ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

ดวงกมล โชคงามขำ[1*] พรรัตน์ แสดงหาญ[2] และศรัญยา แสงลิ้มสุวรรณ[3]

[1]นิสิตปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2,3]อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

[*]Corresponding author e-mail: nunduangkamon@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 19 เมษายน 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 2 กรกฎาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลของทัศนคติและการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี จำนวน 281 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อตัวแปรการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ได้แก่ การรับรู้ และทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรสาเหตุในแบบจำลองสามารถร่วมกันอธิบายการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระได้ร้อยละ 60.2

คำสำคัญ: ทัศนคติ การรับรู้ การยอมรับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

CAUSAL FACTORS INFLUENCING THE ACCEPTANCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT APPROACH IN GIG ECONOMY FROM THE VIEWPOINT OF HUMAN RESOURCE PRACTITIONERS IN CHONBURI PROVINCE

Duangkamon Chokngamkham[1*] Pornrat Sadangharn[2] and Sarunya Sanglimsuwan[3]

[1]Mater's degree student of Faculty of Burapha Business School, Burapha University

[2,3]Lecture of Faculty of Burapha Business School, Burapha University

[*]Corresponding author e-mail: nunduangkamon@gmail.com

Abstract

This research aims to 1) investigate the level of attitude, perception and acceptance of human resource management approach in Gig Economy 2) examine goodness of fit between the developed causal relationship model for attitude, perception and acceptance of human resource management approach in Gig Economy, and 3) study the influence of attitude and perception on the acceptance of human resource management approach in Gig Economy and the empirical data based on a quantitative research. The samples included 281 human resource practitioners in Chonburi province. The statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis and the causal relationship model. The findings revealed that 1) the respondents had attitude, perception and acceptance of human resource management approach in Gig Economy at a high level. 2) Goodness of fit was found from the developed causal relationship model for attitude, perception and acceptance of human resource management approach in Gig Economy, And 3) the cause variables with the highest effects on acceptance of human resource management approach in Gig Economy included perception and attitude toward human resource management approach in Gig Economy, respectively. The causal factors in the model could describe the variation of acceptance of human resource management approach in Gig Economy at 60.2%.

Keywords: Attitude, Perception, Acceptance, Human Resource Management Approach In Gig Economy

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

เศรษฐกิจภาคงานอิสระ (Gig Economy) หมายถึง เศรษฐกิจที่เกิดจากงานแบบครั้งคราวหรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ ไป โดยจ้างชั่วคราวไม่เต็มเวลา มีความเป็นอิสระ ทำงานตามความสมัครใจ โดยเปลี่ยนแปลงจากระบบดั้งเดิมของการเป็นลูกจ้างบริษัท (สุระภาคย์ ศัพทเสน, 2562; สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565; กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560) ซึ่งเป็นรูปแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแนวใหม่ที่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างทันท่วงทีและตรงจุด ซึ่งอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการเชื่อมต่อ ทำให้งานในปัจจุบันปรับเปลี่ยนมาอยู่บนแพลตฟอร์มออนไลน์มากยิ่งขึ้น (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565)

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปรับตัวและรูปแบบการดำเนินชีวิต นายจ้างและแรงงานต้องต่อสู้กับเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน การจ้างงานอิสระจึงได้กลายเป็นทางเลือกที่น่าสนใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2565) ซึ่งผลการสำรวจความต้องการประกอบอาชีพอิสระพบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,381 คน มี 805 คนหรือร้อยละ 58.29 ต้องการประกอบอาชีพอิสระ (วรรณพร ชูอำนาจ, 2564) ในทำนองเดียวกัน ผลสำรวจของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จากผู้ตอบแบบสำรวจ 9,387 คน พบว่าคนที่อยากลาออกจากงานประจำมาทำงานอิสระมีมากถึงร้อยละ 86 และประชากรที่ทำงานอิสระมีประมาณร้อยละ 30 ของคนวัยทำงานในประเทศไทย โดยเป็นการรับงานอิสระเต็มตัวร้อยละ 10 และมีงานประจำอยู่แล้วแต่รับงานอิสระเป็นส่วนเสริมร้อยละ 20 (กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน ถึงมิถุนายน 2566 พบว่ามีผู้ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (Gig Worker) ร้อยละ 34.0 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ทั้งนี้ หลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่ปรับเป็นออนไลน์สามารถทำงานที่บ้านได้ ทำให้เกิดการจ้างงานแบบชั่วคราว ได้แก่ คนทำงานอิสระ (Freelance) การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) หรือการจ้างบุคคลภายนอก (Outsource) มากขึ้น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2565)

เศรษฐกิจภาคงานอิสระ (Gig Economy) ในประเทศไทยมีการเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งการเปิดให้บริการเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มหางานออนไลน์ต่าง ๆ ก็เป็นส่วนช่วยให้เกิดแรงงานอิสระ (Gig Worker) เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ดังนั้น นักทรัพยากรมนุษย์จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องรับรู้ ยอมรับ ไปจนกระทั่งจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตน เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หากนักทรัพยากรมนุษย์มีการรับรู้บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ชัดเจน ก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการยอมรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) นอกจากนั้น ทัศนคติก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดยทัศนคติจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคล (ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ, 2546; ชูชัย สมิทธิไกร, 2562; สราวุธ อนันตชาติ, 2565)

สำหรับการยอมรับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องปรับเปลี่ยนในเศรษฐกิจภาคงานอิสระนั้น เป็นกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่บุคคลได้สัมผัส มีการเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติหลังจากทดลองจนแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ จึงตัดสินใจที่จะแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับในสิ่งนั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

เริ่มจากขั้นความรู้ ขั้นจูงใจ ขั้นตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้ และขั้นยืนยัน (บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2540; บุญเรือน กิจสะสม, 2552)

จากที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระในต่างประเทศบ้างแต่ไม่มากนัก และเป็นการศึกษาในบริบทที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากประเทศไทย สำหรับงานวิจัยในประเทศโดยตรงยังมีจำกัด ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และเมื่อพิจารณาในเชิงพื้นที่ ข้อมูลจาก Fastwork.co ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่รวมคนทำงานอิสระ (Freelance) ในประเทศไทย ในรายงานเรื่อง Gig Economy และตลาดฟรีแลนซ์ในประเทศไทยปี 2565 พบว่าจังหวัดชลบุรีมีการกระจายตัวของผู้ประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ติดอยู่ใน 10 อันดับแรกของจังหวัดในประเทศไทย โดยเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก และอยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ภาครัฐส่งเสริมการลงทุน ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีจะช่วยเติมเต็มช่องว่างการวิจัยทั้งในเชิงเนื้อหาและเชิงพื้นที่ ซึ่งคาดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ให้กับสถานประกอบการและนักทรัพยากรมนุษย์ในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

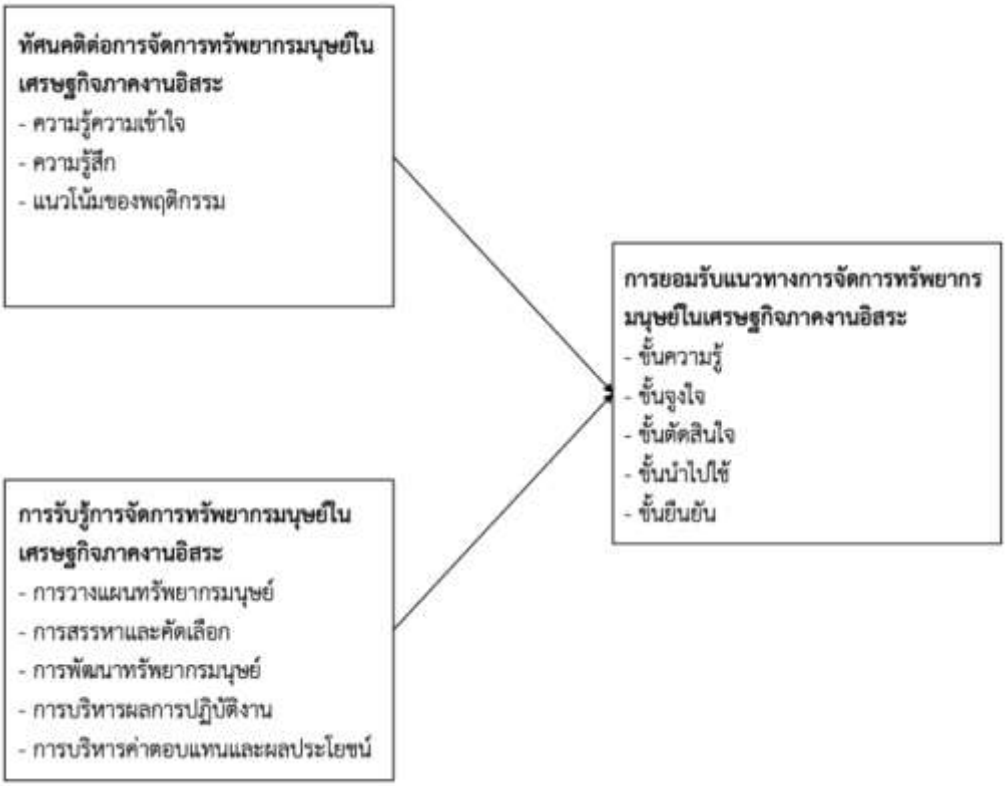
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติ และการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ
3. การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ประกอบไปด้วย 1) ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ และ 2) การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการทางด้านทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านกระบวนการในดำเนินการสรรหาและคัดเลือก มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย การธำรงรักษา การจูงใจและการกระตุ้น รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ให้พนักงานเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2547; สกล บุญสิน, 2560; ดาวิษา ศรีธัญรัตน์, 2562) สำหรับบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรวางแผนที่ให้ความสำคัญกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานในขณะนั้นไม่เน้นการวางแผนกำลังคนระยะยาว เป็นการวางแผนร่วมกับบริษัทแพลตฟอร์มที่เป็นคนกลาง

ระหว่างคนทำงานอิสระกับผู้จ้าง และกำหนดแผนสำรองฉุกเฉินหรือแผนการสืบทอดตำแหน่งทั้งแบบเต็มเวลาและชั่วคราว (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564; Johar & Singh, 2023; Meijerink & Keegan, 2019)

2. การสรรหาและคัดเลือก ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว คัดเลือกพนักงานจากคุณภาพ และคัดเลือกตามอุปสงค์และอุปทานที่ต้องการในขณะนั้น (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564; Johar & Singh, 2023; Meijerink & Keegan, 2019)

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาระยะสั้น ลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาเท่าที่จำเป็น เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาที่เข้มข้นวัดผลได้ทันที และการฝึกอบรมและการพัฒนาถือเป็นความรับผิดชอบของแรงงานอิสระ (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564; Johar & Singh, 2023; Meijerink & Keegan, 2019)

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบการประเมินที่แตกต่างจากพนักงานประจำ มีจุดมุ่งหมายการประเมินเพื่อพิจารณาว่าควรจ้างแรงงานอิสระต่อหรือไม่ เป็นการประเมินจากผู้ว่าจ้างหรือผู้ขอใช้บริการ (Service Requesters) และการประเมินผลผ่านแพลตฟอร์ม (Algorithmic Management) (สหธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564; Johar & Singh, 2023; Meijerink & Keegan, 2019)

5. การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หากมีบริษัทคนกลางต้องกำหนดค่าตอบแทนให้กับบริษัทที่เป็นคนกลางด้วย ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานของแรงงานอิสระนั้นเป็นทางอ้อม และเป็นการจ่ายค่าตอบแทนหลายแหล่ง (Johar & Singh, 2023; Meijerink & Keegan, 2019)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ การรับรู้และการยอมรับ

ทัศนคติ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ รู้สึก และการแสดงพฤติกรรม ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) องค์ประกอบของทัศนคติแบ่งได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม (ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ, 2546; ชูชัย สมิทธิไกร, 2562; สราวุธ อนันตชาติ, 2565)

การรับรู้และการยอมรับ

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางจิตในการเลือกเรียบเรียง จัดระเบียบ ตีความและแปลความหมายสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่เข้ามาทางโสตสัมผัส อาศัยประสบการณ์ที่สะสมมาแปลความหมาย โดยการแสดงออกของพฤติกรรมบุคคลส่วนหนึ่งเป็นไปตามการรับรู้ ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ในความเป็นจริง การตีความหมายของแต่ละคนอาจเหมือนหรือไม่เหมือนกันก็ได้ (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2560; ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชายหิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) โดยการรับรู้ในการวิจัยนี้คือการรับรู้ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

การยอมรับ หมายถึงกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากการสัมผัส มีการเรียนรู้ และนำไปใช้ปฏิบัติ หลังจากทดลองจนแน่ใจแล้วว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ จึงตัดสินใจที่จะแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับในสิ่งนั้น (บุญเรือน กิจสะสม, 2552) ขั้นตอนการยอมรับสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นความรู้ ขั้นจูงใจ ขั้นตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้ และขั้นยืนยัน (บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2540; บุญเรือน กิจสะสม, 2552) ในการวิจัยครั้งนี้จึงนำแนวคิดการยอมรับที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นความรู้ ขั้นจูงใจ ขั้นตัดสินใจ ขั้นนำไปใช้ ขั้นยืนยัน มาใช้เนื่องจากเป็นแนวคิดที่นักวิชาการส่วนใหญ่นำมาใช้อย่างแพร่หลาย

อิทธิพลของทัศนคติมีผลต่อการยอมรับของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าทัศนคติมีผลต่อการยอมรับของบุคคล ดังเช่นงานของปิยพัชร์ ภูศิริ, สุดาวรรณ สมใจ และกำพล ศรีวัฒนกุล (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความเสี่ยง การรับรู้การใช้งานง่าย และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับของผู้บริโภคในการนำเทคโนโลยีเซลล์ต้นกำเนิดมาใช้ในศาสตร์ชะลอวัย ผลวิจัย พบว่าการรับรู้การใช้งานง่าย มีอิทธิพลโดยรวมต่อการยอมรับเทคโนโลยีเซลล์ต้นกำเนิดมากที่สุด รองลงมา คือการรับรู้ประโยชน์ และทัศนคติ ตามลำดับ หรืองานของนงนุช หนูหงส์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ ความน่าเชื่อถือ และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชันกรุงไทย เน็กซ์ ผลการวิจัย พบว่าทัศนคติมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชันกรุงไทย เน็กซ์ และการรับรู้ส่งผลต่อการยอมรับต่อนวัตกรรมบริการธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชัน กรุงไทย เน็กซ์

อิทธิพลของการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการรับรู้มีผลต่อการยอมรับของบุคคล ดังเช่นงานของเกษม มานะสาคร, ณรงค์ กุลนิเทศ และพรกุล สุขสด (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับโรงไฟฟ้าพระนครเหนือ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ของชุมชนส่งผลต่อการยอมรับของชุมชน หรืองานของปริชาติ แสงคำเฉลียง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติและการยอมรับของผู้บริโภคในอาหารดัดแปลงพันธุกรรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติ การรับรู้ประโยชน์และความเสี่ยงที่มีต่ออาหารดัดแปลงพันธุกรรมมีอิทธิพลต่อการยอมรับอาหารดัดแปลงพันธุกรรมของผู้บริโภค

แม้ว่างานวิจัยที่ทบทวนมาจะไม่ใช่เรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจภาคงานอิสระโดยตรง เพราะเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ที่ยังไม่มีการศึกษาในวงกว้างมากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากตัวแปรในการศึกษาทั้งทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วจึงนำมาสู่สมมุติฐานในการวิจัยดังนี้

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ
3. การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Boomsma (1982) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คนขึ้นไปสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีเท่านั้น โดยใช้คำถามคัดกรองเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่าแบบสอบถามจำนวน 54 ข้อ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 เป็นคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Hair et al., 2006) ทั้งนี้มีข้อคำถามที่มาใช้ในการศึกษาจำนวน 54 ข้อ ผ่าน 50 ข้อ และปรับปรุง 4 ข้อ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 ซึ่งแบบสอบถามมีคำถามคัดกรองเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีใช่หรือไม่ หากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบ "ไม่ใช่" จะทำการจบแบบสอบถามทันที

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคำถามคัดกรองผ่านทางเฟสบุ๊ค ไลน์ และเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ถึง 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 312 ฉบับ ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และตรวจสอบข้อมูลที่มีค่าสุดโต่ง (Extreme Value or Outlier) ด้วยวิธี Boxplot พบว่ามีแบบสอบถามที่ต้องตัดออกไป 31 ฉบับ เนื่องจากข้อมูลมีค่าสุดโต่งหรือค่าผิดปกติสูง ซึ่งเป็นข้อมูลที่แตกต่างจากข้อมูลส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 281 ชุด

4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ

4.2 สถิติเชิงอนุมานที่ต้องใช้ในการตอบคำถามการวิจัยและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงในแต่ละด้าน ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum likelihood วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติและดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง (Model modification) โดยก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structure Equation Model: SEM) ได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติดังกล่าว ว่ามีความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนด

ผลการวิจัย

จากแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี จำนวน 281 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน (ร้อยละ 67.26) มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 48.75) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 215 คน (ร้อยละ 76.51) และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 39.86)

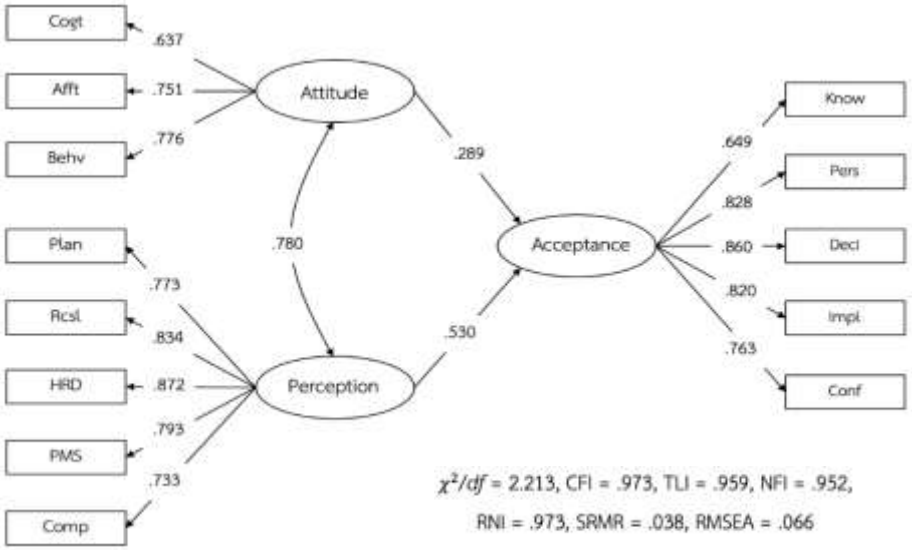
1. ระดับทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ (Attitude)	4.082	.448	เห็นด้วยมาก
ความรู้ความเข้าใจ (Cogt)	3.984	.547	เห็นด้วยมาก
ความรู้สึก (Afft)	4.181	.550	เห็นด้วยมาก
แนวโน้มของพฤติกรรม (Behv)	4.081	.544	เห็นด้วยมาก
การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ (Perception)	4.139	.448	เห็นด้วยมาก
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Plan)	4.169	.510	เห็นด้วยมาก
การสรรหาและคัดเลือก (Rcsl)	4.102	.502	เห็นด้วยมาก
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	4.111	.540	เห็นด้วยมาก
การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	4.165	.549	เห็นด้วยมาก
การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Comp)	4.147	.547	เห็นด้วยมาก
การยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ (Acceptance)	4.039	.441	เห็นด้วยมาก
ขั้นความรู้ (Know)	3.972	.517	เห็นด้วยมาก
ขั้นจูงใจ (Pers)	4.041	.521	เห็นด้วยมาก
ขั้นตัดสินใจ (Deci)	4.034	.516	เห็นด้วยมาก
ขั้นนำไปใช้ (Impl)	3.981	.499	เห็นด้วยมาก
ขั้นยืนยัน (Conf)	4.166	.585	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	**4.087**	**.386**	**เห็นด้วยมาก**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่าด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ รองลงมาคือ ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ตามลำดับ

2. ความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

จากภาพที่ 2 พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ค่าดัชนีการวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 115.100 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 52 ความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (*p-value*) มีค่า <.001 ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.213 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .973 ดัชนีทักเกอร์-ลูอิสหรือดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (TLI) เท่ากับ .959 ดัชนีความสอดคล้องบรรทัดฐาน (NFI) เท่ากับ .952 ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพันธ์ (RNI) เท่ากับ .973 ดัชนีรากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .038 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .066 ซึ่งตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการยอมรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ คือการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ และทัศนคติที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ตามลำดับ

3. อิทธิพลของทัศนคติ และการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ของตัวแปร

ตัวแปร	**การยอมรับ**		
	DE	**TE**	***p-value***
ทัศนคติ	.289	.289	0.004**
การรับรู้	.530	.530	<.001***
R^2		**.602**	

*** *p-value* <.001, ** *p-value* <.010

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทัศนคติ การรับรู้ และการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระพบว่า

3.1 ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีอิทธิพลทางตรงต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ (TE = .289)

3.2 การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีอิทธิพลทางตรงต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ เท่ากับ (TE = .530)

ซึ่งตัวแปรเชิงสาเหตุในแบบจำลองทั้งหมด สามารถร่วมกันอธิบายการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ ได้ร้อยละ 60.2 (R^2 = .602)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ เนื่องจากการมีทัศนคติเชิงบวกก็จะช่วยให้การยอมรับเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ บริบทของจังหวัดชลบุรีที่ภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตสูง มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจอย่างรวดเร็ว รูปแบบการจ้างงานแบบอิสระจึงเป็นทางเลือกที่สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของพื้นที่สอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผนของ Ajzen (1991) ที่กล่าวถึงทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง โดยทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดการยอมรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ สอดคล้องกับการศึกษาของกานต์ชนน์ ทองทา และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2567) เรื่องทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำงานสถิติแห่งชาติ พบว่าทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับนงนุช หนูหงส์ (2564) เรื่องอิทธิพลของการรับรู้ ความน่าเชื่อถือ และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชันกรุงไทย เน็กซ์ พบว่าทัศนคติมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชันกรุงไทย เน็กซ์

การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีผลต่อการยอมรับแนวทางต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ เนื่องจากเมื่อมีการรับรู้เพิ่มขึ้นก็จะช่วยให้การยอมรับเพิ่มสูงขึ้น ในบริบทของจังหวัดชลบุรีซึ่งมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่ต้องการความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers (2003) ที่อธิบายว่า การยอมรับนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ในสังคมต้องผ่านกระบวนการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งในระบบสังคม โดยเฉพาะในสถานประกอบการของจังหวัดชลบุรีที่มีการรับรู้ถึงประโยชน์และความจำเป็นของการปรับตัวสู่รูปแบบการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีความต้องการแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะทางและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษม มานะสาคร, ณรงค์ กุลนิเทศ และพรกุล สุขสด (2562) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับโรงไฟฟ้าพระนครเหนือ พบว่าการรับรู้ของชุมชนส่งผลต่อการยอมรับของชุมชน และยังสอดคล้องกับปริชาติ แสงคำเฉลียง (2563) เรื่องทัศนคติและการยอมรับของผู้บริโภคในอาหารดัดแปลงพันธุกรรมในประเทศไทย พบว่า ทัศนคติ การรับรู้

ประโยชน์และความเสี่ยงที่มีต่ออาหารดัดแปลงพันธุกรรมมีอิทธิพลต่อการยอมรับอาหารดัดแปลงพันธุกรรมของผู้บริโภค

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าทัศนคติ ในด้านความรู้ความเข้าใจต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปรับใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใหม่นี้ และสถาบันการศึกษาควรปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกและการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงให้นักศึกษา โดยใช้กรณีศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญและการประยุกต์ใช้งานจริง

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระในด้านต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เช่น ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ควรวางแผน โดยให้ความสำคัญกับอุปสงค์และอุปทานแรงงานในขณะนั้น ด้านการสรรหาและคัดเลือกควรต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาที่เข้มข้นสามารถวัดผลได้ทันที ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานควรต้องใช้ระบบการประเมินแรงงานอิสระที่แตกต่างจากพนักงานประจำ และด้านการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ควรจ่ายค่าตอบแทนตามความสำเร็จของงาน นอกจากนั้น ผู้บริหารควรสื่อสารให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งติดตามความคืบหน้าและมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยพบว่าการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขั้นยืนยันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดอยู่ในขั้นนำไปใช้ แสดงให้เห็นว่านักทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่มีการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ แต่พร้อมที่จะนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่นำไปใช้ได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้งานสื่อสารให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญ จัดอบรมหรือการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มการรับรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลหลังการปรับใช้ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาต่อไป

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระกันสูงมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมทัศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระในเชิงบวกเพิ่มขึ้น ผ่านกระบวนการสื่อสารที่ชัดเจน สนับสนุนด้านการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันก็จะทำให้การรับรู้ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระเพิ่มมากขึ้น เพื่อทำให้เกิดการยอมรับที่สูงขึ้นต่อไป พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาได้ถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาและกำลังคนให้ตรงกับความต้องการในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระ โดยใช้หลักทฤษฎีอื่น เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจภาคงานอิสระของนักทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ หรือในบริบทของพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2565). *คู่มือการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)* ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. https://www.dsd.go.th/wepdp/Region/Show_Doc?region_id=6

กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. (2560). *EIC Research Series: เรื่องของ "gig".* https://www.scbeic.com/th/detail/product/4209

กานต์ชนน์ ทองทา และวลัยพร รัตนเศรษฐ. (2567). ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษากองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำงานสถิติแห่งชาติ. *วารสารการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร , 2*(4), 84-101.

เกษม มานะสาคร ณรงค์ กุลนิเทศ และพรกุล สุขสด. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับโรงไฟฟ้าพระนครเหนือ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9*(2), 766-777.

ฉัตยาพร เสมอใจ และมัทนียา สมมิ. (2546). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2562). *พฤติกรรมผู้บริโภค* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดาวิษา ศรีธัญรัตน์. (2562). *ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงนุช หนูหงส์. (2564). อิทธิพลของการรับรู้ ความน่าเชื่อถือ และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมธนาคารบนมือถือ แอปพลิเคชันกรุงไทย เน็กซ์. *สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3, 5*(10), 189–207.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2540). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรือน กิจสะสม. (2552). *การศึกษาการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2*. http://etheses.aru.ac.th/PDF/125521264_04.PDF

ปิยพัชร์ ภูศิริ, สุดาวรรณ สมใจ และกำพล ศรีวัฒนกุล. (2562). การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความเสี่ยง การรับรู้การใช้งานง่าย และทัศนคติที่มีผลต่อการยอมรับของผู้บริโภคในการนำเทคโนโลยีเซลล์ต้นกำเนิดมาใช้ในศาสตร์ชะลอวัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, *24*(3), 57-73.

ปริชาติ แสงคำเฉลียง. (2563). ทัศนคติและการยอมรับของผู้บริโภคในอาหารดัดแปลงพันธุกรรมในประเทศไทย.รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. ชลบุรี : เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.

พิมพ์ธัญญา ฆ้องเสนาะ. (2561). *Gig Economy: ระบบเศรษฐกิจใหม่กับวิถีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม*. https://dl.parliament.go.th/bitstream/handle //20.500.13072/533043/t24_2561_06_4.pdf?sequence=1

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.

วรรณพร ชูอำนาจ. (2564). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/Upskill/New Skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่.* https://nldac.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/12/2022/01/เล่มรายงานผลการศึกษา-เรื่อง-การพัฒนาทักษะ.pdf

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชายหิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Gig Economy คืออะไร กระทบกับบทบาทของ HR อย่างไร*. https://th.hrnote.asia/tips/210917-how-gig-economy-impact-hr/

สราวุธ อนันตชาติ (2565). *พฤติกรรมผู้บริโภคในการสื่อสารการตลาด: แนวคิดพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุระภาคย์ ศัพทเสน. (2562). *Gig Economy และการทำงานในอนาคตที่เปลี่ยนไป*. https://www.dtn.go.th/th/content/page/index/id/2093

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). *Gig Economy*. https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20220601144751.pdf

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). *การศึกษาแนวทางการส่งเสริม Gig Economy ในประเทศไทย*. https://datacenter.nxpo.or.th/magazine-detail/134

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, *50*(2), 179-211.

Boomsma, A. (1982). The robustness of LISREL against small sample sizes in factor analysis modals. *Systems under indirect observation: causality, structure, prediction*, 149-173.

Fastwork blog. Gig Economy และตลาดฟรีแลนซ์ปี 2565. https://blog.fastwork.co/gig-economy-report-2022/

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., (2006). *Multivariate Data Analysis*, 777-779.

Johar, E., & Singh, M. (2023). Evolving an integrated framework for ambidextrous HRM: A special case of platform-based gig work. IIMB Management Review, 35(4), 393-404.

Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of managerial psychology*, *34*(4), 214-232.

Rogers, E. (2003). Diffusion of innovations. New York: Free Press.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). Modal Fit. A Beginner' s Guide to Structural Equation Modeling: SEM. (3), 72.