

การประชุมวิชาการระดับชาติ
ทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 9: NCAA2020



“Sustainability of Practice and Research in Liberal Arts”

2563
KMUTL
NCA
AA

การประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 9
(The 9th National Conference on Applied Liberal Arts: NCAA2020)

คณะศิลปศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พิมพ์ครั้งที่ 1: กรกฎาคม 2563

จำนวนที่พิมพ์: 35 เล่ม

จำนวนหน้า: 256 หน้า

จัดทำโดย

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขที่ 1 ซอยฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

โทร. 087 680 4468

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด มิน เซอร์วิส ซัพพลาย

สาขาลาดกระบัง เลขที่ 661 ซอยฉลองกรุง 1 ถนนฉลองกรุง

แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

โทร. 02-326-4124, 02-326-4125

สารคดี



การประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 9 (NCAA 2020) ภายใต้หัวข้อ “Sustainability of Practice and Research in Liberal Arts” จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยทางภาษา มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ขอขอบคุณผู้นำเสนอผลงานทางวิชาการทุกท่านที่ทุ่มเทสำหรับการผลิตบทความและเตรียมตัวสำหรับการนำเสนอผลงาน รวมถึงคณะกรรมการจัดการประชุมทุกท่านที่สนับสนุนการจัดงานในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการแลกเปลี่ยนความรู้และมุมมองอันหลากหลายจากการประชุมวิชาการนี้จะเป็นประสบการณ์ที่มีค่าต่อไปในอนาคตสำหรับผู้เข้าร่วมการประชุมฯ

รองศาสตราจารย์ ดร. สมยศ เกียรติวนิชวิไล
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
และ
รักษาการแทนคณบดีคณะศิลปศาสตร์

สารบัญ

① ภาษาศาสตร์			
ลำดับ	เรื่อง	ผู้นำเสนอ	หน้า
1	การปรากฏร่วมของคำนามกับคำคุณศัพท์ในด้านการท่องเที่ยวในภาษาเยอรมัน: กรณีศึกษาค้นข้อมูลภาษาจากคำบรรยายสถานที่ในหนังสือแนะนำเที่ยวประเทศไทย GERMAN ADJECTIVE-NOUN-COLLOCATIONS IN THE FIELD OF TOURISM: A CORPUS-BASED STUDY ON THE DESCRIPTION OF ATTRACTIONS IN THAILAND TRAVEL GUIDES	สุพิชญา เปล่งปลั่ง ฉนกร แก้ววิภาส	1-10
2	การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก CULTURAL ADAPTATION AFFECTING INTENTION TO STAY OF FOREIGN TEACHERS AT PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR	จุฑารัตน์ ดอกจันทกลาง ชลธิศ ดาราวงษ์	11-18
② การศึกษา			
ลำดับ	เรื่อง	ผู้นำเสนอ	หน้า
3	แนวนโยบายการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษากับกลุ่มชนพื้นเมือง กับสถานการณ์การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของกลุ่มชนโอรัง อัสลี (ORANG ASLI) ในรัฐสลังงอร์ ประเทศมาเลเซีย POLICY GUIDELINES ON PROMOTING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES WITH INDIGENOUS GROUPS AND THE SITUATION OF ACCESS TO EDUCATIONAL OPPORTUNITIES OF THE ORANG ASLI IN SELANGOR STATE, MALAYSIA	ญาณินท์ แสงมณี	19-28
4	ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อความตั้งใจศึกษาต่อที่วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดฉะเชิงเทรา INSTITUTIONAL FACTORS AFFECTING INTENTION TO STUDY IN INDUSTRIAL AND COMMUNITY EDUCATION COLLEGES IN CHACHOENGSAO PROVINCE	อภิขยา สารระติ ชลธิศ ดาราวงษ์	29-36
5	การจัดการเรียนการสอนทางไกลแบบออนไลน์ในสถาบันอุดมศึกษาขณะเกิดภาวะวิกฤติในประเทศไทย ONLINE DISTANCE EDUCATION ADMINISTRATION AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS DURING A CRISIS IN THAILAND	อรรถพล ม่วงสวัสดิ์ ดุสิต ศิริสมบัติ ชจิตพรรณ เมฆินทรางกูร	37-49

การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ
ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
CULTURAL ADAPTATION AFFECTING INTENTION TO STAY OF FOREIGN TEACHERS
AT PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

จุฑารัตน์ ดอกจันกลาง¹ ชลธิศ ดาราวงษ์²

JUTARAT DOKJANKLANG¹, CHONLATIS DARAWONG²

^{1, 2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

^{1, 2} Master of Business Administration, Graduate College of Management, Sripatum University

Chonburi Campus

latties1999@gmail.com and chonlatis@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูชาวต่างชาติในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูชาวต่างชาติมีความตั้งใจคงอยู่สูงในระดับมาก 2) ความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงานด้านกฎระเบียบของโรงเรียน และด้านพฤติกรรม

คำสำคัญ: การปรับตัวทางวัฒนธรรม ความตั้งใจคงอยู่ ครูชาวต่างชาติ สถาบันการศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) to study the level of intention to stay of foreign teachers in private educational institutions in the Eastern Economic Corridor, 2) to compare the intention to stay of foreign teachers in private educational institutions in the Eastern Economic Corridor, classified by demographic characteristics, and 3) to study the influence of cultural adaptation of foreign teachers on intention to stay. The samples used in this research were 400 foreign teachers in private educational institutions in the Eastern Economic Corridor. A questionnaire was used as a research tool. The statistics used to analyze were frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA and multiple regression analysis. The results of the research showed that 1) foreign teachers' intention to stay was at a high level, 2) cultural adjustment of foreign teachers are different, classified by gender, age, marital status, and work experience, and 3) cultural adaptation factors affecting intention to stay were job description, school rules and colleagues.

Keywords: Cultural adaptation, Intention to stay, Foreign teacher, Private educational institutions

1. ความเป็นมาของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้หลายประเทศมีการเปิดเสรีให้ชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศของตนเองมากขึ้น เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ชาวต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานในประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเมื่อประเทศได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์แบบ การทำงานร่วมกับชาวต่างชาติจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งชาวต่างชาติที่มาจากฝั่งตะวันตก เช่น อเมริกา ยุโรป หรือแถบเอเชียตะวันออก เช่น ญี่ปุ่น จีน เกาหลี รวมถึงประเทศประชาคมอาเซียนด้วย ทำให้การทำงานของพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ต้องเกี่ยวข้องกับหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นสิ่งที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะภูมิประเทศ ระบบการศึกษา ศาสนา และความเชื่อ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความแตกต่างกันของบุคคลทั้งด้านความคิด วิถีชีวิต ความเชื่อ และค่านิยม

ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 เพื่อยกระดับประเทศไทยให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย รัฐบาลได้สนับสนุนนักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ จึงเกิดโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก โดยครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา นอกจากนี้พื้นที่ดังกล่าวยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและมีชื่อเสียงมากมาย ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยว และพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตหลังเกษียณ แต่งานกับคนไทย หรือทำงานในองค์กรเอกชนต่างๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างจำเป็นต้องส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชนซึ่งมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถรองรับนักเรียนชาวต่างชาติได้ และเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กระทรวงศึกษาธิการได้จัดการขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้การศึกษาทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนจัดการศึกษาแบบบูรณาการ จากการศึกษาของระบบการศึกษาระดับนานาชาติ ทำให้สถาบันการศึกษาเอกชนต่างๆ มีการจ้างงานชาวต่างชาติเข้ามาเป็นบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกออกเป็นหลากหลายสัญชาติ เช่น อังกฤษ อเมริกัน นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย แคนาดา แอฟริกาใต้ จีน และฟิลิปปินส์ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักสูตรการเรียนการสอนของแต่ละสถาบันการศึกษา โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎหมายข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจุบันเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทั้ง 3 จังหวัด มีสถาบันการศึกษาเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก จึงส่งผลให้มีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยด้านธุรกิจทางการศึกษาเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร(ธัชชา วิทยวิโรจน์, 2552) ผลกระทบของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่มีผลต่อการปรับตัวของครูชาวจีนที่สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานคร (HUANG, 2556) การปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย (สิริโรจน์ สกฤษณะมรรคา, 2557) ปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ทำงานในสถาบันการศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ (บุษยากร ตรีระพุดกุลชัย, 2559) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติในกรุงเทพมหานคร (สุธิรา อัสวสายวิรุณ, 2559) และอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา (วรางคณา ชับซ้อน, 2559)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของชาวต่างชาติในประเทศไทย ยังไม่มีการศึกษาเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่จะส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน หรือความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังไม่มีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาเอกชนโดยตรง อีกทั้งการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบตามที่ครูสภากำหนดนั้นค่อนข้างหายาก และเป็นสัญญาณการจ้างงานระยะสั้น 1-2 ปี โดยประมาณ ทำให้แต่ละสถาบันมีอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมากในแต่ละปีการศึกษา ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหา รวมทั้งใช้เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตต่างๆ ที่ครูชาวต่างชาติต้องมีเพื่อปฏิบัติงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้การปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่

กับองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเล็งเห็นประโยชน์ของผู้เรียนที่จะได้รับเป็นสำคัญ ดังนั้น ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้วัฒนธรรมไทย ด้าน ทักษะคิด ด้านพฤติกรรม ด้านลักษณะงาน ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีอิทธิพลต่อการ ปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติ

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติใน สถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติมีความแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านความรู้วัฒนธรรมไทย ด้านทักษะคิด ด้านพฤติกรรม ด้านลักษณะงาน ด้านกฎระเบียบ และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานใน สถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของคอคแรน (Cochran, 1953: 13) เพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษามีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา และไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ตลอดจนยังไม่มีผู้ใดทำการสำรวจ หรือหน่วยงานใด เก็บรวบรวมสถิติจำนวนครูชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออกมาก่อน พบว่า จำนวนตัวอย่างตามสูตรของคอคแรน เท่ากับ 385 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง ดังกล่าวเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม และความสะดวกในการแบ่ง จำนวนของแบบสอบถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนของจำนวนตัวอย่าง คือ จังหวัดระยอง จำนวน 250 คน จังหวัดชลบุรี จำนวน 135 คน และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 15 คน

4.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยปรับข้อ คำถามให้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และบริบทของวัฒนธรรม มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง และความสอดคล้อง ของเนื้อหาด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.915

4.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ และกระจาย โดยส่งหนังสือ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังแผนกบุคคลและผู้อำนวยการของโรงเรียนเอกชนต่างๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน การส่งแบบสอบถามให้กับครูชาวต่างชาติ และส่งหนังสือถึงสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระยองเพื่อขออนุญาต แจกแบบสอบถามให้กับครูชาวต่างชาติที่มาใช้บริการระหว่างวันที่ 7 – 21 กุมภาพันธ์ 2563

4.4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.70 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.30 และมีประสบการณ์การทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปรับตัวทางวัฒนธรรมและความตั้งใจคงอยู่

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมและความตั้งใจคงอยู่ พบว่า ครูชาวต่างชาติให้คะแนนด้านทัศนคติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.27$) อันดับสามคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) อันดับสี่ คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.20$) อันดับห้า คือ ด้านความรู้วัฒนธรรมไทย ($\bar{X} = 4.07$) และอันดับหก คือ ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และอันดับเจ็ด คือ ความตั้งใจคงอยู่ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวทางวัฒนธรรมและความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ

การปรับตัวทางวัฒนธรรมและความตั้งใจคงอยู่	N = 400		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	SD	
1. ด้านความรู้วัฒนธรรมไทย	4.07	0.58	มาก
2. ด้านทัศนคติ	4.40	0.51	มาก
3. ด้านพฤติกรรม	4.20	0.51	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	4.27	0.52	มาก
5. ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน	4.00	0.68	มาก
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.61	มาก
7. ความตั้งใจคงอยู่	3.93	0.63	มาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติมีความแตกต่างกัน

พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่เพศชาย ($\bar{X} = 3.54$) มีความตั้งใจคงอยู่น้อยกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.69$)

และจากผลการทดสอบค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ

พบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ($F = 29.71$, Sig. = 0.00) โดยตัวแปรทั้ง 6 ด้าน สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 47.0 อีกร้อยละ 53.0 เป็นตัวแปรอื่น ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
จากการถดถอย	74.94	6	12.49	58.93*	0.00
จากแหล่งอื่นๆ	83.30	393	0.21		
รวม	158.24	399			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = 0.69

ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพ (coefficient of determination, R^2) = 0.47

* $p < .10$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการปรับตัวทางวัฒนธรรมของครูชาวต่างชาติ

ตัวแปร	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	-0.07			-0.28	0.78
1. ด้านความรู้วัฒนธรรมไทย	0.07	0.06	6	1.33	0.19
2. ด้านทัศนคติ	0.09	0.08	5	1.46	0.15
3. ด้านพฤติกรรม	0.12	0.10	4	1.78*	0.08
4. ด้านลักษณะงาน	0.18	0.15	3	2.74*	0.01
5. ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน	0.29	0.32	1	6.27*	0.00
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.21	0.20	2	4.21*	0.00

* $p < .10$

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ คือ ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน ($\beta = 0.32$) ในระดับมากที่สุด อันดับสอง คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.20$) อันดับสาม คือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.15$) และอันดับสี่ คือ ด้านพฤติกรรม ($\beta = 0.10$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

6. การอภิปรายและสรุปผล

การศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

6.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติมีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยมีทิศทางเดียวกับ สุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งมีทิศทางเดียวกับ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรี ภูเก็ต กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6.2 ปัจจัยด้านการปรับตัวทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ พบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติ ได้แก่ ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะงาน และด้านพฤติกรรม ซึ่งผลการวิจัยมีทิศทางเดียวกันกับ Chen, et al. (2011) พบว่า พนักงานชาวฟิลิปปินส์ที่มีความรู้และสามารถปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ดีจะมีความตระหนักทางวัฒนธรรมน้อยเมื่ออยู่ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หมายความว่า เมื่อพนักงานชาวต่างชาติมีความกระตือรือร้นที่จะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ พวกเขามีโอกาสเพิ่มมากขึ้นในการที่จะติดต่อกับสื่อสารกับคนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เช่น การทานอาหารพื้นเมือง เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับศาสนา และประเพณีที่แตกต่าง ซึ่งหมายความถึงการที่พนักงานชาวต่างชาติที่มีความตระหนักทางวัฒนธรรมสูงย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำตามไปด้วย และสอดคล้องกับ Srivastava, et al. (2018) พบว่า ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมได้รับประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือโอกาสในการคงอยู่กับองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า การปรับตัวทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูชาวต่างชาติมากที่สุด ได้แก่ ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะงาน และด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

7.1 ด้านกฎระเบียบของโรงเรียน ควรมีการกำหนดแผนงานและกิจกรรมขององค์กรให้มีความชัดเจนเหมาะสม ไม่มีความเหลื่อมล้ำระหว่างครูชาวไทยและครูชาวต่างชาติ ตลอดจนมีสายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูหรือตัวแทนครูทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและกิจกรรมขององค์กร

7.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมที่มีการร่วมมือกันระหว่างครูชาวไทยและครูชาวต่างชาติเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น และให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

7.3 ด้านลักษณะงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

7.4 ด้านพฤติกรรม ควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านคน อุปกรณ์ หรือสถานที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคี เกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างบุคคล เพราะการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

กัลญา โอภาสเสถียร. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).

- จุไรวรรณ บินดุเหล็ก. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จ็อบส์ดีบี. (2562). 10 อันดับประเทศที่คนอยากไปทำงานมากที่สุด. ค้นจาก: <https://th.jobsdb.com/th>
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงวัฒนธรรม*, 6(1), 114-132.
- ธัชชา วิทวิโรจน์. (2552). ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธานีษฐ์ กองแก้ว. (2544). การสื่อสารและการปรับตัวของอาจารย์ต่างชาติในมหาวิทยาลัยไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิศาชล ภูมิพันธ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุษยากร ตีระพฤติชัยกุลชัย. (2561). ปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 26(50), 189-212.
- ปริญญา ปินทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(103), 174-188.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2560). ความหวัง! เปิดแผนจัดการศึกษา 3 จังหวัดเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก โมเดลพัฒนาการศึกษาไทย. ค้นจาก <https://mgronline.com/>
- มัญชรี โชติรสสุติ. (2556). การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Ren Zhiyuan. (2555). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนในประเทศไทย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา. (ดุขภูนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลัชชา ชุมหวัจจิตร และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนิสิตบัณฑิตศึกษานานาชาติ คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 5(2), 83-94.
- วรางคณา ชับซ้อน. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูชาวต่างชาติในเครือข่ายโรงเรียนสองภาษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 244-255.
- สรัญญา จรัสพินิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวเกาหลีในประเทศไทย กรณีศึกษา: ชาวเกาหลีในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สิโรจน์ สกุลณะมรรคา. (2557). การปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย กรณีศึกษา: พนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ เอเชียแปซิฟิก-วิศวกรรมการผลิต จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2558). กระบวนการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวลาวและชาวกัมพูชาในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 33(2), 91-106.
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

- Xichang Huang. (2556). ผลกระทบของการสื่อสารต่างวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวของครูชาวจีนที่สอนภาษาจีนใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- Chen, A. et al. (2011). The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: A case from Philippine laborers Taiwan. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(2), doi:10.1016/j.ijintrel.2010.09.005 246-258.
- Srivastava, S. B., Goldberg, A., Manian, V.G., & Potts, C. (2018). Enculturation trajectories: Language, cultural adaptation, and individual outcomes in organizations. UC Berkeley. *Management Science*, 64(3), 1348-1364. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2671>