บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง "การปรับตัวของพนักงานโรงปักในยุคเศรษฐกิจถดถอย พ.ศ. 2551" ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงปัก ก และโรงปัก ข และใช้แบบสอบถามกับพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข จำนวนทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงาน โรงปัก ก 30 คนและพนักงานโรงปัก ข จำนวน 30 คน ผู้ศึกษาได้แจกแจงผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงปัก ก และโรงปัก ข

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ ของพนักงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงปัก ก และโรงปัก ข

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงปัก ก (ซึ่งเป็นทั้งเจ้าของและผู้บริหาร) และโรงปัก ข (เป็นผู้ที่บริษัทมอบหมาย) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ การจ้างงาน สวัสดิการ ค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน ผลปรากฏดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ

โรงปัก ก เป็นโรงปักขนาดเล็กมีระบบการบริหารเป็นแบบครอบครัว มีพนักงานทั้งสิ้น 50 คน เป็นชาย 22 คน เป็นหญิง 28 คนเป็นพนักงานบัญชี 1 คน ฝ่ายบุคคล 1 คน ธุรการ 1 คน พนักงานตีลาย 1 คน จัดซื้อ 1 คน และเป็นพนักงานห้องปักจำนวน 45 คน ทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตเจริญนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร การเดินทางมาทำงานของพนักงานค่อนข้างสะดวก เพราะอยู่ไม่ไกลจากถนนใหญ่สามารถเดินเข้าไปได้ ผู้บริหารได้จัดเตรียมที่พักให้สำหรับพนักงานหญิง ส่วนพนักงานชายไม่มีให้ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) ทางโรงปักได้รับผลกระทบอย่างมากจากภาวะ

เศรษฐกิจถดถอย เพราะโรงปักรับงานมาจากโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของผู้ว่าจ้างที่มีตราสินค้าที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นตลาดส่งออกหลักของเครื่องนุ่งห่มไทย มีสัดส่วน มากกว่า 50% ช่วงที่เศรษฐกิจดี ๆ งานที่รับปักเป็นงานปักเสื้อผ้าสำเร็จรูปอเมริกาทั้งสิ้น ประมาณ 40-60% ราคาค่าปักดีมาก แต่ปัจจุบันงานที่จากโรงงานเสื้อผ้าสำเร็จรูปของอเมริกาไม่มีเลย ทั้งนี้เป็นผลมาจากภาวะค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นและภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีแต่งานปักเสื้อผ้าสำเร็จรูปในแถบยุโรป สิงค์โปร์ มาเลเซีย และในประเทศ ดังนั้น บริษัทจึงรับงานพรีเมี่ยม (อุปกรณ์ตกแต่งรถเช่น เบาะคลุมรถ) แม้ผลตอบแทนไม่สูงนัก รายได้ลดลงค่อนข้างมากแต่หยุดทำงานไม่ได้เพราะยังมีภาระที่ต้องผ่อนชำระค่าเครื่องปัก ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องตัดค่าใช้จ่ายที่เกินความจำเป็น และมีนโยบายให้พนักงานช่วยกันประหยัด และให้ความสำคัญแก่การประหยัด ค่าใช้จ่ายทุกรายการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้วัตถุดิบ

โรงปัก ข เป็นโรงปักขนาดกลาง บริหารงานแบบบริษัท มีหุ้นส่วนหลายคน มีพนักงานทั้งสิ้น 65 คน เป็นชาย 28 คน เป็นหญิง 37 คน พนักงานบัญชี 2 คน ฝ่ายบุคคล 1 คน ธุรการ 1 คน พนักงานตีลาย 1 คน และพนักงานปัก 60 คน ทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตสุขสวัสดิ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พนักงานค่อนข้างลำบากกว่าบริษัท ก เนื่องจากอยู่ไกลถนนใหญ่ พนักงานส่วนใหญ่จำเป็น ต้องมีรถจักรยานยนต์เป็นพาหนะ แต่ทางบริษัทก็มีสวัสดิการรถบัสขนาดเล็กคอยรับส่งให้แก่พนักงาน เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยที่ไกลจากโรงปัก การรับงานจากลูกค้าโรงปัก ข ต่างจากโรงปัก ก คือ บริษัท ข นั้น มีบริษัทในเครือที่ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งส่งงานปักให้โรงปัก ข อย่างต่อเนื่อง และงานปักเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่รับปักเป็นงานแถบยุโรป และญี่ปุ่น ประกอบกับมีตราสินค้าที่ผลิตเอง ในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอย โรงปัก ข จึงไม่ได้รับผลกระทบมากเท่าใดนัก

ด้านการจ้างงาน

เมื่อเศรษฐกิจเริ่มถดถอย ผู้บริหารโรงปัก ก มองเห็นความจำเป็นในเรื่องการวางแผนกำลังคนมากขึ้น เมื่อก่อน ไม่ได้ใส่ใจเรื่องนี้เลยพนักงานขาดส่วนไหนก็รับเพิ่มทันทีโดยไม่ได้พิจารณาถึงความจำเป็น ช่วงนี้ค่อย ๆ มองทีละจุดเพื่อ ลดส่วนที่เกินความจำเป็น ยกตัวอย่าง เช่น งานตัดเลเซอร์ ถ้าต้องทำเองก็ต้องจ้างพนักงานเข้ามาทำก็ต้องเสียค่าแรงเพิ่ม ปัจจุบันใช้วิธีการจ้างเหมาให้ร้านเลเซอร์รับตัดไปเลยถูกกว่าไม่ต้องเสียค่าแรงจ้าง ช่วงนี้จึงไม่มีการรับพนักงานใหม่ใช้พนักงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ช่วงนี้พนักงานคนใดที่ทำงานไม่ค่อยดีก็อาจถูกพิจารณาการทำงาน เรื่องของการทำงานในช่วงนี้ลดน้อยลงจากเดิมเพราะไม่ค่อยมีงานมากเหมือนช่วงที่เศรษฐกิจดี ๆ ส่วนใหญ่จ้างพนักงานเป็นรายวัน การทำงานล่วงเวลา ก็ยังคงมีแต่ไม่

ทุกวันเหมือนช่วงก่อน พอมีเพื่อที่ให้พนักงานมีรายได้และสามารถอยู่ได้ ผู้บริหารมองว่าหากไม่มีการทำงานล่วงเวลา พนักงานก็อาจขาดรายได้ และทำให้ไม่มาทำงานด้วยหากถ้าวันใดที่มีงานมากขึ้นก็กลัวไม่มีพนักงานที่มาทำให้ ช่วงนี้จึงเปรียบเสมือนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

โรงปัก ข คือไม่ลดจำนวนพนักงาน แต่ก็ไม่รับเพิ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อสมัยก่อนช่วงเศรษฐกิจดี ๆ คนที่มีอยู่ก็ต้องเน้นคนที่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะปัจจุบัน มีเทคนิคในการปักผ้าเพิ่มขึ้น หากว่าพนักงานคนใดที่ไม่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ จะลำบากทำให้ถูกพิจารณาในเรื่องของผลงานการทำงานด้วย ซึ่งไม่เหมือนกับเมื่อก่อน ไม่ค่อยมีเทคนิคอะไร การทำงานทุกวันนี้เป็นปรกติ มีการทำงานล่วงเวลาทุกวัน

ด้านสวัสดิการ

โรงปัก ก คือ ต้องพิจารณาถึงความจำเป็นมากขึ้น ทุกวันนี้บริษัทมี ที่พักให้สำหรับพนักงานหญิง ข้าวกลางวัน ชุดทำงาน การประกันชีวิต เบี้ยขยัน ที่ยังคงให้เหมือนเดิมเพราะเป็นการช่วยเหลือพนักงาน แต่สวัสดิการบางอย่างที่ไม่จำเป็นที่เคยให้ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปีก็ต้องตัดออก เฉพาะปีนี้หากว่าเศรษฐกิจดีขึ้นปีหน้าอาจมีให้ สวัสดิการเรื่องของโบนัสประจำปีปีนี้จ่ายให้พนักงานเป็นปรกติโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ในเรื่องของผลงานการทำงาน หากใครที่ทำดีมาโดยตลอดก็มีเงินโบนัสให้ถึงแม้ว่าปีนี้เศรษฐกิจไม่ดีแต่ยังให้พนักงานเหมือนเดิม

โรงปัก ข สวัสดิการให้กับพนักงาน คือ รถรับส่ง ชุดทำงาน อาหารกลางวันขายในราคาถูก ตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิต เบี้ยขยัน ก่อนหน้านี้ พนักงานรายเดือนไม่มีเงินค่าครองชีพให้แต่ปัจจุบันเพิ่มให้ และในส่วนของพนักงานรายวันก็ให้เพิ่มเป็นเบี้ยขยันวันละ 10 บาท สวัสดิการในส่วนของเงินโบนัสประจำปีก็ยังคงให้เหมือนเดิมถึงแม้ว่าเศรษฐกิจไม่ดี แต่เกณฑ์การพิจารณาก็ยังดูที่ผลงานการทำงานเช่นกับทุกปี การพิจารณาตัดสวัสดิการของพนักงานในช่วงนี้จึงไม่มีๆ แต่เพิ่มให้เพื่อเป็นการช่วยเหลือและนอกจากนี้ยังแจกเป็นคู่มือการใช้จ่ายประจำเดือนให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อที่ได้รู้ถึงการใช้จ่ายในแต่ละเดือนว่าได้ใช้จ่ายอะไรไปบ้าง ใช้เท่าไร เหลือเท่าไรเป็นการควบคุมการใช้จ่าย ซึ่งผู้จัดการมองเห็นถึงความสำคัญ

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

โรงปัก ก ด้านค่าจ้างและเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนให้พนักงานประจำปียังคงมีให้พนักงาน ผู้บริหารมองว่าเป็นผลตอบแทนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่ารายได้บริษัทลดลงแต่บริษัทก็ขึ้นให้แต่ในอัตราที่ไม่มากนัก เป็นรางวัลสำหรับคนที่ตั้งใจในการทำงาน ขึ้นให้กับพนักงานทั้งรายวันและรายเดือน ค่าล่วงเวลายังพอมีให้พนักงานทำแต่ก็ลดลงจากเดิมค่อนข้างมาก

โรงปัก ข ด้านค่าจ้างและเงินเดือน โรงปัก ข การขึ้นเงินเดือนให้พนักงานประจำปียังคงมีให้ หัวหน้างานเป็นคนที่ประเมินการทำงานโดยแบ่งเป็นเกรด A B C ถ้าใครผลงานดีก็ได้ปรับมาก เพราะฉะนั้นผลการทำงานมีผลต่อการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน การทำงานล่วงเวลาของพนักงานคือ มีให้ทุกวันวันละ 3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข จำนวน 60 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ อาชีพเสริม รายได้จากแหล่งอื่น สวัสดิการที่ได้รับจากโรงปัก และการประสบภาวะความยากลำบากในยุคเศรษฐกิจถดถอย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

เพศ

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่เป็น หญิงร้อยละ 60.0 รองมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.0

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่เป็น หญิงร้อยละ 56.7 รองมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.3

อายุ

พนักงานโรงปัก ก มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 40.0 รองลงมา ช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 36.7 และ ช่วงอายุ 31-35 ร้อยละ 13.3 ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 6.7 น้อยสุดช่วงอายุมากกว่า 36-40 ร้อยละ 3.3

พนักงานโรงปัก ข มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 40.0 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 36.7 และ อายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี ร้อยละ 16.6 น้อยสุด อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 6.7

การศึกษา

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3 หรือเทียบเท่า) ร้อยละ 53.4 รองลงมา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 30.0 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือเทียบเท่า) ร้อยละ 13.3 น้อยสุดมีการศึกษาในระดับและปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 3.3

พนักงานโรงปัก ข มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือเทียบเท่า) มากที่สุดร้อยละ 43.4 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 33.3 และ มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 16.7 และน้อยสุด มีการศึกษาในระดับ ปวช. ร้อยละ 3.3 และมีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาร้อยละ 3.3

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานโรงปัก ก มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.7 รองลงมา มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 40.0 และมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 10.0 น้อยสุดมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 3.3

พนักงานโรงปัก ข มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.7 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปีร้อยละ 40 และน้อยสุด มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 6.7 และ มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 6.7

รายได้

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 73.3 และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 26.7

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาทร้อยละ 93.3 และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทร้อยละ 6.7

สถานภาพสมรส

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 80.0 รองลงมา คือมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 13.4 น้อยสุด สถานภาพหย่าร้อยละ 3.3 และหม้าย ร้อยละ 3.3

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 73.3 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 26.7

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-3 คน ร้อยละ 63.3 รองมาจำนวน 3-5 คนร้อยละ 30.0 และมากกว่า 5 คนขึ้นไป ร้อยละ 6.7 บุคคลที่อยู่ในความอุปการะมากที่สุด คือ บิดา รองลงมา คือ มารดา และญาติพี่น้อง

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 1-3 คน ร้อยละ 63.3 รองลงมา จำนวน 3-5 คน ร้อยละ 16.7 และ ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ 16.7 และน้อยสุด จำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 5 คน ร้อยละ 3.3 บุคคลที่อยู่ในอุปการะมากที่สุดคือ บิดาและมารดา รองลงมาคือ ญาติพี่น้อง และบุตร (ตารางที่ 4.1)

อาชีพเสริมและแหล่งของรายได้เสริม

พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริมและไม่มีแหล่งรายได้เสริมจากแหล่งอื่น

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ข้อมูลส่วนบุคคล	โรงปัก ก N=30		โรงปัก ข N=30	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	12	40.0	13	43.3
หญิง	18	60.0	17	56.7
อายุ				
น้อยกว่า 20 ปี	12	40.0	11	36.7
20-30 ปี	11	36.7	12	40.0
31-35 ปี	4	13.3	5	16.6
36-40 ปี	1	3.3	-	-
มากกว่า 40 ปี	2	6.7	2	6.7
การศึกษา				
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	9	30.0	5	16.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	53.4	10	33.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4	13.3	13	43.4
ปวช.	-	-	1	3.3
ปวส./อนุปริญญา	1	3.3	1	3.3
ประสบการณ์การทำงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	14	46.7	12	40.0
1-5 ปี	12	40.0	14	46.6
6-10 ปี	3	10.0	2	6.7
มากกว่า 10 ปี	1	3.3	2	6.7
รายได้				
น้อยกว่า 5,000 บาท	8	26.7	2	6.7
5,000-10,000 บาท	22	73.3	28	93.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	โรงปัก ก N=30		โรงปัก ข N=30	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส				
โสด	24	80	22	73.3
สมรส	4	13.4	8	26.7
หย่า	1	3.3	-	-
หม้าย	1	3.3	-	-
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ				
ไม่มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ	-	-	5	16.7
1-3 คน	19	63.3	19	63.3
3-5 คน	9	30.0	5	16.7
มากกว่า 5 คน	2	6.7	1	3.3
บุคคลผู้ที่อยู่ในอุการะ				
บิดา	25	33.7	19	33.9
มารดา	24	32.4	20	35.7
บุตร	6	8.1	4	7.1
ญาติพี่น้อง	11	21.6	12	21.4
บุคคลอื่น ๆ	2	2.1	1	1.7

สวัสดิการที่ได้รับจากโรงปัก

สวัสดิการที่โรงปัก ก และโรงปัก ข จัดให้พนักงานมีทั้งสวัสดิการที่เหมือนกันและแตกต่างสวัสดิการที่จัดให้เหมือนกัน ได้แก่ โบนัสประจำปี ชุดทำงาน การประกันชีวิต เบี้ยขยัน ในส่วนที่แตกต่าง โรงปัก ก มีการจัดที่พักอาศัยและอาหารกลางวัน โรงปัก ข มีการจัดรถรับส่งพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ค่าครองชีพ (ตารางที่ 4.2)

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ ชุดทำงาน และอาหารกลางวัน ร้อยละ 100.0 รองลงมา คือที่พักอาศัย ร้อยละ 80.0 และเบี้ยขยัน ร้อยละ 66.6

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ ชุดทำงาน ร้อยละ 100.0 รองลงมา เบี้ยขยันร้อยละ 73.3 และสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน ร้อยละ 66.6

ตารางที่ 4.2

สวัสดิการที่โรงปัก ก และโรงปัก ข จัดให้แก่พนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	โรงปัก ก N=30		โรงปัก ข N=30	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชุดทำงาน	30	100.0	30	100.0
อาหารกลางวัน(ข้าวเปล่า)*	30	100.0	0	0.0
ที่พักอาศัย*	24	80.0	0	0.0
เบี้ยขยัน	20	66.6	22	73.3
รถรับส่งพนักงาน*	0	0.0	20	66.6
โบนัสประจำปี	16	53.3	18	60.0
ประกันชีวิต	16	53.3	18	60.0
ค่าครองชีพ*	0	0.0	8	26.6
ฝึกอบรมทักษะในการทำงาน*	0	0.0	5	16.6

หมายเหตุ* หมายถึง สวัสดิการที่ 2 โรงปักแตกต่างกัน

การประสบภาวะความยากลำบากในยุคเศรษฐกิจถดถอย

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่ประสบภาวะความยากลำบากในเรื่องข้าวของขึ้นราคา ร้อยละ 26.2 รองลงมา คือ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 19.7 และมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นแต่รายรับเท่าเดิม ร้อยละ 9.8 ส่วน

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่ประสบปัญหา รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 21.4 รองลงมาคือ รายจ่ายเพิ่มแต่รายรับเท่าเดิม ร้อยละ 19.6 และ ข้างของขึ้นราคา ร้อยละ 10.7 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ภาวะยากลำบากในยุคเศรษฐกิจถดถอยของ
พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

การประสบภาวะยากลำบาก	โรงปัก ก		โรงปัก ข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	12	19.7*	12	21.4*
ข้าวของขึ้นราคา	16	26.2*	6	10.7*
รายจ่ายเพิ่มขึ้นแต่รายรับเท่าเดิม	6	9.8*	11	19.6*
ไม่มีเงินช่วยเหลือครอบครัว	3	4.9	3	5.4
ค่าครองชีพสูง	3	4.9	4	7.1
ไม่มีเงินเหลือเก็บออม	1	1.6	1	1.8
ค่ารถในการเดินทางสูง	5	8.9	5	8.9
ค่าอาหารแพง	3	4.9	4	7.2
ไม่มีรายได้เสริม	1	1.6	-	-
ต้องมีการปรับตัวในอาชีพ	1	1.6	-	-
ที่พักอาศัยแพง	1	1.6	-	-
น้ำมันแพง	5	8.9	-	-
ค่าแรงไม่ขึ้น	4	5.25	-	-
มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น	-	-	4	7.1

หมายเหตุ* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 การปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวของโรงปัก ก และโรงปัก ข ประกอบด้วยพฤติกรรมการใช้เงิน พฤติกรรมการทำงาน และ การปรับตัวด้านการเปลี่ยนอาชีพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การปรับตัวด้านพฤติกรรมการใช้เงิน

พฤติกรรมการใช้เงิน พนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่งคือ โรงปัก ก และโรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกันดังนี้

1. การปรับตัวของพนักงาน โรงปัก ก ด้านพฤติกรรมการใช้เงิน

1.1 การกู้เงินนอกระบบ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 6 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 4 คน กู้เงินนอกระบบ มากขึ้น ร้อยละ 25.0 เท่าเดิม ร้อยละ 25.0 และร้อยละ 50.0 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.75 พนักงานโรงปัก ข 2 คน กู้เงินนอกระบบเท่าเดิมร้อยละ 100.0 และ โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.00 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยด้าน กู้เงินนอกระบบ มากกว่า โรงปัก ข เท่ากับ 0.75

1.2 การยืมเงินจากคนใกล้ชิด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 21 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 12 คน ยืมเงินจากคนใกล้ชิด มากขึ้น ร้อยละ 33.3 เท่าเดิม ร้อยละ 8.3 และร้อยละ 58.4 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.75 พนักงานโรงปัก ข 9 คน ยืมเงินจากคนใกล้ชิด เท่าเดิมร้อยละ 33.3 และ ร้อยละ 66.7 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวเท่ากับ 1.33 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยด้านการยืมเงินจากคนใกล้ชิด มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.42

1.3 การชำระหนี้สิน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 15 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 8 คน ชำระหนี้สิน มากขึ้น ร้อยละ 75.0 เท่าเดิม ร้อยละ 25.0 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.75 พนักงานโรงปัก ข 7 คน ชำระหนี้สิน มากขึ้น ร้อยละ 57.3 เท่าเดิมร้อยละ 28.5 และ ร้อยละ 14.2 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.42 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยด้านการปรับตัวการมีภาระในการชำระหนี้สิน มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.33

2. การปรับตัวของพนักงาน โรงปัก ข ด้านการใช้จ่ายเงิน

2.1 มีการสำรองเงินไว้ลงทุน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 18 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 11 คน มีการสำรองเงินไว้ลงทุน มากขึ้น ร้อยละ 27.2 เท่าเดิม ร้อยละ 36.4 และร้อยละ 36.4 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.90 พนักงานโรงปัก ข 7 คน มีการสำรองเงินไว้ลงทุน มากขึ้น ร้อยละ 42.9 เท่าเดิมร้อยละ 42.9 และ ร้อยละ 14.2 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.28 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยการปรับตัวมีการสำรองเงินไว้ลงทุน มากกว่า ก เท่ากับ 0.38

2.2 การทำบัญชีรายรับรายจ่าย จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 55 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 27 คน ทำบัญชีรายรับรายจ่าย มากขึ้น ร้อยละ 29.6 เท่าเดิม ร้อยละ 59.3 และร้อยละ 11.1 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.18 พนักงานโรงปัก ข 28 คน ทำบัญชีรายรับรายจ่าย มากขึ้น ร้อยละ 53.6 เท่าเดิมร้อยละ 42.9 และ ร้อยละ 3.5 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ย

การปรับตัว 2.50 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยด้านการปรับตัว การทำบัญชีรายรับรายจ่าย มากกว่า ก เท่ากับ 0.32

2.3 การสูบบุหรี่ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 9 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 3 คน สูบบุหรี่ เท่าเดิม ร้อยละ 66.7 และร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีเฉลี่ยการปรับตัวเท่ากับ 1.60 พนักงานโรงปัก ข 6 คน สูบบุหรี่มากขึ้น ร้อยละ 33.3 เท่าเดิมร้อยละ 16.7 น้อยลงร้อยละ 50 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.83 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างของเฉลี่ยด้านการปรับตัว การสูบบุหรี่ มากกว่า ก เท่ากับ 0.23

2.4 การพิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 30 คนพิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า มากขึ้น ร้อยละ 76.7 เท่าเดิม ร้อยละ 3.3 และร้อยละ 20 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.57 พนักงานโรงปัก ข 30 คน พิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า มากขึ้น ร้อยละ 83.3 เท่าเดิม ร้อยละ 13.3 และ ร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.80 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่าง การพิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า มากกว่า ก เท่ากับ 0.23

2.5 การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 20 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 10 บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล เท่าเดิม ร้อยละ 30.0 และร้อยละ 70.0 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวเท่ากับ 1.30 พนักงานโรงปัก ข 10 คน บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล มากขึ้น ร้อยละ 20.0 เท่าเดิมร้อยละ 10.0 และ ร้อยละ 70.0 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวเท่ากับ 1.50 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล มากกว่า ก เท่ากับ 0.20

2.6 การวางแผนการใช้จ่าย จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 59 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 29 การวางแผนการใช้จ่าย มากขึ้น ร้อยละ 69.0 เท่าเดิม ร้อยละ 20.7 และร้อยละ 10.3 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.58 พนักงานโรงปัก ข 30 คน การวางแผนการใช้จ่าย มากขึ้น ร้อยละ 76.7 เท่าเดิมร้อยละ 23.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.77 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างการวางแผนการใช้จ่าย มากกว่า ก เท่ากับ 0.19

2.7 พิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 30 คน พิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบ มากขึ้น ร้อยละ 76.7 เท่าเดิม ร้อยละ 16.7 และร้อยละ 6.7 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.70 พนักงานโรงปัก ข 30 คน พิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบ มากขึ้น ร้อยละ 90 เท่าเดิมร้อยละ 6.7 และ ร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.87

พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างพิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบ กว่า ก เท่ากับ 0.17 (ตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5)

การปรับตัวของพนักงานโรงปักในยุคเศรษฐกิจถดถอย การปรับตัวด้านพฤติกรรมการใช้เงิน ของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ที่ไม่แตกต่างกัน คือ การมีรายได้ประจำเดือนเหลือเก็บไว้ใช้ยามที่เดือดร้อน $\bar{X}$ = 0.12 และสมาชิกในครอบครัวระมัดระวังค่าใช้จ่าย $\bar{X}$ = 0.10 การพิจารณาตัดลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น เสื้อผ้า ของใช้ฟุ่มเฟือย เครื่องสำอาง การท่องเที่ยว ซีดี หนังสือ ของใช้ส่วนตัว $\bar{X}$ = 0.10 และการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของครอบครัว โดยเริ่มมองเห็นคุณค่าของการเก็บเงินโดย $\bar{X}$ = 0.07, 0.07 (ตารางที่ 4.4)

การปรับตัวด้านการใช้จ่ายเงิน

พฤติกรรมการใช้เงิน พนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่งคือ โรงปัก ก และโรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกัน ผลปรากฏว่าพนักงานมีพฤติกรรมการใช้เงินที่แตกต่างกัน คือ โรงปัก ก การกู้เงินนอกระบบ การยืมเงินจากคนใกล้ชิดและการชำระหนี้สิน โรงปัก ข มีการสำรองเงินไว้ลงทุน การทำบัญชีรายรับรายจ่าย การสูบบุหรี่ ความจำเป็นในการซื้อสินค้า การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล การวางแผนการใช้จ่าย และการพิจารณาอย่างรอบคอบในการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย (ตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
สรุปผลการปรับตัวด้านการใช้จ่ายเงินที่แตกต่างกัน
ระหว่างพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ก ทำมากกว่าโรงปัก ข	ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ข ทำมากกว่าโรงปัก ก
การกู้เงินนอกระบบ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.75 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.00	การสำรองเงินไว้ลงทุน โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.90 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.28
การยืมเงินจากคนใกล้ชิด โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.75 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.33	การทำบัญชีรายรับรายจ่าย โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.18 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.50
ชำระหนี้สิน โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.75 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.42	การสูบบุหรี่ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.60 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.83
	พิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.57 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.80
	การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.30 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.50
	การวางแผนการใช้จ่าย โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.50 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.77
	พิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.70 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.87

จากสภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลทำให้พนักงานโรงปัก ก ประสบกับปัญหาด้านการเงิน โดยการกู้เงินนอกระบบ การยืมเงินจากคนใกล้ชิดมากขึ้น และมีหนี้สินที่ต้องชำระ ซึ่งต่างจากโรงปัก ข มีการสำรองเงินไว้ลงทุน การทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือน การสูบบุหรี่ การพิจารณาความจำเป็นในการซื้อสินค้า การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยวางแผนการใช้จ่าย และพิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบกว่าโรงปัก ก

การปรับตัว โรงปัก ก ด้านการทำงาน

ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่ง คือโรงปัก ก และโรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกัน ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 30 คน มากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ร้อยละ 73.3 เท่าเดิม ร้อยละ 23.3 และร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.70 พนักงานโรงปัก ข 30 คน มีความก้าวหน้าในงานที่ทำงาน มากขึ้น ร้อยละ 15.4 เท่าเดิมร้อยละ 42.3 น้อยลง ร้อยละ 42.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.73 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.97

2. มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 30 คน มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ มากขึ้น ร้อยละ 80 เท่าเดิม ร้อยละ 16.7 และร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีเฉลี่ยการปรับตัว 2.77 พนักงานโรงปัก ข 30 คน มีความก้าวหน้าในงานที่ทำงานมากขึ้น ร้อยละ 56.7 เท่าเดิมร้อยละ 43.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.56 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างการได้รับความก้าวหน้าในงานที่ทำงานกว่า ก เท่ากับ 0.21

3. ความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 30 คน มีความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ มากขึ้น ร้อยละ 66.7 เท่าเดิม ร้อยละ 30 และร้อยละ 3.3 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.60 พนักงานโรงปัก ข 30 คน มีความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ มากขึ้น ร้อยละ 43.3 เท่าเดิมร้อยละ 56.7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.43 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างมีความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ กว่า ก เท่ากับ 0.17

การปรับตัว โรงปัก ข ด้านการทำงาน

ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่ง คือโรงปัก ก และโรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกัน ดังนี้

1. การใช้สิทธิลาป่วย จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 54 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 28 คน ใช้สิทธิลาป่วย มากขึ้น ร้อยละ 3.6 เท่าเดิม ร้อยละ 32.1 และร้อยละ 64.3

น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.07 พนักงานโรงปัก ข 26 คน ใช้สิทธิลาป่วย มากขึ้น ร้อยละ 15.4 เท่าเดิมร้อยละ 42.3 น้อยลง ร้อยละ 42.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.73 พนักงานโรงปัก ข มีความแตกต่างการใช้สิทธิลาป่วย มากกว่า ก เท่ากับ 0.66 (ตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7)

การปรับตัวของพนักงานโรงปักในยุคเศรษฐกิจถดถอย พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ด้านพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันคือ มีระดับการปรับตัวที่มากขึ้นโดยใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน $\bar{X} = 0.13$ โดยมีการวางแผนการทำงานในความรับผิดชอบของตนเองและ การมาทำงานทันเวลา $\bar{X} = 0.10$, 0.10 มีความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ $\bar{X} = 0.09$ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขได้ $\bar{X} = 0.07$ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน $\bar{X} = 0.05$ และการปฏิบัติตามระเบียบบริษัท และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีความตั้งใจในการทำงาน $\bar{X} = 0.03$, 0.03, 0.03 ทำงานในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ โดยการสอบถามวิธีการทำงานหากไม่เข้าใจ $\bar{X} = 0.00$ (ตารางที่ 4.6)

การปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงาน

ด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่ง คือโรงปัก ก และโรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่ามีความแตกต่างกัน ผลปรากฏว่าพนักงานมีพฤติกรรมการทำงาน ที่แตกต่างกัน คือ โรงปัก ก กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำงาน และ ความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ โรงปัก ข เรื่องของการใช้สิทธิลาป่วย (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

สรุปผลการปรับตัวด้านการทำงานที่แตกต่างกัน

ระหว่างพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ก ทำมากกว่าโรงปัก ข	ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ข ทำมากกว่าโรงปัก ก
กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในการทำงาน โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.70 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.73	การใช้สิทธิลาป่วย โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.07 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 1.73
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.77 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.56	
ความคิดริเริ่มที่มีประโยชน์ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.60 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.43	

พนักงานโรงปัก ก มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ในการทำงานและได้รับความก้าวหน้าในงานที่ทำ โดยแสดงความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มากกว่าพนักงานโรงงาน ข โดยพนักงานโรงปัก ข ได้ใช้สิทธิลาป่วยมากกว่าพนักงานโรงปัก ก

การปรับตัว โรงปัก ก ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพ

ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพ พบว่าพนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่งคือโรงปัก ก และ โรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกัน ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 50 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 21 คน ศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพ มากขึ้น ร้อยละ 71.4

เท่าเดิม ร้อยละ 23.8 และร้อยละ 4.8 น้อยลง โดยมีเฉลี่ยการปรับตัว 2.66 พนักงานโรงปัก ข 29 คน ศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพ มากขึ้น ร้อยละ 48.3 เท่าเดิมร้อยละ 51.7 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวเท่ากับ 2.48 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างการศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพ มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.18

2. การเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 56 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 28 คน เลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง มากขึ้น ร้อยละ 93.0 เท่าเดิม ร้อยละ 7.0 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.92 พนักงานโรงปัก ข 28 คน เลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง มากขึ้น ร้อยละ 78.6 เท่าเดิมร้อยละ 17.9 น้อยลงร้อยละ 3.5 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.75 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างการเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.17

3. การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 54 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 28 คน หาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มากขึ้น ร้อยละ 57.1 เท่าเดิม ร้อยละ 39.3 และร้อยละ 3.6 น้อยลง โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.53 พนักงานโรงปัก ข 26 คน หาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มากขึ้น ร้อยละ 38.5 เท่าเดิม ร้อยละ 61.5 โดยมีค่าเฉลี่ยของการปรับตัว 2.38 พนักงานโรงปัก ก มีค่าความแตกต่างการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ มากกว่าโรงปัก ข เท่ากับ 0.15

การปรับตัว โรงปัก ข ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพ

1. การใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกประกอบอาชีพ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 10 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 5 คน การใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกประกอบอาชีพ มากขึ้น ร้อยละ 20 เท่าเดิม ร้อยละ 80 โดยมีเฉลี่ยการปรับตัว 2.20 พนักงานโรงปัก ข 5 คน มักใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกประกอบอาชีพ มากขึ้นร้อยละ 80.0 เท่าเดิมร้อยละ 20.0 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.80 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่าง การใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกประกอบอาชีพ มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.60

2. การหาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 36 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 15 คน หาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง มากขึ้น ร้อยละ 20.0 เท่าเดิม ร้อยละ 60.0 น้อยลงร้อยละ 20.0 โดยค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.00 พนักงานโรงปัก ข 21 คน หาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 52.4 เท่าเดิมร้อยละ 47.6 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.52

พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างหาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.52

3. ความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 33 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 16 คน มีความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 43.8 เท่าเดิม ร้อยละ 50.0 น้อยลง ร้อยละ 6.2 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.37 พนักงานโรงปัก ข 17 คน มีความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น มากขึ้น ร้อยละ 88.2 เท่าเดิมร้อยละ 0.51 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.88 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.51

4. ได้รับความร่วมมือจากญาติให้ประกอบอาชีพใหม่ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 35 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 16 คน ได้รับความร่วมมือจากญาติให้ประกอบอาชีพใหม่ มากขึ้น ร้อยละ 12.5 เท่าเดิม ร้อยละ 87.5 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.12 พนักงานโรงปัก ข 19 คน ได้รับความร่วมมือจากญาติให้ประกอบอาชีพใหม่ มากขึ้น ร้อยละ 57.9 เท่าเดิมร้อยละ 42.1 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.57 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างได้รับความร่วมมือจากญาติให้ประกอบอาชีพใหม่ มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.45

5. ต้องการประกอบอาชีพที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 58 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 29 คน ต้องการประกอบอาชีพที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง มากขึ้น ร้อยละ 58.6 เท่าเดิม ร้อยละ 24.2 น้อยลงร้อยละ 17.2 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.41 พนักงานโรงปัก ข 29 คน ต้องการประกอบอาชีพที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง ร้อยละ 82.8 เท่าเดิมร้อยละ 13.8 น้อยลงร้อยละ 3.4 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.79 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างต้องการประกอบอาชีพที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.38

6. การทุ่มเทและตั้งใจฝึกอาชีพ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 8 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 3 คน ทุ่มเทและตั้งใจฝึกอาชีพ เท่าเดิม ร้อยละ 66.7 น้อยลงร้อยละ 33.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 1.66 พนักงานโรงปัก ข 5 คน ทุ่มเทและตั้งใจฝึกอาชีพมากขึ้น ร้อยละ 20.0 เท่าเดิมร้อยละ 60 น้อยลงร้อยละ 20 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.00 พนักงานโรงปัก ข มีค่าความแตกต่างการทุ่มเทและตั้งใจฝึกอาชีพ มากกว่าโรงปัก ก เท่ากับ 0.34

7. ความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอื่น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 15 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 7 คน มีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอื่น มากขึ้น ร้อยละ 57.1 เท่าเดิม ร้อยละ 28.6 น้อยสุดร้อยละ 14.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.42

พนักงานโรงปัก ข 8 คน มีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอื่น มากขึ้น ร้อยละ 75.0 เท่าเดิมร้อยละ 25.0 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.75 พนักงานโรงปัก ข มีระดับค่าความแตกต่างมีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพอื่นมากกว่า ก เท่ากับ 0.33

8. พยายามหาข้อมูลโครงการเงินสนับสนุนจากรัฐในการประกอบอาชีพ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 25 คน เป็นพนักงานโรงปัก ก 13 คน หาข้อมูลโครงการเงินสนับสนุนจากรัฐในการประกอบอาชีพ มี มากขึ้น ร้อยละ 46.1 เท่าเดิม ร้อยละ 38.5 น้อยสุดร้อยละ 15.4 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.15 พนักงานโรงปัก ข 12 คน หาข้อมูลโครงการเงินสนับสนุนจากรัฐในการประกอบอาชีพ มากขึ้น ร้อยละ 41.7 เท่าเดิมร้อยละ 58.3 โดยมีค่าเฉลี่ยการปรับตัว 2.41 พนักงานโรงปัก ข มีระดับค่าความแตกต่างการหาข้อมูลโครงการเงินสนับสนุนจากรัฐในการประกอบอาชีพ มากกว่าโรงปัก ก 0.26 (ตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9)

การปรับตัวของพนักงานโรงปักในยุคเศรษฐกิจถดถอย การปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และ ข ในด้านการปรับตัวด้านการเปลี่ยนอาชีพ โดยมีความไม่แตกต่างกันดังนี้ การทดลองทำอาชีพรองควบคู่กับงานประจำ $\bar{X}$ = 0.06 และ 0.13 ต้องการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงโดยเข้ารับการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ $\bar{X}$ = 0.03, 0.03 สะสมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพหากถูกเลิกจ้าง $\bar{X}$ = 0.00 (ตารางที่ 4.8)

การปรับตัวด้านพฤติกรรมด้านการเปลี่ยนอาชีพ

ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพ พบว่าพนักงานของโรงปักทั้ง 2 แห่งคือโรงปัก ก และ โรงปัก ข ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดความแตกต่างของค่าตั้งแต่ 0.15 ถือว่าแตกต่างกัน ผลปรากฏว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพที่แตกต่างกัน โรงปัก ก คือ การศึกษาแนวทางการประกอบอาชีพ การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และต้องการเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง ส่วนโรงปัก ข การใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกอาชีพ พยายามหาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง และมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น โดยได้รับความร่วมมือจากญาติพี่น้อง ต้องการประกอบอาชีพที่มั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง โดยทุ่มเทและตั้งใจฝึกอาชีพรอง โดยมีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพอื่น ๆ และพยายามหาข้อมูลโครงการเงินของรัฐที่ให้สนับสนุนการประกอบอาชีพ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

สรุปผลการปรับตัวด้านการเปลี่ยนอาชีพที่แตกต่างกัน

ระหว่างพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ก ทำมากกว่าโรงปัก ข	ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ข ทำมากกว่าโรงปัก ก
ศึกษาหาแนวทางการประกอบอาชีพ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.66 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.48	การใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกประกอบอาชีพอย่างจริงจัง โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.20 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.80
เลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.92 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.75	หาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.00 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.52
หาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.53 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.38	ความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.37 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.88
	ได้รับความร่วมมือจากครอบครัวในการประกอบอาชีพใหม่ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.12 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.57

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ก ทำมากกว่าโรงปัก ข	ประเด็นที่พนักงานโรงปัก ข ทำมากกว่าโรงปัก ก
	ต้องการประกอบอาชีพที่สามารถมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.41 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.79
	ทุ่มเทและตั้งใจในการฝึกอาชีพรอง โรงปัก ก $\bar{X}$ = 1.66 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.00
	มีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพอื่น โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.42 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 2.75
	พยายามหาข้อมูลโครงการเงินสนับสนุนของรัฐในการประกอบอาชีพ โรงปัก ก $\bar{X}$ = 2.15 โรงปัก ข $\bar{X}$ = 0.26

พนักงานโรงปัก ก ศึกษาแนวทางการประกอบอาชีพ และต้องการเลือกอาชีพที่มีรายได้สูง โดยมีความสนใจเกี่ยวกับการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ส่วนโรงปัก ข มักใช้วันหยุดต่าง ๆ ไปฝึกอาชีพ และ พยายามหาโอกาสฝึกอาชีพจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง และหาข้อมูล และแหล่งเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพจากภาครัฐ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข

ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอความคิดเห็นของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการปรับตัวและความคิดเห็นเกี่ยวกับการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัว ผลปรากฏดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวด้านการใช้เงิน

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่มีอุปสรรคในการปรับตัวในการใช้เงิน คือ

1. รายได้ที่ได้รับ ไม่ได้ขึ้นตามราคาสินค้า (28 คน)
2. รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย (26 คน)

3. การทำงานล่วงเวลาลดลง รายได้ก็ลดลง (25 คน)

4. ไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน ก็ต้องหายืมจากเพื่อนฝูงบ้างในบ้างครั้ง (5 คน)

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านการใช้เงินคือ

1. รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย (22 คน)

2. รายได้ไม่เหลือเก็บเป็นเงินออม (20 คน)

3. ไม่มีรายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้ (20 คน)

4. ไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน (15 คน)

ปัญหาและอุปสรรคในด้านการทำงาน

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการทำงานมากที่สุด คือ

1. การไม่ชำนาญกับงานบางอย่าง เนื่องจากยังขาดทักษะในด้านนั้น ๆ (20 คน)

2. ต้องทำงานที่ยากขึ้น รายละเอียด ประณีตกว่าเดิม ต้องใช้ฝีมือมากขึ้น (19 คน)

3. ต้องทำงานหลายอย่างมากขึ้น ทำให้ต้องเรียนรู้งานบางอย่างใหม่ (18 คน)

4. ต้องเรียนรู้ทักษะในการทำงานใหม่ (15 คน)

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการทำงานมากที่สุด คือ

1. ต้องทำงานที่ยากขึ้น ประณีตกว่าเดิม ต้องใช้ฝีมือมากขึ้น (25 คน)

2. ต้องปรับตัวกับการทำงานแบบใหม่ (22 คน)

3. ต้องพยายามเรียนรู้เทคนิคในการปักเพิ่มขึ้น (16 คน)

ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนอาชีพ

พนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวด้านการเปลี่ยนอาชีพมากที่สุดคือ

1. การไม่มีเงินทุนที่จะประกอบอาชีพอื่น (22 คน)

2. มีความรู้น้อย หางานใหม่ยาก (20 คน)

3. อยากเรียนต่อแต่ไม่มีเวลาไปเรียน (18 คน)

4. ไม่รู้จะไปติดต่อกับหน่วยงานใดในการส่งเสริมฝึกอาชีพ (16 คน)

พนักงานโรงปัก ข ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวด้านการเปลี่ยนอาชีพมากที่สุดคือ

1. ไม่มีเงินทุนที่จะประกอบอาชีพอื่น (26 คน)

2. อยากทำอาชีพเสริม แต่ไม่มีเงินทุน (20 คน)

3. ไม่มีเวลาที่ไปเรียน (23 คน)

4. อยากเรียนต่อแต่ไม่มีเงินเรียน (19 คน)

การปรับตัวที่ยากที่สุด

พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ส่วนใหญ่มีการปรับตัวที่ยากที่สุด คือ ด้านการใช้จ่าย ร้อยละ 70.0 และ ร้อยละ 76.7 รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนอาชีพ ร้อยละ 23.3 และร้อยละ 20.0 ส่วนการปรับตัวด้านการทำงานร้อยละ 6.7 และ 3.3 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

การประเมินตนเองด้านการปรับตัวที่ยากที่สุด

ด้านการปรับตัว	โรงปัก ก N = 30		โรงปัก ข N = 30	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การปรับตัวด้านการใช้จ่าย	21	70.0	23	76.7
การปรับตัวด้านการทำงาน	2	6.7	1	3.3
การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนอาชีพ	7	23.3	6	20.0

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ ของพนักงาน

ในส่วนนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ต่อตนเอง เจ้าของสถานประกอบการ หน่วยงานราชการ ผู้เกี่ยวข้อง ที่จะช่วยขจัดหรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวของพนักงาน

ตนเอง

พนักงานโรงปัก ก เสนอว่าตนเองควรมีการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวได้ดังนี้

1. ด้านการใช้จ่าย
   1.1 ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง (22 คน)
   1.2 อยากให้รัฐบาลมีเงินช่วยเหลือดอกเบี้ยที่ต่ำ (20 คน)
2. ด้านการทำงาน
   2.1 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของที่ทำงาน (25 คน)
   2.2 ช่วยกันประหยัดวัตถุดิบ (22 คน)

2.3 ตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยกันประคับประคองให้โรงปักดำเนินต่อไปได้ (20 คน)

พนักงานโรงปัก ข ได้เสนอความคิดว่าตนเองควรมีการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวได้ดังนี้

1. ด้านการใช้จ่าย
   1.1 ประหยัด และ อดออมมากขึ้น (27 คน)
   1.2 พิจารณาให้รอบคอบก่อนใช้จ่าย (25 คน)
   1.3 ไม่ซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยของเกินจำเป็น (25 คน)
   1.4 มีวินัยการใช้จ่ายเงินมากยิ่งขึ้น (24 คน)
   1.5 จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือน (22 คน)
2. ด้านการทำงาน
   2.1 ขยันทำงานให้มากขึ้น (20 คน)
   2.2 ทำให้งานที่ทำอยู่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น (17 คน)
   2.3 ตั้งใจเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ (15 คน)

เจ้าของโรงปัก

พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข มีการเสนอความคิดเห็นแก่เจ้าของโรงปักดังนี้

1. เพิ่มเงินเดือนและเพิ่มการทำงานล่วงเวลา
2. หางานอื่น ๆ เสริมให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน
3. ควรมีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้พนักงานกู้ยืม
4. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น
5. ควรส่งเสริมเรื่องการศึกษาให้กับพนักงาน

หน่วยงานราชการ

พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข มีการเสนอความคิดเห็นต่อรัฐบาลให้ช่วยแก้ไข ดังนี้

1. รัฐบาลควรดูแลควบคุมราคาสินค้าทุกประเภท
2. รัฐบาลควรจัดสรรเงินให้พนักงานกู้ยืมโดยคิดอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ
3. รัฐบาลควรออกกฎหมายปรับขึ้นค่าแรง
4. รัฐบาลช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้คลี่คลายโดยเร็ว
5. รัฐบาลควรหาอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้
6. หน่วยงานราชการควรมีการอบรมอาชีพเสริมให้หลากหลายสาขามากขึ้น

7. รัฐบาลควรหาเงินทุนสำหรับพนักงานที่จะประกอบอาชีพอื่น
8. รัฐบาลจัดที่พักราคาถูกให้พนักงาน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาการปรับตัวของพนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สภาวะเศรษฐกิจถดถอยส่งผลกระทบต่อพนักงานโรงปัก

สิ่งทอและเครื่องนุ่มห่มไทยประสบปัญหาจากปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากประเทศคู่แข่งที่มีค่าแรงต่ำกว่า คือ จีน และอินโดนีเซียแล้ว ยังมีปัจจัยภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัวลงโดยเฉพาะตลาดหลักคือ สหรัฐฯทำให้การสั่งซื้อลดน้อยลงเนื่องจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจ และอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้นสืบเนื่องมาจากราคาพลังงานโลกและราคาสินค้าอุปโภคบริโภคหลายชนิดปรับตัวสูงขึ้น ทำให้พนักงานโรงปัก ก และโรงปัก ข ต้องได้รับผลกระทบ โรงปัก ก ได้รับผลกระทบมาก เพราะผู้บริหารให้ข้อมูลว่างานที่รับปักส่วนใหญ่ เป็นงานปักเสื้อผ้าสำเร็จรูปของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเมื่อเทียบกับปีก่อน ๆ ในปีนี้ (พ.ศ. 2551) ถือว่าไม่ค่อยดี อีกทั้งยังต้องมีภาระในเรื่องของการผ่อนค่าเครื่องปัก การคำนึงถึงความจำเป็นในจุดต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา โรงปัก ก ถือได้ว่าน่าเป็นห่วงมากกว่า โรงปัก ข เพราะถ้าหากเศรษฐกิจอเมริกาตกต่ำ กำลังการสั่งซื้อก็ยิ่งลดลง หรือในประเทศไทยเองถ้าเศรษฐกิจยังไม่ดีขึ้น โดยที่ภาครัฐยังไม่เข้าไปดูแล พนักงานโรงปักเหล่านี้อาจได้รับผลกระทบทำให้ถูกเลิกจ้างในอนาคตอันใกล้นี้

ส่วนโรงปัก ข ไม่ได้รับผลกระทบมากเท่าใดนัก งานปักเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่รับปักส่วนใหญ่ เป็นงานแถบยุโรป และญี่ปุ่น ประกอบกับมีตราสินค้าที่ผลิตเอง ความมั่นคงของโรงปัก ข จึงมีมากกว่าโรงปัก ก

เหตุที่ต้องปรับตัว

พนักงานทั้ง 2 โรงปัก ได้รับผลกระทบไม่ต่างกัน คือ รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย หรือรายจ่ายเพิ่มขึ้นแต่รายรับเท่าเดิม กับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้บริษัทจำเป็น

ต้องลดจำนวนพนักงานลง และพนักงานที่เหลืออยู่ต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพนักงาน ก และพนักงาน ข จึงต้องมีการปรับตัว ตามแนวคิดของ Kyes and Hofling (1974, อ้างถึงใน สุไปรมา ลีลามณี, 2543, น. 19) ซึ่งเห็นว่า การปรับตัว เป็นวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง ในสิ่งแวดล้อมของตนเอง หากบุคคลใดสามารถปรับตัวได้ก็อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม หากไม่สามารถปรับตัวได้ เขาก็อยู่ในสังคมได้อย่างไม่มีความสุข หนีสังคม และตายไปในที่สุด ดังที่ Charles Darwin ได้กล่าวว่า "The stronger survive" หรือคนที่แข็งแรงกว่าจึงจะอยู่รอดได้ (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2543, น. 151-152) ดังนั้น หากพนักงานโรงปักทั้ง ก และ ข สามารถปรับตัวให้ตนเองสามารถอยู่รอดได้ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้

การเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญภาวะเศรษฐกิจถดถอย

จากสภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปัจจุบัน ส่งผลทำให้พนักงานโรงปัก ก ประสบกับปัญหาด้านการใช้จ่ายเงินด้วยการกู้เงินนอกระบบ ต้องยืมเงินจากคนใกล้ชิดมากขึ้น และมีหนี้สินที่ต้องชำระ ซึ่งต่างจากโรงปัก ข ซึ่งสามารถปรับตัวได้ดีกว่า โดยการสร้างวินัยการใช้จ่าย การสำรองเงินไว้ลงทุน ด้วยการทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือน ซึ่งมีการวางแผนการใช้จ่าย และพิจารณาการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยอย่างรอบคอบกว่าโรงปัก ก จากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นวิธีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความอยู่รอด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมนา สุทธิประทีป (2542,น. บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจโดยการประหยัดค่าใช้จ่ายและความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไปโดยประหยัดค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าของใช้ฟุ่มเฟือย อันเนื่องมาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นในสังคม นั่นคือการเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะทางเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงานทั้ง โรงปัก ก และ โรงปัก ข ทำให้พนักงานต้องมีวิธีการปรับตัวที่หลากหลายเพื่อให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นสาเหตุสำคัญของการที่ต้องปรับตัว ตรงกับแนวคิดของ Lazarus (1965, p. 4, อ้างถึงใน อักษร ดำรงสุกิจ, 2547, น. 19) ที่กล่าวว่าถึงสาเหตุที่ทำให้เกิด การปรับตัวที่เกิดจากแรงกระตุ้นจากสังคม (Social Motivation) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือการที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ เห็นได้จากการทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายของพนักงานโรงปัก ข ร้อยละ 53.6 ที่ทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำเดือนมากขึ้น แสดงถึง การเตรียมความพร้อมทางด้าน

เศรษฐกิจ คือ การกำหนดค่าใช้จ่าย รายรับรายจ่ายอย่างพอเหมาะพอควรตามฐานะความเป็นอยู่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) เพื่อที่สามารถปรับตัวได้ในเรื่องการใช้เงิน ปรับตัวมากกว่า โรงปัก ก ส่วนหนึ่ง อาจเป็นเพราะนโยบายการบริหารงานของทางผู้บริหารที่ส่งเสริมให้พนักงานทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อทราบการใช้จ่ายแต่ละเดือน ซึ่งเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้พนักงานมีวินัยการใช้จ่ายมากขึ้น

4. ความมุ่งมั่นไม่ให้ตกงานในการทำงานในยุคเศรษฐกิจถดถอย

พนักงานโรงปัก ก ได้รับความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขได้ โดยใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงาน ส่วนพนักงานโรงปัก ข ใช้สิทธิลาป่วยมากกว่าโรงปัก ก โดยการมาทำงานทันเวลามากขึ้นปฏิบัติตามระเบียบบริษัท ทำงานในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ พนักงานทั้ง 2 โรงปักล้วนแต่มีการปรับตัว เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตค่อนข้างสูง เพราะถ้าหากต้องออกจากงานหรือตกงานนั่นหมายถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่สั่นคลอน พฤติกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของโรงปัก ก สามารถปรับตัวได้มากกว่าโรงปัก ข สาเหตุจากโรงปัก ก มีนโยบายการเลิกจ้าง จึงทำให้พนักงานโรงปัก ก จึงตื่นตัวในการทำงาน นอกจากมีรายได้ที่น้อยแล้ว ยังมีการกู้เงินนอกระบบ และรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เพราะการทำงานล่วงเวลาลดลง ดังนั้นการตกงานโดยที่ไม่มีอาชีพรองจึงเป็นที่น่ากลัวมากสำหรับพนักงานโรงปัก ก

5. การสร้างความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงทางรายได้

พนักงานส่วนใหญ่ทั้ง 2 โรงปัก โสดแต่ก็มีผู้ที่ต้องส่งเสียเลี้ยงดูนั้น คือ บิดา มารดา งานก็เปรียบเสมือนชีวิตประจำวันที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ดังนั้นพนักงานจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อตอบสนองความมั่นคงในอาชีพ ตรงกับแนวคิดของ สุภาพรรณ โคตรจรัส (2525, น. 350-351) ซึ่งกล่าวว่าการทำงานนอกจากเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องผูกพันในการดำเนินชีวิตแล้ว ยังมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ด้วย ในด้านคุณลักษณะที่สำคัญของงาน ซึ่งหนึ่งในลักษณะของงาน คือ การสนองตอบความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือ ความสามารถในการเลี้ยงชีพของตนและครอบครัว พนักงานจึงต้องมีการปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานให้สูงขึ้น เพราะงาน

สามารถมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ตามแนวคิดของ (Hoppock, 1967, อ้างถึงใจ สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525, น. 352-354) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน บุคคลจะเลือกอาชีพที่ตนมีความสามารถและถนัดมากที่สุด เพื่อตนจะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตามทฤษฎี ของ Clelland ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ (บริสุทธิ์ นุศรีวอ, 2540, น. 27-28) พนักงานจึงต้องการมีโอกาสความก้าวหน้า (Opportunity) คือ ความต้องการที่มีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น เนื่องจากเมื่อทำงานแล้วก็ย่อมอยากเห็นตนเองมีความก้าวหน้าทางการงาน ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำงานให้หน่วยงานเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงานและเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนที่ต้องครุกรุ่นอยู่ภายใต้ด้วยกันทุกคน จากการที่ โรงปัก ก ได้รับความก้าวหน้าที่มากขึ้น ร้อยละ 80 การปรับตัวในการทำงานได้มากก็ช่วยเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง ดังเห็นได้ว่าพนักงานโรงปัก ก ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย อีกทั้งทางผู้บริหารก็พยายามที่จะค่อย ๆ ลดการจ้างอาจมองได้ว่าพนักงานโรงปัก ก ก็ต้องมีผลงานเพราะไม่อย่างนั้นอาจถูกเลิกจ้าง

การตกงานจึงเป็นเรื่องที่น่ากลัวถึงแม้ว่าพนักงานโรงปัก ก รู้ถึงสถานะภาพความมั่นคงของบริษัทไม่ค่อยดีนักแต่ก็ไม่ท้อและพยายามสู้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ภัทรีชวาล (2543, น. 57) ว่า พนักงานได้ปรับตัวในการทำงานโดยเน้นคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและความมั่นคงขององค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ความสามารถของตนเองไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนอยู่จึงสามารถช่วยทำให้หน้าที่การทำงานมีความก้าวหน้า ยิ่งขึ้นไป

แต่ก็ยังมีข้อสังเกตว่าผลการศึกษาว่าทำไมโรงปัก ข ร้อยละ 15.4 จึงมีการใช้สิทธิลาป่วยมากขึ้นทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะว่า โรงปัก ข ไม่มีนโยบายการลดพนักงานดังนั้นพนักงานจึงสามารถใช้สิทธิโดยได้อย่างเต็มที่ หรืออาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารจัดการ คือโรงปัก ข บริหารงานแบบบริษัท ที่ค่อนข้างเป็นระบบ มีงานให้พนักงานทำอย่างต่อเนื่องจึงถือได้ว่าบริษัทยังมั่นคง และให้สวัสดิการที่น่าพอใจ พนักงานจึงมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างในอนาคตอันใกล้

การเตรียมการเพื่อเปลี่ยนอาชีพ

พนักงานโรงปัก ก ศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพ และมีความสนใจเกี่ยวกับการหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และต้องการเลือกอาชีพที่มีรายได้สูง ส่วนโรงปัก ข พยายามหาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความร่วมมือจากญาติพี่น้อง และมีความกระตือรือร้นที่จะประกอบอาชีพอื่น โดยต้องการประกอบอาชีพที่สามารถ

มั่นใจว่าไม่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งพยายามสะสมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพหากถูกเลิกจ้าง ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ โดยมีความรู้ความสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ (ตารางที่ 4.8) พนักงานในโรงปัก ก และโรงปัก ข มีพฤติกรรมการเปลี่ยนอาชีพที่แตกต่างกัน นั่นเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการหรือแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านธรรมชาติของความเป็นมนุษย์แล้วย่อมมีความต้องการหรือแรงจูงใจที่แตกต่างกัน การแสดงพฤติกรรมจึงแตกต่างกันไปตามความต้องการและแรงจูงใจ ตรงกับทฤษฎีของ Arkoff (1968, อ้างถึงใน สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525, น. 384-387 และ อักษร ดำรงสุกิจ, 2547, น. 41) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงการเปลี่ยนอาชีพได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยความสนใจ แรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ และความสามารถ ปัจจัยทางความสนใจ หมายถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของอาชีพเหมือนกัน บุคคลมีแนวโน้มประสบความสำเร็จถ้าได้เลือกอาชีพที่ตนสนใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา คือ พนักงานโรงปัก ข ร้อยละ 88.2 มีความกระตือรือร้นประกอบอื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวลทิพย์ อาคมพัฒน์ (2539, น. 39) ในส่วนของลูกจ้างได้มีการเตรียมการหากถูกเลิกจ้างโดยการปรับเปลี่ยนอาชีพ จากผลการศึกษาพนักงานโรงปัก ข ร้อยละ 52.4 โดยมีการเตรียมการหากมีโอกาส และพยายามหาโอกาสฝึกอาชีพสำรองจากสถานประกอบการอื่น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ (Thatcher, 1970, อ้างถึงใน รัชนิกร พันธุวิชิต, 2544, น. 18) สภาพหรือคุณภาพของการเตรียมความพร้อมอันเนื่องมาจากการเตรียมการความถนัด ความพอใจ ความกระตือรือร้น สอดคล้องกับเบญจพร วชิรศรีสุนทรา (2545, น. 17) การเตรียมในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำและให้มีความพร้อมในการทำงานโดยได้งานทำ มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงชีพ มีความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าโรงปัก ก ไม่สนใจที่เปลี่ยนอาชีพ เพราะพนักงาน ร้อยละ 57.1 พยายามหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ Tieldmen (Tieldmen and O'hara's Theory of Career Development) ได้อธิบายการพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพเป็นการปรับตัวทางสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผ่านกระบวนการตัดสินใจเป็น 2 ระยะ เป็นการหาข้อมูลข่าวสารจึงเป็นขั้นสำรวจว่ามีทางเลือกใดบ้าง ที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากที่สุด ดังแนวคิดของ Hoppock (Hoppock's Composite Theory, อ้างถึงใน รัชนิกร พันธุวิชิต, 2544, น. 22) กล่าวว่า มนุษย์เลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการที่หลากหลายทั้งทางร่างกายและจิตใจ มนุษย์เลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการสูงสุด ปัจจุบันเท่านั้นอาจรวมไปถึงสิ่งที่คาดหวังในอนาคตด้วย มนุษย์เปลี่ยนแปลงอาชีพที่เลือกแล้วได้หากรู้สึกว่าอาชีพใหม่สนองความต้องการ

ของเขามากกว่าได้ ดังเห็นได้จากการเลือกอาชีพของทั้งสองโรงปัก คือต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น โรงปัก ก และโรงปัก ข ร้อยละ 93.0 และ 78.6 โดยค่านิยมภายในหลัก ๆ คือ เรื่องของรายได้ ตามแนวคิดของ Mortimer อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการมีเหตุมีผลกันโดยบุคคลจะเลือกอาชีพที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด และค่านิยมของอาชีพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเพื่อเปลี่ยนอาชีพ ระดับการปรับตัวทั้ง 2 โรงปักด้านการเปลี่ยนอาชีพ ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ รัชนิกร พันธุวิชิต (2544, น. บทคัดย่อ) การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพภายหลังการแปรรูปประกอบด้วยการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพและการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพรองซึ่งการเตรียมความพร้อมทั้ง 2 ด้าน มีระดับการเตรียมความพร้อมระดับปานกลาง จากการศึกษาภาพรวมส่วนใหญ่ ไม่กล้าเปลี่ยนเนื่องจากมีความรู้น้อย อีกทั้งยังไม่มีทุน ที่ออกไปทำเอง โดยที่โรงปัก ข มีความสนใจที่มากกว่าโรงปัก ก