

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจ
ชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

**Motivational factors and satisfaction with government support that affects the
commitment to self-employment of informal workers who are members of
community enterprises in Mueang Chonburi District, Chonburi Province.**

นางสาวปารยา ไชยพงษ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม จากประชากรกลุ่มตัวอย่างคือแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวน T - test และ F - test (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีอายุระหว่าง 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.คิดเป็นร้อยละ 30.8 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของแรงงานนอกระบบที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) และความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) พิจารณารายด้าน พบว่าด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) แรงงานนอกระบบเพศชายและเพศหญิงที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระไม่แตกต่างกัน แรงงานนอกระบบที่มีอายุ สถานภาพ และ

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค และด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบายด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้แก่แรงงานนอกระบบ ให้ได้รับการส่งเสริม การสนับสนุน การให้ความคุ้มครอง และการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมที่มากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ความพึงพอใจ, ความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ

ABSTRACT

The research study titled "Motivational factors and satisfaction with government support that affects the commitment to self-employment of informal workers who are members of community enterprises in Mueang Chonburi District. Chonburi Province" has the following objectives: 1) to study the demographic factors, 2) to examine motivation factors, and 3) to assess the satisfaction with government support that affects the commitment to self-employment of informal workers who are members of community enterprises in Mueang Chonburi District, Chonburi Province. The data was collected using a questionnaire from a sample of 400 informal workers who are members of community enterprises in Mueang Chonburi District, Chonburi Province. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing: variance analysis, T-test, F-test (One-Way ANOVA), and multiple regression analysis. The findings of the research indicate that the demographic factors are predominantly female (62.2%), aged between 15-25 years (34.8%), with a high school or vocational certificate education level (30.8%), married (46.3%), and with an average monthly income of 15,001-25,000 Baht (23.8%). Motivation factors for informal workers, in general, are at a high level ($\bar{X} = 3.99$). The highest average score is in the area of working environment

($\bar{X}$ = 4.10). Satisfaction with government support, in general, is at a high level ($\bar{X}$ = 3.88). The highest average score is in the area of progressive skill development ($\bar{X}$ = 3.94). Commitment to self-employment, in general, is also at a high level ($\bar{X}$ = 4.01), with the highest average score in the psychological aspect ($\bar{X}$ = 4.05). The study found that male and female workers with different income levels didn't differ in their commitment to self-employment. However, workers with different ages, marital status, and education levels showed differences in their commitment to self-employment. The motivation factors that significantly influence commitment to self-employment include opportunities, flexibility, relationships, and working environment, all of which have a statistically significant effect at the 0.05 level. Satisfaction with government support that affects commitment to self-employment includes factors such as the promotion of job security, equal opportunities and participation, and progressive skill development, which have a statistically significant influence at the 0.05 level. The results of this study can serve as guidelines for the development of policies aimed at enhancing the support and protection of informal workers, ensuring they have better access to social security and improving their overall quality of life effectively.

Keywords: Motivation factors, Satisfaction, Commitment to self-employment.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“แรงงานนอกระบบ” ซึ่งรวมถึง “กลุ่มแรงงานอิสระ” โดยกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนาแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประชากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ แนวทางที่ 1) การพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แนวทางที่ 2) การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน แนวทางที่ 3) ส่งเสริมความคุ้มครองและความปลอดภัยในการทำงาน แนวทางที่ 4) สร้างหลักประกันทางสังคมและหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม แนวทางที่ 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และแนวทางที่ 6) ส่งเสริมความร่วมมือด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบทุกระดับ (แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566 - 2570, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2565) ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนภายใต้วิสัยทัศน์ชุมชนเข้มแข็ง เพื่อพัฒนากลุ่มแรงงานในระดับฐานราก ซึ่งหมายถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ประกอบอาชีพอิสระ ภายใต้การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตในทุกๆ ด้าน โดยการบูรณาการร่วมกันระหว่างชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ มีองค์ประกอบสำคัญด้าน

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการประกอบอาชีพอิสระ ทำให้เกิดการรวมกลุ่มของสมาชิกในชุมชนซึ่งมีความผูกพันร่วมกัน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดและความพึงพอใจใดในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาในเรื่องปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ เพื่อผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจจากการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ว่าเป็นไปในลักษณะอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบายด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้แก่แรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ให้ได้รับการส่งเสริม การสนับสนุน การให้ความคุ้มครองและการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมที่มากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างพอเพียง ด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค และด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้า

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันในการประกอบอาชีพ อิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความเชื่อมั่น

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าและเก็บข้อมูลระหว่างช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

Kotler and Keller (2016) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริโภค โดยประกอบด้วย อายุ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว เพศ รายได้ การศึกษา ศาสนา สัญชาติ และชนชั้นทางสังคม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งได้แบ่งปัจจัยเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติเป็นเวลานานโดยที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการบังคับบัญชา

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

มิลเลท (Millet, 1954, p. 397 อ้างถึงใน นพคุณ ดิลกภากรณ์, 2546, หน้า 12) ได้ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานภาครัฐนั้น โดยได้สรุป ประเด็นว่า เป้าหมายที่เป็นที่นิยมมากที่สุดที่ผู้ปฏิบัติต้องยึดถือไว้เสมอในหลักการ 5 ประการ คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกอาชีพ

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) (อ้างใน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2557 : 23) ทฤษฎีการเลือกอาชีพตามสมมติฐานของฮอลแลนด์ได้สร้างไว้คือ (1) การวัดบุคลิกภาพของบุคคลด้วยการสำรวจความสนใจในอาชีพ (2) การประกอบอาชีพของบุคคลมักจะมาจากบุคลิกภาพและประวัติของเขา อาชีพเดียวกันมักจะดึงดูดลักษณะหรือบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกันหรือที่ตรงกัน (3) การเลือกอาชีพ เป็นการแสดงออกถึงความสนใจในอาชีพ โดยผ่านบุคลิกภาพในการทำงาน งานอดิเรกของบุคคล (4) บุคคลจะเลือกอาชีพที่ตนสนใจเอาไว้ประมาณ 2- 3 อาชีพ และ (5) การประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง ความสำเร็จในอาชีพ มักจะสอดคล้องกับบุคลิกภาพของบุคคลและสภาพแวดล้อมของงาน

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานทำให้เกิดเป็นความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบงานวิจัย งานวิจัยนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผล จากนั้นจึงทำการสรุปผล เพื่อนำเสนอผลวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ

2. การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรแรงงานนอกระบบ ที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Kotler & Keller, 2016) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Federick Herzberg, 1959) ได้แก่ ด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ (Millet, 1954) ได้แก่ ด้านการสนับสนุน และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างพอเพียง ด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค และด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้า

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (Allen and Meyer, 1990) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานและความเชื่อมั่น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended หรือ Fixed form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งวัดความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ซึ่งวัดความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ 4 ด้าน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ประกอบด้วย 3 ด้าน

5. การประเมินความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) และความน่าเชื่อถือโดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมินคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้งานจริง

6. วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google forms และจากการแจกแบบสอบถาม

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS Statistics

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีอายุระหว่าง 15-25 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบพบว่า ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ผลการศึกษาคความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบพบว่า ความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า แรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐในที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค และด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงานนอกระบบที่มีอายุ 15-25 ปี และ 36-45 ปี มีระดับความผูกพันสูงกว่าแรงงานนอกระบบที่มีอายุ 26-35 ปี, 46-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีช่วงอายุ 15-25 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เริ่มทำงานจึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกรักและห่วงแหนในอาชีพที่ทำ ส่งผลต่อระดับความผูกพันในการประกอบอาชีพของตนเอง และช่วงอายุ 36-45 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความเสถียรภาพในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพที่ตนเองเลือก และพบว่า แรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันสูงกว่า แรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาระดับอนุปริญา/ปวส. ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับปริญาตรี และระดับปริญาโทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนประชากรส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างกล่าวคือ กลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 123 คน จากจำนวนประชากรตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่สูงตามไปด้วย นอกจากนี้ พบว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่สูงกว่า แรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นกลุ่ม

ประชากรส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างกล่าวคือ เป็นแรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 จึงส่งผลต่อระดับความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระที่สูงตามไปด้วย และกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคลในครอบครัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตด้านสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Kotler and Keller (2016) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยประกอบด้วย อายุ สถานภาพ เพศ รายได้ การศึกษา ทั้งนี้จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ทรวงโพธิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการจ่ายสิ่งของขนาดใหญ่ของไปรษณีย์นครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และรายได้แตกต่างกัน มีความคาดหวัง และความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านลักษณะงานมีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับผู้นำและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีในภาพรวมและรายด้าน ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับสูงสุด เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าแรงงานนอกระบบมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้เกิดความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ ส่งผลให้เกิดความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับเกณฑ์การเลือกอาชีพของจอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) (อ้างใน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2557 : 23) ทฤษฎีการเลือกอาชีพตามสมมติฐานของฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง การประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง ความสำเร็จในอาชีพ มักจะสอดคล้องกับบุคลิกภาพของบุคคลและสภาพแวดล้อมของการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติเป็นเวลานานโดยที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้

ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้คนออกจากงาน บัณฑิตที่กล่าวมานี้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการบังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 3 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐ ด้านการสนับสนุนและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างพอเพียง ด้านการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค และด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและรายด้านในระดับมาก โดยมีด้านการพัฒนาศักยภาพอย่างก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับสูงสุด เนื่องจากระดับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น สำหรับแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนซึ่งประกอบอาชีพอิสระ การสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคง เติบโต และประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การให้การสนับสนุนให้สมาชิกมีการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัย เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จะส่งผลในการสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของมิลเลทท์ (Millet, 1954, p. 397 อ้างถึงใน นพคุณ ดิลกภากรณ์, 2546, หน้า 12) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานภาครัฐนั้น ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) โดยประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน 2) การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการตรงเวลา ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการจะต้องมีลักษณะที่มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม โดยมิลเลทท์ (Millet) เห็นว่า ความเสมอภาคหรือการตรงเวลาจะไม่มี ความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอและสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) การให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณชนเป็นหลักไม่ใช่ยึดตามความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) การให้บริการที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการสนับสนุนส่งเสริมของภาครัฐที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระของแรงงานนอกระบบที่เป็นสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มเฉพาะที่อาจมีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างไปจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่มีบริบททางสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการนำ

ผลการวิจัยไปใช้ในการอธิบาย ควรตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ภายใต้บริบทแวดล้อมที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยการเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย (Social Media) และจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended หรือ Fixed form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้ไปควมมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพิ่มเติมด้วย เช่น ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก หรือมีการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group) เพื่อเพิ่มมุมมอง ทศนคติที่หลากหลายในการศึกษา และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการส่งเสริม สนับสนุนให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนกลุ่มแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับตรงกับความต้องการและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3. ผู้ที่สนใจศึกษาควรนำตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ มาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยจำวนที่ส่งผลต่อความผูกพันในการประกอบอาชีพอิสระ และการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจางแสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 11 ฉบับที่ 26 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2560.

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). รายชื่อวิสาหกิจชุมชนดีเด่นระดับจังหวัด. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567, จาก https://smce.doae.go.th/smce1/award/report.php?award_type_id=&level=province&year=2561®ion_id=&province_id=86//2561.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). รายงานผลการวิจัย เรื่องแนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2558-2560). การวิจัย, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จริยา สุขสละ. (2552). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อการกรณศึกษา บริษัทขนส่งจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชมพูนุช สุบรรณรักษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อการของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชยาพร ศิกษมัต. (2566). ความผูกพันต่อการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 69.

ชยาพร ศิกษมัต. (2566). ความผูกพันต่อการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. Procedia of Multidisciplinary Research Article No. 69 Vol. 1 No. 7 (July 2023).

ดรุณี ปู่เต๊ะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของครูในสถานศึกษาสังกัด เทศบาลตำบลตะรุบัน จังหวัดปัตตานี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว และแก้วดา ผู้พัฒนพงศ์. (2562). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ธีรวดี ยิงมี. (2565). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (2566) : มกราคม-มิถุนายน.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2567, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งลักษณ์ รอดข้า. (2555). บทความเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563, จาก <http://www.bangkok.go.th>

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2016. สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ 2551-พฤษภาคม 2551.

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์, ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. (2551). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ 2551- พฤษภาคม 2551.

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546). การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เพียร์เอ็ดดูเคชันอินโดไชนา.

สมเกียรติ รักคง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจสมัยใหม่กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุรภัณฑ์. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สรวิทย์ ปัญญากุล และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนแห่งหนึ่งในการกำกับดูแลของภาครัฐเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์, 2566.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566-2570, กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ข้อมูลอาชีพอิสระ, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2567 จาก <https://sites.google.com/site/careerknowledge1/bth-thi-4-khxmultiph/khxmultiph-xisra>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศไทยช่วงปี 2560-2564. การศึกษาความต้องการแรงงานด้านอุปทานของผู้ทำงาน, กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. (2561). บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครบรานซ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. Humanities, Social Sciences and arts E-Journal, Silpakorn University Volume 12 Number 5 September – October 2019.

สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทุมพร ม่วงอยู่และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชลประทาน. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มิถุนายน ปี 2559.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 22(5), 11-23.

Armstrong, G. & Kotler, P. (2009). *Marketing an Introduction*. 9th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4), 533-546.

Cochran, William G. 1977. *Sampling Techniques*. Wiley.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work* (2nd ed). Michigan: A bell & Howell information.