

พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

WORK ADJUSTMENT BEHAVIOR OF SMALL AND MEDIUM
ENTERPRISE OF WORKERS IN PATHUM THANI PROVINCE
AFTER ASEAN ECONOMIC COMMUNITY INTEGRATION



ฉันทิยา สุภุฒา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมกรปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ชันทิยา สุกฤณา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Work Adjustment Behavior of Small and Medium Enterprises of
Workers in Pathum Thani Province after ASEAN Economic
Community Integration

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวชนิดิยา สุภณา

วิชาเอก

ธุรกิจระหว่างประเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์วาสนา ศิลปรุ่งธรรม, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ฉาวยวี อนามชัย-ศิริก, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์วาสนา ศิลปรุ่งธรรม, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถทิพย์ ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจันทร์ดิยา สุภุณา
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์วาสนา ศิลป์รุ่งธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 2) ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและ ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การปรับตัวด้านการดำเนินงาน แรงงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ความรู้ ความเข้าใจ

Independent Study Title	Work Adjustment Behavior of Small and Medium Enterprises of Workers in Pathum Thani Province after ASEAN Economic Community Integration
Name - Surname	Miss Khantiya Sukuna
Major Subject	International Business
Independent Study Advisor	Mrs. Wasana Sinrungtam, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

This independent study aimed to study 1) the personal factors affecting the work adjustment behavior of small and medium enterprises of workers, and 2) the cognitive of external environment in relation to work adjustment behavior of small and medium enterprises of workers in Pathum Thani province after ASEAN Economic Community integration.

The samples used in this study were 400 small and medium enterprises of workers in Pathum Thani province by using questionnaires as a research instrument to collect data. The statistics for hypothesis testing were Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Linear Regression at the significance level of 0.05.

The results of hypothesis testing revealed that workers with different age, income, education and status had different effects on the work adjustment behavior. The cognitive of external environment factors including economic, society and culture and technology had relationship to work adjustment behavior of small and medium enterprises of workers in Pathum Thani province after ASEAN Economic Community integration at the moderate significance level of 0.05.

Keywords: work adjustment, workers, small and medium enterprises, cognitive

กิตติกรรมประกาศ

การทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูง จาก ดร.ฉายวิ อนามัยวิช-ศิริก ประธานกรรมการในการสอบการค้นคว้าอิสระ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกพร ชัยประสิทธิ์ กรรมการในการสอบการค้นคว้าอิสระที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอดเวลา ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้ทำการศึกษาขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของโครงการ ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการศึกษา ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ IBY. 56 ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยให้ความช่วยเหลือ จนทำให้การศึกษาในระดับปริญญาโทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

หากการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะได้ให้ความรู้และเป็นประโยชน์ต่อไป ผู้ศึกษาจะขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดามารดา ตลอดจนคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความรักและเคารพอย่างสูง

ขันติยา สุกฤษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก.....	17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความรู้ ความเข้าใจ.....	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว.....	22
2.4 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวด้านการทำงาน.....	25
2.5 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.....	27
2.6 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	29
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิจัย	67
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	69
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	71
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	78
ภาคผนวก ข ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม	84
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	86
ประวัติผู้เขียน	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises)	30
ตารางที่ 2.2 วิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprises).....	30
ตารางที่ 3.1 จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามภูมิภาคและขนาดวิสาหกิจ พ.ศ. 2558	36
ตารางที่ 3.2 จำนวนผู้ประกอบการ จำแนกตามภูมิภาคและขนาดวิสาหกิจ พ.ศ. 2558.....	36
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงาน	43
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	43
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	44
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	45
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	45
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ทำงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตามช่องทางการรับข่าวสาร	46
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย.....	46
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ	48
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านสังคมและวัฒนธรรม	49
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านเทคโนโลยี	50
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ในภาพรวม	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลพฤติกรรมกรรมการปรับตัว ด้านการทำงานของแรงงาน	52
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการปรับตัว ด้านการทำงานของแรงงาน	53
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามเพศ.....	54
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน ของแรงงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	57
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน แรงงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่.....	57
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน ของแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามสถานภาพ	61
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ แรงงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลของความรู้ความเข้าใจ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัว ด้านการทำงานของแรงงาน	63
--	----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) ถือได้ว่าเป็นภาคส่วนธุรกิจหลักและมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งธุรกิจร้อยละ 96 ของกลุ่มอาเซียนเป็น SMEs ทำให้เกิดการจ้างแรงงานในภาคธุรกิจนี้อยู่ที่ประมาณร้อยละ 50 - 95 ของการจ้างงานทั้งหมดในอาเซียน (ASEANSEC, 2010) ด้วยความสำคัญของภาคธุรกิจนี้ กลุ่มอาเซียนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคส่วนนี้อย่างต่อเนื่อง โดยแผนการพัฒนา SMEs ในภูมิภาคอาเซียนล่าสุดคือ แผนปฏิบัติการ ASEAN Strategic Action Plan for SME Development 2016-2025 (ASEANSEC, 2015) ได้มีการวางมาตรการและโครงการที่ประเทศในกลุ่มอาเซียนต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม SMEs ใน 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (ศศิวิมล วรุมศิริ ปวีณวัฒน์, 2559)

- (1) การเพิ่มผลิตภาพทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (2) การเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- (3) การสนับสนุนการเข้าสู่ตลาดและความเป็นสากล
- (4) การพัฒนานโยบายการส่งเสริมและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (5) การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวนกว่า 2.9 ล้านกิจการ คิดเป็นร้อยละ 99.6 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด มีการจ้างงานกว่า 10.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 77.8 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจถึง (GDP) 3.75 ล้านล้านบาท จึงเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการและแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำเป็นต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างทั่วถึง รวมไปถึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีการเตรียมแรงงานเพื่อรองรับการเปิดตลาดการค้าเสรี

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี ด้านใดมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อตอบรับนโยบายของภาครัฐที่ต้องการให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยเร่งพัฒนาตนเองอย่างเร่งด่วนรองรับกับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน เป็นก้าวที่สำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างและสถานภาพเศรษฐกิจของไทยต่อจากนี้ไป แต่ก็ไม่ใช่ว่าความเติบโตจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของไทยจะหยุดอยู่เพียงอาเซียนเท่านั้น ภูมิภาคอาเซียนยังคงแสวงหาความก้าวหน้ามากขึ้น จากการทำความตกลงทางการค้าที่ขยายวงกว้างไปสู่คู่ค้าที่สำคัญ ทั้ง ASEAN+3 และ ASEAN+6 ซึ่งแน่นอนว่าโอกาสและความเสี่ยงย่อมมาพร้อมกัน ดังนั้น SMEs ไทยจะต้องพยายามศึกษาและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเคลื่อนเข้ามาอย่างรวดเร็ว

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.2.2 เพื่อศึกษา ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3.2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาของการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก โดย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม

และวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี และปัจจัยพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มพนักงานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 ตัวอย่าง

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง
เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเตรียมตัวของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาการ
รับรู้ในการทำความเข้าใจ โดยการปรับพฤติกรรมด้านการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อม 4 ด้านคือ ด้านการเมืองและกฎหมาย
ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ภายนอกองค์กร

แรงงาน หมายถึง บุคลากรหรือแรงงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัด
ปทุมธานี

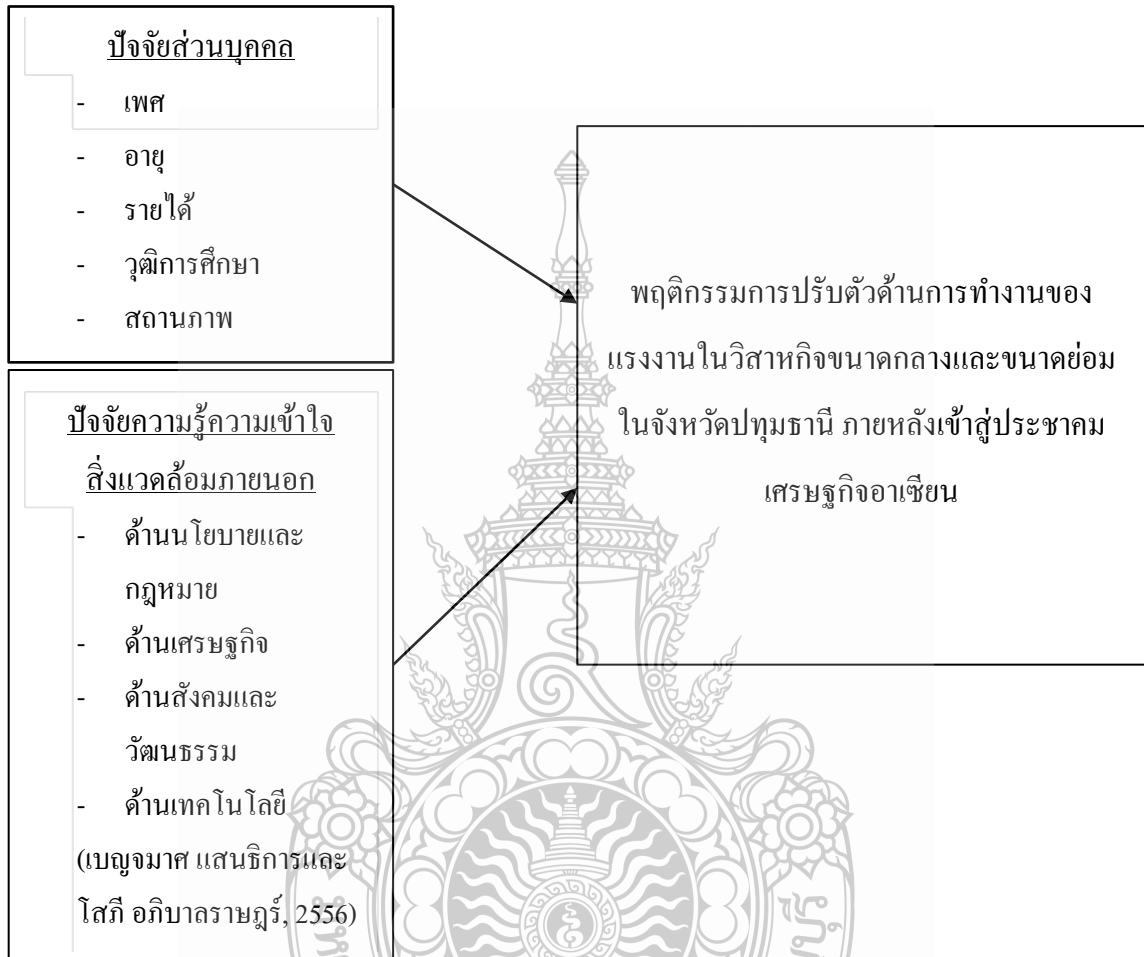
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก
อาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม สาธารณะ
รัฐประชาชนลาว สาธารณรัฐพม่าและกัมพูชา โดยมีเป้าหมายเพื่อขยายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ
ภายใต้การค้าเสรีอาเซียน (AFTA) เพื่อให้มีประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน มีผล วันที่ 31 ธันวาคม
2558 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

SMEs หมายถึง ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium
Enterprises) ในทุกกลุ่มธุรกิจตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่า
สินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2558 ในจังหวัดปทุมธานี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลการศึกษาให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ถ่ายทอดให้กับบุคลากรในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดการปรับตัวภายหลังการเข้าสู่ตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.7.2 ผู้ประกอบการสามารถนำผลจากงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสาร และประยุกต์ใช้ในการจัดการปรับตัวของพนักงานในองค์กร

1.7.3 เป็นข้อมูลให้ผู้สนใจสามารถนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงเป็น
แนวทางการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษายุทธศาสตร์การปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความรู้ ความเข้าใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวด้านการทำงาน
- 2.5 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2.6 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs)
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมภายนอก

Wheelen and Hunger (2008) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมภายนอกไว้ว่า เป็นปัจจัยภายนอกที่อยู่ในระดับกว้าง และมีผลกระทบโดยทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) เช่น นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล การแก้ไขกฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ การแก้ไขระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร เป็นต้น
2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) เช่น อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน อัตราเงินเฟ้อ อัตราภาษี และอัตราการว่างงาน เป็นต้น
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural) เช่น เพศและอายุ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ รวมไปถึงพฤติกรรมอุปโภคและบริโภคด้วย
4. ด้านเทคโนโลยี (Technological) เช่น การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีสภาพแวดล้อมทางสังคม

สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะมีผลกระทบต่อบริษัท พนักงานในบริษัท และสามารถส่งผลให้บริษัทได้โอกาส หรือเกิดอุปสรรคในการบริหารกิจการได้ เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ และยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร แต่ถ้าหากผู้บริหารงานทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน ก็จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประเมิณหารากฐานการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจหรือเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ (มณีรัตน์ สุวรรณวาริ, 2554 อ้างถึงใน เบญจมาศ แสนธิการ และ โสภี อภิบาลราษฎร์, 2556, น.12)

สภาพแวดล้อมทางสังคม (Societal Environment) ประกอบไปด้วย ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัว คือ

1. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ เงิน พลังงานและข้อมูลข่าวสาร
2. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Forces) เป็นตัวแปรที่ช่วยในการนำเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริการและแก้ไขปัญหาของกิจการ
3. สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย (Political-legal Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การออกกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะประโยชน์หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารกิจการ
4. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในสังคม ความเชื่อ บรรทัดฐาน วัฒนธรรม ประเพณี และแนวทางในการดำเนินชีวิต (เบญจมาศ แสนธิการและ โสภี อภิบาลราษฎร์, 2556, น.12)

สภาพแวดล้อมภายนอกดังกล่าวข้างต้น มีผลกระทบต่อการปรับตัวในการทำงาน นับเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขกิจกรรมภายในองค์กร พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีความรู้ ความเข้าใจ

ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ หรือสนาม (Cognitive or Field Theories) ผู้ริเริ่มทฤษฎี คือ แมกซ์ เวอร์ ไรเมอร์ (Max Wertheimer) และผู้ร่วมกลุ่มอีก 3 คน คือ เคอร์ท เลอวิน (Kurt Lewin),

เคอร์ท คอฟฟ์กา (Kurt Koffka) และวอลฟ์แกง โคลเลอร์ (Wolfgang Kohler) ซึ่งเป็นชาวเยอรมันและแนวคิดคือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดทางสมอง (Intellectual Process) และรับรู้ (Perception) ถือว่าการเรียนเป็นการสร้างความคิด ความเข้าใจ มีความเชื่อว่ามนุษย์ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยการรับรู้ ปัญหาจากสิ่งย่อย ๆ และเชื่อมโยงประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนกระทั่งมองเห็นวิธีการในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน กลุ่มนี้เชื่อว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความเข้าใจได้ต้องเกิดจากการกระทำสิ่งนั้นด้วยตัวเอง (King and Wertheimer, 2005)

ความหมายของความรู้ ความเข้าใจ

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้ ความเข้าใจ” โดยสรุปความหมายได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา ตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว

บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ (2535, น.7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่และเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

The Modern American Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann, 1994, น.9) ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540, น. 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในความคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2544, น.39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร

จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึงข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้ เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้น แล้วแสดงออกมา

ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบ ๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ (มนตรี จุฬาวัดมล, 2537)

ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัส มองเห็น ได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียง ดัง-เบา กลิ่นหอม-เหม็น และรสเค็ม-หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้ลึกลับ

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟัง วิชิตและดูทีวีเรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็น คำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมือง รู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้น ความรู้ วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการหรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัย การ คิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

Bloom และคณะได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดย เรียงตามลำดับชั้นความสามารถจากต่ำไปสูง (สุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ, 2546) ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกลึกลับได้ แต่ไม่ใช้การใช้ความเข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้น ๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ ทั้งในด้าน ภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ออกเป็นส่วนประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการ หรือทฤษฎี เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการคัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้น

6. การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของความคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นการตัดสินว่าอะไรดีหรือไม่ดีอย่างไรใช้หลักเกณฑ์เชื่อถือได้โดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในและภายนอก

ความหมายของความเข้าใจ

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ จักรกริช ใจดี (2542, น.8-9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือความสามารถในการถ่ายเทความหมายจากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลายๆอันมาเรียบเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปย่อเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลักไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้คัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model อ้างอิงจาก Roy & Andrews, 1999) กล่าวว่า การปรับตัวและการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ประสบปัญหาในการปรับตัว เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือมีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต โดยการปรับตัวเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางสติปัญญาและการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืนกัน รอยใช้แนวคิดจากทฤษฎีระบบมาอธิบายระบบการปรับตัวของบุคคลว่า บุคคลเป็นเหมือนระบบ การปรับตัวที่มีความเป็นองค์รวม (Holistic adaptive system) และเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการเผชิญปัญหา (Coping process) สิ่งนำออก (Output) และกระบวนการป้อนกลับ (Feedback process) โดยแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวโดยเมื่อสิ่งเร้าที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกผ่านเข้าสู่ระบบการปรับตัว จะทำให้กระตุ้นต่อบุคคลเกิดการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น โดยใช้กระบวนการ 2 กลไก คือ กลไกการควบคุม และกลไกการคิดรู้ กลไกทั้งสองนี้จะทำงานควบคู่กันเสมอ ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมปรับตัวออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อत्मโนทัศน์ บทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน การปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ ปรับตัวได้ และปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในขณะนั้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สิ่งนำเข้า (Input) : เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดสิ่งนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคล เรียกว่า สิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกตัวบุคคล การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาการปรับตัวตอบสนองโดยสิ่งเร้าแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. สิ่งเร้าตรง (Focal stimuli) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องเผชิญและให้ความสนใจในขณะนั้นมากที่สุด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบโดยตรงทำให้บุคคล ต้องมีการปรับตัว

2. สิ่งเร้าร่วม (Contextual stimuli) เป็นสิ่งเร้าอื่น ๆ ที่ปรากฏอยู่ในเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ โดยอาจจะมีผลเป็นตัวเสริมผลของสิ่งเร้าตรงโดยอาจมีผลในทางบวกหรือทางลบต่อการปรับตัว

3. สิ่งเร้าแฝง (Residual stimuli) เป็นสิ่งเร้าที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล และเป็นปัจจัยที่อาจจะส่งอิทธิพลต่อการปรับตัวในเหตุการณ์ที่บุคคลประสบอยู่แต่ไม่ชัดเจน

บุคคลอาจไม่ตระหนักถึงอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าว เช่น เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ประสพการณ์ เป็นต้น โดยสิ่งเร้าดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลตอบสนองโดยการปรับตัว โดยบุคคลจะปรับตัวได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัว (Adaptation level) ของบุคคล ซึ่งหมายถึง ขอบเขตที่แสดงถึง ความสามารถในการปรับตัวของบุคคล ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในกระบวนการชีวิต มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับปกติ (Integrated level) เป็นภาวะที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

2. ระดับชดเชย (Compensatory level) เป็นภาวะที่กระบวนการชีวิตถูกรบกวนทำให้กลไก การควบคุมและการรับรู้ของระบบบุคคลถูกกระตุ้นให้ทำงานเพื่อจัดการกับสิ่งเร้า

3. ระดับบกพร่อง (Compromised level) เป็นภาวะที่กระบวนการปรับตัวระดับปกติและ ระดับชดเชยทำงานไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสิ่งเร้าได้ ก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวตามมา

ระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นมีขอบเขตไม่ เหมือนกัน หากสิ่งเร้าตกอยู่ในขอบเขตระดับ ความสามารถในการปรับตัวบุคคลก็จะสามารถ ปรับตัวตอบสนองสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าสิ่งเร้าที่รุนแรงอยู่นอกขอบเขตระดับความสามารถ ในการปรับตัว บุคคลจะปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารปรับตัว ได้ แต่อย่างไรก็ตามระดับความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ในกระบวนการชีวิต กล่าวคือบุคคลสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการปรับตัวได้โดยการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ตนเองมีระดับความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้กระบวนการ เผชิญปัญหา (Coping process) เป็นกระบวนการควบคุมระบบการปรับตัวของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการที่ บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีทั้งวิธีการที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติหรือ วิธีการที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หมวดหมู่ของกระบวนการเผชิญปัญหาแบ่งเป็นระบบย่อย 2 กลไก คือ

1. กลไกการควบคุม (Regulator subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดย อัตโนมัติซึ่งบุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว เกิดจากการทำงานร่วมกันของระบบประสาทและสารเคมี

2. กลไกการคิดรู้ (Cognition subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยผ่านทาง ระบบประสาทแห่งการรับรู้และการแสดงอารมณ์ 4 กระบวนการ คือ กระบวนการรับรู้และถ่ายทอด ข้อมูล การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการตอบสนองทางอารมณ์ โดยสิ่งเร้าของกลไกการรับรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อด้านจิตใจ สังคม กายภาพและสรีรวิทยา ซึ่งเป็นผลมาจากกลไกการ ควบคุม ผ่านสู่กระบวนการรับรู้และถ่ายทอดข้อมูล โดยบุคคลจะเลือกประมวลและจำในสิ่งที่ตนเอง สนใจ การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเลียนแบบ การเสริมแรงและการหยั่งรู้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจหา

วิธีแก้ไขปัญห โดยที่การตอบสนองทางอารมณ์เป็นกลไกการป้องกันที่ใช้เพื่อบุคคลเกิดความสบายใจและคลายความวิตกกังวล และอารมณ์เป็นผลที่ได้มาจากการประเมินค่าทางอารมณ์และความผูกพันของบุคคลกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้จะทำงานควบคู่กันเสมอ โดยมีรายละเอียดพฤติกรรม การปรับตัวแต่ละด้านดังนี้

1) การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode) เป็นการปรับตัวเพื่อรักษาความมั่นคงของร่างกาย ซึ่งหมายถึงความสำเร็จในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการด้านสรีระก่อนข้างจะเป็นรูปธรรม มีพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน เข้าใจง่าย พฤติกรรมการปรับตัวด้านนี้จะสนองตอบต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ 5 ด้าน คือ ต้องการออกซิเจน ภาวะโภชนาการ การขับถ่าย กิจกรรมและการพักผ่อน

2) การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self- concept mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางจิตใจและจิตวิญญาณ อัตมโนทัศน์เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่บุคคล มีต่อตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง เกิดจากการรับรู้ภายในตนเอง

3) การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทที่ตนดำรงอยู่ในสังคม ซึ่งต้องเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลควรกระทำต่อผู้อื่นในสังคมตามตำแหน่งหน้าที่ในบทบาทของตน บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวหรือแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่เกิดการยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงทางสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขบทบาทของบุคคลมี 3 ประเภท ได้แก่

3.1 บทบาทปฐมภูมิ (Primary role) เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดตามอายุ เพศ และระยะของพัฒนาการ บทบาทเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิต เช่น เด็กชายวัยก่อนเรียนอายุ 5 ปี หรือชายชราวัย 70 ปี เป็นต้น

3.2 บทบาททุติยภูมิ (Secondary role) เป็นบทบาทที่สัมพันธ์กับบทบาทปฐมภูมิ บุคคลหนึ่งอาจมีบทบาททุติยภูมิได้หลายบทบาท ทั้งบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาท การเป็นบุตรของบิดามารดา บทบาทการเป็นพี่หรือเป็นน้อง และบทบาทตามอาชีพ เช่น บทบาทการเป็นพยาบาล บทบาทการเป็นครู บทบาทการเป็นนักศึกษาพยาบาล

3.3 บทบาทตติยภูมิ (Tertiary role) เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทปฐมภูมิและทุติยภูมิซึ่งบุคคลเลือกตามความสมัครใจ เช่น การเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ และอาจรวมไปถึงการทำกิจกรรมบางอย่างที่เป็นงานอดิเรก บทบาทตติยภูมิอาจเป็นบทบาทชั่วคราวที่ได้มาโดยธรรมชาติ เช่น บทบาทผู้ป่วย เป็นต้น

4) การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependent mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม ในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยมุ่งประเด็นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการให้และรับความรัก ความนับถือ และการยกย่องซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ ความต้องการพื้นฐานในการปรับตัวมี 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับความรักอย่างเพียงพอ การได้รับการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตตามพัฒนาการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องแหล่งประโยชน์ของบุคคล เพื่อที่จะให้บรรลุถึงความรู้สึกมั่นคงในความสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence) ได้เหมาะสมจะต้องมีความสมดุลระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Independence) และการพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมทั้งการเป็นผู้ให้ (contributive behaviors) และการเป็นผู้รับ (Receiving behaviors) อย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความรู้สึกร่วม

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการปรับตัวแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยภายใน เป็นความต้องการทางใจ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิตบุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ปัจจัยภายนอก หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม มีตัวแปรหลายตัวที่จะต้องให้ความสำคัญ และตัวแปรเหล่านี้จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวคือ

1. สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย (Political - Legal Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการเมือง การออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ที่จะเป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการบริหารกิจการ

2. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ เงิน พลังงาน และข้อมูลข่าวสาร

3. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในสังคม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี และแนวทางในการดำเนินชีวิต

4. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Forces) เป็นตัวแปรที่จะช่วยนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหของกิจการ (มณีรัตน์ สุวรรณวาริ, 2554)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน

Dawes & Lofquist (1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร คือ การปรับตัวในการทำงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความหวัง และมีความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจ ตามความจำเป็นทางด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักแสดงความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตน ตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความเหมาะสมกับอาชีพใด ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานไว้ดังนี้

อภิษฐา อินทรสุภา (2547, น.5) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถปรับกายและใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นเกิดผลสำเร็จ และมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

Arkoff (1968, p.41) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความพยายามของแต่ละบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเอง และเป็นการปรับพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, น.103) กล่าวว่า ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปรับตัวด้านการทำงาน มีความต้องการที่จะเข้าใจในงานที่ตัวเองทำมากขึ้น

การปรับตัวในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มีการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ปณยา ทองเหลือง, 2544, น.34)

จากคำจำกัดความเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความรู้สึก และเจตคติในการปฏิบัติงานให้สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและพร้อมแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ในปัจจุบันถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก

2.5 ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)

ต้นกำเนิดนั้นมาจากการพัฒนาจากสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) ซึ่งได้ดำเนินการก่อตั้งตามหลักปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) ณ วันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยมีประเทศที่ร่วมกันก่อตั้งเริ่มแรกทั้งสิ้นทั้งหมดเพียง 5 ประเทศเท่านั้น คือ ไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ประเทศพม่าและประเทศลาวได้มาเข้าร่วมกลุ่มเพิ่มขึ้นอีกจึงกลายเป็นมีสมาชิกทั้งหมด 7 ประเทศและสุดท้ายในปี พ.ศ. 2542 ประเทศกัมพูชาได้เข้าร่วมกลุ่มเป็นลำดับสุดท้ายของกลุ่มทำให้ปัจจุบันอาเซียนนั้นเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่มากในภูมิภาคนี้ โดยมีประชากรรวมกันทั้งหมดประมาณ 500 ล้านคนจากนั้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ที่อินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 7 ต.ค. พ.ศ. 2546

ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ตกลงกันที่จะจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558) ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 ประชาคมย่อย ซึ่งเปรียบเสมือนสามเสาหลักซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีจุดประสงค์เพื่อให้คนในประเทศที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข โดยที่มิมีกฎเกณฑ์คอยช่วยเหลือประเทศอื่นในกรณีที่เกิดข้อพิพาทจากความขัดแย้งกันจาก ปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจและความมั่นคงระหว่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อให้ประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมีความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

2. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) มีจุดประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีในการดำรงชีวิต ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยมี สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันสมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายใต้สังคมและ วัฒนธรรมในประเทศเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวทางเศรษฐกิจและการติดต่อซื้อขายสินค้าระหว่าง นั้นโดยใช้วัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมโยงกันซึ่งจะทำให้ภูมิภาคของประเทศนั้นมีความเจริญและมั่งคั่ง ไหลเข้ามาสู่ในประเทศและสามารถที่จะแข่งขันกับภูมิภาคอื่นได้ทั่วโลก (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

3. ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community: APSC) เพื่อให้ ประชาชนแต่ละประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม ในตอนนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการให้ บรรลุการเป็นประชาคมอาเซียนภายในปีเป้าหมาย พ.ศ. 2558 โดยในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 14 ที่ไทยจะเป็นเจ้าภาพในช่วงปลายเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 นี้ ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนจะ รับรองแผนงานหรือแผนกิจกรรมการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน และประชาคม สังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

วัตถุประสงค์ของอาเซียน

อาเซียนก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือในการ เพิ่มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกตลอดจน การรักษาสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาคและเปิดโอกาสให้คลายข้อพิพาทระหว่างประเทศ สมาชิกอย่างสันติ สำหรับวัตถุประสงค์ตามปฏิญญากรุงเทพฯ โดยสรุปมีดังนี้ (กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

1. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร
2. เพื่อส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค
3. เพื่อเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในภูมิภาค
4. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
5. เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัยและส่งเสริม การศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
6. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้าตลอดจนการ ปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม

7. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นและองค์การระหว่างประเทศ

โดยประเทศสมาชิกอาเซียนจะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้ภายในประเทศ และสร้างวัฒนธรรมการแข่งขันของแต่ละประเทศให้เท่าเทียมกันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรม และนำไปสู่การเสริมสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในภูมิภาคในระยะยาว การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน มี 2 องค์ประกอบ คือ

1. การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

2. ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN Integration: IAI) ความริเริ่ม ดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ทั้งในระดับ SMEs และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก ได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ อาเซียนอยู่ในท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสาหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศและ เป็นผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในประเทศ ทำให้อาเซียนมีพลวัตเพิ่มขึ้นและยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาค อาเซียนกับการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยดำเนิน 2 มาตรการคือ

1. การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก

2. ความเป็นหุ้นส่วนทำงานเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด CEP (Closer Economic Partnership หมายถึง พันธมิตรทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่มีการพัฒนารูปแบบจากที่เคยมีมา โดยมีกรอบความร่วมมือที่กว้างขวางกว่า FTA) กับประเทศนอกอาเซียนและการจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก

2.6 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

คำจำกัดความของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs) ตามกฎกระทรวงอุตสาหกรรม ลงวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2545 กำหนดขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้จำนวนการจ้างงาน หรือ มูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจ และให้ถือจำนวนการจ้างงาน หรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเพื่อ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตารางที่ 2.1 วิชาสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises) ได้แก่ ธุรกิจที่มีลักษณะ ดังนี้

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	จำนวนไม่เกิน 50	มูลค่าไม่เกิน 50
บริการ	จำนวนไม่เกิน 50	มูลค่าไม่เกิน 50
ค้าส่ง	จำนวนไม่เกิน 25	มูลค่าไม่เกิน 50
ค้าปลีก	จำนวนไม่เกิน 15	มูลค่าไม่เกิน 30

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2545)

ตารางที่ 2.2 วิชาสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprises) ได้แก่ ธุรกิจที่มีลักษณะ ดังนี้

ประเภทกิจการ	การจ้างงาน (คน)	มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	เกินกว่า 50-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
บริการ	เกินกว่า 50-200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200
ค้าส่ง	เกินกว่า 25-50	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน 100
ค้าปลีก	เกินกว่า 15-30	เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน 60

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2545)

ลักษณะของธุรกิจของวิชาสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามกำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ ครอบคลุมเฉพาะวิชาสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเภทกิจการ ดังนี้

กิจการผลิตสินค้า หมายความว่าครอบคลุมถึง การผลิตที่เป็นลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภทเป็นการเปลี่ยนรูปของวัตถุให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ด้วยเครื่องจักรกล หรือ เคมีภัณฑ์ รวมถึงการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรอย่างง่าย ที่มีลักษณะเป็นการอุตสาหกรรม และการผลิตเป็นการประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือนด้วย

กิจการบริการ หมายความว่าครอบคลุมถึง สุขภาพ การศึกษา การบันเทิง การขนส่ง การก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ หอพักและการ โรงแรม การภัตตาคาร การขายเครื่องดื่มของภัตตาคาร การขายอาหาร และร้านอาหาร การพักผ่อนหย่อนใจ การให้บริการเช่าสิ่งบันเทิง การให้บริการส่วนบุคคล บริการที่ให้กับธุรกิจ บริการในครัวเรือน การซ่อมแซมทุกชนิด และการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว

กิจการค้าส่งและค้าปลีก หมายความว่าครอบคลุมถึง การให้บริการเกี่ยวกับการค้า

การค้าส่ง หมายถึง การขายสินค้าใหม่และสินค้าใช้แล้วให้แก่ผู้ค้าปลีก ผู้ใช้งานงานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์กรรม สถาบัน ผู้ใช้งานงานวิชาชีพ และการขายให้แก่ผู้ค้าส่งด้วยตนเอง

การค้าปลีก หมายถึง การขายโดยไม่มีการเปลี่ยนรูปสินค้า (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม) ทั้งสินค้าใหม่และสินค้าใช้แล้วให้กับประชาชนทั่วไปเพื่อการบริโภคหรือการใช้ประโยชน์เฉพาะส่วนบุคคลในครัวเรือน การค้าในที่นี้มีความหมายรวมถึง การเป็นนายหน้าหรือตัวแทนการซื้อขาย สถานีบริการน้ำมัน และสหกรณ์ผู้บริโภคส่วนลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กำหนดจากจำนวนการจ้างงาน สำหรับกิจการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560)

จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทยเป็น SMEs ประมาณ ร้อยละ 99.5 ซึ่งมีประมาณ 2,000,000 ราย กลุ่มขับเคลื่อน GDP คือธุรกิจรายใหญ่มีประมาณ 2,000 ราย แต่ SMEs มีความเกี่ยวข้อง กับคนมากกว่าซึ่งรองรับการจ้างงานประมาณ ร้อยละ 70 การผลิตของ SMEs ส่วนใหญ่ขายในประเทศ ร้อยละ 70 ส่งออก ร้อยละ 30 ตลาดของ SMEs ส่วนใหญ่อยู่ภายในประเทศ

ความสำคัญของ SMEs ต่อระบบเศรษฐกิจ

SMEs คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นวิสาหกิจที่มีความคล่องตัวในการปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปตามความเหมาะสมของประเทศ อีกทั้งยังเป็นวิสาหกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ และยังช่วยรองรับการจ้างแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเมื่อหมดฤดูกาลทำการเพาะปลูก รวมถึงเป็นแหล่งที่สามารถรองรับแรงงานที่เข้ามาใหม่เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงานเข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งช่วยกระจายตัวของโรงงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ไปสู่ภูมิภาค ก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาคและของประเทศต่อไป

ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ

1. ช่วยการสร้างงาน
2. สร้างมูลค่าเพิ่ม
3. สร้างเงินตราต่างประเทศ
4. ช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศ โดยการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ
5. เป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน และสร้างเสริมประสบการณ์
6. ช่วยเชื่อมโยงกับธุรกิจขนาดใหญ่ และภาคการผลิตอื่น ๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม
7. เป็นแหล่งเพิ่มพูนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภวรรณ ศรีเกตุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ระดับมาก ระบบที่เลี้ยงในองค์กรเป็นแบบเดี่ยว มีหัวหน้างานเป็นผู้จับคู่ระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ได้รับการดูแล ลักษณะระบบที่เลี้ยงมีทั้งแบบที่องค์กรมีการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน และแบบพนักงานอาวุโสให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ พนักงานผู้ได้รับการดูแลส่วนใหญ่อยู่ในระบบที่เลี้ยง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สวรสุม ทิพยธร (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงานโดยรวม 2) การปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในการทำงาน

กนกวรรณ สมรัมย์ (2555) ได้ศึกษาถึง "พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารความรู้ทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ AEC ความรู้ทัศนคติแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของคนทำงาน โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบสำรวจ (Survey Research Method) ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจากการศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารความรู้ทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC ลักษณะประชากรมีผลต่อการเปิดรับข่าวสารต่อเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดรับจากสื่อโทรทัศน์มากที่สุดในการนำเสนอข่าวสารที่เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนควรคำนึงถึงลักษณะทางประชากรควรผลิตสื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดและช่องทางที่เหมาะสมในการนำเสนอมากที่สุดคือสื่อโทรทัศน์เพื่อเป็นสื่อที่เข้าถึงผู้รับได้มากที่สุดมีการนำเสนอทั้งภาพและเสียงทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุดคือข้าราชการและพนักงานของรัฐซึ่ง

เป็นเพียงคนส่วนน้อยในประเทศในการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนในทุกภาคส่วน

สมใจ กงเดิม (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคณะ มนุษย์ศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ร้อยละ 22.14 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 20.30 คณะ ครุศาสตร์ ร้อยละ 20.13 คณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 18.90 และคณะเทคโนโลยีเกษตร ร้อยละ 18.51 คิดเห็นเรื่อง ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้และด้านทักษะ กระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ความ พร้อมด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความ แตกต่างของนักศึกษาแต่ละคณะมีความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาต่างคณะกัน มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้าน ทักษะและกระบวนการ ด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีรากร อุตร์เลิศ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา : พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุ โลก เพื่อศึกษาระดับความรู้และความเข้าใจของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบล บ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุ โลก เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ที่ทำการวิจัยพบว่า ระดับความรู้และความเข้าใจ ของประชาชนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของท้องถิ่นเพื่อรองรับการ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ส่วนมากข้อมูลข่าวสารมา จากเว็บไซต์ ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับ น้อย ตามลำดับ

ไกรชิต สุตะเมือง (2556) การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตามนโยบายของรัฐบาล ในกลุ่มประชากรบุคคลวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา มีผลต่อการรับรู้ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) ปัจจัย ภายในการเรียนรู้ AEC มีผลต่อการรับรู้การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ปัจจัยภายนอก นโยบายภาครัฐ มีผลต่อการรับรู้การเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (4) การเติบโตทางเศรษฐกิจ มีผลต่อการรับรู้การเปิด ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เบญจมาศ แสนธิการและ โสภี อภิบาลราชฤทธิ์ (2556) ได้ทำการศึกษา การรับรู้ การปรับตัวใน การทำงานของบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ที่มีต่อการทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (2) สภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จิตรวี มุสิกสุต (2556) ศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อ การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน บุคลิกภาพแบบมีสติ ตัวแปรคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็น เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวในการทำงาน จำแนกเป็นการปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบ และสภาพแวดล้อม การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ภชพน เชื้อมทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์มีการเตรียมความพร้อมในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และมีการรับรู้ผลกระทบที่เกิดจากการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์ที่ศึกษาในคณะแตกต่างกันมีความพร้อมที่แตกต่างกัน และ การรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิด จากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับน้อย

ชิตชนก ทองไทย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมใน การเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ของนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผล การศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ของนักศึกษา ประกอบด้วยแหล่งข้อมูลส่วนบุคคล และสื่อมวลชน พบว่าอยู่ ที่ระดับปานกลาง ทัศนคติในการทำงานของนักศึกษา ประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับงานในประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนอยู่ระดับมาก และสำหรับด้านความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษาอยู่ที่ ระดับมาก

วรุฒม์ บุญมากมี (2558) ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา สำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านการเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือและในส่วนระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรกคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผลการทดสอบด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย เพศอายุ การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานแตกต่างกัน ในขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสังกัดสายรองที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมของพนักงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เป็นการศึกษาที่ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ และเว็บไซต์ต่าง ๆ มาเป็นส่วนประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 346,460 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนการจ้างงาน จำแนกตามภูมิภาคและขนาดวิสาหกิจ พ.ศ. 2558

ภูมิภาค	จังหวัด	วิสาหกิจขนาดย่อม	วิสาหกิจขนาดกลาง	วิสาหกิจขนาดกลาง
		(S)	(M)	และขนาดย่อม (SME)
ภาคกลางตอนบน 1	ปทุมธานี	315,074	31,386	346,460

ที่มา : สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2558)

การเลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยการเลือกพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นวิสาหกิจขนาดกลาง และวิสาหกิจขนาดย่อม และเลือกจังหวัดปทุมธานีซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบนมาเป็นพื้นที่ในการวิจัย

ตารางที่ 3.2 จำนวนผู้ประกอบการ จำแนกตามภูมิภาคและขนาดวิสาหกิจ พ.ศ. 2558

ภูมิภาค	จังหวัด	วิสาหกิจขนาดย่อม	วิสาหกิจขนาดกลาง	วิสาหกิจขนาดกลาง
		(S)	(M)	และขนาดย่อม (SME)
ภาคกลางตอนบน 1	ปทุมธานี	60,976	387	61,363

ที่มา : สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2558)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Yamane, 1970, p.886) จากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970, p.886) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยกำหนดให้มีการตอบคำถามเบื้องต้น การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อธิบายค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมีการทดสอบสมมติฐาน สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้สูตรดังนี้

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

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

(Sampling Error) ในที่นี้กำหนด 0.05

$$n = \frac{346,460}{1 + 346,460(0.05)^2}$$

$$n = 399.54 \approx 400$$

การเลือกตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำมาหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลาง จำนวน 31,386 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 36 คนและพนักงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดย่อมจำนวน 315,074 คน คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 364 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.2.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เสนอแนะเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบทดสอบจำนวน 30 ชุดไปทดสอบและนำค่าที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544 อ้างถึงใน มาเรียม เรืองมณี 2555, น.33) ได้ค่าเท่ากับ 0.872 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมและยอมรับได้

3.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตรวจสอบความถูกต้อง ไปใช้เก็บกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

โดยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษารุ่นนี้ ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ โดยเนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะที่เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) รวม 7 ข้อ ได้แก่

1.1 จำนวนพนักงานในบริษัทของท่านนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.2 เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.3 อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1.5 วุฒิกิจการศึกษาก่อน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1.6 สถานภาพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

1.7 ช่องทางการรับข่าวสารเรื่องประชามติเศรษฐกิจอาเซียนนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ 1.ด้านนโยบายและกฎหมาย 2.ด้านเศรษฐกิจ 3.ด้านสังคมและวัฒนธรรม 4. ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลเป็นคำถามปลายปิดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เกณฑ์ของการให้คะแนน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนตามระดับความรู้ ความเข้าใจจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ของผู้ตอบคำถามในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจมาก

3	หมายถึง	ระดับความรู้ ความเข้าใจปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความรู้ ความเข้าใจน้อย
1	หมายถึง	ระดับความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด

โดยแปลผลค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นชนิดเกณฑ์ดังนี้

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าได้} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนนใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจในปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เกณฑ์ของการให้คะแนน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนด้านความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวของแรงงานไทยต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ตอบคำถามในแต่ละข้อคำถามดังนี้

5	หมายถึง	การปรับตัวมากที่สุด
4	หมายถึง	การปรับตัวมาก

3	หมายถึง	การปรับตัวปานกลาง
2	หมายถึง	การปรับตัวน้อย
1	หมายถึง	การปรับตัวน้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับคะแนนใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีการปรับตัวด้านการทำงาน ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีการปรับตัวด้านการทำงาน ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีการปรับตัวด้านการทำงาน ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีการปรับตัวด้านการทำงาน ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีการปรับตัวด้านการทำงาน ในระดับมากที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 โดยแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามนั้นมีหนังสือขออนุญาตในการการทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแนบไปพร้อมด้วย โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนแต่ละฉบับอีกครั้ง และนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ดำเนินการตามขั้นตอนการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะนำผลข้อมูลทั้งหมดจำนวน 400 ชุด มาประมวลผล เพื่อหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลครอบคลุมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.147-163) ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) คือ การคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) เป็นค่ากลางที่ใช้กับข้อมูลสเกลแบบช่วงและสเกลแบบอัตราส่วน การคำนวณค่าเฉลี่ยสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่ ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลดิบที่ไม่อยู่ในรูปของการตารางแจกแจงความถี่ และการคำนวณจากข้อมูลจัดกลุ่มที่อยู่ในรูปของแจกแจงความถี่

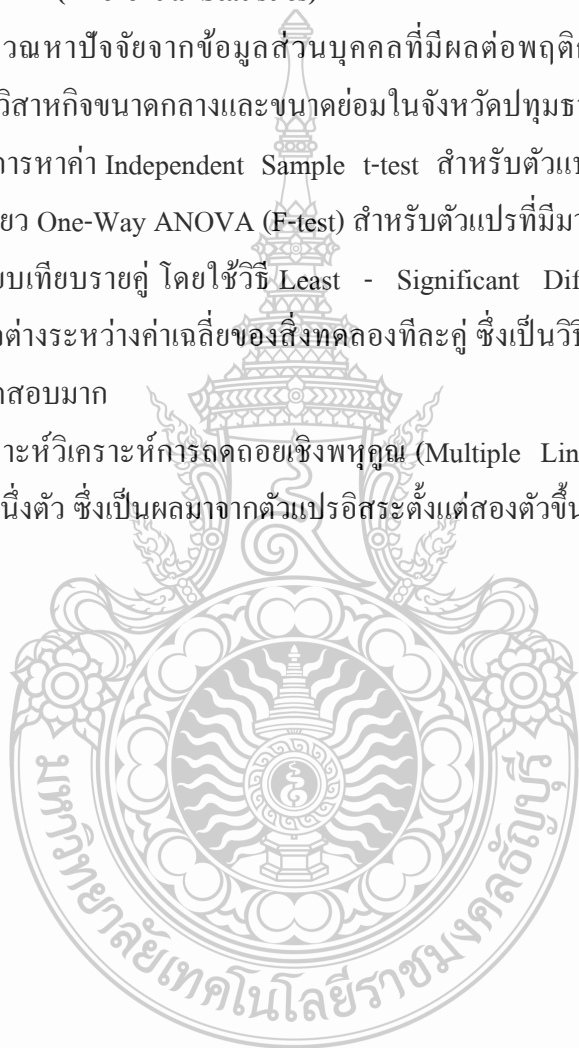
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) เป็นค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การคำนวณหาปัจจัยจากข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้การหาค่า Independent Sample t-test สำหรับตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 ตัวแปร

2. การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี Least - Significant Different (LSD) ซึ่งนิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองที่ละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณและมีความถูกต้องในการทดสอบมาก

3. การวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษา เรื่อง “พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ โดยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std. Error	แทน	ค่าคลาดเคลื่อน (Standard Error) อันเนื่องมาจากการสุ่มตัวอย่าง
Adjusted R Square	แทน	ความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative analysis) ประกอบไปด้วย การทดสอบค่าสถิติ (Independent Sample t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การทดสอบค่าสถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และสถานภาพ นอกจากนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 20 คนแต่ไม่เกิน 50 คน	364	91.00
มากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 คน	36	9.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนมากกว่า 50 แต่ไม่เกิน 200 คน จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และจำนวนมากกว่า 20 คนแต่ไม่เกิน 50 คน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	240	60.00
หญิง	160	40.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศหญิง 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	9	2.25
21 - 30 ปี	107	26.75
31 - 40 ปี	168	42.00
41 - 50 ปี	105	26.25
51 - 60 ปี	11	2.75
มากกว่า 60 ปี	0	0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31- 40 ปี 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ลำดับที่สอง มีอายุ 21-30 ปี 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อายุ 41-50 ปี 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุ 51-60 ปี 11 คน เป็นร้อยละ 2.75 อายุ น้อยกว่า 20ปี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และอายุ มากกว่า 60 ปี 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	14	3.50
5,000 - 10,000 บาท	14	3.50
10,001 -15,000 บาท	127	31.75
15,001 - 20,000 บาท	179	44.75
20,001 - 25,000 บาท	34	8.50
มากกว่า 25,000 บาท	32	8.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 ลำดับที่สองคือ 10,001-15,000 บาท 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 มากกว่า 25,000 บาท 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รายได้

5,000-10,000 บาท 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และรายได้ น้อยกว่า 5,000 บาท 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	297	74.25
ปริญญาตรี	81	20.25
สูงกว่าปริญญาตรี	22	5.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 ลำดับที่สองคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	144	36.00
สมรส ยังไม่มีบุตร	77	19.25
สมรส มีบุตร	170	42.50
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	9	2.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีบุตร 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ถัดมาคือ สถานภาพโสด 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 สถานภาพสมรส ยังไม่มีบุตร 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่องทางการรับข่าวสาร

ช่องทางการรับข่าวสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยุ	6	1.45
โทรทัศน์	280	70.00
อินเทอร์เน็ต	111	27.75
ป้ายโฆษณา	3	0.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีช่องทางการรับข่าวสารทางโทรทัศน์ 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ ช่องทางการรับข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ช่องทางการรับข่าวสารวิทยุ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45 และช่องทางการรับข่าวสารทางป้ายโฆษณา 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี นำเสนอด้วยตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้

ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย

ด้านนโยบายและกฎหมาย	ระดับความรู้ความเข้าใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของประชาชนส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	34 (8.50)	82 (20.50)	167 (41.75)	61 (15.25)	56 (14.00)	2.94	1.12	ปานกลาง	4
2. นโยบายและการบริหารงานของรัฐบาลส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	28 (7.00)	106 (26.50)	128 (32.00)	85 (21.25)	53 (13.25)	2.93	1.13	ปานกลาง	5
3. การรับรู้กฎหมายแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	30 (7.50)	61 (15.25)	201 (50.25)	88 (22.00)	20 (5.00)	2.98	0.94	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้
ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย (ต่อ)

ด้านนโยบายและกฎหมาย	ระดับความรู้ความเข้าใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การรับรู้ถึงข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 7 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล ช่างสำรวจ สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน	34 (8.50)	51 (12.75)	191 (47.75)	107 (26.75)	17 (4.25)	2.95	0.95	ปานกลาง	3
5. การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน	19 (4.75)	108 (27.00)	177 (44.25)	73 (18.25)	23 (5.75)	3.07	0.93	ปานกลาง	1
ภาพรวม						2.97	0.83	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93
- 2) การรับรู้กฎหมายแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลต่อการปรับตัวของท่านมีค่าเฉลี่ย 2.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94
- 3) การรับรู้ถึงข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 7 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล ช่างสำรวจ สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95
- 4) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของประชาชนส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12
- 5) นโยบายและการบริหารงานของรัฐบาลส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดลอมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความรู้ความเข้าใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว รัฐบาลไทยจะสูญเสียรายได้ส่วนหนึ่งจากอัตราภาษีนำเข้า	40	68	190	88	14	3.08	0.96	ปานกลาง	4
2. อัตราการว่างงานของแรงงานไทย ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน	39	124	158	61	18	3.26	0.98	ปานกลาง	2
3. โอกาสในการหาอาชีพเสริม เพื่อเพื่อรายได้ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน	45	105	152	70	28	3.17	1.07	ปานกลาง	3
4. ผลจากการลดภาษีนำเข้า ทำให้ผู้บริโภคสามารถบริโภคสินค้าในราคาที่ถูกลง	48	81	141	74	56	2.98	1.20	ปานกลาง	5
5. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวของท่าน	64	103	153	69	11	3.35	1.03	ปานกลาง	1
ภาพรวม						3.16	0.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.35 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03
- 2) อัตราการว่างงานของแรงงานไทย ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98
- 3) โอกาสในการหาอาชีพเสริม เพื่อเพื่อรายได้ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.17 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07
- 4) ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว รัฐบาลไทยจะสูญเสียรายได้ส่วนหนึ่งจากอัตราภาษีนำเข้า มีค่าเฉลี่ย 3.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96
- 5) ผลจากการลดภาษีนำเข้า ทำให้ผู้บริโภคสามารถบริโภคสินค้าในราคาที่ถูกลง มีค่าเฉลี่ย 2.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้
ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ด้านสังคมและวัฒนธรรม	ระดับความรู้ความเข้าใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	38 (9.50)	64 (16.00)	237 (59.25)	38 (9.50)	23 (5.75)	3.14	0.92	ปานกลาง	2
2. ความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ภาษา และศาสนา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	21 (5.25)	133 (33.25)	160 (40.00)	72 (18.00)	14 (3.50)	3.19	0.91	ปานกลาง	1
3. การแลกเปลี่ยนและรับเอาวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติเข้ามาในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	23 (5.75)	101 (25.25)	179 (44.75)	78 (19.50)	19 (4.75)	3.08	0.93	ปานกลาง	3
4. การเรียนภาษาที่ 3 ในกลุ่มประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาบาฮาซา ภาษาจีน ภาษาพม่า ภาษาเวียดนาม มีส่วนทำให้ท่านการปรับตัว	30 (7.50)	97 (24.25)	133 (33.25)	96 (24.00)	44 (11.00)	2.93	1.11	ปานกลาง	4
5. ระดับการศึกษา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	21 (5.25)	113 (28.25)	183 (45.75)	65 (16.25)	18 (4.50)	3.14	0.91	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.09	0.83	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

1) ความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ภาษาและศาสนา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

2) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 และระดับการศึกษา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

3) การแลกเปลี่ยนและรับเอาวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติเข้ามาในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.08 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93

4) การเรียนภาษาที่ 3 ในกลุ่มประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาบาฮาซา ภาษาจีน ภาษาพม่า ภาษาเวียดนาม มีส่วนทำให้ท่านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 2.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดลอมภายนอก ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความรู้ความเข้าใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	38 (9.50)	153 (38.25)	139 (34.75)	57 (14.25)	13 (3.25)	3.37	0.95	ปานกลาง	4
2. การนำเทคโนโลยีการผลิต มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	39 (4.25)	169 (19.50)	129 (42.25)	48 (27.25)	15 (6.75)	3.40	0.97	ปานกลาง	2
3. เทคโนโลยีช่วยพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	38 (9.50)	186 (46.50)	101 (25.25)	54 (13.50)	21 (5.25)	3.42	1.01	ปานกลาง	1
4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	39 (9.75)	169 (42.25)	129 (32.25)	48 (12.00)	15 (3.75)	3.42	0.95	ปานกลาง	1
5. กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลมาจากการใช้เทคโนโลยี มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว	58 (14.50)	132 (33.00)	135 (33.75)	56 (14.00)	19 (4.75)	3.39	1.05	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.40	0.89	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

1) เทคโนโลยีช่วยพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว และกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลมาจากการใช้เทคโนโลยี มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัวมีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97

2) การนำเทคโนโลยีการผลิต มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01

3) กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งมีผลมาจากการใช้เทคโนโลยี มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัวมีค่าเฉลี่ย 3.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.05

4) การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัวมีค่าเฉลี่ย 3.37 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความรู้ความเข้าใจ
 สิ่งแวดล้อมภายนอก ในภาพรวม

ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านนโยบายและกฎหมาย	2.97	0.83	ปานกลาง	4
ด้านเศรษฐกิจ	3.16	0.84	ปานกลาง	2
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.09	0.82	ปานกลาง	3
ด้านเทคโนโลยี	3.39	0.89	ปานกลาง	1
ภาพรวม	3.15	0.77	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

- 1) ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89
- 2) ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84
- 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82
- 4) ด้านนโยบายและกฎหมายมีค่าเฉลี่ย 2.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการปรับปรุงตัวด้านการทำงานของแรงงาน นำเสนอ
 ในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลพฤติกรรมกรรมการปรับตัว
ด้านการทำงานของแรงงาน

ด้านการทำงาน	ระดับการปรับตัว					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ท่านมีการปรับตัวในการทำงานมากขึ้น	28 (7.00)	108 (27.00)	226 (56.50)	26 (6.50)	12 (3.00)	3.29	0.81	ปานกลาง	2
2. ท่านเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานฝีมือเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	15 (3.75)	44 (32.00)	202 (50.50)	128 (11.00)	15 (2.75)	3.23	0.79	ปานกลาง	4
3. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงานหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	28 (7.00)	141 (35.25)	160 (40.00)	62 (15.50)	9 (2.25)	3.29	0.89	ปานกลาง	2
4. ท่านปรับตัวในการทำงาน โดยการเพิ่มความรู้อะกัษะทางภาษา ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	30 (7.50)	115 (28.75)	185 (46.25)	57 (14.25)	13 (3.25)	3.23	0.90	ปานกลาง	4
5. ท่านปรับตัวที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเมื่อองค์กรของท่านเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	35 (8.75)	132 (33.00)	163 (40.75)	59 (14.75)	11 (2.75)	3.30	0.92	ปานกลาง	1
6. ท่านได้พัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น	36 (9.00)	92 (23.00)	160 (40.00)	85 (21.25)	27 (6.75)	3.06	1.03	ปานกลาง	7
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	20 (5.00)	75 (18.75)	182 (45.50)	104 (26.00)	19 (4.75)	2.93	0.91	ปานกลาง	8
8. การทำงานร่วมกับชาวต่างชาติจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	47 (11.75)	114 (28.50)	134 (33.50)	83 (8.75)	22 (5.50)	3.20	1.07	ปานกลาง	5
9. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายวัฒนธรรมก่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน	42 (10.50)	114 (28.50)	160 (40.00)	66 (16.50)	18 (4.50)	3.24	0.99	ปานกลาง	3
10. ท่านฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การติดต่อระหว่างนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	33 (8.25)	97 (24.25)	181 (45.25)	66 (16.50)	23 (8.75)	3.13	0.97	ปานกลาง	6
ภาพรวม						3.20	0.77	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

1) ท่านปรับตัวที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเมื่อองค์กรของท่านเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 3.30 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92

2) ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ท่านมีการปรับตัวในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 3.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89

3) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายวัฒนธรรมก่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99

4) ท่านเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานฝีมือเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และท่านปรับตัวในการทำงาน โดยการเพิ่มความรู้และทักษะทางภาษา ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90

5) การทำงานร่วมกับชาวต่างชาติจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.20 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07

6) ท่านฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การติดต่อระหว่างนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 3.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97

7) ท่านได้พัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03

8) ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ย 2.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน

พฤติกรรมปรับตัวของแรงงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านการทำงาน	2.94	0.79	ปานกลาง	1

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พฤติกรรมการปรับตัวของแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการปรับตัวด้านการ ทำงานของแรงงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
	ชาย	3.16	0.81	-0.986	398	0.325
	หญิง	3.23	0.69			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.325 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	5.924	4	1.481	2.551	0.039*
	ภายในกลุ่ม	229.320	395	0.581		
	รวม	235.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติ LSD (Least Square Difference) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 20 ปี	21 - 30 ปี	0.07092	0.26445	0.789
	31 - 40 ปี	0.13909	0.26070	0.594
	41- 50 ปี	0.21873	0.26464	0.409
	51 - 60 ปี	-0.51616	0.34247	0.133
21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	0.06816	0.09424	0.470
	41-50 ปี	0.14781	0.10467	0.159
	51-60 ปี	-0.58709	0.24125	0.015*
31 - 40 ปี	41-50 ปี	0.07964	0.09479	0.401
	51-60 ปี	-0.65525	0.23714	0.006*
41-50 ปี	51-60 ปี	-0.73489	0.24147	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน
ของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

- 1) อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.58709
- 2) อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.65525
- 3) อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.73489

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน
ของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้าน การทำงานของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	22.667	5	4.533	8.402	0.000*
	ภายในกลุ่ม	212.577	394	0.540		
	รวม	235.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติ LSD (Least Square Difference) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 5,000 บาท	5,000 - 10,000 บาท	0.05714	0.27763	0.837
	10,001 - 15,000 บาท	-0.17300	0.20685	0.403
	15,001 - 20,000 บาท	-0.17981	0.20384	0.378
	20,001 - 25,000 บาท	-0.85672	0.23325	0.000*
	> 25,000 บาท	-0.69643	0.23537	0.003*
5,000 – 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	-0.23015	0.20685	0.267
	15,001 - 20,000 บาท	-0.23695	0.20384	0.246
	20,001 - 25,000 บาท	-0.91387	0.23325	0.000*
	> 25,000 บาท	-0.75357	0.23537	0.001*

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ (ต่อ)

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	Std. Error	Sig.
Difference (I-J)				
10,001 -15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	-0.00681	0.08522	0.936
	20,001 - 25,000 บาท	-0.68372	0.14183	0.000*
	> 25,000 บาท	-0.52343	0.14529	0.000*
15,001 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	-0.67691	0.13741	0.000*
	> 25,000 บาท	-0.51662	0.14098	0.000*
20,001 – 25,000 บาท	> 25,000 บาท	0.16029	0.18091	0.376

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.85672
- 2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.69643
- 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.68372
- 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.75357
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.67691
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.52343
- 7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.67691
- 8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.51662

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	34.452	2	17.226	34.059	0.000*
	ภายในกลุ่ม	200.792	397	0.506		
	รวม	235.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติ LSD (Least Square Difference) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงาน
ของแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.
		Difference (I-J)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.7222	0.08915	0.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.40051	0.15714	0.011*
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.32172	0.17098	0.061

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.7222

2) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย -0.40051

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน
จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้าน การทำงานของแรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	6.361	3	2.120	3.669	0.012*
	ภายในกลุ่ม	228.883	396	0.578		
	รวม	235.244	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติ LSD (Least Square Difference) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
โสด	สมรส ยังไม่มีบุตร	0.21071	0.10733	0.050
	สมรส มีบุตร	0.01839	0.08610	0.831
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	0.71042	0.26122	0.007*
สมรส ยังไม่มีบุตร	สมรส มีบุตร	-0.19231	0.10443	0.066
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	0.49971	0.26782	0.063
สมรส มีบุตร	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	0.69203	0.26004	0.008*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่า สถานภาพหม้าย อย่างร้าย แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.71042

2) สถานภาพสมรส มีบุตร มีค่าเฉลี่ยมากกว่า สถานภาพหม้าย อย่างร้าย แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.69203

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เพื่อทดสอบสมมติฐานดังกล่าว เลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยมีแบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

X แทนค่าตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 ใช้สัญลักษณ์ X_1

Y แทนค่าตัวแปรตาม (Dependent Variable) ตัวที่ 1 ใช้สัญลักษณ์ Y ค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict)

β_0 แทนค่าคงที่ของสมการถดถอยจะใช้ค่า b_0 จะใช้สัญลักษณ์ b_0

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e_i$$

เมื่อ

Y_1 คือ พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

β_0 คือ ค่าคงที่

X_1 คือ ด้านนโยบายและกฎหมาย

X_2 คือ ด้านเศรษฐกิจ

X₃ คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม

X₄ คือ ด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มี
ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน โดยใช้
การวิเคราะห์ Stepwise

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	0.725 ⁿ	0.526	0.523	0.53056

ก. ทำนาย (ลงที่) ด้านสังคมและวัฒนธรรม, ด้านเทคโนโลยี, ด้านเศรษฐกิจ

จากตารางที่ 4.24 พิจารณาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์
และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเพื่อการพยากรณ์ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มี
ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน พบว่า โมเดลที่ 3 นั้นเป็น โมเดล
ในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด เนื่องจากตัวแปรพยากรณ์จำนวน 3 ตัว สามารถรวมกันพยากรณ์ได้ดีที่สุด
โดยคิดเป็นร้อยละ 52.3 เป็นค่าที่มากที่สุดและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์น้อย
ที่สุด เท่ากับ 0.53056

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลของความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อม
ภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน

ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมนอก	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.928	0.111		8.327	0.000*
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	0.312	0.059	0.336	5.283	0.000*
ด้านเทคโนโลยี	0.194	0.049	0.227	3.946	0.000*
ด้านเศรษฐกิจ	0.201	0.056	0.222	3.574	0.000*

R Square = 0.526, Adjusted R Square = 0.523, F = 146.566, Sig. = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีและด้านเศรษฐกิจ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาสร้างสมการเพื่อพยากรณ์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยสามารถสร้างเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.928 + 0.312 X_3 + 0.194 X_4 + 0.201 X_2$$

สมการทั้งหมดสามารถอธิบายค่า สัมประสิทธิ์ R Square เท่ากับร้อยละ 52.6 และ Adjusted R Square เท่ากับร้อยละ 52.3 และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีและด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.312, 0.194 และ 0.201 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ต่ำกว่า 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจถึงแวดลอมภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้ โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้เท่ากับ 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) รวม 7 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานในบริษัทของท่าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพและช่องทางในการรับข่าวสารเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจถึงแวดลอมภายนอก จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย “พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาทำการทดสอบ และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ (Independent Samples: t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60

อายุ พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

ระดับการศึกษา เดือน พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25

สถานภาพ พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีบุตร จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก

ด้านนโยบายและกฎหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ด้านสังคมและวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ด้านเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการดำเนินงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน

เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมปรับตัว

ด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดลอมภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่

เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันนี้เนื่องจากแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิงต่างก็มีความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดลอมภายนอก ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภขพน เชื่อมทอง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน

อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรุตม์ บุญมากมี (2558) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา สำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงานแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน นั้นหมายความว่า การที่มีเงินเดือน มีตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้นให้เกิดการปรับตัว มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก ทองไทย (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พบว่า นักศึกษาที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีมีรายได้แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน โดยแสดงให้เห็นว่า แรงงานที่มีระดับการศึกษาใดก็ตาม ต่างก็เห็นความสำคัญของการปรับตัวด้านการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชพน เชื้อมทอง (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งแตกต่างกับภชพน เชื้อมทองเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาโท ทำให้มีผลแตกต่างกัน

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงงาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพร้อมที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จทุ่มเทต่อการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนกทองไทย (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของนักศึกษاپริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นักศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับเบญจมาศ แสนชิการ และ โสภี อภิบาลราษฎร์ (2556) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ การปรับตัวในการ

ทำงานของบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ที่มีผลต่อการทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยี มีผลทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและกฎหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเป็นแรงงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกว่าการปรับตัวด้านนโยบายและกฎหมายไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง หรือการปรับด้านการทำงานภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ถึงแม้จะเกิดการแข่งขันทางแรงงานสูงขึ้นก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ แสนธการ และโสภี อภิบาลราษฎร์ (2556) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ที่มีผลต่อการทำงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านนโยบายและกฎหมาย มีผลทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจซึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีการรับรู้ด้านนโยบายและกฎหมายที่มากกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มประชากรที่เป็นแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แต่ไม่ได้จำแนกแยกว่าแรงงานอยู่ในตำแหน่งงานใด จึงเสนอแนะให้มีการแยกตำแหน่งงานในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

5.3.2 จากการศึกษาพบว่าระบบการสื่อสารในการให้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การนำข้อมูลจากผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการองค์การและพนักงานภายในองค์การ

5.4.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสะท้อนความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพิ่มเติม โดยวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ แรงงานสามารถเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมการพัฒนาของตนเองต่อไป



บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). SME 4.0 รายงานประจำปี 2559 สืบค้น

จาก <https://www.dip.go.th/>

กระทรวงการต่างประเทศ. (2558). ประเทศไทยกับอาเซียน. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.

เกษม วัฒนชัย. (2544). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.

Thailand Education, 11(พฤษภาคม 2544), 39-40.

จักรกริช ใจดี. (2542). ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

จิตรวี มุสิกสุต. (2556). ศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการ
ปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม
นวนคร จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).

ชิดชนก ทองไทย (2556). การรับรู้และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน
ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

โชติรัตน์ ศรีสุข. (2554). กลยุทธ์การสื่อสารและการรับรู้รูปแบบโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม
ของบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977).

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
และทำปกเจริญผล

เบญจมาศ แสนธิดา และโสภี อภิบาลราษฎร์. (2556). การรับรู้ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจที่มีต่อการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการจัดการ
สิ่งแวดล้อม ISO14001 : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอลโก้ประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภขพน เชื้อมทอง (2556). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- มาเรียม เรืองมณี. (2555) การประเมินโครงการตามขีดความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบ
การที่เข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มณีรัตน์ สุวรรณวาริ. (2554). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร. สืบค้นจาก
<http://www.gotoknow.org/posts/46465>
- มนตรี จุฬาววัฒนทล. (2537). ระบบการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย.
- วรุฒม์ บุญมากมี. (2558). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา สำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัด
นนทบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- วีรากร อุดรเลิศ. (2555). การเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการก้าวสู่
ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา : พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแยง อำเภอนครไทย จังหวัด
พิษณุโลก. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, 5(1), 94-104.
- ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของ
พนักงาน. (รายงานการวิจัยการพัฒนาคู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง,
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. (2540). เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.
- ศศิวิมล วรณศิริ ปวีณวัฒน์. (2559). วิสาหกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) ในอาเซียน. สืบค้นจาก
<http://thailand.prd.go.th/>
- สมใจ กงเดิม. (2555). ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของของนักศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบูรณ์. (รายงานผลการวิจัย) . คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สวดยสม ทิพยธร จินดารัตน์ ปีมณี และ การุณย์ ประทุม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่าง การปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(4), 94-107.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2545). กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. ๒๕๔๕. สืบค้นจาก http://taxclinic.mof.go.th/pdf/C27B6863_E578_46C5_AE6E_183434A326D8.pdf
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558). นิยาม SMEs. สืบค้นจาก <http://sme.go.th>
- สุธิดา ปัทมและไกรชิต สุตะเมือง. (2556). การรับรู้ต่อการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ตามนโยบายของรัฐบาล ในกลุ่มประชากรบุคคลวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(4), 490-507.
- สุภาภรณ์ จันทร์พัฒน. (2546). ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อภิขญา อินทรสุภา. (2547). การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- Arkoff, A. (1968). **Adjustment and mental health**. New York Company McGraw-Hill Book Company.
- ASEANSEC. (2010). **ASEAN Strategic Action Plan for SME Development (2010-2015)**. สืบค้นจาก <http://www.asean.org>
- _____. (2015). **ASEAN Strategic Action Plan for SME Development (2016-2025)**. สืบค้นจาก <http://asean.org>
- Dawes, R.V. & Lofquist, L. H. (1984). **A Psychological Theory of Work Adjustment**. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- King, D. B. & Wertheimer, M. (2005). **Max Wertheimer and Gestalt Theory**. Transaction Publishers, New Brunswick, NJ and London, UK.
- Roy & Andrews. (1999). **The Roy's Adaptation Model**. Stamford: Appleton & Lange.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2008) **Strategic Management and Business Policy Toward**
(11st ed.). Prentice Hall Inc.

Wikstrom, S. & Normann, R. (1994). **Knowledge & Value a new perspective on corporate**
tranformation. New York: Rout ledge.

Yamane, T. (1970). **Statistic: an Introductory Analysis** (2nd ed.). New York: Harper & Row



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี
ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ (In dependent Study) ตามหลักสูตรปริญญาโท บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยงานวิจัยนี้ ศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยความรู้ความเข้าใจถึงแวดล้อมภายนอก

ส่วนที่ 3 : พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นางสาวจันทร์ฉา สุกฤณา

นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาธุรกิจระหว่างประเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง () เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. จำนวนพนักงานในบริษัทของท่าน
 1. () มากกว่า 20 คนแต่ไม่เกิน 50 คน
 2. () มากกว่า 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน

2. เพศ
 1. () ชาย
 2. () หญิง

3. อายุ
 1. () น้อยกว่า 20 ปี
 2. () 21-30 ปี
 3. () 31-40 ปี
 4. () 41-50 ปี
 5. () 51-60 ปี
 6. () มากกว่า 60 ปี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1. () น้อยกว่า 5,000 บาท
 2. () 5,000 - 10,000 บาท
 3. () 10,001 - 15,000 บาท
 4. () 15,001 - 20,000 บาท
 5. () 20,001 - 25,000 บาท
 6. () มากกว่า 25,000 บาท

5. วุฒิการศึกษา
 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. () ปริญญาตรี
 3. () สูงกว่าปริญญาตรี

6. สถานภาพ
 1. () โสด
 2. () สมรส ยังไม่มีบุตร
 3. () สมรส มีบุตร
 4. () หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่

7. ช่องทางการรับข่าวสารเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มากที่สุด
 1. () วิทยุ
 2. () โทรทัศน์
 3. () อินเทอร์เน็ต
 4. () แผ่นพับ
 5. () ป้ายโฆษณา
 6. () อื่น ๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความรู้ความเข้าใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านนโยบายและกฎหมาย					
1. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
2. นโยบายและการบริหารงานของรัฐบาลส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
3. การรับรู้กฎหมายแรงงานข้ามชาติตามข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
4. การรับรู้ถึงข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี 7 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล ช่างสำรวจ สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
5. การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
ด้านเศรษฐกิจ					
6. ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว รัฐบาลไทยจะสูญเสียรายได้ส่วนหนึ่งจากอัตราภาษีนำเข้า					
7. อัตราการว่างงานของแรงงานไทย ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
8. โอกาสในการหาอาชีพเสริม เพื่อเพื่อรายได้ส่งผลต่อการปรับตัวของท่าน					
9. ผลจากการลดภาษีนำเข้า ทำให้ผู้บริโภคสามารถบริโภคสินค้าในราคาที่ถูกลง					
10. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวของท่าน					

ข้อคำถาม	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านสังคมและวัฒนธรรม					
11. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
12. ความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ภาษาและศาสนา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
13. การแลกเปลี่ยนและรับเอาวัฒนธรรมของแรงงานต่างชาติเข้ามาในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
14. การเรียนภาษาที่ 3 ในกลุ่มประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาบาฮาซา ภาษาจีน ภาษาพม่า ภาษาเวียดนาม มีส่วนทำให้ท่านการปรับตัว					
15. ระดับการศึกษา มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
ด้านเทคโนโลยี					
16. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
17. การนำเทคโนโลยีการผลิต มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
18. เทคโนโลยีช่วยพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
19. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กรของท่าน มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					
20. กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลมาจากการใช้เทคโนโลยี มีส่วนทำให้ท่านเกิดการปรับตัว					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับการปรับตัวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับการปรับตัว				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการทำงาน					
1. ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ท่านมีการปรับตัวในการทำงานมากขึ้น					
2. ท่านเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานฝีมือเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
3. ท่านขอรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
4. ท่านปรับตัวในการทำงาน โดยการเพิ่มความรู้และทักษะทางภาษา ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
5. ท่านปรับตัวที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานเมื่อองค์กรของท่านเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6. ท่านได้พัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น					
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
8. การทำงานร่วมกับชาวต่างชาติจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
9. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายวัฒนธรรมก่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน					
10. ท่านฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การติดต่อระหว่างนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน เพื่อต้อนรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

ภาคผนวก ข
ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	30



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนพนักงานในบริษัทของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20	364	91.00	91.00	91.00
	>50	36	9.00	9.00	9.00
	Total	400	100.00	100.00	

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Male	240	60.00	60.00	60.00
	Female	160	40.00	40.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 year	9	2.25	2.25	2.25
	21-30 year	107	26.75	26.75	29.00
	31-40 year	168	42.00	42.00	71.00
	41-50 year	105	26.25	26.25	97.25
	51-60 year	11	2.75	2.75	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5,000	14.00	3.50	3.50	3.50
	5000-10000	14.00	3.50	3.50	7.00
	10001-15000	127.00	31.75	31.75	38.75
	15001-20000	179.00	44.75	44.75	83.50
	20001-25000	34.00	8.50	8.50	92.00
	>25000	32.00	8.00	8.00	100.0
	Total	400	100.00	100.00	

วุฒิการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	297	74.25	74.25	74.25
	ปริญญาตรี	81	20.25	20.25	94.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	5.50	5.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	144	36.00	36.00	36.0
	สมรส ยังไม่มีบุตร	77	19.25	19.25	55.25
	สมรส มีบุตร	170	42.50	42.50	97.75
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	9	2.25	2.25	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ช่องทางการรับข่าวสารเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มากที่สุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	วิทยุ	6	36.00	36.00	36.00
	โทรทัศน์	280	19.25	19.25	55.25
	อินเทอร์เน็ต	111	42.50	42.50	97.75
	แผ่นพับ	3	2.25	2.25	100.00
		400	100.00	100.00	

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านนโยบายและกฎหมายภาพรวม

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Mean P
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.94	2.93	2.98	2.95	3.07	2.97
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.80
Mode		3	3	3	3	3	2.20
Std. Deviation		1.1244	1.13	0.93	0.95	0.93	0.83
Sum		1177	1171	1193	1178	1227	1189.20

Frequency Table

ด้านนโยบายและกฎหมาย_P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	56	14.00	14.00	14.00
	น้อย	61	15.25	15.25	29.25
	ปานกลาง	167	41.75	41.75	71.00
	มาก	82	20.50	20.50	91.50
	มากที่สุด	34	8.50	8.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านนโยบายและกฎหมาย_P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	53	13.25	13.25	13.25
	น้อย	85	21.25	21.25	34.50
	ปานกลาง	128	32.00	32.00	66.50
	มาก	106	26.50	26.50	93.00
	มากที่สุด	28	7.00	7.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านนโยบายและกฎหมาย_P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	20	5.00	5.00	5.00
	น้อย	88	22.00	22.00	27.00
	ปานกลาง	201	50.25	50.25	77.25
	มาก	61	15.25	15.25	92.50
	มากที่สุด	30	7.50	7.50	100.00
	Total	400	100.0	100.0	

ด้านนโยบายและกฎหมาย_P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.25	4.25	4.25
	น้อย	107	26.75	26.75	31.00
	ปานกลาง	191	47.75	47.75	78.75
	มาก	51	12.75	12.75	91.50
	มากที่สุด	34	8.50	8.50	100.00
	Total	400	100.0	100.0	

ด้านนโยบายและกฎหมาย_P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.75	5.75	5.75
	น้อย	73	18.25	18.25	24.00
	ปานกลาง	177	44.25	44.25	68.25
	มาก	108	27.00	27.00	95.25
	มากที่สุด	19	4.75	4.75	100.00
	Total	400	100.0	100.0	

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจในภาพรวม

		E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	Mean_E
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.08	3.26	3.17	2.98	3.35	3.17
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3.00
Std. Deviation		0.96	0.98	1.07	1.20	1.03	0.85
Sum		1232	1305	1269	1191	1340	1267.40

ด้านเศรษฐกิจ_E.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	14	3.50	3.50	3.50
	น้อย	88	22.00	22.00	25.50
	ปานกลาง	190	47.50	47.50	73.00
	มาก	68	17.00	17.00	90.00
	มากที่สุด	40	10.00	10.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเศรษฐกิจ_E.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.50	4.50	4.50
	น้อย	61	15.25	15.25	19.75
	ปานกลาง	158	39.50	39.50	59.25
	มาก	124	31.00	31.00	90.30
	มากที่สุด	39	9.80	9.80	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเศรษฐกิจ_E.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	28	7.00	7.00	7.00
	น้อย	70	17.50	17.50	24.50
	ปานกลาง	152	38.00	38.00	62.50
	มาก	105	26.25	26.25	88.75
	มากที่สุด	45	11.25	11.25	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเศรษฐกิจ_E.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	56	14.00	14.00	14.00
	น้อย	74	18.50	18.50	32.50
	ปานกลาง	141	35.25	35.25	67.75
	มาก	81	20.25	20.25	88.25
	มากที่สุด	48	12.00	12.00	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ด้านเศรษฐกิจ_E.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.75	2.75	2.75
	น้อย	69	17.25	17.25	20.00
	ปานกลาง	153	38.25	38.25	58.25
	มาก	103	25.75	25.75	84.00
	มากที่สุด	64	16.00	16.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรมในภาพรวม

Statistics

		S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	Mean_S
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.14	3.19	3.08	2.93	3.14	3.09
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3.00
Std. Deviation		0.92	0.91	0.93	1.11	0.91	0.83
Sum		1256	1275	1231	1173	1254	1237.80

Frequency Table

ด้านสังคมและวัฒนธรรม_S.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.75	5.75	5.75
	น้อย	38	9.50	9.50	15.25
	ปานกลาง	237	59.25	59.25	74.50
	มาก	64	16.00	16.00	90.50
	มากที่สุด	38	9.50	9.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านสังคมและวัฒนธรรม_S.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	14	3.50	3.50	3.50
	น้อย	72	18.00	18.00	21.50
	ปานกลาง	160	40.00	40.00	61.50
	มาก	133	33.25	33.25	94.75
	มากที่สุด	21	5.25	5.25	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านสังคมและวัฒนธรรม_S.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.75	4.75	4.75
	น้อย	78	19.50	19.50	24.25
	ปานกลาง	179	44.75	44.75	69.00
	มาก	101	25.25	25.25	94.25
	มากที่สุด	23	5.75	5.75	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านสังคมและวัฒนธรรม_S.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	44	11.00	11.00	11.00
	น้อย	96	24.00	24.00	35.00
	ปานกลาง	133	33.25	33.25	68.25
	มาก	97	24.25	24.25	92.25
	มากที่สุด	30	7.50	7.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านสังคมและวัฒนธรรม_S.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.50	4.50	4.50
	น้อย	65	16.25	16.25	20.75
	ปานกลาง	183	45.75	45.75	66.50
	มาก	113	28.25	28.25	94.75
	มากที่สุด	21	5.25	5.25	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ปัจจัยความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกด้านด้านเทคโนโลยีในภาพรวม

		Statistics					Mean_T
		T.16	T.17	T.18	T.19	T.20	
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.37	3.40	3.42	3.42	3.39	3.40
Median		3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.60
Mode		4	4	4	4	3	4.00
Std. Deviation		0.95	0.97	1.01	0.95	1.05	0.89
Sum		1346	1360	1366	1369	1354	1359.00

Frequency Table

		ด้านเทคโนโลยี T.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	13	3.25	3.25	3.25
	น้อย	57	14.25	14.25	17.50
	ปานกลาง	139	34.75	34.75	52.25
	มาก	153	38.25	38.25	90.50
	มากที่สุด	38	9.50	9.50	100.00
Total		400	100.00	100.00	

ด้านเทคโนโลยี_T.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.75	4.75	4.75
	น้อย	48	12.00	12.00	16.75
	ปานกลาง	120	30.00	30.00	46.75
	มาก	180	45.00	45.00	91.75
	มากที่สุด	33	8.25	8.25	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเทคโนโลยี_T.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	5.25	5.25	5.25
	น้อย	54	13.50	13.50	18.75
	ปานกลาง	101	25.25	25.25	44.00
	มาก	186	46.50	46.50	90.50
	มากที่สุด	38	9.50	9.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเทคโนโลยี_T.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	3.75	3.75	3.75
	น้อย	48	12.00	12.00	15.75
	ปานกลาง	129	32.25	32.25	48.00
	มาก	169	42.25	42.25	90.25
	มากที่สุด	39	9.75	9.75	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ด้านเทคโนโลยี_T.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.75	4.75	4.75
	น้อย	56	14.00	14.00	18.75
	ปานกลาง	135	33.75	33.75	52.50
	มาก	132	33.00	33.00	66.75
	มากที่สุด	58	14.5	14.5	100.0
	Total		400	100.0	100.0

Statistics

		W.21	W.22	W.23	W.24	W.25	W.26	W.27
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.29	3.23	3.29	3.23	3.30	3.06	2.93
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		0.81	0.79	0.89	0.90	0.92	1.03	0.91
Sum		1314	1292	1317	1292	1321	1225	1173

Statistics

		W.28	W.29	W.30	Mean_W
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.20	3.24	3.13	3.20
Median		3.00	3.00	3.00	3.10
Mode		3	3	3	3.00
Std. Deviation		1.070	0.99	0.97	0.77
Sum		1281	1296	1251	1276.20

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน

Frequency Table

การปรับตัวด้านการทำงาน_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	12	3.00	3.00	3.00
	น้อย	26	6.50	6.50	9.50
	ปานกลาง	226	56.50	56.50	66.00
	มาก	108	27.00	27.00	93.00
	มากที่สุด	28	7.00	7.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.80	2.80	2.80
	น้อย	44	11.00	11.00	13.80
	ปานกลาง	202	50.50	50.50	64.30
	มาก	128	32.00	32.00	96.03
	มากที่สุด	15	3.80	3.80	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	9	2.30	2.30	2.30
	น้อย	62	15.50	15.50	17.80
	ปานกลาง	160	40.00	40.00	57.80
	มาก	141	35.30	35.30	93.00
	มากที่สุด	28	7.00	7.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	13	3.30	3.30	3.30
	น้อย	57	14.30	14.30	17.50
	ปานกลาง	185	46.30	46.30	63.80
	มาก	115	28.80	28.80	92.50
	มากที่สุด	30	7.50	7.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.80	2.80	2.80
	น้อย	59	14.80	14.80	17.50
	ปานกลาง	163	40.80	40.80	58.30
	มาก	132	33.00	33.00	91.30
	มากที่สุด	35	8.80	8.80	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	27	6.80	6.80	6.80
	น้อย	85	21.30	21.30	28.00
	ปานกลาง	160	40.00	40.00	68.00
	มาก	92	23.00	23.00	91.00
	มากที่สุด	36	9.00	9.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	19	4.80	4.80	4.80
	น้อย	104	26.00	26.00	30.80
	ปานกลาง	182	45.50	45.50	76.30
	มาก	75	18.80	18.80	95.00
	มากที่สุด	20	5.00	5.00	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	22	5.50	5.50	5.50
	น้อย	83	20.80	20.80	26.30
	ปานกลาง	134	33.50	33.50	59.80
	มาก	114	28.50	28.50	88.30
	มากที่สุด	47	11.80	11.80	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.50	4.50	4.50
	น้อย	66	16.50	16.50	21.00
	ปานกลาง	160	40.00	40.00	61.00
	มาก	114	28.50	28.50	89.50
	มากที่สุด	42	10.50	10.50	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

การปรับตัวด้านการทำงาน_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	23	5.80	5.80	5.80
	น้อย	66	16.50	16.50	22.30
	ปานกลาง	181	45.30	45.30	67.50
	มาก	97	24.30	24.30	91.80
	มากที่สุด	33	8.30	8.30	100.00
	Total	400	100.00	100.00	

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mean_W	Male	240	3.16	.81	.05
	Female	160	3.24	.70	.06

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Mean_W	Equal variances assumed	1.364	.244	-0.986	398
	Equal variances not assumed			-1.016	373.023

		t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower
Mean_W	Equal variances assumed	.325	-.07729	.07837	-.23136
	Equal variances not assumed	.310	-.07729	.07606	-.22686

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
						Lower Bound
BB1	น้อยกว่า 20 ปี	7	3.5714	.35456	.13401	3.2435
	21 - 30 ปี	134	3.1507	.84264	.07279	3.0068
	31 - 40 ปี	168	2.7798	.74533	.05750	2.6662
	41-50 ปี	70	2.9171	.70731	.08454	2.7485
	51-60 ปี	17	2.8588	.77384	.18768	2.4610
	มากกว่า 60 ปี	4	2.2500	.10000	.05000	2.0909
	Total	400	2.9400	.78711	.03936	2.8626
BB2	น้อยกว่า 20 ปี	7	3.7714	.35456	.13401	3.4435
	21 - 30 ปี	134	3.2373	.85036	.07346	3.0920
	31 - 40 ปี	168	2.9071	.85412	.06590	2.7770
	41-50 ปี	70	3.0229	.93346	.11157	2.8003
	51-60 ปี	17	2.6588	.69197	.16783	2.3030
	มากกว่า 60 ปี	4	2.4000	.40000	.20000	1.7635
	Total	400	3.0375	.87155	.04358	2.9518
TOTB	น้อยกว่า 20 ปี	7	3.6714	.35456	.13401	3.3435
	21 - 30 ปี	134	3.1940	.81368	.07029	3.0550
	31 - 40 ปี	168	2.8435	.75269	.05807	2.7288
	41-50 ปี	70	2.9700	.78063	.09330	2.7839
	51-60 ปี	17	2.7588	.67829	.16451	2.4101
	มากกว่า 60 ปี	4	2.3250	.25000	.12500	1.9272
	Total	400	2.9888	.78864	.03943	2.9112

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Upper Bound			
BB1	น้อยกว่า 20 ปี	3.8993		2.80	3.80
	21 - 30 ปี	3.2947		1.00	4.80
	31 - 40 ปี	2.8933		1.00	4.80
	41-50 ปี	3.0858		1.00	4.60
	51-60 ปี	3.2567		1.00	4.00
	มากกว่า 60 ปี	2.4091		2.20	2.40
	Total	3.0174		1.00	4.80
BB2	น้อยกว่า 20 ปี	4.0993		3.00	4.00
	21 - 30 ปี	3.3826		1.00	5.00
	31 - 40 ปี	3.0372		1.00	5.00
	41-50 ปี	3.2454		1.00	5.00
	51-60 ปี	3.0146		1.00	3.40
	มากกว่า 60 ปี	3.0365		2.20	3.00
	Total	3.1232		1.00	5.00
TOTB	น้อยกว่า 20 ปี	3.9993		2.90	3.90
	21 - 30 ปี	3.3331		1.00	4.90
	31 - 40 ปี	2.9581		1.00	4.80
	41-50 ปี	3.1561		1.20	4.60
	51-60 ปี	3.1076		1.00	3.60
	มากกว่า 60 ปี	2.7228		2.20	2.70
	Total	3.0663		1.00	4.90

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BB1	Between Groups	15.109	5	3.022	5.130	.000
	Within Groups	232.091	394	.589		
	Total	247.200	399			
BB2	Between Groups	16.054	5	3.211	4.407	.001
	Within Groups	287.024	394	.728		
	Total	303.078	399			
TOTB	Between Groups	15.141	5	3.028	5.120	.000
	Within Groups	233.018	394	.591		
	Total	248.159	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) V3	(J) V3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
BB1	น้อยกว่า 20 ปี	21 - 30 ปี	-.42068	.29757	.158	-.1643	1.0057
		31 - 40 ปี	.79167*	.29607	.008	.2096	1.3737
		41-50 ปี	.65429*	.30425	.032	.0561	1.2524
		51-60 ปี	.71261*	.34468	.039	.0350	1.3902
		มากกว่า 60 ปี	1.32143*	.48106	.006	.3757	2.2672
	21 - 30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.42068	.29757	.158	-1.0057	.1643
		31 - 40 ปี	.37098*	.08890	.000	.1962	.5458
		41-50 ปี	.23360*	.11319	.040	.0111	.4561
		51-60 ปี	.29192	.19760	.140	-.0966	.6804
		มากกว่า 60 ปี	.90075*	.38944	.021	.1351	1.6664

31 – 40 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.79167*	.29607	.008	-1.3737	-.2096
	21 - 30 ปี	-.37098*	.08890	.000	-.5458	-.1962
	41-50 ปี	-.13738	.10919	.209	-.3520	.0773
	51-60 ปี	-.07906	.19534	.686	-.4631	.3050
	มากกว่า 60 ปี	.52976	.38829	.173	-.2336	1.2931
41-50 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.65429*	.30425	.032	-1.2524	-.0561
	21 - 30 ปี	-.23360*	.11319	.040	-.4561	-.0111
	31 – 40 ปี	.13738	.10919	.209	-.0773	.3520
	51-60 ปี	.05832	.20752	.779	-.3497	.4663
	มากกว่า 60 ปี	.66714	.39456	.092	-.1086	1.4429
51-60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.71261*	.34468	.039	-1.3902	-.0350
	21 - 30 ปี	-.29192	.19760	.140	-.6804	.0966
	31 – 40 ปี	.07906	.19534	.686	-.3050	.4631
	41-50 ปี	-.05832	.20752	.779	-.4663	.3497
	มากกว่า 60 ปี	.60882	.42652	.154	-.2297	1.4474
มากกว่า 60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-1.32143*	.48106	.006	-2.2672	-.3757
	21 - 30 ปี	-.90075*	.38944	.021	-1.6664	-.1351
	31 – 40 ปี	-.52976	.38829	.173	-1.2931	.2336
	41-50 ปี	-.66714	.39456	.092	-1.4429	.1086
	51-60 ปี	-.60882	.42652	.154	-1.4474	.2297
BB2	น้อยกว่า 20 ปี					
	21 - 30 ปี	.53412	.33092	.107	-.1165	1.1847
	31 – 40 ปี	.86429*	.32925	.009	.2170	1.5116
	41-50 ปี	.74857*	.33834	.028	.0834	1.4138
	51-60 ปี	1.11261*	.38330	.004	.3590	1.8662
	มากกว่า 60 ปี	1.37143*	.53497	.011	.3197	2.4232
21 - 30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.53412	.33092	.107	-1.1847	.1165
	31 – 40 ปี	.33017*	.09886	.001	.1358	.5245
	41-50 ปี	.21446	.12587	.089	-.0330	.4619
	51-60 ปี	.57849*	.21975	.009	.1465	1.0105
	มากกว่า 60 ปี	.83731	.43308	.054	-.0141	1.6887
31 – 40 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.86429*	.32925	.009	-1.5116	-.2170

	21 - 30 ปี		-0.33017*	.09886	.001	-.5245	-.1358
	41-50 ปี		-.11571	.12142	.341	-.3544	.1230
	51-60 ปี		.24832	.21723	.254	-.1788	.6754
	มากกว่า 60 ปี		.50714	.43181	.241	-.3418	1.3561
41-50 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-.74857*	.33834	.028	-1.4138	-.0834
	21 - 30 ปี		-.21446	.12587	.089	-.4619	.0330
	31 - 40 ปี		.11571	.12142	.341	-.1230	.3544
	51-60 ปี		.36403	.23078	.116	-.0897	.8177
	มากกว่า 60 ปี		.62286	.43878	.157	-.2398	1.4855
51-60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-1.11261*	.38330	.004	-1.8662	-.3590
	21 - 30 ปี		-.57849*	.21975	.009	-1.0105	-.1465
	31 - 40 ปี		-.24832	.21723	.254	-.6754	.1788
	41-50 ปี		-.36403	.23078	.116	-.8177	.0897
	มากกว่า 60 ปี		-.25882	.47431	.586	-.6737	1.1913
มากกว่า 60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-1.37143*	.53497	.011	-2.4232	-.3197
	21 - 30 ปี		-.83731	.43308	.054	-1.6887	.0141
	31 - 40 ปี		-.50714	.43181	.241	-1.3561	.3418
	41-50 ปี		-.62286	.43878	.157	-1.4855	.2398
	51-60 ปี		-.25882	.47431	.586	-1.1913	.6737
TOTB	น้อยกว่า 20 ปี	21 - 30 ปี	.47740	.29816	.110	-.1088	1.0636
		31 - 40 ปี	.82798*	.29666	.006	.2447	1.4112
		41-50 ปี	.70143*	.30486	.022	.1021	1.3008
		51-60 ปี	.91261*	.34537	.009	.2336	1.5916
		มากกว่า 60 ปี	1.34643*	.48202	.005	.3988	2.2941
	21 - 30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.47740	.29816	.110	-1.0636	.1088
		31 - 40 ปี	.35058*	.08907	.000	.1755	.5257
		41-50 ปี	.22403*	.11341	.049	.0011	.4470
		51-60 ปี	.43521*	.19800	.029	.0459	.8245
		มากกว่า 60 ปี	.86903*	.39021	.027	.1019	1.6362
	31 - 40 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	-.82798*	.29666	.006	-1.4112	-.2447
		21 - 30 ปี	-.35058*	.08907	.000	-.5257	-.1755

	41-50 ปี		-1.12655	.10940	.248	-.3416	.0885
	51-60 ปี		.08463	.19573	.666	-.3002	.4694
	มากกว่า 60 ปี		.51845	.38907	.183	-.2465	1.2834
41-50 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-.70143*	.30486	.022	-1.3008	-.1021
	21 - 30 ปี		-.22403*	.11341	.049	-.4470	-.0011
	31 - 40 ปี		.12655	.10940	.248	-.0885	.3416
	51-60 ปี		.21118	.20794	.310	-.1976	.6200
	มากกว่า 60 ปี		.64500	.39535	.104	-.1323	1.4223
51-60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-.91261*	.34537	.009	-1.5916	-.2336
	21 - 30 ปี		-.43521*	.19800	.029	-.8245	-.0459
	31 - 40 ปี		-.08463	.19573	.666	-.4694	.3002
	41-50 ปี		-.21118	.20794	.310	-.6200	.1976
	มากกว่า 60 ปี		.43382	.42737	.311	-.4064	1.2740
มากกว่า 60 ปี	น้อยกว่า 20 ปี		-1.34643*	.48202	.005	-2.2941	-.3988
	21 - 30 ปี		-.86903*	.39021	.027	-1.6362	-.1019
	31 - 40 ปี		-.51845	.38907	.183	-1.2834	.2465
	41-50 ปี		-.64500	.39535	.104	-1.4223	.1323
	51-60 ปี		-.43382	.42737	.311	-1.2740	.4064

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
 แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
 อาเซียน

ANOVA

Mean_W

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22.667	5	4.533	8.402	.000
Within Groups	212.577	394	.540		
Total	235.244	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Mean_W

LSD

(I) Revenue	(J) Revenue	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
<5,000	5000-10000	.05714	.27763	.837	-.4887	.6030
	10001-15000	-.17300	.20685	.403	-.5797	.2337
	15001-20000	-.17981	.20384	.378	-.5806	.2209
	20001-25000	-.85672*	.23325	.000	-1.3153	-.3981
	>25000	-.69643*	.23537	.003	-1.1592	-.2337
5000-10000	<5,000	-.05714	.27763	.837	-.6030	.4887
	10001-15000	-.23015	.20685	.267	-.6368	.1765
	15001-20000	-.23695	.20384	.246	-.6377	.1638
	20001-25000	-.91387*	.23325	.000	-1.3724	-.4553
	>25000	-.75357*	.23537	.001	-1.2163	-.2908
10001-15000	<5,000	.17300	.20685	.403	-.2337	.5797
	5000-10000	.23015	.20685	.267	-.1765	.6368
	15001-20000	-.00681	.08522	.936	-.1743	.1607
	20001-25000	-.68372*	.14183	.000	-.9626	-.4049
	>25000	-.52343*	.14529	.000	-.8091	-.2378

15001-20000	<5,000	.17981	.20384	.378	-.2209	.5806
	5000-10000	.23695	.20384	.246	-.1638	.6377
	10001-15000	.00681	.08522	.936	-.1607	.1743
	20001-25000	-.67691*	.13741	.000	-.9471	-.4068
	>25000	-.51662*	.14098	.000	-.7938	-.2395
20001-25000	<5,000	.85672*	.23325	.000	.3981	1.3153
	5000-10000	.91387*	.23325	.000	.4553	1.3724
	10001-15000	.68372*	.14183	.000	.4049	.9626
	15001-20000	.67691*	.13741	.000	.4068	.9471
	>25000	.16029	.18091	.376	-.1954	.5160
>25000	<5,000	.69643*	.23537	.003	.2337	1.1592
	5000-10000	.75357*	.23537	.001	.2908	1.2163
	10001-15000	.52343*	.14529	.000	.2378	.8091
	15001-20000	.51662*	.14098	.000	.2395	.7938
	20001-25000	-.16029	.18091	.376	-.5160	.1954

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของ
แรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน

ANOVA

Mean_W	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34.452	2	17.226	34.059	.000
Within Groups	200.792	397	.506		
Total	235.244	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Mean_W

LSD

(I) Educate	(J) Educate	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.72222*	.08915	.000	-.8975	-.5470
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.40051*	.15714	.011	-.7094	-.0916
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.72222*	.08915	.000	.5470	.8975
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.32172	.17098	.061	-.0144	.6579
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.40051*	.15714	.011	.0916	.7094
	ปริญญาตรี	-.32172	.17098	.061	-.6579	.0144

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ANOVA					
Mean_W	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.361	3	2.120	3.669	.012
Within Groups	228.883	396	.578		
Total	235.244	399			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Mean_W

LSD

(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
					Lower Bound
โสด	สมรส ยังไม่มีบุตร	.21071	.10733	.050	-.0003
	สมรส มีบุตร	.01839	.08610	.831	-.1509
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	.71042*	.26122	.007	.1969
สมรส ยังไม่มี บุตร	โสด	-.21071	.10733	.050	-.4217
	สมรส มีบุตร	-.19231	.10443	.066	-.3976
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	.49971	.26782	.063	-.0268
สมรส มีบุตร	โสด	-.01839	.08610	.831	-.1877
	สมรส ยังไม่มีบุตร	.19231	.10443	.066	-.0130
	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	.69203*	.26004	.008	.1808
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	โสด	-.71042*	.26122	.007	-1.2240
	สมรส ยังไม่มีบุตร	-.49971	.26782	.063	-1.0262
	สมรส มีบุตร	-.69203*	.26004	.008	-1.2033

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปรับตัวด้าน
การทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี ภายหลังจากเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Entered	Removed	
1	ด้านสังคมและ วัฒนธรรม	.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ด้านเทคโนโลยี	.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	ด้านเศรษฐกิจ	.	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.688 ^a	.473	.472	.55803	.473	357.451	1
2	.715 ^b	.511	.508	.53837	.038	30.598	1
3	.725 ^c	.526	.523	.53056	.015	12.772	1

Model Summary^d

Model	df2	Change Statistics	
		Sig.	F Change
1	398	.000	
2	397	.000	
3	396	.000	2.005

a. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม

b. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม, Mean_ด้านเทคโนโลยี

c. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม, Mean_ด้านเทคโนโลยี, Mean_ด้านเศรษฐกิจ

d. Dependent Variable: Mean_การปรับตัวด้านการทำงาน

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.309	1	111.309	357.451	.000 ^b
	Residual	123.935	398	.311		
	Total	235.244	399			
2	Regression	120.177	2	60.089	207.315	.000 ^c
	Residual	115.067	397	.290		
	Total	235.244	399			
3	Regression	123.772	3	41.257	146.566	.000 ^d
	Residual	111.472	396	.281		
	Total	235.244	399			

a. Dependent Variable: Mean_การปรับตัวด้านการทำงาน

b. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม

c. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม, Mean_ด้านเทคโนโลยี

d. Predictors: (Constant), Mean_ด้านสังคมและวัฒนธรรม, Mean_ด้านเทคโนโลยี, Mean_ด้านเศรษฐกิจ

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.210	.108		11.162	.000
	ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.640	.034	.688	18.906	.000
2	(Constant)	1.000	.111		8.989	.000
	ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.425	.051	.457	8.383	.000
	ด้านเทคโนโลยี	.257	.047	.302	5.532	.000
3	(Constant)	.928	.111		8.327	.000
	ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.312	.059	.336	5.283	.000
	ด้านเทคโนโลยี	.194	.049	.227	3.946	.000
	ด้านเศรษฐกิจ	.201	.056	.222	3.574	.000

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงาน



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวขันติยา สุภณา
วัน เดือน ปีเกิด	3 มกราคม 2511
ที่อยู่	193/24 หมู่ 2 ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2538 - ปัจจุบัน พนักงานบัญชี บริษัท พีริโซอิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด
โทรศัพท์	086-005-3030

