



วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Thai Human Resource Research Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2551 (Vol. 4 No. 1, January - June 2009) ISSN 1905-5986

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความทางวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ระเบียบการ

1. การส่งต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารให้ส่งจำนวน 3 ชุด (พร้อมกับไฟล์บันทึกในแผ่นซีดีโปรแกรม Microsoft Word) พร้อมกรอกแบบฟอร์มส่งบทความ (ท้ายเล่ม) เพื่อพิจารณา นำลงวารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ที่บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ หรือเลขานุการสถาบัน
2. การพิจารณาเรื่องที่จะตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง
3. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ และอาจจะส่งเรื่องคืนให้ผู้เขียน เพื่อเพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี
4. การพิจารณาผลงานวิจัยที่จะลงตีพิมพ์โดยผู้พิจารณาบทความ (peer review) 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการนำไป อ้างอิงในวิชาชีพของตน และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำไปอ้างอิงผลงาน เพื่อแสดงคุณภาพของแต่ละสถาบัน

กำหนดออกวารสารราย 6 เดือน การบอกรับเป็นสมาชิกสำหรับบุคคลทั่วไป ส่งใบสมัครเป็นสมาชิกพร้อมค่าบำรุงปีละ 100 บาท ทางธนาคาร หรือตัวแลกเงินไปรษณีย์ หรือชำระด้วยตนเองที่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

(ราคา 50 บาท)

โครงการสมองไหลกลับ :

การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน

Reverse Brain Drain Project : from Brain Drain to Brain Circulation

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์¹⁾

Kittiphoom Visetsak¹⁾

Abstract

Thai government established Reverse Brain Drain Project as one mean of solving S&T talent shortage through persuading these people who working abroad to come back and work in Thailand permanently. Thai RBD. Performance differ from those of China, Taiwan and South Korea because of number of Thai talent not sufficient to be "critical mass", expertise not diversify and need to be develop to top rank. Based on "brain circulation" discourse, the project was changed mission from permanent return to technology transfer through special project which is co - conduct research project between local Thai research and Thai researcher abroad, and contemporary return.

Finding on document study is that the project performances lead to Thai benefit on technology transfer and shift the level of technology self - sufficiency. Analysis on means and means difference among variables and factors on successful and bearing issues to RBD performance find that average mean score rather high, and "system improvement" variable is high score. Score of Thai professional abroad association's member on "work in focus" factor higher than non - member significantly.

Keywords: reverse brain drain, reverse brain drain network, brain circulation

บทคัดย่อ

รัฐบาลไทยก่อตั้งโครงการสมองไหลกลับขึ้นเพื่อเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรผู้มีความสามารถสูงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้วยการชักจูงให้บุคลากรดังกล่าวของไทยที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทยอย่างถาวร การดำเนินงานนี้ของไทยแตกต่างจากจีน ไต้หวัน และเกาหลีใต้มากเพราะบุคลากรดังกล่าวของไทยในต่างประเทศมีไม่มากพอที่จะก่อให้เกิด "critical mass" ความเชี่ยวชาญที่มียังไม่หลากหลาย และต้องได้รับการพัฒนาขึ้นไปอีก นอกจากนี้โครงการสมองไหลกลับของไทยยังได้เปลี่ยนจุดเน้นมาเป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีผ่านการทำวิจัยโครงการหลักร่วมกันระหว่างบุคลากรในประเทศไทยกับนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศ และการกลับชั่วคราวเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีบนพื้นฐานของวาทกรรมเรื่อง "เครือข่ายสมองไหล" หรือสมองไหลเวียน แทนการเน้นให้กลับอย่างถาวร

การศึกษานี้พบว่าผลงานทุกด้านของโครงการสมองไหลกลับที่ได้เปลี่ยนจุดเน้นดังกล่าวล้วนมีประโยชน์ต่อประเทศไทยในเชิงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการยกระดับวิทยาการเพื่อการพึ่งตนเองทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยกำหนดความสำเร็จและมาตรการเสริมในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ ที่ประกอบด้วยแรงจูงใจของนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ประเทศไทย การบริหารจัดการโครงการสมองไหลกลับเชิงกลยุทธ์ บทบาทของรัฐบาลต่อนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศ เครือข่ายและข้อมูลข่าวสาร การ

1) นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Researcher, Human Resource Institute, Thammasat university

ปรับปรุงระบบ และการพัฒนาบุคลากร พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความเห็นต่อปัจจัยต่างๆดังกล่าว มีค่าในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยในกลุ่มการปรับปรุงระบบมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบต่างๆที่มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จ และ มาตรการเสริม พบว่า ผู้ที่เคยร่วมทำวิจัยโครงการหลัก- ระดมสมอง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ""การทำงานที่ครอบคลุมภารกิจหลัก" สูงกว่าผู้ที่เคยร่วม สัมมนา - สอนนักศึกษาในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมองไหลกลับ เครือข่ายสมองไหล สมองไหลเวียน

บทนำ

สถานการณ์ความขาดแคลนบุคลากรที่ใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในการทำงานอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับประเทศส่วนใหญ่ทั่วโลก ผลพวงจากภาวะโลกาภิวัตน์ด้านเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้แรงงานระดับต่างๆ โดยเฉพาะ ผู้มีทักษะความสามารถสูงถูกผนวกรวมกับตลาดแรงงานโลก บุคคลเหล่านี้เมื่อไปทำงานหรือศึกษาในต่างประเทศแล้วส่วนใหญ่จะกลายเป็นผู้อพยพถาวรอยู่ในประเทศเหล่านั้น (Lucas,2004)¹ ซึ่งก็หมายถึงปัญหาสมองไหล (brain drain) ของประเทศบ้านเกิดนั่นเอง

รัฐบาลของประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ริเริ่มที่จะสร้าง "เครือข่ายสมองไหล" (brain drain network) ของนักวิชาชีพที่ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่สามารถที่จะรักษาแรงงานคุณภาพให้ทำงานอยู่ภายในประเทศของตนต่อไป

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาสมองไหลด้วยการตั้งโครงการ "สมองไหลกลับ(reverse brain drain)" ที่ให้ทุนอุดหนุนการศึกษาและเปิดโอกาสส่งเสริมให้นักวิชาชีพชาวไทยที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาทำงานและตั้งหลักแหล่งในประเทศไทย

สถานการณ์สมองไหล

การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือชั้นสูงจากซีกโลกใต้(Global South) สู่อีกซีกโลกเหนือ (Global North) หรือที่รู้จักกันในนาม "สมองไหล (brain drain)" คือปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งของ(ปัญหา)การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศกำลังพัฒนา เพราะสมองไหล คือการแพร่กระจายทุนมนุษย์ (human capital)ที่เป็นแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากประเทศบ้านเกิด (home country)ไปยังประเทศเจ้าภาพ

(host country)² ส่งผลให้อัตราการเติบโตของรายได้ประชาชาติต่อหัวในประเทศบ้านเกิดลดลงอย่างถาวร

"สมองไหล"ทั้งลดความสามารถทางเทคโนโลยีจำกัดศักยภาพในการยกระดับเทคโนโลยี และการเข้าสู่ภาคเทคโนโลยีขั้นสูงใหม่ๆที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้เฉพาะทางของประเทศกำลังพัฒนาไปด้วย³

สภาวะการไหลออกของเหล่านักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าสู่ประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ได้เริ่มถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นการถกอภิปรายครั้งแรกเมื่อประมาณปลายทศวรรษ 1950s ถึงต้นทศวรรษ 1960s โดย The British Royal Society⁴ และในช่วงทศวรรษต่อๆมาสมองไหลก็กลายเป็นประเด็น "เหนือ-ใต้" หรือประเทศพัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา โดยมีศูนย์กลางความสนใจอยู่ที่การตระหนักรู้ว่า ปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นภัยอันตรายต่อประเทศต้นทางหรือประเทศ

¹ Lucas, R.E.B. (2004). 'International Migration to the High Income Countries: Some consequences for Economic Development in the Sending Countries' . Paper prepared for the Annual Bank Conference on Development Economics, 10-11 May' Brussels.

² B. S?guin, L. State, P.A. Singer, and A.S. Daar. "Scientific Diasporas as an Option for Brain Drain: Re-Circulating Knowledge for Development", Int. J. Biotechnology, Vol. 8, No. 1/2, 2006:pp.78-90.

³ Jackson, ibid.

⁴ Cervantes and Guellec, ibid

⁵ W. Carrington and E. Detragiache. "International Migration and the 'Brain Drain'." The Journal of Social, Political and Economic Studies 24, 1999:pp.163-171.

⁶ A. Portes. "Determinants of the Brain Drain," in Kubat, D. (Ed.), The Politics of Return: International Return Migration in Europe. New York: Centre for Migration Studies, 1976:pp. 269-275; Lidgard and Gilson, 2001.

บ้านเกิด⁵ ซึ่งข้อสรุปของการถกอภิปรายในช่วงทศวรรษ 1960s ถึง 1970s ก็คือ เงื่อนไขที่ทำให้เกิดสมองไหลคือการขาดสมดุลทางการเมืองและเศรษฐกิจของระบบโลก⁶

ความหมายของ "สมองไหล"และคำที่เกี่ยวข้อง

คำว่า "สมองไหล" เมื่อถกอภิปรายถึงข้อมูลด้านสถิติประชากร สมองไหลก็มักจะหมายถึงแรงงานฝีมือชั้นสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเมื่อเทียบกับประชากรโดยเฉลี่ย แต่ในการถกอภิปรายอื่นๆจะเจอะเจอถึงกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ(โดยเฉพาะในด้าน knowledge economy) คือ จะหมายถึงการอพยพของวิศวกร นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่นๆเช่นผู้เชี่ยวชาญด้านไอที มากกว่า และโดยปกติแล้วความหมายของสมองไหลทั้ง 2 กลุ่มนี้จะถูกใช้สลับกันและยากที่จะพรรณนาแยกจากกันเพียงแต่คำนิยามที่2 จะได้รับความสนใจใช้มากกว่า⁷

"การแลกเปลี่ยนสมอง (brain exchange)" หรือ "สมองไหลเวียน (brain circulation)" ถูกวิวัฒน์ขึ้นในฐานะการแข่งขันทักษะในระดับโลก ควบคู่กับการโยกย้ายภายในบริษัทของธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งก็หมายความว่า ทิศทางการไหลของแรงงานฝีมืออพยพนั้น ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวอีกต่อไป⁸ ในขณะที่ Morrison⁹ ให้ทัศนะว่าการอพยพแลกเปลี่ยนนี้ เป็นเพียง"การไหลเวียนของชนชั้นสูง (circulation of the elite)" และขยายโอกาสสำหรับการ

ทำงานในต่างประเทศให้กับกลุ่มวิชาชีพที่ตายตัว ซึ่งตรงข้ามกับโอกาสอันจำกัดที่มีให้กับแรงงานด้อยฝีมือ(กว่า) ที่มัก"ติดกับดัก"ภายในประเทศหรือตลาดแรงงานท้องถิ่น โลกาภิวัตน์แห่งทุนมนุษย์ การแลกเปลี่ยนและหมุนเวียนของสมอง

"distant cooperative work" หมายถึง เครือข่ายข้ามชาติของบรรดาผู้เชี่ยวชาญที่ไปทำงานอยู่ในต่างประเทศที่สามารถกระตุ้นให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพวกเขาสามารถมีบทบาทในความพัฒนาก้าวหน้าของประเทศบ้านเกิดได้ แม้ว่าจะปราศจากการหวนกลับประเทศจริง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร และเครือข่ายลักษณะที่เป็นความร่วมมือทางไกลภายในกลุ่มปัญญาชนหรือผู้เชี่ยวชาญที่กระจายกันไปประจำในต่างประเทศ

สำหรับประเทศไทย เครือข่ายความร่วมมือข้ามชาติหรือองค์กรปัญญาชนผู้เชี่ยวชาญที่พำนักในต่างแดน (Intellectual Diaspora Organization) ที่ประสานหรืออยู่ภายใต้การส่งเสริมของโครงการสมองไหลกลับ สวทช. (The Reverse Brain Drain Project หรือ RBD) มีอยู่ 3 องค์กรด้วยกัน คือ Association of Thai Professionals in America and Canada (ATPAC), The Association of Thai Professionals in Europe (ATPER) และ The Association of Thai Professionals in Japan (ATPIJ)¹⁰ ซึ่งองค์กรเหล่านี้ ไม่เพียงกระตุ้นให้ผู้ที่ไปตั้งถิ่นฐานในต่างประเทศมีส่วนช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในบ้านเกิด หากยังสามารถเอื้อเรื่องการจัดจ้างสรรหาและเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือนอกประเทศบ้านเกิดด้วย¹¹

สมองไหลกลับในประเทศต่าง ๆ

เกาหลีใต้และไต้หวัน ต่างมีประสบการณ์เรื่องการคืนสู่ถิ่นฐานอย่างล้นหลามของผู้ที่เคยดำรงชีวิตในต่างประเทศ ซึ่งก็เท่ากับประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการทำให้สมองที่ไหลออกเกิดการไหลย้อนกลับอย่างไรก็ดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคืนถิ่นเหล่านี้มีทั้งที่มาจากประเทศเจ้าภาพซึ่งเป็นปลายทางของการอพยพ และจากประเทศบ้านเกิด (เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของอุปสงค์แรงงานฝีมือด้านไฮเทค เป็นต้น)

กรณีการไหลกลับ(reverse)ของสมองไหล(brain drain) ในเกาหลีใต้และไต้หวันนั้น สิ่งที่มีบทบาทสำคัญ ทั้ง

⁷ Sally Davenport. "Panic and Panacea: Brain Drain and Science and Technology Human Capital Policy." Research Policy 33, 2004: pp. 617-630.

⁸ M. Cervantes and D. Guellec. "The Brain Drain: Old Myths, New Realities," OECD Observer, No. 230, 2002:pp. 1-4. [http://www.oecdobserver.org/news/printpage.php/aid/673/The brain drain](http://www.oecdobserver.org/news/printpage.php/aid/673/The%20brain%20drain)

⁹ P. Morrison, "Labour Market Geography in a Global Context: Notes on the New Zealand Case," in Proceedings of Joint Conference of the New Zealand Geographical Society and the Institute of Australian Geographers, Dunedin, January/February. 2001.

¹⁰ Meyer and Brown 1999; The Reverse Brain Drain Project(RBD)

¹¹ Steven Vertovec, ibid.

ในระดับบุคคลและสถาบัน ต่อทิศทางการกำหนดและดำเนินนโยบายรับมือกับภาวะสมองไหลเวียน (brain circulation) ก็คือ การสร้างเครือข่าย (Networking)¹²

ผลจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในช่วง 1980s ได้ทำให้ผู้ชำนาญการจำนวนมากตัดสินใจเดินทางกลับประเทศภายหลังจบการศึกษา โดยรัฐบาลของทั้งเกาหลีใต้และไต้หวัน ต่างนำนโยบายที่หลากหลายรูปแบบมาดึงดูดใจนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร ให้กลับไปเสริมสร้างการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีภายในประเทศ

ปัจจุบัน เกาหลีใต้และไต้หวันกำลังเผชิญกับพัฒนาการด้านการโยกย้ายแรงงานฝีมือขั้นสูงในอีกรูปแบบหนึ่งนั่นคือ นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรที่เดินทางกลับประเทศหลังสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ กำลังย้ายออกไปอีกครั้ง และส่วนใหญ่จะย้อนกลับไปยังประเทศที่ได้รับการศึกษา¹³ การไหลออกอีกครั้งของผู้ที่มีประสบการณ์ เมื่อเกิดการถดถอยของวัฏจักรเศรษฐกิจ จึงสามารถนำไปสู่ทิศทางการไหลของสมองที่เวียนย้อนไปอีกได้

รัฐบาลจีนและหน่วยงานระดับต่างๆ ของรัฐทุ่มเทความพยายามในหลากหลายระดับเพื่อก่อให้เกิดกระแสสมองไหลกลับสู่ประเทศของตน โดยได้ปรับเปลี่ยนแนวความคิดหรือแนวนโยบายเกี่ยวกับปัญหาสมองไหลของตนจากการห้ามคนจีนในต่างประเทศกลับคืนสู่ประเทศบ้านเกิด มาเป็นการเรียกร้องให้ชาวจีนโพ้นทะเลเหล่านั้น "รับใช้บ้านเกิด" โดยมีจุดเน้นที่ "การไหลเวียนของสมอง" (brain circulation) และการแข่งขันระดับโลกสำหรับทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ

ชาวจีนโพ้นทะเลได้เริ่มใช้ diaspora option ในการสร้างชุมชนทางวิทยาศาสตร์ข้ามชาติที่ได้เปิดหนทางมากมายให้กับเทคโนโลยีตะวันตกในการสร้างความเข้มแข็งให้กับจีน ตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษ 1990 หรือก่อนหน้านั้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตในการศึกษานี้ คือ ศึกษาการดำเนินงาน

¹² Hah-Zoong Song. "Networking Lessons from Taiwan and South Korea." Source: <http://www.scidev.net/05/23/2003>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

สมองไหลกลับเฉพาะการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับในส่วนของการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีภายใต้โครงการสมองไหลกลับ สวทช. โดยการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ จากบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย และจากนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศที่เก็บข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต และจาก "การประชุมนักวิชาชีพไทยจากต่างประเทศ 2551: วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ" ที่มาร่วมประชุมทางวิชาการในประเทศไทย

คำนิยามศัพท์

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยภายใต้คำนิยามในการวิจัย ดังนี้

โครงการสมองไหลกลับ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการชักชวนให้นักวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชาวไทยในต่างประเทศกลับมาประเทศไทยทั้งแบบกลับชั่วคราวเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีและกลับถาวร ที่เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานชื่อเดียวกัน ที่อยู่ใน สวทช.

สมองไหล หมายถึง การอพยพไหลออกไปทำงานในต่างประเทศของบุคคลในกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะในด้าน knowledge economy) คือจะหมายถึงการอพยพของวิศวกร นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่นๆ เช่นผู้เชี่ยวชาญด้านไอที

สมองไหลกลับ การกลับมาพำนักและประกอบอาชีพในประเทศบ้านเกิดของบุคคลในกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะในด้าน knowledge economy)

สมองไหลเวียน (brain circulation) หมายถึง ทิศทางการไหลของแรงงานฝีมืออพยพนั้น ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวอีกต่อไป

วิธีการวิจัย

สำรวจความเห็นเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมกำหนดความของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยแบบสอบถาม และจากนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการณ์ในการดำเนินงานของโครงการสมองไหลกลับ การมีส่วนร่วม

ร่วมของนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศในการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ประเทศไทย บัณฑิตกำหนดความสำเร็จที่ประกอบด้วยแรงจูงใจของผู้ประกอบวิชาชีพในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ประเทศไทย การบริหารจัดการโครงการสมองไหลกลับเชิงกลยุทธ์ บทบาทของรัฐบาลไทยต่อนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศ และเกี่ยวกับมาตรการเสริมในการดำเนินการที่ประกอบด้วย เครือข่ายและข้อมูลข่าวสาร การปรับปรุงระบบ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้อคำถามแบบห้าสเกลที่เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามบนอินเทอร์เน็ต และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนักวิชาชีพไทยจากต่างประเทศที่มาร่วมประชุมทางวิชาการในประเทศไทยเมื่อวันที่ 2-3 มิถุนายน 2551 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กรุงเทพฯ ภายใต้ความร่วมมือของกระทรวงวิทยาศาสตร์ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ในการจัดการประชุมดังกล่าวนี้รวมจำนวน 215 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ทางสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) รวมถึงการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษา

โครงการสมองไหลกลับของไทย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาเอกสารพบว่า แนวความคิดเกี่ยวกับโครงการสมองไหลกลับของไทยไม่เหมือนกับกรณีของจีน ไต้หวัน และเกาหลีใต้ เนื่องจากจำนวนนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศมีไม่มากพอที่จะก่อให้เกิดเป็น "critical mass" และมีความหลากหลายน้อย มีความเชื่อมโยงกันน้อยระหว่างความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญชาวไทยในต่างประเทศกับความต้องการใช้ประโยชน์ของประเทศ ระดับความเชี่ยวชาญของนักวิจัยไทยในต่างประเทศก็ยังคงต้องได้รับการพัฒนาอีกเพื่อที่จะไปสู่ระดับสูงสุด คนไทยที่พัฒนาอยู่ในระดับหัวหน้าทีมหรือผู้ประกอบการมีจำนวนไม่มาก รวมถึงการที่รัฐบาลไทยไม่สามารถปฏิบัติเป็นพิเศษกับเขาเหล่านั้น ทำให้การชักชวนนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศให้กลับมาทำงานอย่างถาวรทำได้เพียงเล็กน้อย

ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้โครงการ

สมองไหลกลับต้องปรับกลยุทธ์หรือทิศทางการดำเนินงานมาเป็นการเน้นการใช้ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และศักยภาพ หรือ "สมอง" ของนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศและเครือข่ายของพวกเขาเหล่านั้นในลักษณะที่เรียกว่า เป็นการใชสมองแบบไหลเวียน (brain circulation) ในการกลับมาชั่วคราวหรือในระยะสั้นเพื่อร่วมพัฒนาหรือถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ประเทศไทยซึ่งเป็นแนวความคิดที่มีความเด่นชัดมากขึ้นในช่วงหลังในบรรดาประเทศต่างๆ ถือ เป็นการเปลี่ยนจุดเน้นหรือพันธกิจจากการชักชวนให้นักวิชาชีพไทยที่ทำงานในต่างประเทศกลับมาพำนัก และทำงานอย่างถาวร มาเป็นการมุ่งเน้นการผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยร่วมและความร่วมมือทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแทน โดยที่การชักชวนให้กลับมาทำงานอย่างถาวรก็ยังคงมีอยู่ แต่ไม่ได้เป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรกดังเช่นที่เคยเป็นมาแต่เดิม

การผลักดันและสร้างเทคโนโลยีอันขาดแคลนและจำเป็นขึ้นในประเทศไทยโดยอาศัยนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศและเครือข่าย ที่เป็นจุดเน้นใหม่แทนการดึงดูดให้กลับมาอย่างถาวร มีการดำเนินการที่สำคัญคือ การผลักดันและสนับสนุนทุนโครงการหลัก (special projects) การผลักดันความร่วมมือกับมูลนิธิวิทยาศาสตร์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Science Foundation) การสนับสนุนสมาคมนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมและให้คำปรึกษา การเข้าร่วมโปรแกรมความร่วมมือระหว่างโครงการสมองไหลกลับกับหน่วยงานอื่นๆ (Fellowship Program) และการให้ทุนสนับสนุนนักวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้กลับมาทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ (การดึงดูดให้สมองไหลกลับถาวร)

การดำเนินงานของโครงการสมองไหลกลับ ดังกล่าว มีประโยชน์ต่อประเทศไทยในเชิงการถ่ายทอดเทคโนโลยีและยกระดับวิทยาการในการพึ่งพาตนเอง โดยเฉพาะโครงการหลักที่มีผลงานที่โดดเด่นหลายโครงการที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการสมองไหลกลับได้เป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีขนาดของเงินทุนสนับสนุนที่ไม่สม่าเสมอ และมีงบประมาณในวงเงินค่อนข้างต่ำในบางช่วง อาทิเช่น :-

1). โครงการนำเ้าลอยลึกในดัมเมะไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์อย่างปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม ที่

ใช้ทดแทนปูนซีเมนต์เป็นจำนวนมาก ช่วยลดการเกิดคาร์บอนไดออกไซด์ที่เกิดจากการผลิตซีเมนต์อันเป็นการลดภาวะเรือนกระจกอีกทางหนึ่งด้วย รวมถึงช่วยประหยัดเงินตราของประเทศจำนวน 2,500 ล้านบาท

2). ผลงานการค้นพบเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมหลอดเลือดแห่งตับสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติความเข้าใจจากพื้นฐาน และนำไปสู่การสังคายนาทฤษฎีว่าด้วยระบบไหลเวียนโลหิตทวิภาคี ผลกระทบนี้จะผลักดันให้เกิดกระแสเปลี่ยนแปลงจากองค์ความรู้มูลฐานพยาธิสรีรวิทยา กลไกการเกิดโรค ตลอดถึงการปรับปรุงวิธีการวินิจฉัย บำบัด เยียวยา ผ่าตัด และพัฒนาเทคนิคเทคโนโลยีใหม่ในการป้องกันรักษาโรคต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ ยังมีโครงการวิจัยอื่นที่แสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในการดำเนินงานวิจัยที่สามารถพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ หรือ ก่อให้เกิดเป็นบริษัทธุรกิจใหม่ๆ ดังเช่น โครงการเทคโนโลยีการย้ายฝากตัวอ่อนในโคนม และโครงการศูนย์พัฒนาธุรกิจออกแบบวงจรรวม (IC Design Incubator) เป็นการสร้างองค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาเทคโนโลยีการออกแบบวงจรรวม เป็นการพัฒนางานเฉพาะงานสำหรับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า และให้การสนับสนุนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กในด้านนี้ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในการออกแบบวงจรรวมโดยเพิ่มขีดความสามารถในการออกแบบวงจรรวมให้กับบุคลากรภายในประเทศซึ่งปัจจุบันมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและวิจัยทางไมโครอิเล็กทรอนิกส์

การบริหารจัดการ การดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับของไทยดังกล่าว เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของประเทศไทยที่แตกต่างจากจีน ไต้หวัน และเกาหลีใต้ที่มีโครงสร้างพื้นฐาน สภาพการณ์และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการชักชวนให้กลับมาอยู่แบบถาวรอย่างเด่นชัด ดังนั้นในการศึกษานี้จึงเป็นการศึกษาในขอบเขตของการดำเนินการที่มีการปรับเปลี่ยนจุดเน้นดังกล่าว

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวม

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นต่อตัวแปรต่างๆที่เป็นมาตรการเสริม และปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆของโครงการสมองไหลกลับของผู้

ตอบแบบสอบถามซึ่งรู้จักโครงการสมองไหลกลับ และส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกสมาคมนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศมีความเห็นต่อปัจจัยต่างๆทั้งที่เกี่ยวกับมาตรการเสริม และปัจจัยกำหนดความสำเร็จ มีความคิดเห็นต่อตัวแปรต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ

ในภาพรวมนั้นค่าเฉลี่ยความเห็นของตัวแปรต่างๆ มีค่าในระดับค่อนข้างสูงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 ซึ่งเป็นค่าคะแนนในระดับค่อนข้างสูง จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยที่ตัวแปร การถ่ายทอดความรู้ทาง ว&ท เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.02) ในกลุ่มนี้และ ในบรรดาตัวแปรทั้งหมด ตัวแปรในกลุ่มแรงจูงใจของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ และกลุ่มบทบาทของรัฐบาล ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง แต่ก็มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม และตัวแปรในกลุ่มการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ส่วนใหญ่ก็มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม มีตัวแปรเพียง 4 ตัวแปรที่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ การแบ่งคณะอนุกรรมการโครงการสมองไหลกลับ เป็น 2 คณะ (3.64) การใช้เครือข่ายไทยในต่างประเทศเข้าถึงหน่วยงานในต่างประเทศ (3.80) การปรับตัวอุปสงค์โครงการวิจัยให้แคบลง (3.68) และการแสวงหาพันธมิตรในการร่วมสนับสนุนงบประมาณ (3.66)

นักวิชาชีพไทยในต่างประเทศไม่เห็นว่า การถ่ายทอดความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นความรับผิดชอบโดยตรง เป็นแรงจูงใจที่สำคัญกว่าเรื่องอื่นๆในการเป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ และเห็นว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการใช้เครือข่ายไทยในต่างประเทศเข้าถึงหน่วยงานในต่างประเทศมีความสำคัญหรือเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จในระดับที่สูงกว่ามาก

2. ค่าเฉลี่ยรวมมาตรการเสริมในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ

ตัวแปรในกลุ่มมาตรการเสริม ที่ประกอบด้วยการสร้างเครือข่ายและข้อมูลข่าวสาร การปรับปรุงระบบ และการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับในการเป็นมาตรการเสริมการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับในระดับค่อนข้างสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่า

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่เกี่ยวกับมาตรการเสริมและปัจจัยที่เกี่ยวกับการกำหนดความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ

องค์ประกอบ	Factor Loading	Factor Score Coefficiency	Eigent Value	% of Variance
องค์ประกอบที่หนึ่ง : การทำงานในระดับมาตรฐานนานาชาติ				
1. เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน	0.906	0.229		
2. เลือกสรรผู้ร่วมงาน	0.879	0.198		
3. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โครงการสมองไหลกลับ	0.842	0.177		
4. ปรับปรุงระบบการบริหาร	0.818	0.182		
5. เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่าง	0.706	0.153	6.29	20.29
6. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี	0.678	0.124		
7. สร้างฐานข้อมูลนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ	0.673	0.087		
8. รัฐบาลไทยต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน	0.536	0.054		
9. การแสวงหาพันธมิตรในการสนับสนุนงบประมาณ	0.52	0.057		
องค์ประกอบที่สอง : การสร้างสรรค์ และเครือข่าย				
1. โครงการหลักที่เป็นการบุกเบิกและสร้างสรรค์	0.781	0.257		
2. โครงการหลักที่เน้น collaborative research	0.75	0.23		
3. เน้นการพัฒนามากกว่าการวิจัยเพื่อต่อยอด	0.665	0.194	4.373	14.107
4. ใช้เครือข่ายไทยในต่างประเทศเข้าถึงหน่วยงานในต่างประเทศ	0.664	0.158		
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในไทย – ต่างประเทศ	0.58	0.155		
6. โครงการหลักที่ก่อผลเชิงพาณิชย์และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง	0.558	0.164		
องค์ประกอบที่สาม : การทำงานที่ครอบคลุมภารกิจหลัก				
1. ร่วมกันทำวิจัยโครงการหลักได้ดีกว่าผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ	0.727	0.3		
2. ถ่ายทอดเทคโนโลยีแบบกลับชั่วคราว	0.715	0.301	3.166	10.212
3. ขยายสมาชิกสมาคมในสาขาวิชาชีพอื่นๆเพิ่มมากขึ้น	0.609	0.24		
4. สร้างทัศนคติการทำงานที่จริงจัง	0.55	0.162		
องค์ประกอบที่สี่ : การทำงานเชิงรุก				
1. เสริมสร้างการทำงานเชิงรุก	0.892	0.372		
2. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน	0.661	0.233	2.914	9.398
3. ทำวิจัยโครงการหลักที่มีผลลัพธ์สามารถพัฒนาเป็นสินค้า	0.525	0.183		
องค์ประกอบที่ห้า: บทบาทของรัฐบาล				
1. รัฐบาลต้องการให้ช่วยยกระดับความพึงตนเองทาง S&T	0.871	0.399		
2. รัฐบาลตระหนักในคุณค่าความสำคัญในฐานะ “คลังสมอง”	0.827	0.367	2.729	8.805
3. รัฐบาลตระหนักถึงคุณค่าความรู้ของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ	0.768	0.316		
องค์ประกอบที่หก : การทำงานที่มีจุดเน้น				
1. คณะอนุกรรมการโครงการสมองไหล 2 คณะ	0.765	0.372		
2. ยกฐานะ ATPAC เป็นสถาบันวิทยาศาสตร์ของไทยในต่างประเทศ	0.694	0.317	2.61	8.419
3. ปรับวัตถุประสงค์การวิจัยให้แคบลง	0.532	0.241		
องค์ประกอบที่เจ็ด : แรงจูงใจของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ				
1. การพัฒนา S&Tเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ	0.836	0.473		
2. มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.755	0.399	2.103	6.784
3.ริเริ่มโครงการใหม่ๆที่ประเทศไทยยังไม่มี	0.53	0.248		

Kaiser-Meyer -Olken Measure of Sampling Adequacy .731, Bartlett ' s Test of SampApprox. Chi - Square 4804.254
d.f. 465, sig. .000

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยองค์ประกอบมาตรการเสริมและองค์ประกอบของปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับระหว่างผู้ที่เคยร่วมทำวิจัย-ระดมสมองกับผู้ร่วมสัมมนา □ สอนนักศึกษา

องค์ประกอบ	เคยร่วมกิจกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี	Mean	S.D.	t	Sig.
1. การทำงานในระดับมาตรฐานนานาชาติ	วิจัย – ระดมสมอง	-0.699	0.722	-4.151**	0
	สัมมนา – สอนนศ.	0.192	1.176		
2. การสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และเครือข่าย	วิจัย – ระดมสมอง	-0.594	0.817	-0.178	0.859
	สัมมนา – สอนนศ.	-0.559	0.851		
3. การทำงานด้วยศักยภาพของคนไทย	วิจัย – ระดมสมอง	0.847	0.712	6.506**	0
	สัมมนา- สอน	-0.47	0.94		
4. การทำงานเชิงรุก	วิจัย – ระดมสมอง	0.045	0.634	0.745	0.458
	สัมมนา - สอน	-0.115	1.253		
5. บทบาทของรัฐบาล	วิจัย – ระดมสมอง	-.94	0.985	-1.072	0.289
	สัมมนา - สอน	0.13	0.713		
6. ทำงานที่มีจุดเน้น	วิจัย – ระดมสมอง	-0.441	0.787	-4.392**	0
	สัมมนา - สอน	0.361	0.775		
7. แรงจูงใจของนักวิชาชีพไทย	วิจัย – ระดมสมอง	0.228	0.774	0.121	0.904
	สัมมนา - สอน	0.209	0.64		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เฉลี่ยรวมทุกตัว โดยที่ตัวแปรในกลุ่ม การปรับปรุงระบบ เป็นเพียงกลุ่มตัวแปรกลุ่มเดียวที่ตัวแปรทุกตัวในกลุ่มมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 4.03 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรการปรับปรุงระบบบริหาร (4.03) การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน (4.00) และการปรับปรุงระบบเทคโนโลยี (4.00) มีระดับความเป็นมาตรการเสริมในระดับสูงในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนตัวแปรการเลือกสรรผู้ร่วมงาน (4.04) ซึ่งอยู่ในกลุ่มการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาตัวแปรทั้งหมด

ค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง และในระดับสูงของตัวแปรในกลุ่มมาตรการเสริม โดยเฉพาะตัวแปรในกลุ่มการปรับปรุงระบบ (ที่ประกอบด้วย การปรับปรุงระบบการบริหาร การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบเทคโนโลยี)ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการปรับปรุงระบบต่าง ๆ ดังกล่าว จะช่วยให้การดำเนินงานของโครงการสมองไหลกลับมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการเลือกสรรผู้ร่วมงานที่มี

คุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ/ประสานกับนักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศคือปัจจัยที่นักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศคาดหวังหรือให้ความสำคัญสูงสุดในฐานะเป็นมาตรการเสริมที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรการเสริมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความสำเร็จ ในการดำเนินงานโครงการสมองไหลกลับ

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นมาตรการเสริม และตัวแปรที่เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการสมองไหลกลับ จำนวน 30 ตัวแปร พบว่า แมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว แตกต่างจากแมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะที่จะไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ เนื่องจากค่าดัชนี Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy เข้า

ใกล้ 1 คือ .731 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของ
มาตรการเสริม และปัจจัยกำหนดความสำเร็จของตัวแปร
ทั้ง 31 ตัวดังกล่าว พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของชุด
ตัวแปรดังกล่าวเป็นบวก มาตรการเสริมและปัจจัย
กำหนดความสำเร็จสามารถจัดเป็น 7 องค์ประกอบ ดัง
ตารางที่ 1 ต่อไปนี้

นักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศที่เคยร่วมการ
ทำวิจัยโครงการหลักหรือระดมสมองในการสร้าง
โครงการหลักให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ"การทำงาน
ที่ครอบคลุมภารกิจหลัก" ในฐานะที่มีส่วนกำหนดความ
สำเร็จ สูงกว่านักวิชาชีพชาวไทยในต่างประเทศที่เคยร่วม
การสัมมนาหรือสอนนักศึกษาในประเทศไทย อย่างมีนัย
สำคัญ โครงการหลัก (special project)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มี ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การสร้างความชัดเจนในความเป็นเจ้าของ
โครงการสมองไหลกลับ บนพื้นฐานความเข้าใจว่า
โครงการสมองไหลกลับเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อการ
พัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการยก
ระดับการพึ่งพาตนเอง ที่ต้องมีการสนับสนุนอย่างเพียงพอ
ทั้งในเรื่องนโยบายรัฐบาล มาตรการการปฏิรูประบบ
การทำงานต่างๆที่ช่วยให้ การทำงานมีมาตรฐานที่มุ่ง
ความสำเร็จในระยะยาว รวมถึงการสนับสนุน
งบประมาณที่ ต่อเนื่อง และเพียงพอ

2. การสร้างความตระหนักว่าการทำบทบาทหน้าที่
ของรัฐบาลในทางปฏิบัติในการสนับสนุน โครงการ
สมองไหลกลับ สมาคมนักวิชาชีพไทยในต่างประเทศ เป็น
ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการทำให้โครงการสมองไหลกลับ
บรรลุผลสำเร็จอย่างมาก

3. ศึกษาตัวอย่างความสำเร็จโครงการสมองไหล
กลับของประเทศต่างๆ ได้แก่ จีน ไต้หวัน และเกาหลีใต้

4. การสนับสนุนการทำงานเชิงรุกด้วยการสร้าง
ความคล่องตัวในเรื่องการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน
ระบบการบริหาร และระบบเทคโนโลยี ที่สามารถรองรับ
การทำงานในมาตรฐานระดับนานาชาติในการทำงาน
หรือประสานงานกับนักวิชาชีพไทยใน ต่างประเทศ

5. ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้

โครงการสมองไหลกลับมีการดำเนินการใน เชิงรุกมาก
ยิ่งขึ้น

6. ทบทวนถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการดึงดูด
สมองไหลกลับถาวรบนพื้นฐานผลสำเร็จในการยกระดับ
การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระยะยาว

บรรณานุกรม

- โครงการสมองไหลกลับ สรุปผลงานปีงบประมาณ 2550
- Bushnell, P. and Choy, W.K. 2001. "Go west, young man, go west!?" Wellington Treasury Working Paper 01/07.
- Carrington, W. and Detragiache, E., 1999. "International Migration and the 'Brain Drain'." The Journal of Social, Political and Economic Studies 24.
- Cervantes, M. and Guellec, D. 2002. "The Brain Drain: Old Myths, New Realities." OECD Observer, No. 230.
- Davenport, Sally. 2004. "Panic and Panacea: Brain Drain and Science and Technology Human Capital Policy." Research Policy 33.
- Jackson, Jason. 2005. "In Search of the Diaspora Effect: Lessons from Taiwanese and Indian 'Brain Gain' for Jamaican 'Brain Drain'." Draft submitted for the Annual Conference on Development and Change, 2-4 December 2005, Neemrana, India.
- Lidgard, J., and Gilson, C., 2001. "Return Migration of New Zealanders: A Profile" in Proceedings of PANZ Conference, June 2001.
- Lucas, R.E.B. (2004). ' International Migration to the High Income Countries: Some consequences for Economic Development in the Sending Countries' . Paper prepared for the Annual Bank Conference on Development Economics, 10-11 May' Brussels.
- Meyer, J-B. and Brown, M., 1999. "Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain." UNESCO Management of Social Transformation (MOST) Discussion Paper No. 41. (www.unesco.org/most/meyer.htm)
- Meyer, Jean-Baptiste. 2003. "Policy Implications of the Brain Drain's Changing Face." Source: <http://>

www.scidev.net/ 05/2003

- Morrison, P., 2001. "Labour Market Geography in a Global Context: Notes on the New Zealand Case." in Proceedings of Joint Conference of the New Zealand Geographical Society and the Institute of Australian
- Portes, A., 1976. "Determinants of the Brain Drain." in Kubat, D. (Ed.), The Politics of Return: International Return Migration in Europe. New York: Centre for Migration Studies.
- Salt, J. 1997. International movements of the highly skilled, OECD Occasional Papers No.3.
- S?guin, B., State, L., Singer, P.A., and Daar, A.S. (2006) "Scientific Diasporas as an Option for Brain Drain: Re-Circulating Knowledge for Development." Int. J. Biotechnology, Vol. 8, No. 1/2.
- Song, Hah-Zoong. "Networking Lessons from Taiwan and South Korea." Source: <http://www.scidev.net/05/23/2003>.
- Vertovec, Steven. 2002. "Transnational Networks and Skilled Labour Migration." WPTC-02-02. Paper given at the Conference: Ladenburger Diskurs "Migration" Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg, 14-15 February 2002.
- W. Glaser. 1978. The Brain Drain: Emigration and Return. Oxford, UK: Pergamon Press.

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

Work-Family Interaction of Registered Nurses

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ¹⁾

Kasemsis Kaewkiattikun¹⁾

Abstract

The purpose of this study was to examine work-family interaction, causal effects on work-family interaction, job satisfaction and family satisfaction in Thai registered nurses. The study was designed as quantitative research from October to November 2008. The 576 samples were simple random sampling from registered nurses working in hospitals under the jurisdiction of Medial Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. The structural equation model was developed by LISREL program.

The study revealed that registered nurses reported significantly greater work-family conflict than family-work conflict, and greater positive work-family interaction than negative work-family interaction. The work-family interaction model was a high quality model because the model was fit to empirical data and all observational variables were significantly related to latent variables. The work-family interaction model showed work and family resource favorably effect work-family facilitation and family-work facilitation in the supportive way, but inversely effect work-family conflict and family-work conflict. Moreover, work-family facilitation and family-work facilitation produced nurses' job and family satisfaction. But work-family conflict and family-work conflict inversely led to nurses' job and family satisfaction. This study, however, found that work and family demand gave inverse effect to family-work conflict, which was different from previous studies.

Keywords : work-family interaction, registered nurse

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2551 ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกโดยวิธีสุ่มแบบง่ายจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 576 คน และทำการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน และระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวกสูงกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบ แบบสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษายังชี้ว่าทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัวมีผลต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน แต่มีผลต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความ

1) ดร. นายแพทย์

Dr.

ขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานกลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในทางผกผัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้กลับพบว่าอุปสงค์ของงานและอุปสงค์ของครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา
คำสำคัญ : ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว / พยาบาลวิชาชีพ

คำนำ

สภาพแวดล้อมของการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันนี้ส่งผลให้องค์กรหลายแห่งจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารองค์การใหม่ เพื่อความอยู่รอดและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง ซึ่งกลยุทธ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลทำงานอย่างทุ่มเททั้งกำลัง ความสามารถ และเวลาให้กับงานและองค์การอย่างเต็มที่ บุคคลจึงต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุความต้องการขององค์กร ผลจากการสำรวจชั่วโมงการทำงานของพนักงานระดับผู้บริหารในประเทศอังกฤษในปี 1998 พบว่าพนักงานต้องทำงานเกินเวลาถึงร้อยละ 42 โดยทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงถึงร้อยละ 34 ทำงานเพิ่มในช่วงเย็นถึงร้อยละ 53 และต้องทำงานในวันหยุดถึงร้อยละ 34 (Worrall & Cooper, 1999) เหตุผลหลายประการที่คนเราต้องทำงานหนักหรือมีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น ได้แก่ ต้องการเงินในการใช้จ่ายใช้สอย ต้องการแสดงถึงคุณค่าของตนเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับไม่ตามหลังผู้อื่น ต้องการชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้น และองค์การต้องการให้ทำงานให้คุ้มค่าต่อการลงทุน (Porter, 2004)

อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์ไม่ใช่งานเพียงอย่างเดียว แต่ชีวิตครอบครัวก็เป็นส่วนสำคัญอีกด้านหนึ่งของการดำรงชีพเช่นกัน ทั้งงานและชีวิตจึงเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไป ในเวลา 24 ชั่วโมง คนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์การกับพนักงาน องค์การต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการให้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและครอบครัวจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

(Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อครอบครัวมีผลกระทบต่องาน (Family interference with work: FIW) หรืองานมีผลกระทบต่องานครอบครัว (Work interference with family: WIF) ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict or family-work conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งบุคคล ครอบครัว และองค์การ เช่น ผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่าความเครียดด้านสุขภาพของบุคคลสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตลดลง ผลต่อองค์การพบว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์การลดลง และมีผลผลิตต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) ดังนั้นการที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว

ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างงานกับครอบครัวอาจเป็นปฏิสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบ ปฏิสัมพันธ์ทางบวกก็มักจะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางบวก เช่น บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว หรือการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานจะมีความพึงพอใจในงานสูง (Balmforth & Gardner, 2006) ในทางตรงข้ามปฏิสัมพันธ์ทางลบก็มักจะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางลบ เช่น ผลกระทบด้านลบจากครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลได้ อาจทำให้มาทำงานสาย ต้องออกจากที่ทำงานก่อนเวลา ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้าในงาน หรือขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นต้น (Bayraktar & Salman, 2003) อย่างไรก็ตาม ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญที่สุดคือ

ความพึงพอใจของบุคคลต่อการทำงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจต่อครอบครัว (family satisfaction) เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบหรือมีความสุขต่อสิ่งที่พึงพอใจ เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคคลทำสิ่งต่างๆ ในสิ่งที่พอใจอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวมากน้อยแตกต่างกันขึ้นกับรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน และส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและครอบครัวแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับทรัพยากรและอุปสงค์ของงาน (work resource and demand) และทรัพยากรและอุปสงค์ของครอบครัว (family resource and demand) ของแต่ละบุคคล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีอุปสงค์ของงานค่อนข้างมาก พยาบาลวิชาชีพมีภาระความรับผิดชอบสูงทั้งด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ (กองการพยาบาล, 2539: 3 - 27) นอกจากนี้สภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพยังต้องเผชิญกับความเครียด จนบางครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐจึงถือได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีอุปสงค์ของงานและครอบครัวค่อนข้างมาก ในขณะที่ทรัพยากรของงานและครอบครัวของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงอาจมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ รวมทั้งอาจมีความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่นิยมใช้แพร่หลายในการอธิบายถึงการส่งผลกระทบกันระหว่างบทบาทการทำงานกับบทบาทการทำกิจกรรมครอบครัวคือทฤษฎี Spillover (Higgins & Duxbury, 1992) แนวคิดของทฤษฎี spillover คล้ายคลึงกับแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งอื่นๆ แต่แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งอื่นๆ จะอธิบายเฉพาะผลด้านลบที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง ไม่ได้กล่าวถึงผลด้านบวกของความขัดแย้ง ในขณะที่แนวคิดของทฤษฎี spillover จะมีทั้งผลด้านบวกและด้านลบ (Curbow, et al., 2003) ทฤษฎี Spillover

อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้มีการส่งผ่านทัศนคติหรืออารมณ์จากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่งทั้งทางบวก (เช่น ความพึงพอใจ ความสำเร็จ) และทางลบ (เช่น ความเครียด หงุดหงิด) ตัวอย่างเช่นจากการศึกษาของ Madsen & Hammond ที่นำทฤษฎี Spillover ไปใช้พบว่า การมีส่วนร่วมในแต่ละบทบาทจะส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยพบว่าอารมณ์ด้านบวกจากครอบครัวจะส่งเสริมให้อารมณ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ในทางกลับกัน ความพึงพอใจ พลัง สุข และแรงกระตุ้นที่เกิดจากการทำงาน ส่งผลเข้าไปสร้างความรู้สึกในทางบวกต่อครอบครัว ทำให้กิจกรรมในครอบครัวดีขึ้น ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เรียกว่า positive spillover นอกจากนี้ยังพบว่า อารมณ์ด้านลบจากครอบครัว เช่น ความโกรธ ความหงุดหงิดจากปัญหาครอบครัวจะทำให้เกิดอารมณ์ทางลบในการทำงาน เช่น ปัญหาเรื่องลูก ปัญหาในครอบครัว ความสูญเสียของครอบครัว หรือการหย่าร้างส่งผลให้การแก้ปัญหาและประสิทธิภาพส่วนตัวในการทำงานลดลง ในทางกลับกัน ความขัดแย้ง เวลา หรือความเครียดจากการทำงานส่งผลเข้าไปกระทบด้านลบต่อครอบครัว ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในครอบครัวอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เรียกว่า negative spillover (Madsen & Hammond, 2005)

ความสัมพันธ์หรือกระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยภาระที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง เรียกว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family interaction: WFI) ปฏิสัมพันธ์นี้อาจเกิดผลกระทบซึ่งกันและกันได้ 2 ลักษณะ คือปฏิสัมพันธ์ในทางบวกหรือส่งเสริมกัน (positive spillover, enrichment, enhancement or facilitation) และปฏิสัมพันธ์ในทางลบหรือขัดแย้งกัน (negative spillover, interference or conflict) ก็ได้ ดังนั้นงานกับครอบครัวจึงอาจมีปฏิสัมพันธ์กันได้ 4 รูปแบบคือ Negative WFI หรือ work-family conflict (WFC) หมายถึงสถานการณ์ที่ภาระด้านลบจากงานกระทบต่อการทำกิจกรรมของครอบครัว Negative FWI หรือ family-work conflict (FWC) หมายถึงสถานการณ์ที่ภาระด้านลบจากครอบครัวกระทบต่อกิจกรรมการทำงาน Positive WFI หรือ work-family facilitation (WFF) หมายถึง

สถานการณ์ที่ภาระด้านบวกจากงานสนับสนุนการ
ทำกิจกรรมของครอบครัว และ Positive FWI หรือ
family-work facilitation (FWF) หมายถึงสถานการณ์ที่
ภาระด้านบวกจากครอบครัวสนับสนุนการทำกิจกรรม
การทำงาน (Evangelia, Geurts, & Kompier, 2004;
Grzywacz & Marks, 2000)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 4 รูปแบบ
เป็นผลมาจากการประเมินและจัดการกับอุปสงค์และ
ทรัพยากรของแต่ละขอบข่ายได้เหมาะสมหรือไม่
(Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Voydanoff,
2005a) อุปสงค์และทรัพยากรในแต่ละขอบข่ายของแต่ละ
บุคคลอาจมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดการ
รูกล้ำของขอบข่ายหนึ่งเข้าไปในอีกขอบข่ายหนึ่ง
(spillover) (Curbow, et al., 2003) ปฏิสัมพันธ์ทางบวกเกิด
ขึ้นเมื่อความพึงพอใจ พลัง สุข และแรงกระตุ้นที่
บุคคลมีจากการทำงาน ส่งผลข้ามไปสร้างความรู้สึกลง
ทางบวกต่อครอบครัว เรียกว่า work-family facilitation
หรือในทางกลับกัน ความพึงพอใจ พลัง สุข และ
แรงกระตุ้นที่บุคคลมีจากครอบครัว ส่งผลข้ามไปสร้าง
ความรู้สึกลงทางบวกต่อการทำงาน เรียกว่า family-work
facilitation ส่วนปฏิสัมพันธ์ทางลบเกิดขึ้นเมื่อปัญหา ความขัด
แย้ง เวลา หรือความเครียดจากการทำงานส่งผลข้ามไป
กระทบด้านลบต่อครอบครัว ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมใน
ครอบครัวอย่างไม่มีประสิทธิผลเรียกว่า work-family
conflict หรือ work interference with family และในทาง
กลับกัน ปัญหาในครอบครัว ปัญหาเรื่องลูก ความสูญเสีย
ของครอบครัว หรือการหย่าร้าง จะส่งผลกระทบข้ามไป
ทำให้เกิดผลลบต่อการทำงาน เรียกว่า family-work
conflict หรือ family interference with work (Frone,
Russel & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991;
Madsen & Hammond, 2005)

จะเห็นว่าทั้งอุปสงค์และทรัพยากรของครอบครัว
และงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
ครอบครัวและงานทุกรูปแบบ แต่ละบุคคลมีอุปสงค์ของ
ครอบครัวและอุปสงค์ของงานมากน้อยต่างกัน และใน
ขณะเดียวกัน บุคคลก็มีทรัพยากรของครอบครัวและงาน
มากน้อยต่างกันเช่นกัน ทรัพยากรหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่ใช้
สำหรับการทำกิจกรรมในงานหรือในครอบครัว เช่นการ
สนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการ
ทำงาน การสนับสนุนจากคู่สมรสญาติพี่น้อง บุตร หรือ
สมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจาก
บิดามารดา และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อน ส่วน
อุปสงค์หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านงานหรือครอบ
ครัวต้องการให้ทำหรือต้องใช้ เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ
ชั่วโมงการทำงานนอกเวลา งาน ตารางการทำงานพิเศษ
ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความเครียดของงาน
และการมีส่วนร่วมในงาน เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตร
หลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือภาระต่อผู้พึ่ง
พาอาศัย เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ความกดดัน
ด้านเวลา อุปสงค์จากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และภาระ
งานบ้าน (Voydanoff, 2005b)

สำหรับรายงานการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ
ที่ส่วนใหญ่มีอุปสงค์ของงานและครอบครัวค่อนข้างมาก
จนถึงปัจจุบันนี้ยังมีรายงานการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
งานและครอบครัวในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพน้อยมาก ใน
ประเทศไทยยังไม่มีรายงานการศึกษาในประเด็นนี้เลย
สำหรับรายงานการศึกษาในต่างประเทศก็ยังมีเพียง 2
รายงาน โดยในปี 1999 มีรายงานการศึกษาจากประเทศ
แคนาดา ทำการศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพจำนวน 686
คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความขัดแย้งจากงานต่อครอบ
ครัวมากกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานอย่างมีนัย
สำคัญ การสนับสนุนของคู่สมรสไม่มีผลต่อความขัดแย้ง
จากงานต่อครอบครัว แต่ช่วยลดความขัดแย้งจากครอบ
ครัวต่องานได้ นอกจากนั้นยังพบว่า ทั้งความขัดแย้งจาก
งานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ลดลงและความ
เครียดทางจิตใจที่มากขึ้น (Burke & Greenglass, 1999)
รายงานการศึกษาอีกหนึ่งรายงานทำในปี 2004 ทำการ
ศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพในยุโรป 10 ประเทศ จำนวน
ตัวอย่าง 27,603 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในยุโรปมี
ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมากกว่าความขัดแย้ง
จากครอบครัวต่องานเช่นกัน โดยส่งผลให้มีความต้องการ
ออกจากอาชีพพยาบาลในสัดส่วนที่ค่อนข้างมาก (Simon
& Hasselhorn, 2004)

จะเห็นว่ารายงานการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงาน
และครอบครัวในพยาบาลวิชาชีพยังมีน้อยมาก และยังไม่
มีรายงานการศึกษาในประเทศไทยเลย โดยเฉพาะใน

กรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพมาก ประกอบกับความเป็นอยู่ในกรุงเทพมหานครที่เป็นเขตเมือง มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่กระทบต่อการทำงานและชีวิตครอบครัวสูง จึงมีความจำเป็นที่จะทำการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในพยาบาลวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัวที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

คำนิยามศัพท์

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว คือ กระบวนการที่เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยภาระที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง
2. การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างงานและครอบครัว เป็นกระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรมในอีกขอบข่ายหนึ่ง เป็นการเสริมพลังกันระหว่างบทบาท จากการที่บทบาทหนึ่งสนับสนุนส่งเสริมหรือมีส่วนให้การทำกิจกรรมของอีกบทบาทหนึ่งง่ายขึ้น (Voydanoff, 2004a, Voydanoff, 2005a) การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวมี 2 ทิศทาง (Frone, Yardley & Markel, 1997) ได้แก่ การสนับสนุนของงานต่อครอบครัว (work-to-family facilitation : WFF) และการสนับสนุนของครอบครัวต่องาน (family-to-work facilitation : FWF)
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางลบระหว่างงานและครอบครัว เป็น

กระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท จากการที่อุปสงค์จากขอบข่ายหนึ่งไม่สอดคล้องกับการทำบทบาทของอีกขอบข่ายหนึ่ง (Greenhaus & Beutell, 1985) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง (Frone, Russel & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991) ได้แก่ ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work-to-family conflict : WFC) และ ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family-to-work conflict : FWC)

4. อุปสงค์จากงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านงานต้องการให้ทำหรือต้องใช้ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลา งาน ตารางการทำงานพิเศษ ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา และความเครียดของงาน (Voydanoff, P., 2005b)

5. อุปสงค์จากครอบครัว หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านครอบครัวต้องการให้ทำหรือต้องใช้ ได้แก่ เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือภาระต่อผู้พึ่งพาอาศัย เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ความกดดันด้านเวลา อุปสงค์จากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และภาระงานบ้าน (Voydanoff, P., 2005b)

6. ทรัพยากรจากงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน (Voydanoff, P., 2005b)

7. ทรัพยากรจากครอบครัว หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส ญาติพี่น้อง บุตร หรือสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากบิดามารดา การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อน (Voydanoff, P., 2005b)

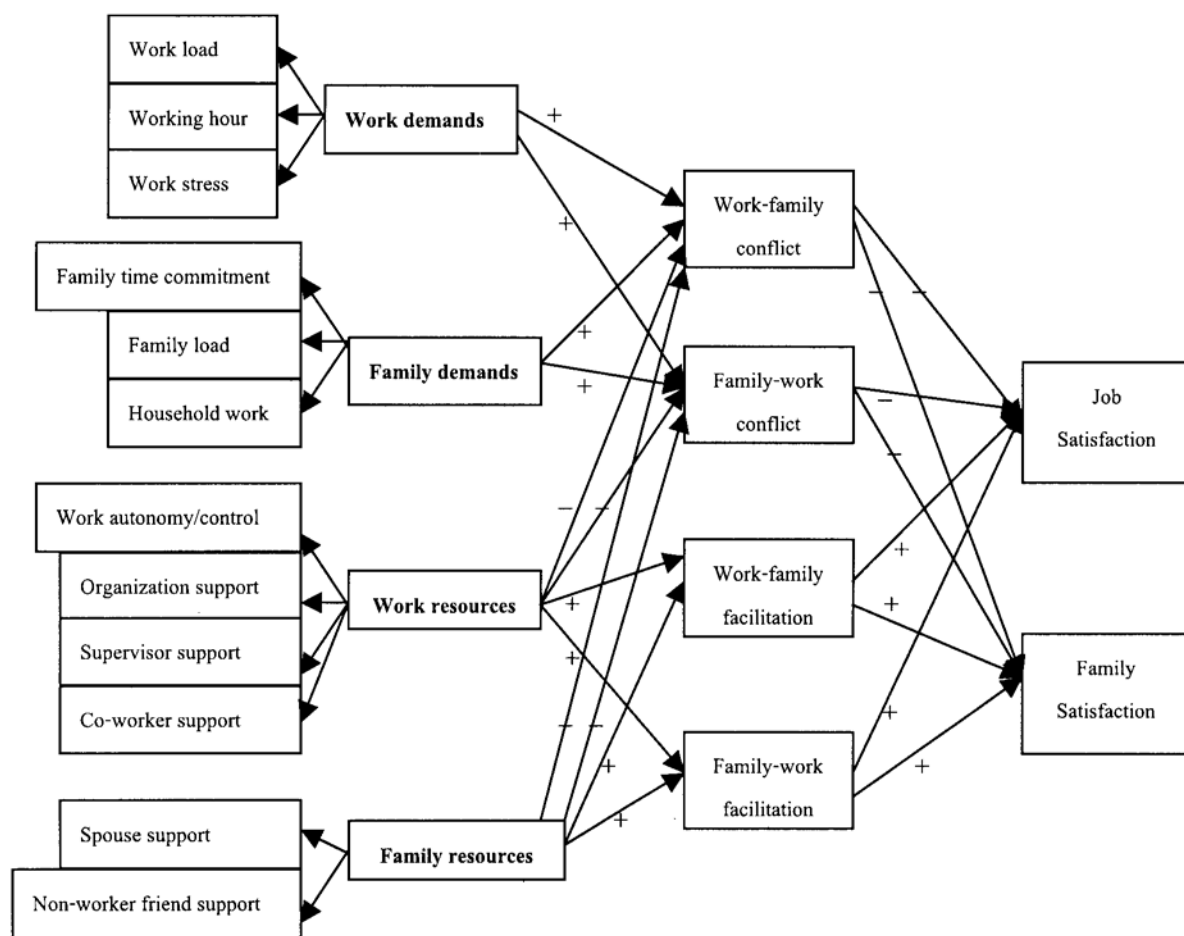
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทรัพยากรในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความอิสระในการทำงาน ทรัพยากรของครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส การสนับสนุนจากเพื่อน ส่วน

อุปสงค์ในการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ภาระงาน ความเครียดของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน อุปสงค์ของครอบครัวได้แก่ ได้แก่ เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือผู้พึ่งพาอาศัย ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ภาระการทำงานบ้าน และการมีส่วนร่วมในครอบครัว (Voydanoff, 2005b) โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าทรัพยากรมักเป็นปัจจัยด้านลบต่อการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว แต่เป็นปัจจัยด้านบวกต่อการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว ในขณะที่อุปสงค์มักมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996; Fu & Shaffer, 2001; Luk & Shaffer, 2005; Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2004b; Hill, Yang, Hawkin & Ferris, 2004; Greenhaus & Beutell, 1985 ; Carlson & Perrewe, 1999; Major, Klein & Ehrhart, 2002; Carnicer, Sanchez, Perez & Jimenez 2004;

Beauregard, 2006; Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Youngcourt & Huffman, 2005; Byron, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004; Wallace, 2005; Anderson, Coffey & Byerly 2002; Frye & Breaugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006; Wadsworth & Owens, 2007; Kirrane & Buckley, 2004; Burke, 2004)

ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในครอบครัว (Family satisfaction) ซึ่งจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวด้านบวกมักส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในงานและครอบครัว ในทางตรงข้าม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวด้านลบก็มักจะส่งผลลบต่อ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงานและครอบครัว (Adams, King & King, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Burke & Greenglass, 1999; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Noor, 2002; Noor, 2003; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; Howard, Donofrio & Boles, 2004; Rijswijk & Bekker, 2004; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006; Pasewark & Viator, 2006; Karatepe & Tekinkus, 2006; Kossek & Ozeki, 1998; Balmforth & Gardner, 2006; Carlson & Kacmar, 2000; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; Frye & Breugh, 2004) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวข้างต้น จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน 1: อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 2: อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 3: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 4: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 5: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 6: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 7: อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 8: อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 9: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 10: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 11: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 12: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 13: ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน 14: ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน 15: การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน 16: การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน 17: ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 18: ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 19: การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 20 : การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัว

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2551

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ชุตินฺธโรอุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลสิรินธรโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ และโรงพยาบาลหนองจอก ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,543 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เลือกจากประชากรเป้าหมายโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random

sampling) ทำการสุ่มเลือกตัวอย่างจากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาลโดยใช้ตารางเลขสุ่มให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

ขนาดตัวอย่าง การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ทราบขนาดประชากร (N) คือ จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะดำเนินการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร

$$n = \frac{NZ^2 \sigma^2}{NE^2 + Z^2 \sigma^2}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร = 2,543 คน

Z = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

E = ค่าคลาดเคลื่อน กำหนดให้ไม่เกิน 10 %

σ = ค่าแปรปรวนของประชากร

= 1.051 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{2,543 (1.96)^2 (1.051)^2}{2,543 (0.10)^2 + (1.96)^2 (1.051)^2} = 363.66$$

และเพื่อให้ครอบคลุมแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์ หรือสูญหายไป หรือไม่ตอบกลับมา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้อีกร้อยละ 30 จึงคำนวณขนาดตัวอย่างได้ $363.66 + (363.66 \times 0.3) = 472.76$ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาน้อยกว่าจำนวน 473 ตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาเป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาในแบบสอบถามจะครอบคลุมแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามให้เป็นคำถามลักษณะปลายปิดในการวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ "1" หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ "2" หมายถึงเห็นด้วยเล็กน้อยกับข้อความ "3" หมายถึงเห็นด้วยปานกลางกับข้อความ "4" หมายถึงเห็นด้วยมากกับข้อความ และ "5" หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล จากค่าความเบ้ ความโด่ง วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง ประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล รวมทั้งวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม โดยถือว่ามีความสำคัญทางสถิติเมื่อ ($p\text{-value} < 0.05$)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 576 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลจำนวน 165 คน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์จำนวน 76 คน โรงพยาบาลกลางจำนวน 80 คน โรงพยาบาลตากสินจำนวน 76 คน โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ชุตินฺธโรทิศจำนวน 38 คน โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครจำนวน 26 คน โรงพยาบาล สิรินครจำนวน 57 คน โรงพยาบาลราชพิพัฒน์จำนวน 29 คน และโรงพยาบาลหนองจอกจำนวน 26 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 22 - 59 ปี อายุเฉลี่ย 36.19 ± 9.25 ปี และมีอายุงานระหว่าง 1 - 37 ปี อายุงานเฉลี่ย 13.42 ± 9.39 ปี มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับปฏิสัมพันธ์ ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวเปรียบเทียบในด้านตำแหน่งงานและสถานภาพสมรส จะเห็นว่าตำแหน่งงานและสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวทั้ง 4 แบบไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพพบว่าระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ระดับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานสูงกว่าการสนับสนุนจากงาน

ตารางที่ 1 สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว (mean±S.D.)			
	ความขัดแย้งจากงาน ต่อครอบครัว	ความขัดแย้งจาก ครอบครัวต่องาน	การสนับสนุนจากงาน ต่อครอบครัว	การสนับสนุนจาก ครอบครัวต่องาน
ผู้บริหาร (n=65)	13.75±4.81	11.24±5.00	17.00±4.57	19.00±4.32
ผู้ปฏิบัติงาน (n=509)	14.88±4.44	12.34±4.71	16.52±4.60	18.53±5.32
p-value	0.56	0.80	0.15	0.292
โสด (n=286)	14.83±4.46	12.16±4.52	16.61±4.44	18.02±3.78
คู่ (n=271)	14.66±4.47	12.17±4.83	16.72±4.74	18.45±3.75
หม้าย/หย่า (n=19)	14.52±5.39	13.63±6.72	16.36±5.47	17.42±4.71
F	0.124	0.870	0.052	1.639
p-value	0.883	0.419	0.949	0.195
ระดับปฏิสัมพันธ์ของ พยาบาลวิชาชีพ	14.74±4.49	12.21±4.75	16.69±4.61	18.60±3.81

ต่อครอบครัว และระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวกสูง (Facilitation) กว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบ (Conflict)

ในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าการแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย และตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ความโด่ง พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งนั้น ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล พบว่า มีการกระจายของข้อมูลไม่มาก แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันภายในกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งร่วมกัน พบว่า มีบางส่วนที่มีค่าสูงกว่าหรือต่ำกว่าค่าที่เข้าใกล้กับโค้งปกติ ? .50 ซึ่งข้อมูลทุกตัวแปรที่ไม่แจกแจงเป็นโค้งปกติ และเมื่อทำการทดสอบไค-สแควร์ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีการกระจายตัวบ่งชี้ไม่เป็นโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงได้แปลงคะแนนของทุกตัวแปรให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานก่อนนำไปทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน และการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว หลังจากทำการปรับการกระจายให้เป็นโค้งปกติ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ของทุกตัวบ่งชี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value > .05) แสดงว่า การกระจายรายตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งปกติทุกตัว

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกือบทั้งหมดมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 โดยภาพรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ดังตารางที่ 2

การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างข้อมูลที่ได้จากการสังเกตกับตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยการประเมินความพอเหมาะพอดีของการเข้าได้กับข้อมูล (Goodness - of - fit statistics) ด้วยดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนหลายตัว

ตารางที่ 2 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ไม่เดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

	WL	WH	WS	FTC	FL	HH	WA	OG	SUP	CW	SPO	NW	WFC	FWC	WFF	FWF	JSAT	FSAT
WL	1																	
WH	.207**	1																
WS	.584**	.116**	1															
FTC	.108**	0.05	0.007	1														
FL	.409**	.091**	.391**	.327**	1													
HH	.535**	.099**	.423**	.313**	.668**	1												
WA	-.134**	-.051	-.293**	-.061*	-.138**	-.103**	1											
OG	-.135**	-.064*	-.058	-.115**	0.018	-.093**	.152**	1										
SUP	-.109**	-.041	-.119**	-.013	0.027	-.071*	.274**	.423**	1									
CW	-.072*	-.037	-.104**	0.034	.097**	0.022	.182**	.367**	.515**	1								
SPO	-.118**	.062*	-.104**	.103**	-.033	-.099**	.091**	.068*	.134**	.166**	1							
NW	-.054	0.044	-.024	0.022	-.001	-.023	.082**	.178**	.217**	.290**	.297**	1						
WFC	.606**	.212**	.573**	.072*	.438**	.492**	-.225**	-.197**	-.139**	-.094**	-.092**	-.034	1					
FWC	.401**	.085**	.485**	.113**	.531**	.471**	-.180**	0.049	0.052	.062*	-.171**	0.03	.451**	1				
WFF	-.219**	-.033	-.289**	-.062*	-.108**	-.147**	.320**	.324**	.274**	.229**	.180**	.232**	-.399**	-.120**	1			
FWF	-.161**	0.016	-.213**	-.071*	-.210**	-.208**	.245**	.109**	.122**	.147**	.461**	.253**	-.210**	-.336**	.391**	1		
JSAT	-.249**	-.046	-.367**	-.043	-.159**	-.168**	.392**	.258**	.282**	.218**	.204**	.185**	-.343**	-.200**	.584**	.369**	1	
FSAT	-.162**	-.018	-.203**	.078*	-.068*	-.123**	.187**	.081**	.149**	.123**	.517**	.273**	-.184**	-.235**	.286**	.538**	.382**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- WL = ภาระงาน (work load)

WH = ชั่วโมงการทำงาน (work hour)

WS = ความเครียดในงาน (work stress)

FTC = เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment)

FL = ภาระครอบครัว (family load)

HH = ในบ้าน (household work)
- WA = ความอิสระในการทำงาน (work autonomy)

OG = การสนับสนุนจากองค์กร (organization support)

SUP = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

CW = การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support)

SPO = การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support)

NW = การสนับสนุนจากเพื่อน (non -worker friend support)
- WFC = ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work family conflict)

FWC = ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family work conflict)

WFF = การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว (work family facilitation)

FWF = การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (family work facilitation)

JSAT = ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

FSAT = ความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction)

ได้แก่ χ^2/df , χ^2 , RMSEA, SRMR, GFI และ AGFI ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้วมีค่าค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 90.14 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p = 0.62$) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่า 1.269 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.98 ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.016 กระจายอย่างสม่ำเสมออยู่ระหว่าง .00 ถึง .025 ภายใต้ความเชื่อมั่น 90% และการทดสอบ SRMR เท่ากับ 0.030 ดัชนีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 3

การประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ ดังตารางที่ 4 จะเห็นว่าตัวแปรแฝงภายในอุปสงค์ของงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ภาระงาน (work load : WL) ชั่วโมงการทำงาน (work hour : WH) และความเครียดในงาน (work stress : WS) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความเครียดในงาน ตัวแปรแฝงภายในอุปสงค์ของครอบครัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment : FTC) ความรับผิดชอบหรือภาระต่อครอบครัว (family load : FL) และงานบ้าน (household : HH) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากที่สุดคือ งานบ้าน ตัวแปรแฝงภายในทรัพยากรของงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความอิสระในการทำงาน (work autonomy : WA) การสนับสนุนจากองค์กร (organization support :

OG) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support : SUP) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(co-worker support : CW) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความอิสระในการทำงาน ตัวแปรแฝงภายในทรัพยากรของครอบครัว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support : SPO) และการสนับสนุนจากเพื่อน (non-worker friend support : NW) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือการสนับสนุนจากคู่สมรส

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรแฝงได้ผลดังตารางที่ 5 และภาพความสัมพันธ์โมเดลสมการโครงสร้างข้างต้น จะเห็นว่าตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทั้งอุปสงค์ของครอบครัว (family demand : FD) อุปสงค์ของงาน (work demand : WD) ทรัพยากรของงาน (work resource : WR) และทรัพยากรของครอบครัว (family resource : FR) โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากอุปสงค์ของงาน เท่ากับ 0.69 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 40 ตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทั้งอุปสงค์ของครอบครัว อุปสงค์ของงาน ทรัพยากรของงาน และทรัพยากรของครอบครัวโดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากอุปสงค์ของงานเท่ากับ 0.66 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 54 ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากงานต่อ

ตารางที่ 3 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับโมเดล		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<3	1780.24/149 = 11.947	ไม่ผ่านเกณฑ์	90.14/71 = 1.269	ผ่านเกณฑ์
p value of χ^2	>.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.062	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤.05	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.016	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≥.05	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.030	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.90	0.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.90	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์

ครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอก
จากทรัพยากรของงาน และทรัพยากรของครอบครัวโดย
ได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของงานเท่ากับ 0.67
โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงการสนับสนุน
จากงานต่อครอบครัวที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิง
สาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 96 ตัวแปรแฝงการสนับสนุน
จากครอบครัวต่องานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร
แฝงภายนอกจากทรัพยากรของงานและทรัพยากรของ
ครอบครัวโดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของ
ครอบครัวเท่ากับ 0.91 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนใน

ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่อธิบาย
ได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 56

สำหรับตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานได้
รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายนอกจาก
ทรัพยากรของงานและทรัพยากรของครอบครัวโดยได้รับ
อิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของงานเท่ากับ 0.50 และ
ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายในความขัดแย้ง
จากงานต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน
การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุน
จากครอบครัวต่องาน โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดจากการ

ตารางที่ 4 การประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง และความคลาดเคลื่อนจากการวัด

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้		
		ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	t value	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด ($\epsilon. \delta$)
Work	WL	0.69	22.95	0.52
Demand	WH	0.26	7.51	0.93
	WS	0.85	27.17	0.28
Family	FTC	0.39	12.53	0.85
Demand	FL	0.80	28.61	0.36
	HH	0.85	30.75	0.28
Work	WA	0.46	13.64	0.56
Resource	OG	0.37	11.35	0.79
	SUP	0.30	9.56	0.86
	CW	0.44	8.87	0.90
Family	SPO	0.48	13.75	0.76
Resource	NW	0.26	8.50	0.92

WL = ภาระงาน (work load)

WH = ชั่วโมงการทำงาน (work hour)

WS = ความเครียดในงาน (work stress)

FTC = เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment)

FL = ภาระครอบครัว (family load)

HH = งานบ้าน (household work)

WA = ความอิสระในการทำงาน (work autonomy)

OG = การสนับสนุนจากองค์กร (organization support)

SUP = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

CW = การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support)

SPO = การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support)

NW = การสนับสนุนจากเพื่อน (non -worker friend support)

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ							
			WD	FD	WR	FR	WFC	FWC	WFF	FWF
WFC	0.402	DE	0.69**	0.17**	-0.12**	-0.06**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.69**	0.17**	-0.12**	-0.06**	-	-	-	-
FWC	0.545	DE	-0.60**	-0.18**	-0.43**	-0.28**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-0.60**	-0.18**	-0.43**	-0.28**	-	-	-	-
WFF	0.967	DE	-	-	0.67**	0.17**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.67**	0.17**	-	-	-	-
FWF	0.556	DE	-	-	0.12**	0.91**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.12**	0.91**	-	-	-	-
JSAT	0.38	DE	-	-	-	-	-0.27**	-0.43**	1.09**	0.14**
		IE	-0.07	-0.03	0.50**	0.20**	-	-	-	-
		TE	-0.07	-0.03	0.50**	0.20**	-0.27**	-0.43**	1.09**	0.14**
FSAT	0.87	DE	-	-	-	-	-0.08**	-0.13**	0.17**	1.09**
		IE	0.02	0.01	0.08	0.92**	-	-	-	-
		TE	0.02	0.01	0.08	0.92**	-0.08**	-0.13**	0.17**	1.09**

WD = อุปสงค์ของงาน (work demand)

FD = อุปสงค์ของครอบครัว (family demand)

WR = ทรัพยากรของงาน (work resource)

FR = ทรัพยากรของครอบครัว (family resource)

WFC = ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work family conflict)

FWC = ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family work conflict)

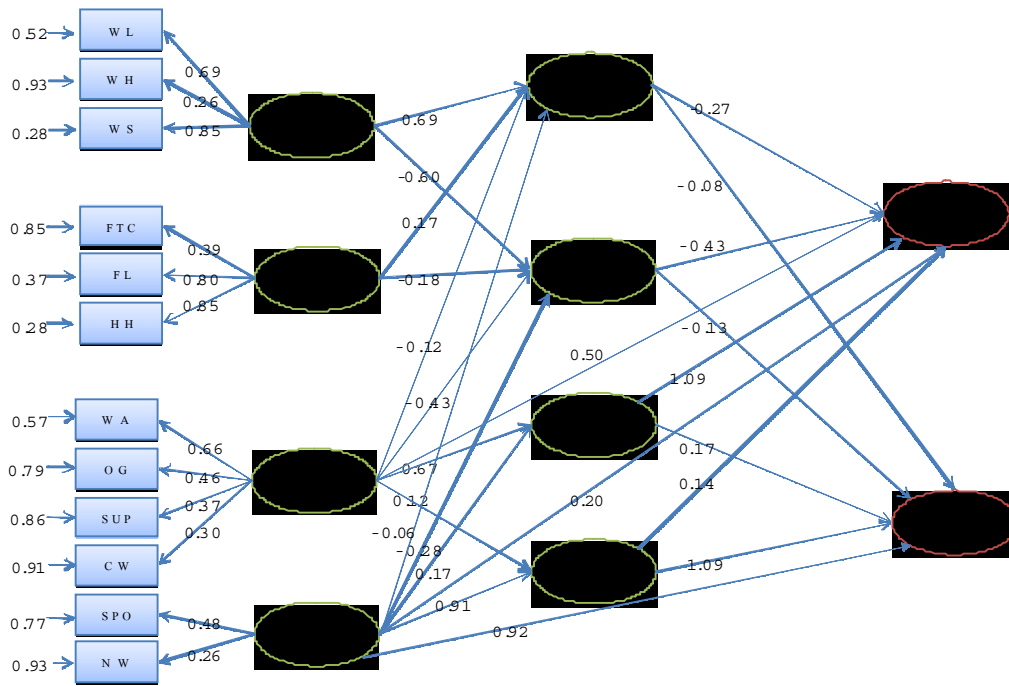
WFF = การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว (work family facilitation)

FWF = การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (family work facilitation)

สนับสนุนจากครอบครัวต่องานเท่ากับ 1.09 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 38

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในครอบครัวได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทรัพยากรของครอบครัวเท่ากับ 0.92 และได้รับอิทธิพลทางตรงจาก

ตัวแปรแฝงภายในจากความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดจากการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน มีค่าเท่ากับ 1.09 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในครอบครัวที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 87



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์

วิจารณ์

ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาที่ผ่านมา (Frone, Russel & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004) นอกจากนั้นผลการศึกษานี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานสูงกว่าการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว เช่นเดียวกับรายงานการศึกษาที่ผ่านมา (Evangelia, Geurts & Kompier, 2004; Grzywacz & Marks, 2000) ผลการศึกษาเช่นนี้บ่งชี้ว่าผลกระทบจากครอบครัวมักจะส่งผลบวกต่อการทำงาน ในขณะที่ผลกระทบจากงานมักจะส่งผลลบต่อครอบครัว

ผลการศึกษาแล้วยังพบว่าระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวก (การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุน

จากครอบครัวต่องาน) สูงกว่าระดับปฏิสัมพันธ์ด้านลบ (ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน) ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาในต่างประเทศที่กลับพบว่า ปฏิสัมพันธ์ด้านลบพบบ่อยกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านบวก (Frone, Russel & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004) การที่ปฏิสัมพันธ์ด้านบวกพบบ่อยกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบในพยาบาลวิชาชีพไทย อาจเนื่องมาจากเอกลักษณ์สำคัญของสังคมไทยคือการมีมิตรไมตรีต่อกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเกรงใจต่อกัน ซึ่งไม่พบในชาวตะวันตก ทำให้มีความประนีประนอมซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความรุนแรงขัดแย้งกันแม้จะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน นอกจากนั้นจุดเด่นของสังคมไทยอีกประการหนึ่งคือการมีโครงสร้างชนชั้น หมายถึงการมีระบบอาวุโส ทำให้คนไทยมีการเคารพยกย่องผู้ที่มีอายุมากกว่าหรือผู้ที่มาก่อน มักไม่แสดงความคิดเห็นหรือปฏิบัติในทางที่ขัดแย้งกับผู้อาวุโสกว่า การทำงานก็มักจะยึดระบบอาวุโสเป็นหลัก ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้คนไทยมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็น

ของผู้อาวุโสตามลำดับชั้น (สุพัตรา สุภาพ, 2536, 23) จึงส่งผลให้งานและครอบครัวเกิดปฏิสัมพันธ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ

โมเดลสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นถือว่าเป็นโมเดลที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ผลการประเมินอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้เกือบทั้งหมด ยกเว้นสมมติฐานที่ 2 'อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน' และสมมติฐานที่ 8 'อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน' แต่ผลการศึกษานี้กลับพบว่าอุปสงค์ของงานและอุปสงค์ของครอบครัวกลับส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน แตกต่างจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาที่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในยุโรปและอเมริกา ซึ่งมีบริบทและวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกันระหว่างแต่ละประเทศจึงอาจส่งผลให้วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการใช้ชีวิตแตกต่างกัน (Hofstede, 1984) สังคมไทยมีวิถีชีวิตและครอบครัวที่เป็นเอกลักษณ์แบบไทยๆ คนไทยมีค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากค่านิยมในการทำงานของชาวตะวันตกหลายประการ สิ่งที่สำคัญคือเส้นแบ่งเขตขอบข่ายระหว่างงานกับครอบครัวของสังคมไทยไม่แน่นอน ชัดเจน มีการบูรณาการ (Integration) หรือผสมผสาน (blending) กันระหว่างบทบาทครอบครัวกับงานได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการข้ามบทบาทระหว่างกันได้ง่าย คนไทยจึงไม่สามารถแยกงานออกจากชีวิตครอบครัวได้อย่างเด็ด

ขาดเช่นเดียวกับสังคมตะวันตก (สุพัตรา สุภาพ, 2536, 23) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำกิจกรรมของครอบครัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในทางกลับกัน การที่พยาบาลวิชาชีพต้องทำกิจกรรมทั้งบทบาทการทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพและบทบาทการทำงานบ้านในฐานะแม่บ้าน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทได้ ส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะทำบทบาทแต่ละบทบาทให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากอาจมีความขัดแย้งจากสิ่งรบกวนด้านเวลา ขาดพลังในการทำทุกบทบาทพร้อมกัน หรือการแสดงพฤติกรรมระหว่างบทบาทไม่เหมาะสม (Greenhaus & Beutell, 1985)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากอุปสงค์ของงาน ดังนั้นการลดอุปสงค์ของงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะความเครียดในงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีน้ำหนักมากที่สุด

2. ทรัพยากรจากงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน บ่งชี้ว่าการที่โรงพยาบาลสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ก็จะช่วยลดทั้งความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ในด้านของการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทรัพยากรจากงานเช่นกัน ดังนั้นหากโรงพยาบาลสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ก็จะส่งผลให้การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจะเห็นว่าทรัพยากรจากงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทรัพยากรจากงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3. ในด้านของครอบครัว ทรัพยากรจากครอบครัว (ซึ่งได้แก่การสนับสนุนจากคู่สมรสหรือเพื่อน) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพอย่างมาก เพราะมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสหรือเพื่อน ยิ่งมาก ก็จะช่วยให้ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานลดลง พร้อมกับมีการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งงานและครอบครัว คู่สมรสและเพื่อนจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสูงต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

4. สำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษานี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นหากความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานต่ำ ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลอาจทำได้โดยการลดอุปสรรคของงานและเพิ่มทรัพยากรการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลยังเกิดจากการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัว ดังนั้น หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน คู่สมรส และเพื่อนมากก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นเช่นกัน

5. การเสริมสร้างความพึงพอใจในครอบครัวทำได้โดยใช้แนวทางเดียวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ในการลดความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน โดยการลดอุปสรรคของงานและเพิ่มทรัพยากรการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็ควรจะมีการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจาก

ครอบครัวต่องาน โดยการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน ในด้านของครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในครอบครัวแก่พยาบาลวิชาชีพโดยการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆในการทำกิจกรรมครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในทุกสังกัด ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะครอบคลุมกลุ่มประชากรได้กว้างขวางกว่า ซึ่งอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละสังกัด

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรอื่นๆของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งมีภาระงานและลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร จะทำให้ทราบว่าตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของบุคลากรทางการแพทย์แต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณศูนย์ส่งเสริมวิจัย วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และมูลนิธิวชิรพยาบาลที่กรุณาให้การสนับสนุนจนวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยมครอบครัว ศาสนา ประเพณี (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:

- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-20.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M. 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278 - 308.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. 2002. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Balmforth, K. & Gardner, D. 2006. Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2). 69-76.
- Bayraktar, M. & Salman, M. 2003. The impact of family life on work efficiency : A study of employed women from different occupational statuses in a metropolitan area in Turkey. *International Journal of Consumer Studies*, 27(1), 80 - 86.
- Beauregard, T.A. 2006. Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-64.
- Boyar, S.L., Maertz, Jr., C.P., Pearson, A.W., & Keough, S. 2003. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 173-90.
- Burke, R.J., & Greenglass, E.R. 1999. Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-36.
- Burke, R.J. 2004. Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 23(1), 1-4.
- Butler, A.B., Grzywacz, J.G., Bass, B.L. & Linney, K.D. 2005. Extending the demand-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-69.
- Byron, K. 2005. A meta-analysis review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-98.
- Carlson, D.S., & Perrewé, P.L. 1999. The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-40.
- Carnicer, M.P., Sanchez, A.M., Perez, M.P. & Jimenez, M.J.V. 2004. Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466 - 489.
- Curbow, B., et al. 2003. Development of the work-family interface scale. *Early Childhood Research Quarterly*, 18, 310-30.
- Evangelia, D., Geurts, S.A.E. & Kompier, M. 2004. Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 1/2, 6-35.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 65-75.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-67.
- Frye, N.K., & Breugh, J.M. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Fu, C.K. & Shaffer, M.A. 2001. The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel*

- Review, 30(5), 502 - 522.
- Glezer, H. & Wolcott, I. 1999. Work and family life: Reciprocal effect. *Family Matters*, 52, 69 - 74.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. 2005. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-23.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 - 88.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Psychology*, 5, 111-26.
- Grzywacz, J.G., & Butler, A.B. 2005. The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Psychology*, 10(2), 97-109.
- Guttek, B., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-8.
- Higgins, C.A., & Duxbury, L.E. 1992. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Hill, E.J., Yang, C., Hawkin, A.J., & Ferris, M. 2004. A cross-culture test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300 - 1316.
- Hofstede, G. 1984. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park London: SAGE Publications , Ltd.
- Howard, W.G., Donofrio, H.H., & Boles, J.S. 2004. Inter-domain work- family, family- work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380 - 395.
- Karatepe, O.M. & Tekinkus, M. 2006. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-93.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-77.
- Kirrane, M. & Buckley, F. 2004. The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 78-96.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. 1998. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationships: A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 139-48.
- Lapierre, L.M. & Allen, T.D. 2006. Work-support family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implementations for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Organizational Health Psychology*, 11(2), 169-81.
- Luk, D.M. & Shaffer, M.A. 2005. Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational Psychology*, 78, 489-508.
- Madsen, S.R., & Hammond, S.C. 2005. The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara Journal*, 4, 151-79.
- Major, V.S., Klein, K.J., & Ehrhart, M.G. 2002. Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427 - 436.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Pykko, M. 2005. Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-30.
- Mesmer-Magnus, J.R. & Viswesvaran, C. 2005.

- Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-32.
- Netemeyer, R.G., Boles J.S., & McMurrian R. 1996. Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-10.
- Noor, N.M. 2002. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-62.
- Noor, N.M. 2003. Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S. & Godshalk, V.M. 1996. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pasewark, W.R. & Viator, R.E. 2006. Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18, 147-65.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 424 - 439.
- Rijswijk, K. & Bekker, M.H.J. 2004. The relationship among part-time work, work-family interference, well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286-95.
- Simon, M, & Hasselhorn, H-M. 2004. Work-home conflict in the European nursing profession. *Internal Journal of Occupational Environmental Health*, 10(4), 384 - 91.
- Voydanoff, P. 2004a. The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. 2004b. Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-85.
- Voydanoff, P. 2005a. The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface : An agenda for future research. *Family Relations*, 54, 583-95.
- Voydanoff, P. 2005b. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822 - 836.
- Wadsworth, L.L. & Owens, B.P. 2007. The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 75-86.
- Wallace, J.E. 2005. Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and bufferhypothesis. *Relation Industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 510 - 568.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. 2004. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-30.
- Worrall, L. & Cooper, C.L. (1999). Working patterns and working hours: their impact on UK managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(1), 6 - 10.
- Youngcourt, S.S., and Huffman, A.H. 2005. Family-friendly policies in the police: Implication for work-family conflict. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 1(2), 138-62.

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงาน
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ:
กรณีศึกษาโรงงานชำแหละไก่สด

Relationships between Trust in Supervisor, Job Involvement,
and Organizational Citizenship Behavior of the Operational Employees:
A Case Study of a Chicken Slaughterhouse

วาสนา สระทองมอญ¹⁾ ทิพทินนา สมุทรานนท์²⁾
Wassana Sratongmon¹⁾ Thipthinna Smuthranond²⁾

Abstract

The objectives of this research were to study the relationships between trust in supervisor, job involvement, and organizational citizenship behavior and the variables that could predict organizational citizenship behavior of the operational employees of a chicken slaughterhouse. Samples were 310 operational employees. Questionnaires were used to collect the data which were consisted of 4 parts: personal factors, trust in supervisor, job involvement, and organizational citizenship behavior. Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were used for data analysis. Results showed that trust in supervisor and job involvement were positively related to organizational citizenship behavior and found that job involvement including responsibility to work, work involvement and competence dimension of trust in supervisor could jointly predict 47.9 ($R^2_{Adj} = .479$) percentage of organizational citizenship behavior of the operational employees.

Keywords: Trust in Supervisor, Job Involvement, Organizational Citizenship Behavior

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้างานและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 310 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานและความเกี่ยวพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน และความไว้วางใจในหัวหน้างานมีอิทธิพลร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ถึงร้อยละ 47.9 ($R^2_{Adj} = .479$)

1) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: sratongmon@hotmail.com

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

การดำเนินงานต่างๆ ขององค์การให้มีประสิทธิภาพ องค์การต้องอาศัยพนักงานที่ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่ยังต้องการพนักงาน ที่มีพฤติกรรมเหนือบทบาทจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ (Katz and Kahn, 1978 cited in Chughtai, 2008) ลักษณะของ การปฏิบัติงานดังกล่าวมานี้สอดคล้องกับแนวคิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมนอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้คำนึงถึงรางวัลตอบแทน และเป็น พฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Organ, 1988; Robbins, 2001: 21; George and Jones, 2002: 95) อีกทั้งยังเป็น พฤติกรรมที่สังคมในองค์การให้การยอมรับและให้คุณค่า ว่ามีประโยชน์ต่อองค์การ (Katz, 1964 cited in Bolon, 1997) ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การจะมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คอยเป็นผู้สนับสนุน รักษาความสงบ มีการคำนึงถึงผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น และมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Podsakoff et al., 1997)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี ประโยชน์ในการช่วยเป็นตัวหล่อลื่นกลไกการทำงานทาง สังคมในองค์การ ทำให้คนในองค์การสามารถปรับตัว เกิด ความยืดหยุ่น มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ช่วยลดความ ขัดแย้งหรือความรุนแรงที่เกิดขึ้นในองค์การ (Smith et al., 1983: 654) ช่วยให้เกิดความร่วมมือกัน มีการช่วยเหลือ ฟังพาอาศัยกันในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรของ องค์การ ทำให้สามารถนำทรัพยากรที่ประหยัดได้ไปใช้ในการ เพิ่มผลผลิตในด้านอื่นๆ ต่อไป (Organ, 1988 cited in Podsakoff and MacKenzie, 1994: 353) จากเหตุผล ดังกล่าวจึงทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่มีแน่นอนดังเช่น ปัจจุบัน ถ้าหากองค์การใดที่บุคลากรปราศจากพฤติกรรม ดังกล่าวนี้อาจจะเป็นองค์การที่อ่อนแอเปราะบาง (Katz, 1964 cited in Smith et al., 1983: 653) ดังนั้นการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและปัจจัยที่ เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่าความไว้วางใจในหัวหน้างาน (Trust in Supervisor) เป็นปัจจัยที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากความไว้วางใจในหัว หนำงาน เป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพในการแลกเปลี่ยน ทางสังคมระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง (Blau, 1964 cited in Konovsky and Pugh, 1994: 657) และเป็นกุญแจ สำคัญที่จะทำให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมที่เป็นไป ในทิศทางที่ผู้บริหารหรือองค์การต้องการ (Shaw, 1997) หากหัวหน้างานมีความสามารถ เชื่อสัตย์ มีความเชื่อถือ ได้และให้ความห่วงใย ก็จะทำให้ลูกน้องเกิดความไว้วางใจ (Mishra, 1996) เมื่อความรู้สึกไว้วางใจเกิดขึ้น ก็จะส่งผลให้ เกิดความสมัครใจที่จะยอมปฏิบัติตามและเต็มใจที่จะร่วม มือกันในการปฏิบัติงาน (Ganesan, 1994) การวิจัยของ นักวิชาการหลายท่าน เป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานมีส่วนสำคัญในการแสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคล (สุ นันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545; Konovsky and Pugh, 1994; Dirks and Ferrin, 2002; และ Colquitt et al., 2007)

นอกจากนี้ อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่พบว่าย้ง มีผู้ให้ความสนใจศึกษาน้อย (Rotenberry and Moberg, 2007) นั่นคือ ความเกี่ยวพันในการทำงาน (Job Involvement) ความเกี่ยวพันในการทำงานเป็นแนวคิดหนึ่งซึ่งถือ ว่าเป็นทัศนคติของคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Kanungo, 1982) โดยบุคคลจะมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมทั้งหมด จะมีความเชื่อใน คุณค่าของงาน รู้สึกว่างานทำให้ตนเองมีคุณค่า จะทุ่มเท หรืออุทิศตนเองให้กับงาน มีความรับผิดชอบต่องาน มี ความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน (Lodahl and Kejner, 1965) บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะให้ ความสำคัญกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีพฤติกรรม ชอบช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน (Holton and Russell, 1997 cited in Dimitriades, 2007: 476) ซึ่งเป็นลักษณะ ที่สำคัญของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ

และนักวิจัยหลายท่าน ที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ ความเกี่ยวพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Diefendorff et al., 2002; Bolger and Somech, 2004; Chu et al., 2005; Rotenberry and Moberg, 2007) ซึ่งความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงที่ว่า ถ้าบุคคลมีความเกี่ยวพันในการทำงานในระดับสูงก็จะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับที่สูงมากกว่าผู้ที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานต่ำ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกันของตัวแปร จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร รวมถึงช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มการเติบโตทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้างาน และความเกี่ยวพันในการทำงาน กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความไว้วางใจในหัวหน้างาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานว่าหัวหน้างานมีความสามารถ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีการเปิดเผย มีความห่วงใย และมีความเชื่อถือได้ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจ ทำให้พนักงานยอมทำตามด้วยความสมัครใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

มิติความสามารถ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่า หัวหน้างานมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิค และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น

ในการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับลูกน้อง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

มิติการเปิดเผย หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความซื่อสัตย์ โดยการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ตามความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหรือความสำเร็จที่ได้รับ ยอมรับฟังความคิดเห็น ความรู้สึกของลูกน้อง และมีการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

มิติความห่วงใย หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมจากพนักงาน ให้ความสนใจและห่วงใยต่อความ ผาสุกของพนักงานเท่าๆ กับความผาสุกของตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะในการทำงานของพนักงาน และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

มิติความเชื่อถือได้ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาหรือมีความน่าเชื่อถือในคำพูดและการกระทำ นั่นคือ พูดในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่พูด มีความคงเส้นคงวาในการตัดสินใจ

ความเกี่ยวพันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่า งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต จึงมีความทุ่มเทจริงจังกับงาน มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบต่องาน จะซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน ตลอดจนมีความพยายามในการปรับปรุงงานและหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง พนักงานจะให้ความสำคัญกับงานมาก โดยทุ่มเทความสนใจให้กับงาน และคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย พนักงานจะเสียสละทั้งแรงกาย และแรงใจให้กับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน

งานของตนหรือขององค์กร

การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่ามีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร โดยจะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องในงานเสมอ ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มักจะเสนอความคิดวิธีการ หรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานอยู่เสมอ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงรางวัลตอบแทน และเป็นการกระทำที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความไว้วางใจในหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด
2. ความเกี่ยวพันในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด
3. ความไว้วางใจในหัวหน้างาน และความเกี่ยวพันในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานชำแหละไก่สด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานชำแหละไก่สด ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,374 คน หาชขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Yamane? (1979) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนจากรายชื่อพนักงานในระดับปฏิบัติการเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mishra (1996) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเกี่ยวพันในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) และส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมแนวคิด ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ .974, .903 และ .927 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามลำดับรายชื่อที่ได้มาจากการจับฉลากในขั้นตอนของการสุ่ม ก่อนที่พนักงานจะทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจง อธิบายถึงวิธีการทำแบบสอบถามให้ทราบ หากพนักงานคนใดไม่เข้าใจในข้อคำถามก็สามารถถามได้ทันที และหากพนักงานคนใดอ่านหนังสือไม่ออก ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะอ่านให้ฟัง ซึ่งแบบสอบถามที่นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 350 ชุด ได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 350 ชุด ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 วัน จากนั้นจึงตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 310 ชุด แล้วจึงนำแบบสอบถามทุกฉบับมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ ป.6 มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสสมรสแล้ว และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวมและแต่ละมิติ ได้แก่ มิติความสามารถ มิติการเปิดเผย มิติความห่วงใย และมิติความเชื่อถือได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .438, .392, .349, .423$ และ $.385$ ตามลำดับ, $p \leq .01$) ดังแสดงในตารางที่ 1 ในส่วนของผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมของในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน ($r = .633, .403, .651, .520$

และ $.499$ ตามลำดับ, $p \leq .01$) ดังแสดงในตารางที่ 1 และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใย และความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ถึงร้อยละ 47.9 ($R^2 \text{Adj} = .479, p \leq .01$) ดังแสดงในตารางที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวมและรายมิติ ได้แก่ มิติความสามารถ มิติการเปิดเผย มิติความห่วงใย และมิติความเชื่อถือได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับการวิจัยในอดีตของ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545); Konovsky and Pugh (1994); Dirks and Ferrin (2002); และ Colquitt et al. (2007)

การที่ความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวมมีความ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. OCB	-										
2. TIS	.438**	-									
3. TIS01	.392**	.852**	-								
4. TIS02	.349**	.881**	.649**	-							
5. TIS03	.423**	.921**	.719**	.782**	-						
6. TIS04	.385**	.882**	.654**	.693**	.755**	-					
7. JI	.633**	.385**	.384**	.299**	.369**	.312**	-				
8. JI01	.403**	.241**	.273**	.182**	.191**	.207**	.785**	-			
9. JI02	.651**	.361**	.366**	.257**	.337**	.314**	.883**	.625**	-		
10. JI03	.520**	.314**	.325**	.237**	.339**	.213**	.851**	.536**	.676**	-	
11. JI04	.499**	.354**	.292**	.318**	.352**	.292**	.761**	.390**	.566**	.594**	-

หมายเหตุ: OCB=พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, TIS=ความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวม, TIS01=มิติความสามารถ, TIS02=มิติการเปิดเผย, TIS03=มิติความห่วงใย, TIS04=มิติความเชื่อถือได้, JI=ความเกี่ยวพันในการทำงานโดยรวม, JI01=ความเชื่อในคุณค่าของงาน, JI02=ความรับผิดชอบต่องาน, JI03=การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน, JI04=การมีส่วนร่วมของในงาน

** $p \leq .01$, $n = 310$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-value
JI02	.456	.046	.500	9.882**	.000
TIS03	.146	.032	.203	4.560**	.000
JI04	.136	.048	.144	2.883**	.005

ค่าคงที่ (Constant) = 1.001 R = .695 R² = .484 R²Adj = .479

Overall F = 95.517** p-value = .000

หมายเหตุ: JI02 = ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน,

TIS03 = ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใย,

JI04 = ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน

** p ≤ .01, n = 310

สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะบุคคลมองว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการเปิดเผย มีความห่วงใยและเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mishra (1996) และ Robbins (2005) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติของหัวหน้างานที่ดีกล่าวมาทำให้ลูกน้องเกิดความไว้วางใจในหัวหน้างาน เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจ ส่งผลให้มีความสมัครใจที่จะยอมทำตาม และเกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (Ganesan, 1994) อันเป็นแนวโน้มไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Lind (2001); Tyler and Lind (1992 cited in Colquitt et al., 2007: 918) ที่เสนอแนะว่ายิ่งหัวหน้างานมีความน่าไว้วางใจเท่าไร พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความไว้วางใจในหัวหน้างานเป็นรายมิติพบว่า มิติความห่วงใยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Ouchi (1981: 101) ที่กล่าวว่าหัวหน้างานที่ให้ความสนใจห่วงใย ตอบสนองกับความต้องการ และปัญหาของพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมการให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ด้วยความเข้าใจและให้คุณค่ากับสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเหมือนครอบครัวเดียวกัน สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากความไว้วางใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีความเต็มใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมายหรือแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะสัมพันธภาพได้รับการพัฒนา (Rousseau

and McLean Parks, 1993 cited in Burke et al., 2007: 623-624) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt et al. (2007) ที่ได้ทำการวิเคราะห์แบบเมตาดาหาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจ ความน่าไว้วางใจ และความโน้มเอียงในการไว้วางใจกับการนำมาซึ่งความเสี่ยงและผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความสามารถเป็นมิติรองลงมาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังที่ Gabarro (1978 cited in Colquitt et al., 2007) ได้กล่าวว่าหนึ่งในพื้นฐานของความไว้วางใจก็คือความสามารถของหัวหน้างานที่จะต้องมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้ทั่วไป สอดคล้องกับ Robbins (2005) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำจะสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับลูกน้องได้ เป็นเพราะผู้นำได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน และเมื่อความไว้วางใจได้ถูกสร้างขึ้น พนักงานก็จะมีใจเต็มใจมากขึ้นในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt et al. (2007) ที่พบว่าความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มิติต่อมาคือมิติความเชื่อถือได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากการกระทำที่สอดคล้องกันกับคำพูด พฤติกรรมที่

คงเส้นคงวาและเชื่อถือได้ของหัวหน้างานทำให้ลูกน้องเกิดความไว้วางใจ (Mishra, 1996; Robbins, 2005) ผลจากความไว้วางใจนี้มีแนวโน้มทำให้พนักงานสมัครใจแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Konovsky and Pugh, 1994) แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากหัวหน้างานไม่มีความคงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ก็จะก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยต่อความรู้สึกไว้วางใจ ทำให้ความไว้วางใจในหัวหน้างานลดลง (McGregor, 1967) มีแนวโน้มทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดว่าจำเป็นต้องปฏิบัติเท่านั้น (Blau, 1964 cited in Konovsky and Pugh, 1994: 657)

สำหรับมิติการเปิดเผยที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Colquitt et al. (2007) และ Dirks and Ferrin (2002) ที่พบว่าสองตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2005) ที่ได้เสนอแนะว่าการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวหัวหน้างาน อาจเป็นไปได้ว่าเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการปฏิบัติงาน พนักงานจะบอกให้หัวหน้างานทราบเช่นกัน ซึ่งเป็นลักษณะของหลักการการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่พนักงานเลือกใช้เป็นวิธีการในการตอบสนองความซื่อสัตย์จริงใจของหัวหน้างานและทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Konovsky and Pugh, 1994)

ผลการวิจัยที่พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวมและแต่ละมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาระดับความไว้วางใจในหัวหน้างานให้อยู่ในระดับสูงต่อไป และสนับสนุนให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยการนำเอาความไว้วางใจในหัวหน้างานมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมหัวหน้างาน สนับสนุนให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างเปิดเผย เช่น ให้อธิบายถึงเหตุผลทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจแก่ลูกน้อง สนับสนุนให้หัวหน้างานพูดถึงความรู้สึกของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม และไม่รู้สึกห่างเหิน สนับสนุน

กิจกรรมที่จะทำให้พนักงานและหัวหน้างานมีโอกาสดูแลความเข้าใจและรู้จักกันมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเท เสียสละให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งการที่ความเกี่ยวพันในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากความเกี่ยวพันในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต จึงทุ่มเทจริงจังให้กับงาน เข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง Kanungo (1982) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเช่นนี้เป็นเพราะมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลให้บุคคลชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน (Holton and Russell, 1997 cited in Dimitriades, 2007) ซึ่งเป็นลักษณะของการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช ภู่อ้วน (2549); Diefendorff et al. (2002); Rotenberry and Moberg (2007); Dimitriades (2007); และ Chughtai (2008) ที่แม้ว่าจะทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไปแต่พบผลการวิจัยเช่นเดียวกันคือ ความเกี่ยวพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช ภู่อ้วน (2549) ที่พบว่าความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานจะให้ความสนใจ และเอาใจใส่งาน กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาด ไม่หลีกเลี่ยงงาน (Lodahl and Kejner, 1965) สะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสำนึกในหน้าที่ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organ, 1988 cited in Organ et al., 2006)

การทุ่มเทเสียสละให้กับงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็น

อันดับรองลงมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช ภู่อ้วน (2549) และ Chughtai (2008) และสอดคล้องกับบทความของ Chay and Aryee (1999) ที่ว่าพนักงานที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานจะเชื่อว่าเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน จึงเต็มใจที่จะทุ่มเทเสียสละทั้งร่างกายแรงใจให้กับงานแม้ว่าจะต้องเจอกับความยากลำบาก ความไม่สะดวกสบายก็ตาม ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากอันเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organ, 1988; Podsakoff et al., 1997)

ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน เนื่องจากการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานและองค์กร (Lodahl and Kejner, 1965) และตอบสนองความพึงพอใจนี้ด้วยการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Cohen, 1999; 2000 cited in Chughtai, 2008) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช ภู่อ้วน (2549) และ Diefendorff et al. (2002)

นอกจากนี้ ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความเชื่อในคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากความเชื่อในคุณค่าของงานเป็นค่านิยมในงานของบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Lodahl and Kejner, 1965) ซึ่งความคิดและความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ and Ryan, 1995 cited in Chughtai, 2008) จึงทำให้บุคคลที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อในคุณค่าของงานน้อย (Chughtai, 2008) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช ภู่อ้วน (2549)

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง

และพัฒนาพนักงานโดย ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานของตนเองมากขึ้น เช่น การให้พนักงานร่วมกันนำความรู้ และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้มีแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงาน และหากองค์กรนำข้อเสนอแนะของพนักงานคนใดไปดำเนินการ ควรประกาศให้ทุกคนทราบ รวมถึงยกย่องหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานดีเด่นในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน อันจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความเกี่ยวพันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานคนอื่นๆ ต่อไป

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ความไว้วางใจในหัวหน้างานมีความหวังใจ และความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ถึงร้อยละ 47.9 ($R^2_{Adj} = .479, p < .01$) โดยพบว่าความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน (กรกช ภู่อ้วน, 2549; Diefendorff et al., 2002; Rotenberry and Moberg, 2007) เนื่องจากบุคคลที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานจะซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่งาน กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาด ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงและหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Lodahl and Kejner, 1965) สะท้อนให้เห็นว่านอกจากบุคคลจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วยังมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Mudrack, 2004 cited in Dimitriades, 2007: 476) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ระบุไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร (Organ, 1988 cited in Organ et al., 2006)

นอกจากนี้ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานก็สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ เนื่องจากบุคคลที่มีความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่ง และได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรประสบความสำเร็จ (Lodahl and Kejner, 1965) จึงมีแนวโน้มที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และยิ่งรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถ จึงชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน (Holton and Russell, 1997 cited in Dimitriades, 2007: 476) ซึ่งลักษณะของบุคคลดังกล่าวแสดงถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการให้ความช่วยเหลือ ล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1988; Podsakoff et al., 1997) ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกช ภู่อั่ว (2549) Diefendorff et al. (2002) และ Rotenberry and Moberg (2007)

ในส่วนความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใยสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เช่นกัน จากแนวคิดของ Blau (1964 cited in Konovsky and Pugh, 1994: 657) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพในการแลกเปลี่ยนทางสังคม เมื่อบุคคลรู้สึกเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานให้ความสนใจและห่วงใยต่อความผาสุกของตน ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน (Mishra, 1996) ก็จะส่งผลให้ความไว้วางใจถูกสร้างขึ้น เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้รับการพัฒนา จึงมีแนวโน้มให้บุคคลเต็มใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย (Rousseau and McLean Parks, 1993 cited in Burke et al., 2007: 623-624) ในทางกลับกัน หากบุคคลเชื่อว่าหัวหน้าของตนไม่สามารถไว้วางใจได้ อาจมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง (Mayer and Gavin, 1999 cited in Dirks and Skarlicki, 2004: 6) มีเพียงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้เท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองตัวแปรนี้มีความเกี่ยวข้องกัน ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใยจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยใน

อดีตของสุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545) และ Colquitt et al. (2007)

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใย และความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนทั้ง 3 ปัจจัยนี้ องค์กรควรส่งเสริมความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานเป็นอันดับแรก เนื่องจากสามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยการนำเอาความรับผิดชอบต่องานมากำหนดเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร และมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานดีเด่น เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ฝึกให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นโดยการมอบหมายงานที่พนักงานสามารถใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองในขอบเขตที่เหมาะสม และต้องมีการตรวจสอบติดตามผลงาน ควรส่งเสริมความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความห่วงใย โดยวางแผนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการ แสดงออกถึงความห่วงใย และเอาใจใส่พนักงาน เช่น การสร้างความเป็นมิตรเพื่อให้พนักงานกล้าปรึกษาและขอคำแนะนำ การถามไถ่ทุกข์สุขของพนักงานตามความเหมาะสม และควรส่งเสริมความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน โดยกำหนดมาตรการหรือช่องทางต่างๆ ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงาน เช่น ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การตรวจสอบคุณภาพของงาน เป็นต้น และควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงวิธีการในการมีส่วนร่วม

สรุปผลการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่าความไว้วางใจในหัวหน้างานโดยรวมและรายมิติ และความเกี่ยวพันในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุดคือ ความเกี่ยวพันในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน รองลงมาคือความไว้วางใจในหัวหน้างานมิติความหวังใย ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ใกล้เคียงกับความเกี่ยวพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อพิจารณาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีส่วนช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระยะยาว จึงควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยอาจศึกษาตัวแปรที่มีผลทางตรง เช่น ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น หรือศึกษาในรูปแบบของตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจในหัวหน้างาน เช่น การรับรู้ความยุติธรรม การลดขนาดองค์กร เป็นต้น และการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเกี่ยวพันในการทำงาน เช่น ความเชื่อในอำนาจควบคุมตน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คุณลักษณะของงาน เป็นต้น

ควรทำการศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความเกี่ยวพันในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประชากรกลุ่มอื่นๆ เช่น หน่วยงานเอกชนในกลุ่มธุรกิจต่างๆ หน่วยงานราชการ เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กรกช ภู่อัง. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความเกี่ยวพันในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทแอดโค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ช่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยา

นิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Bolger, R. and A. Somech. 2004. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education* 20(3): 277-289.
- Bolon D. S. 1997. Organizational citizenship behavior among hospital employees : A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commit. *Hospital and Health Services Administration* 42(2) : 221-242.
- Burke, C. S., D. E. Sims, E. H. Lazzara, and E. Salas. 2007. Trust in leadership: A multilevel review and integration. *The Leadership Quarterly* 18: 606-632.
- Chay, Y. and S. Aryee. 1999. Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the Protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior* 20(5): 613-623.
- Chu, C., M. Lee, H. Hsu, and I. Chen. 2005. Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behaviour-an example from a Taiwan regional hospital. *Journal of Nursing Research* 13(4): 313-324.
- Chughtai, A. A. 2008. Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management* 9 (2) : 169-183.
- Colquitt, J. A., B. A. Scott, and J. A. LePine. 2007. Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology* 92(4): 902-927.
- Diefendorff, J. M., D. J. Brown, A. M. Kamin, and R.

- G. Lord. 2002. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior* 23(1): 93-108.
- Dimitriades, Z. S. 2007. The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: A survey. *Employee Relations* 29(5): 469-491.
- Dirks, K. T. and D. L. Ferrin. 2002. Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology* 84(4): 611-628.
- Dirks, K. T. and D. Skarlicki. 2004. Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In R. Kramer and K. Cook. (eds.). *Trust and Distrust in Organizations*. California: Sage Publications.
- Ganesan, S. 1994. Determinant of long-term orientation in buyer-seller relationships. *Journal of Marketing* 58(2): 1-19.
- George, J. M. and G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 67(3): 341-349.
- Konovsky, M. A. and S. D. Pugh. 1994. Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal* 37(3): 656-669.
- Lodahl, T. M. and M. Kejner. 1965. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 49(1): 24-33.
- McGregor, D. 1967. *The Professional Manager*. New York: McGraw-Hill.
- Mishra, A. K. 1996. Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer and T. Tyler. (eds.). *Trust in Organizations*. California: Sage Publications.
- Organ, D. W. 1988. A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management* 14(4): 547-557.
- _____, P. M. Podsakoff and S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature Antecedents and Consequences*. California: Sage Publications.
- Ouchi, W. G. 1981. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Podsakoff, P. M. and S. B. MacKenzie. 1994. Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research* 31(3): 351-363.
- _____, M. Ahearne and S. B. MacKenzie. 1997. Organizational citizenship behavior and quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology* 82(2): 262-270.
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. 2005. *Essentials of Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rotenberry, P. F. and P. J. Moberg. 2007. Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News* 30(3): 203-215.
- Shaw, R. B. 1997. *Trust in the Balance*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smith, C. A., D. W. Organ, and J. R. Near. 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent. *Journal of Applied Psychology* 68(4): 653-663.
- Yamane', T. 1979. *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.

การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก

Proactive Management for Mistress Behavior Solution of the College Girls

เกวลี เตรียมแจ้งอรุณ¹⁾
Kaewalee Triamjangarun¹⁾

Abstract

This study has two main objectives : to study factors and reasons leading to mistress behavior of college girls, and to propose solutions to the problems. The study employs qualitative methodology by in-depth interview. Key informants were selected based on purposive sampling. They included ten college girls with mistress behavior, studying at public or private universities in Bangkok and the suburbs, as well as six stakeholders. The information obtained was analyzed using content analysis.

The study revealed that factors relevant to the establishment of the mistress behavior of the college girls were family background, i.e. financial status, parent status, raising methods, personality, trait, income, and accommodations during college studies; love and marriage experience; and mutually reciprocal factors. The main reasons that brought these girls to conduct such mistress behavior included migration, friend circles, curiosity to gain life experience, middlemen, well-paid part-time job, fashions, desire for love and psychological dependence, as well as love and emotional tie. Methods or processes to enter this field were through a middleman and by direct contact.

As for the solutions to counter mistress behavior of college girls' problem, the basis of balanced and sustainable life development should be established. That is, 1.to build mental, cultural and social immunity. Moreover, human resources of all ages should be developed through knowledge transferring and practical seminars. 2.This can be done by developing Ministry of Education's compulsory subjects regarding family studies and sexual equality. 3.Young citizens should be given an opportunity to be actively involved in social development. 4.Media reform should be taken place so that the media seriously help solve social problems.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยองค์ประกอบและสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิง นำสู่การเกิดปรากฏการณ์ รวมทั้งการศึกษาหาข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ นักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ศึกษาอยู่สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐหรือภาคเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 10 ราย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 6 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง คือ ปัจจัยภูมิหลังของครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพพ่อแม่ การเลี้ยงดู บุคลิกภาพ อุปนิสัย รายได้

* นิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 4 ศูนย์การศึกษาธนบุรี วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

และการพักอาศัยระหว่างศึกษา ปัจจัยด้านประสบการณ์ความรักและการแต่งงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์ต่างตอบแทน ส่วนสาเหตุสำคัญที่ชักนำเข้าสู่การเด็กป่า/เด็กเสีย ได้แก่ การย้ายถิ่น อิทธิพลกลุ่มเพื่อน และการคบเพื่อน เช่น เพื่อนนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสีย ความอยากรู้อยากเห็นอยากทดลอง อาชีพที่หารายได้เสริมพิเศษ การสร้างกระแสความนิยมในกลุ่มสังคม ต้องการความรักความอบอุ่นที่พึงพิงพึงทางใจ และความรัก ความผูกพันทางอารมณ์ ส่วนวิถีหรือขบวนการที่นำสู่การนี้ คือ การผ่านระบบการจัดหาของตัวกลาง เช่น เพื่อนเด็กป่า/เด็กเสียและเพื่อนที่มีอาชีพแฝงเป็นนายหน้าเป็นผู้ชักนำ และการติดต่อโดยตรง ในส่วนของการศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย มีดังนี้ 1. มุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพยั่งยืน ได้แก่ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ วัฒนธรรมสังคม 2. การมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงอายุ โดยการขับเคลื่อนด้านองค์ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการสร้างหลักสูตรภาคบังคับของโอกาสเด็กเยาวชนได้แสดงออกต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม 3. การปฏิรูปสื่อให้มีส่วนแก้ไขปัญหาสังคมอย่างจริงจัง

บทนำ

ภายใต้สภาวะสังคมพลวัตที่ถูกล่อหลอมด้วยระบบการบริโภควัตถุนิยมเด็กเยาวชน (อุปทาน) ภาคการศึกษาถูกชักจูงเข้าสู่การค้าบริการทางเพศมากขึ้น ซึ่งระบบตัวกลางผู้จัดหาได้มีการพัฒนารูปแบบวิธีการที่ซับซ้อนเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายการปราบปรามการค้าบริการทางเพศ โดยการใช้สิ่งเร้าเชิงทางสังคมหลอกล่อเข้ามา (ศิริพร สะโครบาเนค และคณะ, 2546, หน้า ข-ค) ซึ่งหนึ่งในรูปแบบนั้น คือ การมีพฤติกรรมค้าบริการทางเพศที่เรียกว่า เด็กเสียเลี้ยงหรือเด็กป่า/เด็กเสีย (อมรวิรัช นาคทรรพและจุฬารัตน์ มาเสถียรพงศ์, 2550, หน้า18) มีลักษณะเพื่อนคู่นอนกึ่งสถานภาพเมียน้อยเมียเก็บแบบประจำบุคคล โดยพบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมา มีนักศึกษาหญิงที่ค้าบริการทางเพศแบบแอบแฝงหันเหเข้าสู่การเป็นเมียเก็บหรือเด็กป่า/เด็กเสียมากขึ้น อันเป็นผลมาจากมาตรการจับกุมของเจ้าหน้าที่รัฐเรื่องโสเภณีเด็ก รวมถึงความเข้มข้นของนโยบายจัดระเบียบสังคม (ฮอตนิวส์, ออนไลน์, 2545, 13ธันวาคม) นอกจากนี้ นักศึกษาหญิงที่ครอบครัวประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจากภาวะวิกฤติต้มยำกุ้ง พ.ศ.2540 ต้องการแบ่งเบาภาระช่วยเหลือครอบครัวด้วยการทำงานอาชีพเสริมพิเศษ เช่น สวานิ่งตริงค์ สาวเชียร์เบียร์ ตามสถานบันเทิงหรูของกรุงเทพมหานคร ทำให้มีโอกาสพบกลุ่มป่า/เสียที่เข้ามาหาความสำราญ หลายรายได้รับการติดต่อเข้าสู่สถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย หรือเด็กเสียเลี้ยง (สมประสงค์ พระสุจันทร์ทิพย์ และ อัญชลี ปิยะตานนท์, 2544)

ปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงซึ่งเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชน ได้

มีการขยายขอบข่ายปัญหาสู่สังคมในระดับกลุ่มคนอย่างมีนัยสำคัญ มีการจัดการรวมตัวเป็นกลุ่มก้อนแฝงอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สร้างผลกระทบด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ต่อสถาบันต่างๆ ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับปัญหา โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ดังข่าวที่ปรากฏตามสื่อสารมวลชนพ.ศ.2550 (มติชนรายสัปดาห์, 2550, หน้า13) ซึ่งสภาพปัญหาเสมือนคลื่นใต้น้ำทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของปัญหานี้ จึงประสงค์ที่จะศึกษาหาข้อเท็จจริงการเกิดปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง มีปัจจัยและสาเหตุอะไรเป็นองค์ประกอบ รวมถึงการสรรหาข้อเสนอแนะแนวทาง การจัดการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก ด้วยการรวบรวมความคิดเห็นของบุคคลที่อยู่ในบริบทแวดล้อมสังคมเดียวกัน คือ ผู้มีส่วนได้เสียในสังคมและ ผู้เกี่ยวข้องกัยปัญหา เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการปัญหาฯ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัย และสาเหตุสำคัญ การเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง นำสู่ปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิง

2. ศึกษาหาข้อเสนอแนะ แนวทาง การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก

นิยามศัพท์เฉพาะ

"พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง" หมายถึง พัฒนาการของการค้าบริการทางเพศอีกรูป

แบบหนึ่ง ที่มีลักษณะคล้ายกับเพื่อนคู่นอน (mate and companion) ปราศจากความรัก กิ่งสถานภาพเมียน้อยเมียเก็บ มีระยะเวลาการอยู่ร่วมกันไม่แน่นอนภายใต้ข้อตกลงแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน มีทั้งรูปแบบที่อุปถัมภ์เลี้ยงดู หรือให้บริการทางเพศประจำบุคคล

การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียแบบเชิงรุก หมายถึง การศึกษาหาข้อเสนอนะแนวทางเลือกการป้องกันแก้ไขปัญหาแบบเข้าถึงปัจจัยต้นเหตุ (Approach/Proactive) เพื่อสกัดกั้น จำกัดขอบ เขตระดับความรุนแรงของปัญหา ซึ่งปัจจุบันอยู่ระดับเฉพาะกลุ่มสังคม มิให้แพร่ขยายลุกลามด้วยการเกิดลัทธิเอาอย่าง การเลียนแบบ (Imitation) เป็นเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง กระจายตัวในวงกว้างนำสู่ระดับมหภาค ปัญหาสาธารณะยากเกินกว่าจะแก้ไขควบคุมป้องกัน

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยด้วยหลักบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) ประกอบด้วยศาสตร์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคมวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีหลักใช้เป็นแผนที่นำทาง (roadmap) การศึกษาแนวทางการจัดการป้องกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก คือ แนวคิดขั้นตอนกระบวนการแก้ไขปัญหของ Hawlett and Ramesh (1995) (ธันยวัฒน์ รัตนสุค, 2546) ต้องเริ่มจากกระบวนการศึกษาสภาพปัญหา ปัจจัยองค์ประกอบสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย จนนำไปสู่การเกิดปรากฏการณ์ และการสรรหาแนวทางเลือกที่เป็นไปได้สำหรับที่จะสลายปัญหา (proposal of solution) แบบเชิงรุก ใช้หลักการแนวคิดทฤษฎีการสร้างนโยบายสาธารณะตามบริบทแวดล้อมของ McCool (1995) โดยการสรรหาความคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางเลือกการจัดการปัญหาจากผู้มีส่วนร่วมในบริบทแวดล้อมของการเกิดปัญหา คือ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร และหรือปริมณฑล ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม (stakeholders) ที่มาจากหลายแหล่งสาขาอาชีพ คือ ผู้ที่มาจากหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ดูแลจัดการปัญหาด้านวัฒนธรรม คุณธรรมจริยธรรมนักวิชาการ (government entities) ผู้ที่ไม่

ได้มาจากภาครัฐ (non-government entities) เช่น องค์กรอิสระที่ดูแลด้านผู้หญิงและการสังคมสงเคราะห์ รวมถึงผู้สัมผัสเกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรง คือ นักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย โดยมีทฤษฎีรองรับที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เหตุปัจจัยจนนำไปสู่บริบทการเกิดปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง ได้แก่ แนวคิด พัฒนาการของวัยรุ่นตอนปลาย สู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น ทฤษฎีการคบหาสมาคมที่แตกต่าง (Differential Association Theory) ของเอ็ดวิน ชัทธเธอร์แลนด์ ทฤษฎีปฏิวัตินิยมหรือการแลกเปลี่ยน (ผลประโยชน์ต่างตอบแทน) ระดับบุคคล (Individualistic Exchange Theory) ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ทฤษฎีพฤติกรรมเบี่ยงเบนและการประทับตรา (Deviant Behavior and Labelling Theory) ทฤษฎีการผุดบังเกิดปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มสังคม (The Emergence Theory) ของ Steven Johnson (ค.ศ.2000)

ผลงานการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงโดยตรงยังไม่มีการศึกษาเป็นหลักฐานเด่นชัด จะพบบ้างสอดแทรกอยู่ในพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนซึ่งสถาบันรามจิตติ (2550) ให้ความหมายว่า "เด็กเสียเลี้ยง" เป็นรูปแบบค่าบริการทางเพศของเยาวชนอีกรูปแบบหนึ่ง (อมรวิรัช นาคทรพรพ และจุฬารักษ์ มาเสถียรพงศ์, 2550) ส่วน สมประสงค์ พระสุนทรทิพย์ และอัญชลี ปิยะตานนท์ (2544) ศึกษาเกี่ยวกับการค่าบริการทางเพศของนักศึกษาหญิง พบว่า นักศึกษาหญิงเด็กเสียเลี้ยง เป็นผลมาจากนักศึกษาหญิงเข้าไปทำงานเพื่อหารายได้พิเศษช่วยเหลือครอบครัวหลังประสบสมรสทางเศรษฐกิจ ปี พ.ศ.2540 ในสถาบันเทิงหุของกรุงเทพมหานคร เช่น สาวนักร้อง สาวเชียร์เบียร์ ได้รับความสนใจจากนักเกี่ยวยามราตรีที่เรียกว่าป่า/เสีย มีการติดต่อหาตามโดยตรงเข้าสู่การเป็นเด็กป่า/เด็กเสียหรือเด็กเสียเลี้ยง โดยมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่ได้รับคือรายได้ต่อเดือน 40,000 - 50,000 บาท พร้อมสถานที่พักอาศัย รถยนต์นั่งส่วนบุคคล บางรายได้รับการส่งเสียค่าเล่าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนที่มีชื่อเสียง ค่าเล่าเรียนแพง เป็นต้น

ด้านผลการศึกษาในต่างประเทศ Sarah Bridges

and Gladiana McMahon (2003) นักวิชาการ และนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นเมียเก็บยุคใหม่ของสาวอังกฤษ (A Very Modern Mistress) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานนิยมเป็นเมียเก็บ (mistress) ชายที่มีพันธะทางครอบครัวแล้ว ลักษณะพฤติกรรมเมียเก็บคล้ายเพื่อนคู่นอนแบบประจำบุคคลชั่วคราว (mate and companion) ไม่ผูกพันสถานภาพ ไม่มีการเลี้ยงดูอุปถัมภ์ นักวิจัยให้ทัศนะพฤติกรรมนี้ มีรูปแบบคล้ายโสเภณีชั้นสูง (courtesan) ในยุคศตวรรษที่16 (Telegraph Magazine, 2007) สำหรับประเทศจีนจากการเปิดเผยของ David Foo (2007) กล่าวถึง การหลั่งไหลของสาววัยรุ่นจีนที่มีฐานะยากจน การศึกษาน้อยจากในเมืองและชนบทเขตมณฑลต่างๆ ของประเทศแห่งสมัครเป็นเมียน้อย/เมียเก็บ (mistress) ผู้มีฐานะดีหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ นักธุรกิจได้หัววัน นักธุรกิจฮ่องกง ชาวจีนเรียกสาวเหล่านี้ว่า "Emai" อุปนิสัยการนี้พบมากบริเวณเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ ที่เมืองเซินเจิ้น เมืองธุรกิจคับคั่ง เช่น เซี่ยงไฮ้ ปักกิ่ง กวางเจา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Graeme Lang and Josephine Smart (2002) เรื่อง Migration and The Second Wife in South China โดยพบว่าระบบตัวกลางผู้จัดหา มีบทบาทในธุรกรรมนี้สูง เช่น มีการเผยแพร่โฆษณาแบบไปเปลี่ยนผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ Jessie Tao นักสังคมวิทยา แห่ง Municipal Academy of Social Science ของจีน ให้สมญานามที่ใช้อธิบายการดำเนินชีวิตเช่นนี้ว่า "Decadent Lifestyle" ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ของสังคมชาวจีนตกต่ำลง Emails เหล่านี้รวมตัวกันสร้างวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ของกลุ่ม เช่น มีข้อตกลงร่วมกันในการต่อรองผลประโยชน์ต่างตอบแทนจากลูกค้า (Liaoning Chang, 2007)

วิธีการศึกษา

1. การดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีการดำเนินวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

1) การทำความเข้าใจองค์ประกอบ สาเหตุปัจจัย การเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงจนนำไปสู่บริบทปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย

ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างไม่เป็นทางการพร้อมแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ นักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียจำนวน 10 ราย ศีรษะระดับปริญญาตรีอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วยปัจจัยภูมิหลังและสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ประสบการณ์ด้านความรักและการแต่งงาน (เพศสัมพันธ์) ปัจจัยมูลเหตุสำคัญที่ทำให้นักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย วิถีทาง/ขบวนการที่นำเข้าสู่สถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย ผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่ได้รับ ผลการเรียนรู้ระหว่างดำรงสถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย การดำเนินชีวิตปัญหาอุปสรรคระยะเวลาในการอยู่กับป่า/เสีย มุมมองแนวคิดต่อการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียในปัจจุบันและอนาคต

ขบวนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลคนสำคัญ นักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียมีกลไกสลับซับซ้อน ต้องใช้การประสานงานแบบเครือข่ายด้วยวิธีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับขบวนการหาเด็กให้นาย บริษัทจัดหาพริตตี้ บริษัทออร์แกนไนเซอ์จัดงานอีเวนต์ ช่างแต่งหน้าประจำตัวนางแบบ พริตตี้ กลุ่มเพื่อนนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญโดยมีเงื่อนไข ข้อตกลงร่วมกันระหว่างทีมงานที่ศึกษากับเครือข่ายผู้ประสานงานรวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และป่า/เสียของตนด้วยการปิดความลับเป็นทอดๆ ห้ามมิให้ผู้อื่นเข้าฟังการสัมภาษณ์ ห้ามถ่ายรูป ต้องสัมภาษณ์ในที่ลับตา ในการสัมภาษณ์ทุกครั้ง หากข้อมูลใดไม่ต้องการมีหลักฐานการบันทึกเสียง ขอให้จดบันทึกลงในสมุดตามคำบอกเล่า หลังจบการสัมภาษณ์ ขอฟังคลิปเสียง ถ้าส่วนใดไม่พึงพอใจ ขอลบในส่วนนั้นออกได้ กรณีที่ทีมงานศึกษาต้องการข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์เพิ่มเติม สามารถโทรศัพท์ถาม

2) การศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุกเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย วิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างไม่เป็นทางการด้วยแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมจำนวน 6 ท่าน ได้แก่ 1. นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยด้านสังคมวิทยาและประชากร 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลปัญหาเด็กเยาวชนสตรีในสังคมของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 3. องค์การ

อิสระที่ดูแลด้านผู้หญิง คือมูลนิธิเพื่อนหญิง 4. ผู้อำนวยการกลุ่มเฝ้าระวังกระทรวงวัฒนธรรม 5. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) สำนักนายกรัฐมนตรี 6. ผู้ปกครองนักศึกษาหญิงที่ไม่ได้มีพฤติกรรมเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาภาครัฐเขตกรุงเทพมหานคร และผู้เกี่ยวข้องกับปัญหา คือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียข้างต้น

ขอบเขตพื้นที่การศึกษาผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระยะเวลาการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2551 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2552 รวมระยะเวลา 13 เดือน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล หากส่วนใดไม่สมบูรณ์ จะทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม การตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญแต่ละบุคคล ถ้ามีส่วนใดไม่เหมาะสมผู้ศึกษาจะนำมาปรับปรุงแก้ไขจนกว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญลงลายมือชื่อยืนยันรับรองความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล 2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เรียงตามวัตถุประสงค์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม 3. การนำเสนอข้อมูลรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

3. ข้อพิจารณาทางด้านจริยธรรม

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง เป็นประเด็นละเอียดอ่อนต่อความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ซึ่งมีอายุระหว่างวัยรุ่นตอนปลายสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องระมัดระวังด้านกฎหมายเด็กเยาวชน ที่อาจจะเมิดสิทธิทางกฎหมาย ผู้วิจัยจึงปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการไม่เปิดเผยชื่อ มีการเก็บแฟ้มข้อมูลไว้เป็นอย่างดีและผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อเดือนมีนาคม

พ.ศ.2551

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยองค์ประกอบและสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงนำเสนอปรากฏการณ์ ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยองค์ประกอบและสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ของนักศึกษาหญิงนำเสนอปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง

ผลการศึกษาวิจัยลักษณะนักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10ราย พบว่าทั้งหมดมาจากสายศิลปศาสตรโดยมีสัดส่วนที่มาของสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัด ภาคเอกชน : ภาครัฐ ระบบปิด : สถาบันราชภัฏ คือ 6 : 2 : 2 สถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร : เขตปริมณฑลมีสัดส่วน 7 : 3 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 19 - 25 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 -23 ปี เข้าวงการเด็กป่า/เด็กเสียครั้งแรกมีอายุเริ่มต้นน้อยที่สุด คือ 15 ปี กำลังศึกษาอยู่ระบบการศึกษานอกโรงเรียน ปี พ.ศ.2545 ตามด้วยอายุ 17 ปี กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญปี พ.ศ.2545 และอายุ 18 ปี กำลังศึกษาอยู่ระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่ 1 เทอมสองปี พ.ศ.2548 โดยช่วงอายุและปี ที่เข้าวงการเด็กป่า/เด็กเสียมากที่สุดคือ อายุ 19 และ 20ปีจำนวน ที่เท่ากันซึ่งอยู่ปี พ.ศ.2550 ระดับการศึกษาที่เข้าสู่วงการเด็กป่า/เด็กเสียมากที่สุด คือชั้นปีที่1เทอมสอง รองลงมาชั้นปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับ โดยมีสัดส่วนการผ่านประสบการณ์ชีวิตเด็กป่า/เด็กเสียมากกว่า 2 - 3 ราย : 1 ราย ประมาณ 4 : 6

ลักษณะข้อมูลป่า/เสียของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหญิงผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญทั้ง10ราย พบว่า อาชีพของป่า/เสีย ที่ชื่นชอบการมีนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียประเภทอุปถัมภ์เลี้ยงดู ในรูปแบบเพื่อนคู่นอน กึ่งสถานภาพเมียน้อยเมียเก็บ คือ นักธุรกิจระดับผู้บริหารและเจ้าของกิจการจำนวนมากที่สุด มีเพียงส่วนน้อยที่มาจากอาชีพ

ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ โดยช่วงอายุของป่า/เสียอยู่ระหว่าง 40-65 ปี พบมากอายุระหว่าง 40-50 ปี

สำหรับผลการศึกษาปัจจัยองค์ประกอบและสาเหตุการเกิดพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงนำเสนอปรากฏการณ์ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านภูมิหลังของครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจ การเลี้ยงดูอุปนิสัย และการพักอาศัยระหว่างการศึกษแต่ละบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด มีจำนวนน้อยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครรอบนอกทุกรายได้ย้ายจากถิ่นบ้านเดิม เข้ามาอยู่เพียงลำพังหรืออยู่กับเพื่อนที่หอพัก บ้าน พัก และ คอนโดมิเนียม เพื่อความสะดวกต่อการเดินทางมายังสถานศึกษา

1.1 ลักษณะของครอบครัว ส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยวมีบุตรประมาณ 1-3 คน จำนวนน้อยที่เป็นครอบครัวขยาย มีบุตร 5 คน โดยลำดับ บุตรที่เข้าสู่การฯ มากที่สุด คือ บุตรคนสุดท้อง และบุตรคนเดียว รองลงมาคือ บุตรคนกลาง สัมพันธภาพพ่อแม่ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ด้วยกัน มีเพียงส่วนน้อยที่พ่อแม่หย่าร้าง โดยแม่เป็นผู้เลี้ยงดูเพียงลำพัง ฐานะยากจน อาชีพของครอบครัว ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว รองลงมาอาชีพรับจ้างและอาชีพข้าราชการ ฐานะทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี รองลงมาระดับยากจนและระดับปานกลาง รายได้ของครอบครัวต่อเดือน 15,000 - 600,000 บาท

1.2 การเลี้ยงดู ครอบครัวเดี่ยวที่พ่อแม่อยู่ด้วยกัน ฐานะทางเศรษฐกิจดี โดยทั่วไปเลี้ยงดูแบบตามใจและประชาธิปไตย ส่งเสริมความสะดวกสบายด้านการบริโภค วัตถุนิยมใช้สินค้าดีราคาแพง การใช้จ่ายค่อนข้างฟุ่มเฟือย ส่งผลให้ตัวอย่างกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพ เชื้อมั่นตนเอง กล้าคิดตัดสินใจ ปฏิภาณไหวพริบดี ชอบตามกระแสสังคม เช่นการแต่งกาย อุปนิสัย รักอิสระ สนุกสนาน ช่างเจรจา มีเพื่อนคบหาหลายกลุ่ม ตามใจตนเอง บางรายมีลักษณะจะเอาอะไรก็ต้องเอามาให้ได้ ชอบทำอะไรทำหาย อยากเรียนรู้ทดลองในสิ่งที่ไม่เคยได้สัมผัสเมื่ออยู่กับพ่อแม่ ชอบท่องเที่ยวสถานบันเทิงยามราตรี นิยมความสุขสบายไม่ชอบงานลำบาก

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจยากจนการเลี้ยงดู ค่อนข้างปล่อยปละละเลย เพราะหัวหน้าครอบครัวต่างมุ่งทำงานหาเงิน ส่งผลต่อ

บุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันไป บางรายขาดความเชื่อมั่นตนเอง เก็บกดเก็บตัวหวาดระแวงไม่ค่อยให้ความไว้วางใจผู้อื่น แต่โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีความกล้าเชื่อมั่นตนเอง อุปนิสัยค่อนข้างประหยัด คบหาเพื่อนน้อย อดทน ขยันทำงานหารายได้พิเศษเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายและค่าเล่าเรียน

1.3 การส่งเสียรายได้ต่อเดือนสำหรับการศึกษาในสังคมเมืองหลวง ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาท โดยมากจะมีรายได้ระหว่าง 12,000 - 25,000 บาท มีเพียงส่วนน้อยที่มาจากครอบครัวฐานะยากจนที่ได้รับต่ำกว่า 10,000 บาท และต้องทำงานพิเศษส่งเสียตนเอง ให้ได้รับการศึกษาต่อเนื่อง ถ้ามีเงินเหลือต่อเดือนจะส่งกลับคืนสู่บ้าน

2. ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ความรักและการแต่งงาน (เพศสัมพันธ์) ส่วนใหญ่ผ่านการมีประสบการณ์ด้านความรักและเพศสัมพันธ์ตั้งแต่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีประสบการณ์เรื่องเพศสัมพันธ์ เพิ่งเริ่มเรียนรู้เมื่อเข้าสู่วัยการเด็กป่า/เด็กเสีย สำหรับประเด็นค่านิยมเรื่องการมีเพศสัมพันธ์แบบตะวันตกของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าเป็นค่านิยมที่สังคมไทยโดยทั่วไปถือเป็นเรื่องปกติยอมรับได้ ทางด้านประเด็นพฤติกรรมทางเพศในระหว่างดำรงสถานภาพเด็กป่า/เด็กเสียส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมทางเพศแบบไม่พึงประสงค์คือมีคู่ร่วมเพศคนเดียวกันหลายคน (Multiplesex Partners) ได้แก่ มีป่า/เสียหนึ่งรายควบคู่กับคนรักหรือชายอื่นๆ ที่ตนสนใจ เช่น พบกันในสถานบันเทิง มีเพียงส่วนน้อยที่มีป่า/เสียเพียงรายเดียวโดยไม่มีคนรักหรือชายอื่นๆ

3. ปัจจัยด้านสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักศึกษาหญิงมีพฤติกรรมเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุหลักประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมภายใน ได้แก่ บุคลิกภาพ อุปนิสัย ชอบกระทำความท้าทายความสามารถ อยากรทดลอง เรียนรู้หาประสบการณ์ชีวิตแปลกใหม่ การติดเพื่อน ชอบเอาอย่างเลียนแบบเพื่อน และ ปัจจัยแวดล้อมภายนอก แบ่งเป็นสาเหตุหลักและสาเหตุรอง โดยสาเหตุหลัก ได้แก่ การย้ายถิ่นฐาน เข้ามาอยู่หอพัก บ้านพัก คอนโดมิเนียมตามลำพัง หรืออยู่ร่วมห้องกับเพื่อน ห่างไกลจากการดูแลของพ่อแม่ จึงมีอิสระการคิดตัดสินใจ

ตามการโน้มน้าวของอิทธิพลกลุ่มเพื่อน ที่สำคัญอันดับต้นคือ ผลประโยชน์ต่างตอบแทน สูงน่าสนใจ เช่น เงินเดือนประจำ 20,000 - 50,000 บาท อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ค โทรศัพท์มือถือราคาแพงทันสมัย สถานที่พักอาศัยคอนโดมิเนียม รถยนต์หนึ่งส่วนบุคคลโดยมากให้เป็นกรรมสิทธิ์ การท่องเที่ยวภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น การคบหาเพื่อนที่แตกต่างและอิทธิพลของกลุ่มเพื่อน เช่น เพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อนร่วมที่พักอาศัย กลุ่มเพื่อนเที่ยวสถานบันเทิงยามราตรี เพื่อนที่มีอาชีพแฝงเป็นตัวกลางนายหน้าค่าบริการทางเพศ เพื่อนร่วมอาชีพเสริมรายได้พิเศษ เช่น สาวพริตตี้ สาวเชียร์เบียร์ สาวนักร้อง นักศึกษาหญิงค่าบริการทางเพศแบบแอบแฝง ซึ่งตัวแปรที่สำคัญในทุกกลุ่มคือ เพื่อน นักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสีย หรือเด็กเสียเลี้ยง เสมือนต้นแบบ (idol) ที่แฝงกายอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ชักนำให้เข้ามาในวงการเด็กป่า/เด็กเสีย และมีการสร้างกระแสค่านิยมเชิงบวกต่อการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในรูปแบบสร้างเป็นกระแสแฟชั่นของสังคมวัยรุ่นด้วยการบอกเป็นทอดปากต่อปาก ส่วนสาเหตุรองที่ร่วมกันเสริมสร้างแรงผลักดันก้าวเข้าสู่การนี้คืออาชีพเสริมรายได้พิเศษ เช่นสาวพริตตี้ สาวเชียร์เบียร์ สาวนักร้อง ทำให้มีโอกาสพบ ปฏิสังสรรค์ สร้างความเชื่อมั่นตนเองในการเจรจาต่อรองกับกลุ่มป่า/เสียที่นิยมการมีเด็กป่า/เด็กเสีย และความต้องการที่พึงพิงพึงทางใจให้คำปรึกษา ความรัก ความอบอุ่น เมื่อห่างไกลจากพ่อแม่ โดยเฉพาะผู้ที่มาจากลำดับบุตรคนสุดท้องและบุตรคนเดียว มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าสู่วงการเด็กป่า/เด็กเสียด้วยความรักความผูกพันที่มีต่อกัน

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างบางรายเมื่ออยู่กับป่า/เสียด้วยระยะเวลายาวนานตั้งแต่ 1½ ถึง 2 ปี ป่า/เสียมีบุคลิกลักษณะคล้ายพ่อ คือให้ความรักความอบอุ่นคำปรึกษาเอื้ออาทรความจริงใจ มีการวางรากฐานทางอาชีพให้ เช่น เปิดร้านขายดอกไม้ ร้านขายเสื้อผ้าเครื่องประดับตกแต่ง ร้านกิ๊ฟ ช้อป ร้านฟิตเนส และร้านกาแฟเบเกอรี่ ทำให้สัมพันธ์ภาพแปรเปลี่ยนสู่การมีความรักความผูกพันทางอารมณ์ต่อกัน ส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับในส่วนนี้มีจุดหมาย ในอนาคตหลังจบการศึกษายอมรับการติตราประทับจากสังคมว่า "เมียน้อย" หรือ "บ้านหลังที่...." ของ ป่า/เสีย

4. *วิถีทาง/ขบวนการที่นำกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย* ผลการศึกษาพบว่ามี 2 ขบวนการคือ ผ่านระบบตัวกลางผู้จัดหา และการติดต่อโดยตรง

ขบวนการผ่านระบบตัวกลางผู้จัดหา โดยมากผ่านระบบตัวกลางผู้จัดหา ได้แก่ เพื่อนนักศึกษาหญิง เด็กป่า/เด็กเสียในกลุ่ม และเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อนของนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียต่างสถาบันการศึกษาที่รู้จักกัน รองลงมาคือ เอเยนต์ นายหน้าค่าบริการทางเพศหรือจัดหาพริตตี้ที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยเฉพาะเพื่อนนักศึกษาที่เป็นนายหน้ามืออาชีพและมีสมัครเล่นแฝงกายอยู่ในกลุ่มที่คบหา

การติดต่อโดยตรง มี 2 รูปแบบ โดยรูปแบบที่ 1 นักศึกษาหญิงเป็นผู้ติดต่อป่า/เสียโดยตรง เช่น นักศึกษาหญิงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพริตตี้บางรายได้รับการถ่ายทอดข้อมูลเรื่องกลยุทธ์วิธีและสถานที่เสาะหาป่า/เสีย จะไปสรรหาป่า/เสียด้วยตนเองในสถาบันบันเทิงหมีชื่อเสียงของกรุงเทพมหานคร รูปแบบที่ 2 ป่า/เสียเป็นผู้ติดต่อโดยตรง ซึ่งกรณีนี้ป่า/เสียมีความประทับใจกลุ่มตัวอย่างบางรายเป็นพิเศษ จะคิดหากลยุทธ์ (tactics) นำนักศึกษาหญิงกลุ่มตัวอย่างเข้าสู่การเป็นเด็กป่า/เด็กเสียของตน โดยมากมีความประสงค์ให้อยู่ในสถานภาพ "เมียน้อย" อย่างจริงจังระหว่างจนจบการศึกษาพร้อมภารกิจขนาดเล็กให้ดูแลเลี้ยงชีพเพิ่มเติม

จากการตรวจสอบเชิงลึกภาคสนามพบว่า รูปแบบการติดต่อปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์โดยตรงของนักศึกษาหญิงที่สนใจเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย จะมีวิธีการที่นิยมโดยทั่วไป คือ เมื่อพบป่า/เสียเป้าหมาย ตามสถานที่สาธารณะ ศูนย์การค้า ร้านอาหารชื่อดัง ด้วยการ "การชูโทรศัพท์มือถือขึ้น" เป็นสัญลักษณ์ว่า ถ้าสนใจสามารถสอบถามเบอร์โทรศัพท์ได้ เมื่อเป้าหมายต้องการมีปฏิสังสรรค์ด้วย จะเข้าไปติดต่อเจรจากัน และวิธีการอีกรูปแบบหนึ่งคือใช้ความรู้สึกสัมผัสจากสัญชาตญาณของทั้งสองฝ่ายซึ่ง "มองตากันรู้ใจ" หรือ "ไถ่เห็นดินงู เห็นนมไถ่" ด้วยประสบการณ์ของนักศึกษาหญิงที่เคยเป็นเด็ก ป่า/เด็กเสีย และป่า/เสียที่นิยมมีเด็กป่า/เด็กเสีย ต่างมองกันด้วยสายตาเพียงไม่นาน จะรับทราบความหมายของสัญญาณ/สัญลักษณ์ ที่ส่งออกมาทางแววตากิริยาท่าทาง หลังจากนั้นจะตามด้วยพฤติกรรมของทั้งสองฝ่ายที่แสวงหาหนทางติดต่อพูดคุย ขอแลกเบอร์โทรศัพท์ซึ่งกันและกัน เพื่อ

สานสัมพันธ์ต่อเนื่อง

นอกจากนี้การติดตามข้อมูลกับขบวนการหาเด็กให้นายพบว่า มีนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียที่มีประสบการณ์ชีวิตเด็กป่า/เด็กเสียมาตั้งแต่ 3 ครั้ง มีอาชีพเสริมพิเศษ เช่น พรตดี สาวเชียร์เบียร์ มีความรู้เรื่องธุรกิจการเป็นธุระจัดหาสาวบริการแก่ป่า/เสีย รู้จักกับกลุ่มป่า/เสียอย่างกว้างขวาง และ/หรือขบวนการหาเด็กให้นายมีทักษะและภาวะผู้นำ จะพลิกผันตนเองสู่การเป็นนายหน้ามือสมัครเล่นจัดหาเด็กนักศึกษาหญิงที่สนใจเป็นเด็กป่า/เด็กเสียให้บริการแก่กลุ่มป่า/เสียที่ตนรู้จัก ซึ่งจากการเปิดเผยของกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมนี้ให้ข้อมูลว่า ปัจจุบันมีนักศึกษาหญิงเข้าสู่สถานภาพการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียรูปแบบคล้ายโสเภณีชั้นสูง คือ ให้บริการทางเพศแบบประจำ บุคคลตามการเรียกใช้บริการ ไม่มีการเลี้ยงดูอุปถัมภ์มากที่สุด แต่รูปแบบเด็กป่า/เด็กเสียที่นักศึกษาหญิงชอบ คือ มีการเลี้ยงดูอุปถัมภ์ ได้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่แน่นอน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากปริมาณอุปสงค์ (ป่า/เสีย) มีสัดส่วนน้อยกว่าอุปทาน (นักศึกษาหญิงที่สนใจเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย) ทำให้ป่า/เสียใช้วิธีการทดสอบประสิทธิภาพของสินค้าก่อน ถ้าพอใจจึงจะรับเลี้ยงดูอุปถัมภ์

5. ปัญหาอุปสรรคสำคัญของนักศึกษาหญิงระหว่างอยู่ในสถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย ผลการศึกษาพบว่าปัญหาอุปสรรคสำคัญมากที่สุด คือ การปกปิดข้อมูลมิให้ผู้ปกครองสังคมแวดล้อมทราบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นี้ โดยทำตัวเป็นปกติ รองลงมาคือการจัดสรรเวลาให้ระหว่างป่า/เสียและคนรัก ตามด้วยการติดตามสืบหาข้อมูลของภรรยาป่า/เสีย การแบ่งเงินให้คนรักใช้ การโทรศัพท์ติดตามบ่อยครั้ง ทำให้กลุ่มตัวอย่างบางรายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนเสียสมาธิระหว่างศึกษา การดักตวงเรียกใช้บริการถี่ ทำให้นักศึกษาหญิงกลุ่มตัวอย่างบางรายไม่มีเวลาในการทบทวนบทเรียน ส่งผลการเรียนรู้ตกต่ำลง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งกลุ่มตัวอย่างบางรายที่เพิ่งจบการศึกษา มีงานทำมั่นคงรายได้ดี มีคนรักหวังตั้งต้นชีวิตใหม่ แต่ ป่า/เสียไม่ยอมเลิกความสัมพันธ์ ยังคงมุ่งหวังให้กลุ่มตัวอย่างอยู่ในสถานภาพ"เมียน้อยหรือเมียเก็บ"ต่อไป

6. ด้านผลการเรียนระหว่างดำรงสถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รักษา

ระดับผลการเรียนเดิมไว้สม่ำเสมอเพื่อไม่ให้ผู้ปกครองสงสัย โดยมากผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51-3.00 มีจำนวนมากที่สุด มีเพียงจำนวนน้อยที่ผลการเรียนอยู่ระหว่าง 3.51-4.00 นอกจากนี้พบว่าสาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างบางรายมีผลการเรียนตกต่ำลง เพราะไม่ใส่ใจต่อการศึกษา ใช้เวลาหมดไปกับการเที่ยวเตร่สถานบันเทิงยามราตรี กับค่านิยม "ซ้อปิ้ง กิน ดื่ม เที่ยว"

7. มุมมองแนวคิดต่อการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียในปัจจุบันและอนาคต ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะให้นักศึกษาหญิงรายอื่นเข้ามาวงการนี้ เพราะมันไม่ได้สบายตามที่กระแสนิยมกล่าวอ้าง ชีวิตมีความทุกข์ รองลงมาคือ ถ้าป่า/เสียรายปัจจุบันทอดทิ้งจะยังคงเสาะแสวงหารายใหม่ และมีมุมมองว่าการมีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ตามด้วยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ต่างตอบแทนที่ได้รับภายในกลุ่มเพื่อนเด็กป่า/เด็กเสีย หากพบว่าตนเองมีรายได้น้อย จะพยายามสรรหาป่า/เสียที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าเดิม ส่วนมุมมองในอนาคตพบว่าโดยมากมีแนวคิดถ้าพบกับชายที่รักจริงยอมรับเบื้องหลังตนเองได้ มีความประสงค์เริ่มต้นสร้างชีวิตครอบครัวใหม่เช่นปกติในสังคมรองลงมา ถ้าป่า/เสียยังคงให้ผลประโยชน์เช่นนี้หลังจบการศึกษาจะยังคงสถานภาพการเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย เพราะเห็นว่างานสบายรายได้ดี ตามด้วยถ้าป่า/เสียไม่ยอมเลิกความสัมพันธ์ จะขอให้สร้าง ความมั่นคงทางอาชีพด้วยการลงทุนเปิดกิจการส่วนตัวอย่างจริงจัง มีบ้างที่ให้มุมมองว่า ด้วยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจบีบคั้น มีความเชื่อว่านักศึกษาหญิงจะเข้าสู่วงการเด็กป่า/เด็กเสียมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะ แนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก

นักศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางเลือกการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมและกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสีย สามารถสรุปแนวคิด แบ่งออกเป็น 6 แนวทาง ดังต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 เป็นมาตรการเชิงรุกขั้นรุนแรง มีวัตถุประสงค์เพื่อสะกัดกั้นระบอบยังมิให้นักศึกษาหญิงรายอื่นๆ เข้ามาร่วมวงการเด็กป่า/เด็กเสียเพิ่มขึ้น จำกัดขอบ

เขตของปัญหาให้ขยายวงกว้างโดยมีแนวคิดการดำเนินงานดังนี้

1.1 เผยแพร่ข้อมูลด้านภัยอันตรายของพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียต่อสาธารณะ ผ่านระบบสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะข้อเสียของการมีพฤติกรรมร่วมเพศคราวเดียวกันหลายคน (Multiplex Partners) การติดเชื้อโรคเพศสัมพันธ์ การเกิดมะเร็งทางอวัยวะช่องคลอด และวงจรอิทธิพลอุบาทว์ "ลูกโซ่สามานย์" คือ การที่นักศึกษาหญิงต้องการปลื้มตัวไปตั้งต้นชีวิตใหม่กับคนรัก อาจพบอันตรายถึงชีวิตจากอิทธิพลของป่า/เสียที่ตกลงทุนไว้แล้ว ต้องการเอา ไว้ครอบครองแต่เพียงผู้เดียว

1.2 การบังคับใช้กฎระเบียบของสถาบันอุดมศึกษา ควบคุมความประพฤตินักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย

1.3 การตั้งหน่วยงานช่วยเหลือให้คำปรึกษานักศึกษาหญิงที่ประสบปัญหา ในระดับปัจเจกบุคคล โดยการหาปัจจัย สาเหตุที่แท้จริงเพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหาให้ตรงจุด

1.4 การบังคับใช้กฎหมายค่าประเวณีแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายคือฝ่ายป่า/เสีย ฝ่ายตัวกลางผู้เป็นธุระจัดหา และฝ่ายนักศึกษาหญิง ผู้ให้บริการทางเพศ

แนวทางที่ 2 มุ่งเน้นวางโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีศักยภาพ มั่นคง ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้เด็กเยาวชนมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งปรับตัวอย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมพลวัตท่ามกลางกระแสเทคโนโลยี ปัจเจกชนนิยม และระบบการบริโภควัตถุนิยม ตระหนักถึงคุณค่า ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน โดยมีแนวคิดดังนี้

2.1 การสร้างหลักสูตรภาคบังคับพร้อมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "ครอบครัวศึกษา"

2.2 การสร้างหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมพัฒนาอบรมจิตใจให้มีจิตสำนึกด้านคุณ ธรรม จริยธรรม ตามคำสอนของศาสนาตนในทุกช่วงวัย

2.3 การสร้างเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ปัญหา และการสรรหาแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหาในรูปแบบ How To ให้กับเด็ก เยาวชน ด้วยการสร้างหลักสูตรภาค

บังคับ

แนวทางที่ 3 ขบวนการขับเคลื่อนสร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ ได้แก่

3.1 การเปิดโอกาสให้เด็ก เยาวชน นักศึกษาได้มีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม ในรูปแบบสภาเด็ก เยาวชนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ เช่นแนวคิดการสร้างความร่วมมือในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน ที่เรียกว่า Corporate Social Responsibility หรือ CSR

3.2 ภาครัฐควรให้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมของ เด็ก เยาวชน ให้มากขึ้น ตามนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10

แนวทางที่ 4 การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำรงชีวิตประจำวันในวัยศึกษา โดย สร้างแบบแผนการดำเนินงานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและนักเรียน มีการนำองค์ความรู้และการฝึกปฏิบัติการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงประจำวันของนักเรียน โดยให้ผู้ปกครองเป็นต้นแบบอย่างการใช้ชีวิตแบบพอเพียงสามารถดำรงตนอย่างปลอดภัยท่ามกลางสังคมบริโภควัตถุนิยม

แนวทางที่ 5 การสร้างทัศนคติความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางเพศ ด้วยการสร้างหลักสูตรการศึกษาเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางเพศตั้งแต่ระดับเด็กเล็กจนถึงระดับผู้ใหญ่ เพื่อปรับกระบวนการคิดของผู้ชายให้ตระหนักถึงคุณค่าของผู้หญิงว่ามีชีวิตอยู่ทางเพศ และตัวผู้หญิงเองต้องเห็นคุณค่าในตนเองว่ามีความสามารถไม่น้อยไปกว่าผู้ชาย พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงความคิดเห็น การทำงานในฐานะผู้นำควบคู่กับผู้ชาย

แนวทางที่ 6 การปฏิรูปสื่อให้นำเสนออย่างสร้างสรรค์ วิธีการ ได้แก่ การขอความร่วมมือจากภาคสื่อต่างๆ กลั่นกรอง เนื้อหาการนำเสนอ ควรลดการสร้างภาพ "ผู้หญิงเสมือนวัตถุทางเพศ" ลดการสร้างค่านิยมฟุ่มเฟือยกับระบบบริโภควัตถุนิยม โดยเฉพาะสิ่งที่ยั่วเยาเยาวชนให้เลียนแบบกิจกรรม "ซอปปิง กิน ดื่ม เที่ยว" ทำให้เด็ก เยาวชนนักศึกษา ต้องเสาะแสวงหาเงินด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การมีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียเพื่อนำเงินที่ได้มาใช้ในการ

กิจกรรมเหล่านี้ สื่อควรนำเสนอข่าวที่สร้างสรรค์นำบุคคลเรื่องราวที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม หรือ การสร้างเสริมกิจกรรมในการดึงให้ เด็ก เยาวชนออกมาจากการกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

3. การอภิปรายผลบริบทการเกิดปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย

นักศึกษาหญิงส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเดี่ยวที่มีบุตร 1-2 คน พ่อแม่ยังคงอยู่ด้วยกันประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวฐานะทางเศรษฐกิจดีจนถึงระดับปานกลาง ลักษณะการเลี้ยงดูบุตรแบบตามใจและประชาธิปไตย ยังผลให้มีบุคลิกภาพและอุปนิสัยที่เชื่อมั่นตนเอง กล้าคิดตัดสินใจ ตามใจตนเอง บางรายจะเอาอะไรต้องเอาให้ได้ ชอบตามกระแสนิยมของสังคมแวดล่อม มีนิสัยฟุ่มเฟือย มนุษย์สัมพันธ์ดี ไร่ร้างสนุกสนาน ติดกลุ่มเพื่อน ชอบท่องเที่ยวสถานบันเทิงยามราตรีหรือของกรุงเทพมหานคร ไม่ชอบทำงานหนัก รักความสะดวกสบาย

เมื่อย้ายถิ่น (Migration) จากภูมิลำเนาเดิมเข้ามาศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของสถาบันภาครัฐหรือภาคเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถานที่อาศัยเป็นหอพัก คอนโดมีเนียม บ้านพักอยู่เขตความเจริญของกรุงเทพมหานคร โดยมีการพักอยู่ร่วมกับเพื่อนและอยู่เพียงลำพังขึ้นกับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สำหรับรายได้ที่ครอบครัวส่งเสีย 15,000-30,000 บาทต่อเดือนไม่รวมค่าที่พักอาศัย มีหลายรายยังสร้างรายได้เสริมจากการเป็นสาวพริตตี้ ส่วนผู้มาจากครอบครัวฐานะยากจนจะมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ต้องทำงานอาชีพเสริมพิเศษ เช่น สาวพริตตี้ สาวเชียร์เบียร์ และสาวนั่งดริ้งค์ เพื่อนำเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ค่าการศึกษาเล่าเรียน ค่าที่พักอาศัย

เมื่อต้องห่างไกลจากการดูแลของพ่อแม่ กลุ่มเพื่อนที่คบหามีบทบาทอิทธิพลโน้มน้าวให้มีพฤติกรรมกระทำตามกลุ่มและการยอมรับเข้ากลุ่ม (Identification) โดยพบว่า มีการคบหาสมาคมกลุ่มเพื่อนที่มีความหลากหลายแตกต่าง (Differential Association or friend circle) เช่น กลุ่มเพื่อนเที่ยวสถานบันเทิงยามราตรี กลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน กลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพเสริม เช่น พริตตี้ สาวเชียร์เบียร์ สาวนั่งดริ้งค์ กลุ่มเพื่อนที่มีอาชีพเป็นตัวกลางระจกหาสาวค่าบริการทางเพศ กลุ่มเพื่อนเสพยา กลุ่มเพื่อน

ร่วมที่พิกอาศัย ซึ่งพบว่าในทุกกลุ่มเพื่อนเหล่านี้มีนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียแฝงตัวอยู่อย่างน้อย 1-2 คน เป็นต้นแบบผู้ถ่ายทอดข้อมูลชีวิตเด็กป่า/เด็กเสีย รวมถึงการใช้ชีวิตค่านิยม "ซ้อปบ๊ิง กิน ดืม เทียว" ผลจากการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับเพื่อนนักศึกษาหญิงที่มีพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย ทำให้ได้รับทราบเรื่องผลประโยชน์ต่างตอบแทน (Individualistic exchange benefits) ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนให้บริการทางเพศแบบเพื่อนคู่นอนแก๊ง/เสีย แบบประจำบุคคลมีมูลค่าสูงน่าสนใจ อาทิ เช่น เงินเดือนประจำ 20,000 - 100,000 บาท พร้อมสถานที่พักอาศัย เช่น คอนโดมีเนียม อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ค โทรศัพท์มือถือราคาแพงทันสมัย รถยนต์นั่งส่วนบุคคล และการดูแลค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย เป็นต้น ประกอบกับมีการสร้างกระแสค่านิยมเชิงบวกต่อการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียด้วยวิธีการบอกปากต่อปากเป็นทอดๆ ให้กลายเป็นกระแสแฟชั่น (fashions) ของสังคมวัยรุ่นในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ในลักษณะเป็นสิ่งโก้เก๋ ทำหายความสามารถ งานสบายรายได้ดี เสมือนการสร้างสิ่งเร้าแรงจูงใจทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลองหาประสบการณ์ชีวิต และยังได้เงิน วัตถุสิ่งของเป็นรางวัลตอบแทน อีกทั้งส่วนใหญ่ผ่านการมีคนรักและเพศสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษามีค่านิยมเรื่องเพศสัมพันธ์แบบเสรีตะวันตก นอกจากนี้บางรายยังมีคนรักที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นอยู่ในขณะนั้น จึงตัดสินใจเอาอย่างเลียนแบบ (imitation) เพื่อนเข้าสู่วงการเด็กป่า/เด็กเสีย ด้วยการแนะนำชักชวนและพาเข้าพบป่า/เสียของเพื่อนนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสีย รวมถึงเพื่อนที่มีอาชีพแฝงเป็นนายหน้า เช่น นักศึกษาสาวประเภทสองในกลุ่ม เมื่อเข้าสู่สถานภาพเด็กป่า/เด็กเสียพบว่า นักศึกษาหญิงส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางเพศแบบมีคู่ร่วมเพศคนเดียวกันหลายคน ซึ่งยังความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคเพศสัมพันธ์อันตรายถึงชีวิต เช่น เอชไอวีเอดส์ ซิฟิลิส กามโรคชนิดต่างๆ มะเร็งในช่องคลอดและปากมดลูก

นอกจากนี้ นักศึกษาหญิงที่มีอาชีพเสริมพิเศษ เช่น สาวพริตตี้ สาวเชียร์เบียร์ สาวนั่งดริ้งค์ จะมีประสบการณ์เชี่ยวชาญด้านการปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) เจาะจอต่องได้พบเรียนรู้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งสถานที่ อุปยาวิธีการเสาะแสวงหาป่า/เสียจากเพื่อนสาวร่วมอาชีพที่ตนคบหา ซึ่งมีสถานภาพเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย

หลังจากนั้นจะเป็นผู้ติดต่อป่า/เสียโดยตรง ส่วนมากสถานที่ไปเสาะหาเป็นสถานบันเทิงหรือ ยานทองหล่อ เอกมัย รัชดาภิเษก สุขุมวิท สีลม อาร์ซีเอ และถนนข้าวสาร ใช้ระยะเวลาการปฏิสังสรรค์ศึกษาอุปนิสัยกันราวเกือบหนึ่งเดือนจึงมีการเจรจาผลประโยชน์ต่างตอบแทนอย่างเป็นทางการ ธรรมเนียมสัญญาใจ เมื่อทั้งสองฝ่ายพึงพอใจในข้อตกลง จึงมีการยอมรับเข้าสู่สถานภาพเด็กป่า/เด็กเสีย

รูปแบบเด็กป่า/เด็กเสียที่พบในปัจจุบันมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1. รูปแบบมีการอุปถัมภ์ เลี้ยงดูที่สถานภาพเมียน้อย เมียเก็บซึ่งเป็นที่ยินชอบของนักศึกษาหญิงผู้นิยมชีวิตเด็กป่า/เด็กเสีย 2. รูปแบบเพื่อนคู่นอนประจำบุคคลคล้ายโสเภณีชั้นสูงที่ไม่มีการเลี้ยงดูอุปถัมภ์ จะจ่ายค่าบริการทางเพศเป็นคราวไป สนนราคาไม่ที่พันบาทจนถึงไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ซึ่งเป็นรูปแบบที่พบมากที่สุด 3. รูปแบบการยอมรับประทับ ตรา"เมียน้อย"ในระหว่างศึกษาและหลังจบการศึกษา ซึ่งกลุ่มนี้เกิดจากการติดต่อของป่า/เสียโดยตรงหลังจากมีความประทับใจตั้งแต่แรกพบนักศึกษาหญิงได้ใช้พยายามกลวิธีหรือสร้างอุปาย เช่น หลอกว่าเป็นโสเภณี หมดดูแลเอาใจใส่ รับส่งประจำระหว่างการศึกษาปฏิสังสรรค์อย่างต่อเนื่อง จนนักศึกษาหญิงเกิดความรักสร้างความผูกพันต่อกัน

ด้วยระบบเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นด้านการบริโภควัตถุนิยมซึ่งเป็นสิ่งเร้าจูงใจทางสังคม ทำให้นักศึกษาหญิงรายอื่นๆ ที่ขัดสนทางเศรษฐกิจ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ วัฒนธรรมจริยธรรมคุณธรรมศีลธรรมไม่เข้มแข็ง ต้องการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ต่างตอบแทนรูปแบบนี้มากขึ้น ประกอบกับกระแสการสร้างค่านิยมการเป็นเด็กป่า/เด็กเสียในสถานบันอุดมศึกษามีความเข้มข้นจากผู้มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องการหาสมาชิกเข้ากลุ่มให้มากขึ้นเพื่อแสดงว่าใครๆ เขาก็กระทำกัน (Rationalization) ในการป้องกันปฏิกิริยาโต้ตอบเชิงลบของสังคมที่แสดงทัศนคติว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนที่อยู่ในภาคการศึกษา อาทิ เช่น นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.โยธิน แสงวดี (2551, บทสัมภาษณ์, 29 สิงหาคม) กล่าวว่า พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน (deviant behavior) แบบเฉพาะกลุ่ม

เมื่อปริมาณนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียเพิ่มสูงขึ้น

ได้มีขบวนการผุดบังเกิด (The Emergence Process) ดำเนินอย่างต่อเนื่อง ต่างมีการปฏิสังสรรค์จับกลุ่มรวมตัวกัน (Self Organization) ตั้งแต่กลุ่มขนาดเล็ก (bottom) ราว 2-3 คน สู่กลุ่มที่ใหญ่ขึ้น (up) ทั้งภายในและต่างสถาบันการศึกษา มีการสร้างเครือข่ายเพื่อนช่วยเพื่อนของนักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสีย ตลอดจนวัฒนธรรมย่อย (subculture) ของกลุ่มช่วยเหลือด้านข้อมูลต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ การช่วยหาป่า/เสียประเภท "ไฮโซตัวจริง" เมื่อประสบผลสำเร็จจะมีการเลี้ยงฉลองตอบแทนกัน ต่อมาพบว่านักศึกษาหญิงเด็กป่า/เด็กเสียรายได้ผ่านการเรียนรู้ระบบตัวกลางธุรกิจหามีภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ดีการเจรจาต่อรองเก่ง รู้จักกลุ่มป่า/เสียมาก จะทำหน้าที่เป็นนายหน้ามือสมัครเล่น หาป่า/เสียให้กับเพื่อนนักศึกษาหญิงที่สนใจเป็นเด็กป่า/เด็กเสีย โดยค่าตอบแทนที่ได้รับแล้วแต่การตกลง นอกจากนั้นมีการพัฒนาสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจกับขบวนการหาเด็กให้นายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน

ภาคสังคมให้การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ฝ่ายป่า/เสียว่า "เฒ่าหวัง (dirty oldman)" หรือ "วัวแก่อายากินหญ้าอ่อน" สำหรับฝ่ายนักศึกษาหญิง ให้การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ว่า "เด็กป่า เด็กเสีย หรือเด็กเสียเลี้ยง" รศ.สุริชัย หวันแก้ว (2549) ให้ทรรศนะว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจากระดับบุคคลยกระดับขึ้นสู่ระดับกลุ่มสังคม ถ้ามีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ ดังนั้น ปรากฏการณ์พฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียของนักศึกษาหญิง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนซึ่งอยู่ในภาคการศึกษา ถ้าภาคประชาสังคมปล่อยละเลย จะทำให้ปัญหานี้ขยายขอบข่ายสู่การเป็นปัญหาสาธารณะจนยากเกินกว่าการแก้ไขควบคุม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องตัดไฟแต่ต้นลม หาแนวทางสะกัด ระวัง ยับยั้ง มิให้ปัญหาลูกกลามสู่ระดับเด็กนักเรียนมัธยมศึกษาหรือกลุ่มคอของต่อไป

ข้อจำกัดในการศึกษา

การหาข้อมูลตัวอย่างแบบเจาะจง รูปแบบที่ป่า/เสียให้การอุปการะเลี้ยงดูมีความยากลำบากมาก เพราะไม่มีใครปรารถนาจะเปิดเผยเรื่องราวของตน กลุ่มตัวอย่างที่เสียสละครั้งนี้ส่วนใหญ่จะมาจากสถาบันอุดม

ศึกษาที่มีค่าเล่าเรียนสูง ทำให้ลักษณะกลุ่มตัวอย่างมาจากครอบครัวฐานะเศรษฐกิจดีเป็นส่วนมาก ด้วยจุดแข็งงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ทำให้ได้ข้อมูลที่ต่อเนื่องน่าเชื่อถือ สามารถนำไปจัดทำรูปแบบข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการป้องกันแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสีย การค้าบริการทางเพศ และหรือพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของเด็ก เยาวชนไทยอื่น ที่ส่งผลต่อการเกิดปัญหาความตกต่ำด้านคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนไทย เป็นต้น เพราะจุดมุ่งหมายของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ศึกษามานี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้มีความพร้อมศักยภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ ทนทานปัญหา เพื่อสร้างต้นทุนทางสังคมที่ดำรงอย่างยั่งยืน สัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. 2549. เด็กไทยในมิติวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2544. "พัฒนาการของโสเภณีในสังคมไทย" ในอาชญาวิทยาและงานยุติธรรมกับสังคมไทย. ในเอกสารประกอบคำบรรยายโครงการสัมมนาสาขาสังคมวิทยาสาขามนุษยวิทยาและสาขอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูลีพร อร่ามเนตร. 2550. โครงการจิตอาสา. คมชัดลึก, 20 พฤษภาคม หน้า 20.
- ชลนภา อนุกุล. 2550. จิตวิวัฒน์ : ผุดบังเกิดล้างสับสน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). มติชน, 3 มีนาคม หน้า 20.
- ธีรรัตน์ เชนะสิริ. 2545. ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาหญิงเป็นโสเภณี : ศึกษากรณีกรุงเทพ มหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขามนุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์. 2546. นโยบายสาธารณะ. เชียงใหม่ : คณินิจการพิมพ์.
- ปราโมทย์ สุคนิชย์. 2550. พัฒนาการทางจิตใจของวัยรุ่นตอนกลาง และตอนปลาย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มดิชนสุดสัปดาห์. 2550. รายงานพิเศษ : ยังไงน้องเป๊ก รักรวมอ. กรุงเทพฯ : บริษัทมติชนจำกัด. 27 (1386), กุมภาพันธ์ หน้า 13.
- โยธิน แสงดี. 2551. กลยุทธ์มาตรการขั้นรุนแรง : ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเสียแบบเชิงรุก. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม. (สัมภาษณ์. 22 สิงหาคม)
- ศิริพร สะโครบานะ และคณะ. 2546. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การแก้ไข ปัญหาโสเภณีเด็ก. กรุงเทพฯ : มูลนิธิผู้หญิง.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2550. ทฤษฎีสังคมวิทยา . (พิมพ์ครั้งที่ 12 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี มนัสปิยะเลิศ. 2548. "เมียน้อย" กระบวนการตัดสินใจและการปรับตัว. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขา สังคมวิทยา, คณะสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ หวันแก้ว. 2549. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม : สังคม และวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมประสงค์ พระสุจันทร์ทิพย์ และ อัญชลี ปิยะตานนท์. 2544. นักเรียนเรทอาร์ นักศึกษารเทอเอ็กซ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัทพีเค อินเทอร์เน็ตจำกัด.
- อมรวิรัช นาคกรรพ และ จุฬาลกรณ์ มาเสถียรพงศ์. 2550. การสังเคราะห์กรณี ศึกษา ในโครงการ Child Watch 157 กรณี ใน 53 จังหวัด. (บรรณาธิการ). ไทยโพสต์, 4 กุมภาพันธ์, หน้า 18.
- Becker Howard S. (1963). Outsiders : Studies in the Sociology of deviance. New York : The free press.
- Edwin H. Sutherland. (1982). Principles of Criminology. Chicago : University of Chicago Press.
- Gallihier, F. J. and Scheruish, G. P. (1991). Deviant Behavior and Human Rights .: Labeling Perspective. USA : Prentice - Hall, pp.72 - 80.
- Hewitt, P. J. (1991). Self & Society : Social Psychology and Symbolic Interactionism.; The Evolution of Human Capacities ; Deviance and the Social Order. (5th ed.). USA : A Division of Simon & Schuster, pp.1-31, 33-107, 126-161, 261-307).
- McCool C. Daniel. (1995). Public Policy Theories, Models, and Concepts : An Anthology. U.S.A.:

Prince - Hall, pp.391-406.

เชียงใหม่นิวส์. 2551. ค่านิยม"มีกิ๊ก"สถิติเอดส์พุ่ง. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้ (18 พฤษภาคม) จาก http://www.cmprice=detail&wb_type_id=18&topic_id=27404

เดชา กิตติวิทยานันท์. 2552. ปรีksenักสืบ - ยกย่องหญิง
อินเียงภรรยา. (ออนไลน์). เข้าถึงได้ (22 มกราคม)

จาก <http://www.decha.com/main/showTopic.php?id=3338>

ฮอตนิวส์. 2545. นักศึกษาเลิกขายตัวเลี้ยงโดนจับ ...แห่เป็น
เมียเก็บเสีย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้ (13 ธันวาคม) จาก

: <http://www.tsu.ac.th/Services/tsuboard/boarddetail.asp?RoomID=A&QNO=021213165426> as

**แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลง
วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์**

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาง/นาง/นางสาว).....

ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ
ชื่อเรื่อง (ไทย)

.....
ชื่อเรื่อง (อังกฤษ)

.....
ผู้เขียน (ไทย)

.....
ผู้เขียน (อังกฤษ)

.....
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์ โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น
ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้

ลงนาม.....

(.....)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงานวิชาการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาที่จะลงพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ มี 2 ประเภท คือ

1) **บทความวิจัย** เป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น การตั้งสมมุติฐาน โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการค้นคว้าทดลองอย่างมีระบบ มีการสรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

2) **บทความวิชาการ** เป็นบทความในลักษณะเชิงการวิเคราะห์หรือวิจารณ์ ตลอดจนการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านองค์ความรู้ หรือการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับควรพิมพ์ด้วยกระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว โดยจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows โดยใช้ตัวอักษร Angsana UPC ขนาด 15 points

ความยาวของบทความถ้าเป็นบทความวิจัยควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า บทความวิชาการควรมีความยาวไม่เกิน 10 หน้า ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง ไม่ยาวเกินไป แต่ครอบคลุมสาระทั้งเรื่อง ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียนทุกคนเป็นภาษาไทย ให้พิมพ์ไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง
3. หน่วยงานสังกัดของผู้เขียนเป็นภาษาไทยให้พิมพ์ไว้ใต้ชื่อผู้เขียน
4. บทคัดย่อและ Abstract เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง ความยาวไม่เกิน 250 คำ
5. เนื้อหา

5.1 บทความวิจัย เนื้อหาควรประกอบด้วย

5.1.1 คำนำ อธิบายถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย รวมทั้งการตรวจเอกสาร (literature review) และวัตถุประสงค์ในการตรวจเอกสารนั้น

5.1.2 อุปกรณ์และวิธีการ อธิบายเป็นร้อยแก้วถึงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการทดลอง

5.1.3 ผลการทดลองและวิจารณ์ เขียนรวมหรือแยกกันก็ได้ ควรเรียงลำดับเนื้อหา สั้น กระชับ ควรเสนอในรูปตาราง กราฟ (ควรเป็นกราฟแท่ง หรือเส้นตรงที่ดูเข้าใจได้ง่าย) หรือภาพ (คำอธิบายตาราง กราฟ อาจจะเป็นภาษาไทย หรืออังกฤษก็ได้) การวิจารณ์ผลการทดลองเพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิมเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่น ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัยในอนาคต

5.1.4 สรุปผลการทดลอง ควรสรุปสาระสำคัญที่ไม่คลุมเครือ เน้นข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาไปในอนาคต

5.1.5 คำนิยมหรือกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) การแสดงความขอบคุณต่อผู้ให้ความช่วยเหลืองานวิจัย สำเร็จลงได้ด้วยดี ควรเขียนข้อความสั้นๆ

5.1.6 เอกสารอ้างอิง

5.2 **บทความวิชาการ** ให้เสนอเนื้อเรื่อง และสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่อง โดยไม่ต้องแยกหัวข้อย่อยเป็นคำนำ อุปกรณ์และวิธีการ ผลการทดลองและวิจารณ์ ส่วนบทคัดย่อ และ Abstract จะมีหรือไม่มีก็ได้

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. การตรวจเอกสาร

ในเนื้อเรื่องของคำนำ หรืออุปกรณ์และวิธีการ หรือผลการศึกษา หรือทดลอง

ตัวอย่างการเขียน

ก. ผู้เขียน 1 คน

โกศล (2523) หรือ (โกศล 2532)

Krebs (1978) หรือ (Krebs 1978)

ข. ผู้เขียน 2 คน

อัมจิต และมานะ (2523) หรือ (อัมจิต และมานะ 2535)

Sharwa and Jandalk (1978) หรือ (Sharwa and Jandalk 1978)

ค. ผู้เขียนมากกว่า 2 คน

สะอาด และคณะ (2523) หรือ (สะอาด และคณะ 2523)

Lekakul *et al.* (1977) หรือ (Lekakul *et al.* 1977)

ง. เอกสารไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน

นิรนาม (2529) หรือ (นิรนาม 2529)

ข้อควรระวังในการเขียน เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่อง และ
เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องต้องตรงกันและมีครบ
ถ้วน กล่าวคือ

ถ้ามีการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง จะต้องมีการ
เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องใด ถ้าไม่มี
การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ให้ตัดออก

ขอให้ตรวจสอบการเขียนให้ถูก
ต้องก่อนส่งต้นฉบับ !!

2. เอกสารอ้างอิงหรือบรรณานุกรม

ในบัญชีเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

2.1 การเรียงลำดับเอกสาร

ให้เอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรก และเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง

ให้เรียงชื่อผู้แต่งตามอักษรแต่ละภาษา

ผู้แต่งชื่อเดียวกัน มีเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ

- ถ้าตีพิมพ์ในปีต่างๆ กัน ให้เรียงปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก
- ถ้าตีพิมพ์ในปีเดียว ให้ใส่อักษร ก ข ค หรือ a b c กำกับในเนื้อเรื่องที่อ้างถึงก่อนและหลัง ตามลำดับ

2.2 ประเภทของเอกสาร

ก. ตำรา

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อหนังสือ. ชื่อสำนักพิมพ์ จังหวัด. จำนวนหน้า.

ตัวอย่างการเขียน

โกศล เจริญสม. 2523. แตนเบียนคาซิดอย. เอกสารพิเศษ ฉบับที่ 3 ศูนย์วิจัยและควบคุมศัตรูพืชโดยชีวินทรีย์
แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพฯ. 301 หน้า.

สะอาด บุญเกิด จเร สดากกร และทิพย์วรรณ สดากกร. 2523. ชื่อพรรณไม้ ในเมืองไทย. กองทุนจัดพิมพ์ตำรา
ป่าไม้ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ. 657 หน้า.

Krebs, C.J. 1978. Ecology : the Experimental Analysis Distribution and Abundance. 2nd Ed. Harper and Row,
N.Y. 678 pp.

Lekakul, B., K. Askins, J. Nabhitabhata and A. Samruadkit. 1977. Field Guide to Butterflies of Thailand.
Kuruspha, Bangkok. 260 pp.

ข. วารสาร Newsletter และ Bulletin

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง, ปี, ชื่อเรื่อง, ชื่อวารสารหรือชื่อ Newsletter หรือชื่อ Bulletin ถ้ามีตัวย่อเป็นสากล ก็ให้ใช้ตัวย่อ ปีที่ : หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

ไพศาล เหล่าสุวรรณ. 2524. วิธีการเขียนบทความทางวิชาการวิทยาศาสตร์. ว.สงขลานครินทร์ 3 : 27-43.

Sharwa, A.D. and C.I. Jandalk. 1986. Studies on recycling of Pleurotus waste. Mushroom Newsletter for the Ttopics 6 : 13-15.

Yano, K. 1979. Effect of vegetable juice and milk on alkylating activity of n-methyl-n-nitrourea. J. Agric. Food Chem. 27 : 2456-2458.

ค. รายงานประจำปี

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง, ปี, ชื่อเรื่อง, ชื่อรายงานประจำปี พ.ศ. หน่วยงาน หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

กรองทอง จันทร, อำนวย ทองดี และบรรจง สิกขะมณฑล. 2522. การศึกษาวิธีการปลูกหอมแดงในภาคเหนือ. รายงานสรุปผลการทดลองพืชสวน 2522. กองพืชสวน กรมวิชาการเกษตร. หน้า 5-20.

Lewanich, A. 1974. A Taxonomic Study on the Lepidopterous Pests of Sugar Cane. Annual Research Report 1974. Div. of Entomol. And Zool., Dept. of Agric., Bangkok p. 511-513.

ง. รายงานการประชุม

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง, ปี, ชื่อเรื่อง, รายงานการประชุม ถ้ามีตัวย่อสากลก็ให้พิมพ์ตัวย่อ ครั้งที่ (ถ้ามี) วันเดือนปีที่มีการประชุม สถานที่ประชุม. หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

พิสิษฐ์ เสพสวัสดิ์ ศรีสมร พัทธกัญ เตือนจิตต์ สัตยาวิรุทธิ์ และสาทร สิริสิงห์. 2523. ประสิทธิภาพของสารฆ่าแมลงบางชนิดกับหนอนเจาะฝักถั่วเหลือง. รายงานการประชุมวิชาการแมลงและสัตว์ศัตรูพืช ครั้งที่ 2 กองกัญและสัตววิทยา 24-27 มิถุนายน 2532 ณ ศูนย์วิจัยอารักขาข้าว กรุงเทพฯ. หน้า 492-523.

Bliss, C.I. 1958. The Analysis of Insect Counts as Negative Binomial Distribution. In Proc. 10th Intern. Congr. Ent. 2 : 1015-1032.

Magee, P.N. 1992. The Future of Research on Chemical Carcinogenesis. In 2nd Princess Chulabhorn Science Congress. Nov. 2-6, 1992. Bangkok. P. 11.

จ. เอกสารไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน

แบบการเขียน

ให้ใช้คำว่า นิรนาม หรือ Anonymous แทนชื่อตามด้วยปี พ.ศ. หรือ ค.ศ. ที่ตีพิมพ์ และใช้วิธีการเขียนตามประเภทของเอกสารนั้นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ตัวอย่างการเขียน

Anonymous. 1989. Krung Thai Bank Annual Report 1989. Bangkok. 80 pp.

นิรนาม. 2520. สัตว์ศัตรูอ้อย. วารสารกสิกรรมไร้อ้อย. 1: 445-449

**ใบสมัครสมาชิก วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน..... อาคาร/ชั้น.....

เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

E-mail address :.....

บ้าน เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน..... ตำบล.....

แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... โทรศัพท์มือถือ.....

E-mail address :.....

() สมัครสมาชิกใหม่ () ต่ออายุสมาชิก (เลขที่สมาชิก.....)

() 1 ปี 2 ฉบับ 100 บาท ตั้งแต่ฉบับที่..... ถึง.....

() 2 ปี 4 ฉบับ 200 บาท ตั้งแต่ฉบับที่..... ถึง.....

ชำระเงินโดย () ชำระด้วยตนเอง

() โอนเงินเข้าบัญชี "มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์"

เลขที่บัญชี 026-1-03486-3 ธนาคารกรุงไทย ออมทรัพย์ สาขาท่าเตียน

และโปรดส่งหลักฐานการชำระเงินพร้อมใบสมัครสมาชิก มาที่

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ หมายเลขโทร 0 - 2223 - 3750

() ออกใบเสร็จในนาม.....

() ส่งมาที่ โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

สถานที่ส่ง () ที่บ้าน () ที่ทำงาน

สอบถามรายละเอียดได้ที่ นางศรีรัตน์ ชันธมาลัย

สถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

โทร. 02-613-3306 โทรสาร 0 - 2223 - 3750

<http://www.hri.tu.ac.th> email: inthomon@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงินเล่มที่.....เลขที่.....วันที่รับค่าสมาชิก.....

หมายเลขสมาชิก.....

วารสารทรัพยากรมนุษย์ปีที่.....ฉบับที่.....ถึงปีที่.....ฉบับที่.....

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2551

กองบรรณาธิการวิชาการ

Professor Dr. Sak Ongvisit	ศ. ดร. จีระ หงส์ดารมภ์
ศ.ดร.ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช	รศ. ไฉ จามรมาน
รศ.ดร. ไพรัช ถิ่นธานี	รศ. มาลี พุกพงษ์สวัสดิ์
รศ. สุพานี สฤษฏ์วานิช	รศ. ดร. บุญหงษ์ จงคิด
ผศ. ดร. เมธาภูมิ พิรพรวิฑูร	ผศ. วีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์
ผศ.ดร. ทศนีย์ บุณนาค	ผศ.ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์
ผศ. วันชัย ชันดี	อ.ดร. สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ
นายกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์	น.ส. สมบุญ ยมนา

ที่ปรึกษา: รศ. ไฉ จามรมาน รศ. สุพานี สฤษฏ์วานิช
ผศ. วันชัย ชันดี ผศ.ดร. เมธาภูมิ พิรพรวิฑูร

บรรณาธิการ: รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: นางสาวยุรนันท์ ตามกาล

ผู้พิจารณาผลงานวิจัย

Professor Dr. Sak Ongvisit	San Jose' State University, USA
รศ. ไฉ จามรมาน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ. ดร.ไพรัช ถิ่นธานี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ. สุรัชย์ ธรรมทวีธิกุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร. นฤมล นิราทร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ. สุรินทร์ รณเกียรติ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร. อนันต์ คงจันทร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร. ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รศ.ดร. สุจิตรา บุญรัตพันธุ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
นายฐาปบุตร ชมเสวี	ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน (อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน)

สำนักงาน: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ 10200 โทร. 02-613-3305 โทรสาร 02-613-3303, 02-223-3750 <http://www.hri.tu.ac.th>

พิมพ์ที่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทร. 0-2224-1350, 0-2224-7357-9