รับและแนวทางการแก้ไขปัญหาในทิศทางเดียวกัน

3. การฝึกอบรม ควรมีการจัดส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ ที่มีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำข้อมูลความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการวิสาหกิจชุมชนสืบต่อไป

4. การจัดการงานด้านบุคลากร ควรมีการจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความสามารถและจำนวนคน อาทิเช่น การมอบหมายหน้าที่ด้านการเงินการบัญชี ควรมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นการควบคุมภายในด้านการเงินการบัญชี และเพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบ นอกจากนี้กระบวนการผลิตที่สำคัญ คือการผลิตด้านคุณภาพและทันต่อวัตถุดิบที่เข้ามา จึงควรเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลขั้นตอนของกระบวนการผลิตให้มากขึ้น และทำตารางเวลากำหนดหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

5. การจัดตั้งสหกรณ์ ควรมีการจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ขึ้น เพราะถือว่าเป็นนิติบุคคล หรือบุคคลที่แต่งตั้งขึ้นด้วยกฎหมาย เพื่อเป็นการสร้างเครดิตหรือความน่าเชื่อถือให้กับกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570),* ราชกิจจานุเบกษา, 2565.

[2] ธัชไท กีรติพงศ์ไพบูลย์, *พลิกโฉมประเทศไทย ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13*, กรุงเทพ, 2566.

[3] กลุ่มงานพัฒนาวิสาหกิจเกษตรชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, *วิสาหกิจชุมชนหนทางพึ่งพา ตนเองอย่างยั่งยืน*, 2549.

[4] สุภางค์ จันทวานิช, *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

[5] วงศ์สถิต วิสุภี, *บทบาทชุมชนท้องถิ่นและการขับเคลื่อนไปสู่ Thailand model 4.0,* สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, 2560.

[6] สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2555.

[7] กฤษยา มะแอ และคณะ, "ศึกษาการบริหารจัดการธุรกิจบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ : กรณีศึกษา หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน," *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, ปีที่ 2, ฉบับที่ 4, หน้า 143-157, 2560.

[8] ธนวุฒิ พิมพ์กิ, "การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดจันทบุรี," *รายงานการวิจัย SDU Res.J*, ปีที่10, ฉบับที่ 1, มกราคม-เมษายน, 2014.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ

เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 14

Proceedings of the 14th BENJAMITRA Network National & International Conference

ความท้าทายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพลิกโฉมคุณภาพการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล

Challenges in Creating Innovation to Transform the Quality of Sustainable Learning in the Digital Society



เล่มที่ 1

กลุ่มบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จ.เชียงใหม่
14 พฤษภาคม 2567

ชื่อบทความ	ผู้เขียน	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการและการตัดสินใจใช้บริการสถานีน้ำมัน ปตท. ในจังหวัดชลบุรี	รวิสรา อัญชุลี วารุณี มิลินทปัญญา นตา เตชะบุญมาส ฐิติพร ไชยนา	113
การศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่นในเขตลาดกระบัง	เกศกนก สาพิมพ์ ชนัดดา ศรีวิเชียร	124
การออกแบบบรรจุภัณฑ์และตราสินค้าขนมทองม้วนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนาคสถาพร เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	อัรฮาวี เจ๊ะสะแม ชัยณรงค์ จันทร์ตูม ศศิธร เปอร์เขียว ชูใจ สุภาภัทรพิศาล	137
การออกแบบและพัฒนาตราสินค้า “ผ้ามัดย้อมรักเจริญ” ผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนรักเจริญ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	อัรฮาวี เจ๊ะสะแม ศรัณย์ธร บรรจงคณิต ภาวิณี นนทะจันทร์ ชลลดา ธนิกกุล	148
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้ออาหารสัตว์เลี้ยงของผู้บริโภคในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี	รัชนิวรรณ อินละดม พรรณนภา ครองทรัพย์ กรรณภรณ์ รุ่งแจ้ง	160
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกใช้บรรจุภัณฑ์สีเขียวของผู้ประกอบการรายย่อย และผู้บริโภค ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี	อุมาพร แซ่หลี พีรพัฒน์ แซ่หลี สุภัสสรา ปัญโญรัฐโรจน์	172
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดในการเลือกใช้บริการธุรกิจจัดงานแต่งงาน	สุพรรณี ศรีธัมมา	185
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวที่ตลาดน้ำพันท้ายนรสิงห์ จังหวัดสมุทรสาคร	ธีระรัตน์ เปี่ยมสุภัคพงศ์ ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภัคพงศ์ พรพรรณ สุวรรณประทีป ภัทราวุธ แก้วสถิตย์	194
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ขนมจากร้านกล้วยจันทร์ของผู้บริโภคในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี	แสงจันทร์ แดนดงเมือง ปฏิมา รุ่งเรือง ภูษิตย์ วงษ์เล็ก	206

การศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่นในเขตลาดกระบัง

Consumer attitudes towards the fusion food business Lat Krabang District

เกศกนก สาพิมพ์[1], วสุ ธรรมจินดา[2]

[1]คณะบริหาร , มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ , rc_bsu@hotmail.com

[2]คณะบริหาร , มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ , rc_bsu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง และศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่เข้ามาใช้บริการในร้านอาหารฟิวชั่น ทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่เข้ามาใช้บริการร้านอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง พบว่าผู้ใช้บริการร้านอาหารฟิวชั่นจำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีสถิติใช้ในการวิเคราะห์ใช้ข้อมูลดังนี้ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ามาใช้บริการร้านอาหารฟิวชั่นในย่านลาดกระบัง พบว่าผู้ที่เข้ามาใช้บริการจำนวน 400 คนส่วนใหญ่

ผลการวิจัยข้อมูลทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อร้านอาหารฟิวชั่นโดยรวมมีทัศนคติที่ดีมาก และเมื่อพิจารณาจากรายได้ พบว่าหากในอนาคตมีธุรกิจหรือร้านอาหารฟิวชั่นเปิดตัวเพิ่มขึ้น ผู้ที่เข้ามาใช้บริการก็ยังมีทัศนคติที่ดีมากต่อธุรกิจหรือร้านอาหารฟิวชั่นในย่านลาดกระบัง เพราะเป็นย่านธุรกิจแห่งหนึ่งนักท่องเที่ยวต่างชาติเยอะ ด้านความสะอาด บรรยากาศของร้าน ราคาอาหารผู้ที่เข้ามาใช้บริการที่มีทัศนคติที่ดีมาก โดยเฉพาะด้านบรรยากาศผู้ที่เข้ามาใช้บริการประทับใจมาก

คำสำคัญ: ทัศนคติ,อาหารฟิวชั่น

Abstract

This research aims to study the attitudes of consumers towards fusion food business. Thonglor - Ekkamai And to study the attitudes of consumers who come to serve in fusion

restaurants. Different attitude Data were collected using the questionnaire developed by the researcher.

The sample was used in this study. Those who use the restaurant Fusion. Lat Krabang District It was found that 400 fusion restaurant users were randomly selected from the questionnaire. The data collection instrument was a questionnaire developed by the researcher. 0.95 statistical analysis used in computer analysis. The statistics used in this analysis are as follows. Frequency, percentage, mean Standard Deviation Statistical tests.

Research results of general users of fusion restaurants in Thonglor - Ekamai area Most of the 400 users.

The results of the research on consumer attitudes toward fusion restaurants have a very positive attitude. And considering the income. If you have a business or a fusion restaurant in the future. Those who come to use the service are also very good attitude to business or fusion restaurant in the area of Thonglor - Ekamai. It is a business district, many foreign tourists. Cleanliness Atmosphere of the shop Food prices are very good. Especially the atmosphere of the people who use the service impressed.

***Keyword**:* Attitude, Fusion food

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยของเรานั้นมีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเดินทางเข้ามามากมายอย่างหลากหลาย ทั้งในด้านเชื้อชาติ ภาษา ส่งผลให้ประเทศไทยมีการปรับตัวด้านธุรกิจอย่างหลากหลายมากขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะธุรกิจด้านอาหาร ในปัจจุบันมีธุรกิจร้านอาหารเกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็นร้านอาหารไทย ร้านอาหารญี่ปุ่น ร้านอาหารจีน และร้านอาหารฟิวชั่น ก็คือหนึ่งในตัวเลือกของลูกค้าในการสรรหาและเลือกรับประทาน เพื่อตอบโจทย์ผู้บริโภคที่มีความหลากหลายขึ้นทั้งในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และเมืองท่องเที่ยวต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจคือย่านที่มีทั้งนักธุรกิจและนักท่องเที่ยวอย่างย่านลาดกระบัง เพราะเป็นย่านท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีจำนวนมาก

อีกทั้งอาหารฟิวชั่นย่านลาดกระบัง มีเยอะมากร้านใหม่ๆก็เปิดเยอะบางร้านก็อยู่ได้ บางร้านก็ปิดตัวลงไปเพราะลูกค้าน้อยและราคาอาหารค่อนข้างสูงเพราะค่าเช่าสถานที่แพง ค่าแรงพนักงานของพนักงานก็แพงเพราะเนื่องจากเป็นย่านธุรกิจ ปัจจุบันนี้ผู้บริโภคหันมารับประทานอาหารที่เป็นบุฟเฟ่ต์กันมากขึ้น เพราะราคาค่อนข้างถูกและอาหารหลากหลายและบุฟเฟ่ต์มีให้เลือกหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นปิ้งย่าง ชาบู อาหารญี่ปุ่น หรือแม้แต่เป็น Set Lunch Set Dinner มีราคาถูกมีให้เลือกหลากหลายคล้ายกับบุฟเฟ่ต์เหล่านี้เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงทัศนคติและความต้องการของลูกค้าที่มีต่ออาหารฟิวชั่น เพื่อต้องการหาแนวทางในการดึงดูดลูกค้าให้เข้าร้านมากขึ้น อาจจะต้องงใช้งบประมาณในกรใช้สื่อโฆษณาในการดึงดูดลูกค้า การจ้าง Marketing ในราคาที่สูงมาหาลูกค้าเข้าร้านทำให้คนรู้จักร้านมากขึ้น ร้านอาหารฟิวชั่นต้องใช้เงินในการลงทุนสูงผู้ประกอบการจึงต้องการให้ลูกค้าเข้าร้านมาทานอาหารและเครื่องดื่มกันเยอะๆ แต่ปัจจุบันนี้ลูกค้าน้อย ถึงแม้นักท่องเที่ยวจะเยอะแต่นักท่องเที่ยวก็เลือกทานอาหารที่ราคาไม่แพงมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจโดยการสำรวจการศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง เพื่อนำผลวิจัยไปพัฒนาให้เกิดการดึงดูดลูกค้าเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทัศนคติของของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดเกี่ยวกับด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

แอบราฮัม มาสโลว์ [2] เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้น ด้วยกัน

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมี ความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การท างานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจ ในการท างานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่แต่ตราบใดที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ความต้องการทางสังคม ได้แก่ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการท างานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายรวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการทีสามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้วมนุษย์จะทำงานเพื่องาน คือ อยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำและทำเพราะได้มีโอกาพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

วีรพงษ์ เฉลิมวิระรัตน์ [3] ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่าง ๆ เช่น ให้บริการ ใช้บริการ

จิตตินันท์ เดชะคุปต์ [4] การบริการ คือ กิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุขและความสะดวกสบายหรือเกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้นโดยมีลักษณะเฉพาะของตัวเองไม่สามารถจับต้องได้ไม่สามารถครอบครองเป็นเจ้าของในรูปธรรม และไม่จำเป็นต้องรวมอยู่กับสินค้าหรือผลิตภัณฑ์อื่นๆ ทั้ง

ยังเกิดจากความเอื้ออาทรมีน้ำใจไมตรีเปี่ยมด้วยความปรารถนาดีช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความสะดวกรวดเร็ว ให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาค คริสโตเฟอร์เอช เลิฟล๊อค และลอเรน ไรท์ [5] กล่าวว่าหลักในการให้บริการนั้นต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่โดยดาเนินการไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน ทั้งยังให้ความสะดวกสบายไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร และไม่สร้างความยุ่งยากให้แก่ผู้ใช้บริการมากจนเกินไป

การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือเป็นการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ไม่มีความชอบพอ

2.แนวความคิดเกี่ยวกับการให้บริการ

ความสำคัญของการบริการ

การบริการเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในงานด้านต่างๆ เพราะบริการคือการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ไม่มีการดำเนินงานใดๆ ที่ปราศจากบริการ ทั้งในภาค ราชการ และภาคธุรกิจเอกชน การ

ขายสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ใดๆ ก็ต้องมีการบริการรวมอยู่ด้วยเสมอ ยิ่งธุรกิจบริการ ตัวบริการนั่นเองคือ สินค้า การขายจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบริการที่ดี ธุรกิจการค้าจะอยู่ได้ต้องทำให้เกิดการขายซ้ำ คือ ต้องรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มลูกค้าใหม่ การบริการที่ดีจะช่วยรักษาลูกค้าเดิมไว้ได้ ทำให้เกิดการขายซ้ำอีก และชักนำให้มีลูกค้าใหม่ ๆ ตามมา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทำให้ทราบถึงการศึกษาการศึกษาทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง
2.ทำให้ลูกค้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น
3.ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านที่ลูกค้าต้องการ
4.ทำให้ลูกค้ารู้จักอาหารฟิวชั่นมากขึ้น
5.สามารถตอบโจทย์เจ้าของธุรกิจ

นิยามคำศัพท์

ฟิวชั่น หมายความว่า การผสมผสานอาหารจากยุคเก่าเข้ากับยุคปัจจุบันมากขึ้น

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตลาดกระบัง **8,532.19** คน **(**ธันวาคม **2565)** สำนักบริหารการทะเบียน. กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. "จำนวนประชากรและบ้าน." [ออนไลน์].[1]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในเขตลาดวัฒนา ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 คือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในกลุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มตัวอย่างอีก 15 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ 400 คน โดยใช้วิธีการของ Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

เพศ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
เพศชาย	212	53.00
เพศหญิง	188	47.00
รวม	400	100.0

จากตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อย 53.00

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

อายุ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	52	13.00
20 – 30 ปี	132	33.00
31 – 40 ปี	158	39.50
มากกว่า 40 ปี	58	14.50
รวม	400	100.0

จากตาราง 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

สถานะภาพ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
โสด	215	53.75
สมรส	156	39.00
หย่า/แยกกันอยู่	29	7.25
หม้าย	0.00	0.00
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามสถานะภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

ระดับการศึกษา	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	16.50
ปริญญาตรี	226	56.50
สูงกว่าปริญญาตรี	108	27.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

อาชีพ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
นักเรียน-นักศึกษา	71	17.7534.25
พนักงานบริษัท	140	35.00
อาชีพอิสระ	137	34.25
ข้าราชการ	47	11.75
อื่นๆ	5	1.25
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามอาชีพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละทัศนคติของผู้บริโภคที่มีต่อธุรกิจอาหารฟิวชั่น ย่านลาดกระบัง

รายได้ต่อเดือน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	101	25.25
10,001-20,000 บาท	173	43.25
20,001-30,000 บาท	78	19.50
30001 บาทขึ้นไป	48	12.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25

ตอนที่ 2 ลักษณะทั่วไปของอาหาร Product

ตาราง 7 รูปแบบอาหารที่สวยงาม

รูปแบบอาหารที่สวยงาม	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	43	10.75
มาก	106	26.50
ปานกลาง	220	55.00
น้อย	31	7.75
น้อยที่สุด	0	00.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00

ตาราง 8 ขนาดและความกว้างของอาหาร

ขนาดและความกว้างของอาหาร	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	51	12.75
มาก	167	41.75
ปานกลาง	163	40.75
น้อย	20	5.00
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75

ตาราง 9 มีเครื่องออกกำลังการครบถ้วน

มีเครื่องออกกำลังการครบถ้วน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	50	12.50
มาก	77	19.25
ปานกลาง	255	63.75
น้อย	12	3.00
น้อยที่สุด	6	1.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 9 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75

ด้านราคาที่มีผลต่อการตัดสินใจ Price

ตาราง 10 ราคาสมาชิก

ราคาสมาชิก	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	88	22.00
มาก	257	64.25
ปานกลาง	50	12.50
น้อย	4	1.00
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 10 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตอ่อนนุช พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25

ด้านทำเลที่ตั้งที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร Place

ตาราง 11 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	57	14.25
มาก	176	44.00
ปานกลาง	137	34.25
น้อย	20	5.00
น้อยที่สุด	10	2.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 11 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

ตาราง 12 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถไฟฟ้า

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้รถไฟฟ้า	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	60	15.00
มาก	165	41.25
ปานกลาง	146	36.50
น้อย	26	6.50
น้อยที่สุด	3	0.75
รวม	400	100.00

จากตาราง 12 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25

ตาราง 13 ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน

ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ที่ทำงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	75	18.75
มาก	164	41.00
ปานกลาง	142	35.50
น้อย	19	4.75
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 13 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

ตาราง 14 ทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่มีสาธารณูปโภคหลากหลาย เช่น โรงพยาบาล,ห้างสรรพสินค้า

ทำเลที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่มีสาธารณูปโภคหลากหลาย เช่น โรงพยาบาล,ห้างสรรพสินค้า	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	74	18.50
มาก	180	45.00
ปานกลาง	140	35.00
น้อย	5	1.25
น้อยที่สุด	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 14 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

การส่งเสริมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจ Promotion

ตาราง 15 การแจกของสมนาคุณ/ของที่ระลึกในการสมัคร

การแจกของสมนาคุณ/ของที่ระลึกในการสมัคร	**ค่าความถี่**	**ค่าร้อยละ**
มากที่สุด	56	14.00
มาก	152	38.00
ปานกลาง	173	43.25
น้อย	19	4.75
น้อยที่สุด	0	0.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 15 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปานกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25

ตาราง 16 การให้ส่วนลดเงินสด

การให้ส่วนลดเงินสด	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
มากที่สุด	43	10.75
มาก	178	44.50
ปานกลาง	175	43.75
น้อย	2	0.50
น้อยที่สุด	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 16 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) จำแนกตามระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรในเขตลาดกระบัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการตัดสินใจสมัครสมาชิกร้านอาหาร ของประชากรในเขตลาดกระบัง มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลเชิงพรรณนาได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อย 43.75 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 มีสถานะภาพโสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 อยู่ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 มีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีรายได้ต่อเดือน10,001-20,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 การศึกษาความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับราคาสมาชิก ทำเลที่ตั้ง โดยในด้านทำเลที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทำเลที่ตั้งที่อยู่ใกล้รถโดยสารประจำทาง รถไฟฟ้า BTS อยู่ใกล้ที่ทำงาน หรือใกล้ห้างสรรพสินค้าเป็นส่วนใหญ่

ด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการให้ส่วนลดเงินสด การต้อนรับ,เอาใจใส่ของพนักงานในการให้ข้อมูลอาหาร การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล มีระบบป้องกันภัยต่างๆ ครบสมบูรณ์ มีร้านอาหาร มีแหล่งช้อปปิ้งและมีอาคารจอดรถที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่ทำให้อยู่เหนือคู่แข่งขันและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครสมาชิกอาหารของประชากรเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เขตอื่น เพื่อให้ทราบความต้องการของผู้บริโภคในเขตนั้น ๆ อย่างแท้จริง

3. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพียงบางปัจจัยเท่านั้น ที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจ แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีก เช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการอาหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักบริหารการทะเบียน. (2565 ธันวาคม 21). กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. จำนวนประชากรและบ้าน [Online]. แหล่งที่มา: https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/view

[2] อับราฮัม มาสโลว์ (2566 ตุลาคม 24). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ [Online]. แหล่งที่มา : https://www.urbinner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs

[3] วีรพงษ์ เฉลิมวิระรัตน์, *การบริการ,* 2542. หน้า 7

[4] จิตตินันท์ เดชะคุปต์, *การบริการ,* 2549. หน้า 6

[5] คริสโตเฟอร์เอช เลิฟล๊อค และลอเรน ไรท์, *หลักในการให้บริการ,* 2546 หน้า 4