



วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Thai Human Resource Research Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2552 (Vol. 4 No. 2, July - December 2009) ISSN 1905 - 5986

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความทางวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ระเบียบการ

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

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

(ราคา 50 บาท)

การเปิดรับวัฒนธรรมข้ามชาติกับภาวะจริยธรรมของเยาวชนไทย ในยุคการสื่อสารไร้พรมแดน

Cross - cultural Receiving of Thai Youth and Thai Youth Ethics States in Context of Borderless Communications

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์¹⁾

Kittiphoom Visessak¹⁾

Abstract

This research aims to study the relationships between cross - cultural receiving of Thai youth and Thai youth ethics states, analyses impacts of cross cultural receiving on Thai youth ethics problems including to consider the ways to solve these problems in context of borderless communications.

Data collection using stratification random sampling method and 1,649 youth from 7 provinces in 4 regions including Bangkok being collected. The study used factors analysis technics and multi variate analysis to considers impacts of cross cultural receiving(through multi medias), social disembedded, modernization, consumerism, and child rearing practices on Thai youth ethics.

The findings of this study were:

- 1) Television and radio dependency , effective person , and hi-tech communication factors,which were some factors of modernization, were positive influence on supportiveness.
- 2) Love and support rearing practice had positive impact to appreciate and sincere, supportiveness , and moderate Factors.
- 3) Pop music, European soccer programs had negative relation on mediation on learn /work,and supportiveness respectively.
- 4) Social norms disembedded factors had negative influence on every factors of youth ethics in this study.

This study suggested that:-

- 1) Parents and related organizations had to aware the negative impact of social norm disembedded on youth ethics conditions, especially the generous mind factor which being effected by several independing variables.
- 2) Consult and Inform youth to concern negative influences of Cross cultural factors , those are European soccer and pop music on moderate factor and supportiveness factor.
- 3) Bearing love and support child rearing practice to insist negative social disembedded on youth ethics especially on supportiveness , and also take care rearing practice.
- 4) Return to religious was the crucial solution to protest negative impact of globalization including cross culture - the world need "Promvihansi", according to Sulug Sivaragsa.

1) นักวิจัยชำนาญการ ระดับ 8 สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Researcher, Human Resource Institute, Thammasat university

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเปิดรับวัฒนธรรมข้ามชาติกับภาวะทางจริยธรรมของเยาวชนไทย และเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการเปิดรับวัฒนธรรมข้ามชาติที่มีต่อภาวะ หรือปัญหาทางจริยธรรมเยาวชนไทย รวมถึงวิเคราะห์ถึงแนวทางต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเปิดรับวัฒนธรรมข้ามชาติ และปัญหาจริยธรรมของเยาวชนไทยในปัจจุบัน ที่การสื่อสารเป็นไปอย่างไร้พรมแดน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเก็บจากตัวอย่างเยาวชนจาก 7 จังหวัดใน 4 ภูมิภาค รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากช่วงชั้นจำนวนรวม 1,649 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมข้ามชาติในเรื่องเพลงป๊อป และองค์ประกอบรายการฟุตบอลสโมสรยุโรป มีอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบการยึดถือทางสายกลางในการเรียนหรือการทำงาน และองค์ประกอบความช่วยเหลือเกื้อกูลตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีนัยเชิงวัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะองค์ประกอบ การถอดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับองค์ประกอบจริยธรรมทั้ง 4 องค์ประกอบ (ความสำนึกซึ้งและจริงใจ) การยึดถือทางสายกลาง ความใจกว้างไม่เอาเปรียบ และการช่วยเหลือเกื้อกูล) ความใจกว้างไม่เอาเปรียบ เป็นองค์ประกอบจริยธรรมที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระต่าง ๆ มากกว่าองค์ประกอบจริยธรรมด้านอื่น ๆ คือ นอกจากได้รับอิทธิพลเชิงลบจากความถอดถอยของบรรทัดฐานทางสังคมแล้ว ยังได้รับอิทธิพลจาก ความถอดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม ความถอดถอยของความคาดหวังของบทบาททางเพศ และการใช้โทรศัพท์มือถือ เพื่อความโก้เก๋ทันสมัย

องค์ประกอบด้านความทันสมัยคือ การพึ่งพาโทรศัพท์ และวิทยุ ความเป็นคนเก่งและการสื่อสารข้อมูลแบบไฮเทคต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการช่วยเหลือเกื้อกูล ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความซึ้งและจริงใจ และการยึดถือทางสายกลาง ด้วยขนาดความสัมพันธ์ที่สูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด ส่วนอบรมการเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดถือทางสายกลาง แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการช่วยเหลือเกื้อกูล

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ เช่น สร้างความตระหนักถึงอิทธิพลเชิงลบของภาวะถอดถอยทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อภาวะจริยธรรมของเยาวชนไทย โดยเฉพาะเรื่องความใจกว้างไม่เอาเปรียบที่ได้รับอิทธิพลเชิงลบจากตัวแปรอิสระหลายตัว และส่งเสริมการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน เป็นต้น

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เครือข่ายและบริการโทรทัศน์ระหว่างประเทศ มีบทบาทอิทธิพลในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารควบคู่ไปกับการขัดเกลาก้าววัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมของประเทศมหาอำนาจ เจ้าของและผู้ควบคุมสื่อระดับโลก โดยที่โทรทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ระบบคุณค่าและศรัทธา กระบวนการทางความคิด และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การเผยแพร่ลัทธิบริโภคนิยมสู่สังคมในสังคมไทย (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์, 2545) ทำให้วัฒนธรรมข้ามชาติไหลบ่าเข้าสู่สังคมไทยอย่างท่วมท้น ส่งผลให้สังคมไทยถอยห่างจากสังคมดั้งเดิมของตน และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การลืมนอดีต และรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตนเอง(ศรีศักร วัลลิ

โกตม ,2546) ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของวัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะวัฒนธรรมของสหรัฐอเมริกา ที่เข้ามาครอบครองพื้นที่ทางวัฒนธรรม และจิตสำนึกของประชาชน ภายใต้ขบวนการทำให้ วัฒนธรรมทั่วโลกเป็นแบบอย่างเดียวกัน (Standardization) เพื่อเอื้ออำนวยต่อระบบการผลิตของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ตามกรอบแนวคิดเสรีนิยมใหม่ (Neo liberalism) โดยใช้ขบวนการวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้นิยมโลกขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ด้วยการตอกย้ำ ผลิตซ้ำความคิด ความเชื่อของคนในสังคมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิวัฒน์ชัย อรรถการ, 2547)

วัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะที่มาจากสหรัฐอเมริกา ที่เข้ามาในสังคมไทยได้ทำให้สิ่งที่เป็นความดีงามหลายประการ ในสังคมไทยถูกกระทบอย่างใหญ่หลวง

โดยเฉพาะเรื่องทางศีลธรรม จริยธรรมต่างๆ ที่เสื่อมถอยลง ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ เรื่องทางเพศ ความรุนแรง และความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยในนามของความทันสมัยที่ได้เบียดแทรกให้สถาบัน คุณค่าที่ฝังงมในสังคมไทย สั่นคลอนและเริ่มเลือนหายไป การทำหน้าที่ในการบ่มเพาะทางวัฒนธรรม ศีลธรรมจรรยาที่ฝังงมของสถาบันครอบครัว โรงเรียน และสถาบันทางศาสนา รวมชุมชน ถูกทำให้อ่อนล้าลงอย่างเห็นได้ชัด จากสถิติเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 33 เป็นลำดับต่ำกว่าฟิลิปปินส์ จีน และเม็กซิโก (มติชนรายวัน, 19 มีนาคม 2550)

แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

อุตสาหกรรมวัฒนธรรม การครอบงำและความเสื่อม

การเข้ามาของวัฒนธรรมข้ามชาติ โดยเฉพาะของสหรัฐอเมริกา เข้าสู่สังคมไทย และสังคมอื่น ๆ ทั่วโลก เป็นไปอย่างมีเจตนาเพื่อครอบครองพื้นที่ทางวัฒนธรรม และจิตสำนึกของประชาชน เพื่อให้วัฒนธรรมทั่วโลก มีแบบอย่างเดียวกันทั้งหมด เพื่อเอื้ออำนวยต่อระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยมีวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้ทุนนิยมโลกขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

ขบวนการขับเคลื่อนการขยายตัวของทุนนิยมโลกแบบใหม่ ดำเนินตามกรอบแนวคิดเสรีนิยมใหม่ (Neo Liberalism) ที่มีอิทธิพลในการครอบงำเศรษฐกิจโลกในการขยายกำไร ขยายตัวได้ด้วยขบวนการทางวัฒนธรรมข้ามชาติ โดยมีบริษัทข้ามชาติ และสื่อต่างๆ ร่วมกันผลิตซ้ำวัฒนธรรมบริโภค และเชื่อมโยงในการสร้างวัฒนธรรม วิถีคิด และความเชื่อแบบตะวันตก เป็นการใช้ "ทุนวัฒนธรรม" อย่างผลิตซ้ำ เพื่อสนับสนุนสะสม "ทุนกายภาพ" และความสัมพันธ์ทางการผลิตให้สังคมทุนนิยม โดยมีเครือข่ายสื่อระดับโลก เช่นการสื่อสารผ่านดาวเทียม ช่วยตอบสนองทุนนิยมโลกาภิวัตน์ ให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมภายนอกกับภายในชุมชนอย่างเข้มข้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน

วัฒนธรรมกลายเป็นสินค้าเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยที่สหรัฐอเมริกาเป็นผู้ส่งออกสินค้าวัฒนธรรมรายใหญ่ของโลก การครอบงำโดยสหรัฐอเมริกาในการขยาย

วัฒนธรรมเห็นได้จากภาพยนตร์ ดนตรี รายการโทรทัศน์ และอาหารจานด่วน ซึ่งเต็มไปด้วยการวาดภาพให้เห็นวิถีชีวิตของการบริโภค และความเสื่อมโทรมทางศีลธรรม และสื่อผ่านไปยังผู้คนในชุมชนต่างๆ อย่างกว้างขวาง ที่ส่งผลทำให้ผู้คนดูดซับความรุนแรง และความฟุ้งเฟ้อ (วิวัฒน์ชัย อรรถการ, อ้างแล้ว)

ฮอว์คโคเมอร์ และอดอร์โน ได้วิพากษ์อุตสาหกรรมวัฒนธรรมของสหรัฐอเมริกาว่า ไม่ใช่สิ่งสร้างสรรค์อันมีแรงบันดาลใจมาจากคุณค่าอันสูงส่งทางด้านศิลปะ จินตนาการ ความเป็นอิสระของงานศิลป์ และสิ่งบ่มเพาะความเป็นมนุษยชาติ แต่เป็นกระบวนการที่กำหนดที่กำหนด และครอบงำความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งอีกนัยหนึ่งก็คือปัญหาการขูดรีดธรรมชาติและมนุษย์ ฉะนั้นการกล่าวถึงวัฒนธรรมในความหมายของอดอร์โน และ ฮอว์คโคเมอร์ คือสิ่งที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรม ความขัดแย้งนี้ได้ทำให้นักคิดทั้งสองเรียกคุณลักษณะของวัฒนธรรมนี้ว่า "อุตสาหกรรมวัฒนธรรม" (cultural industry) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่กระบวนการผลิตของมันสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างมายาคติทางด้านอุดมการณ์ การครอบงำ และการควบคุมทางสังคม จนในที่สุดมันทำให้เราตกอยู่ในกับดักของ "การล่อลวงมวลชน" (mass deception) ที่ทำให้เรามีสำนึกที่ผิดพลาดต่อสิ่งต่าง ๆ ในพื้นที่ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ด้วยเหตุนี้ อุตสาหกรรมวัฒนธรรม คือสภาวะการณ์ทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมทุนนิยม เมื่อมีการใช้สื่อในฐานะที่เป็น "วิธีการสำหรับการใช้มนต์เสน่ห์ต่อจิตสำนึก" ด้วยเหตุผลหลักสองประการ คือ 1) กระบวนการผลิตซ้ำทางเทคโนโลยี ทั้งภาพยนตร์ และโทรทัศน์ ได้ขยายอุตสาหกรรมความบันเทิงเข้ากับรูปแบบวัฒนธรรมจนสามารถควบคุมจิตสำนึกของเราในระดับที่สามารถจูงใจเรา ครอบงำเราไปในทิศทางที่มันต้องการ 2) ความแตกแยกระหว่างวัฒนธรรมและสินค้าที่สาธารณชนบริโภคนั้น เกิดจากการผลิตซ้ำ โดยการใช้เครื่องจักรกล และการลอกเลียนแบบ ซึ่งได้ทำลายคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ และกลืนโอของวัฒนธรรมชั้นสูง

อุตสาหกรรมวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งหลอกลวงอยู่ตลอดเวลา ด้วยสิ่งที่มีมันทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างไม่ที่มีที่สิ้นสุด ด้วยสิ่งที่ล่อตาล่อใจ ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากการ

หลอมรวมวัฒนธรรมและความบันเทิงเข้าด้วยกันซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้วัฒนธรรมเสื่อมลงเท่านั้นแต่ทำให้ความบันเทิงกลายเป็นเรื่องประเทืองปัญญา อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (เกษม เพ็ญภินันท์, 2550)

ส่วนการผุดขึ้นของ "คลื่นเกาหลี" ภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียเมื่อปี 2540 เป็นผลจากกระบวนการผลิตด้านนโยบายของรัฐบาลเกาหลี ที่มียุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ที่เป็นไปอย่างถอนรากถอนโคน เพื่อให้สามารถหลุดพ้นจากภาวะวิกฤต รวมทั้งเป็นผลของการปรับตัวของเทคโนโลยีเข้าสู่ยุคดนตรีดิจิทัลของอุตสาหกรรมดนตรีในเกาหลี ภายใต้การปรับโครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมบันเทิงเกาหลีที่เป็นไปอย่างถอนรากถอนโคนเช่นกัน เพื่อตอบโต้กับกระแสกดดันของทุนนิยมโลกที่กระทำต่อระบบทุนนิยมในเอเชีย ที่มีขนาดเล็ก และอ่อนแอกว่า (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์, 2549) โดยที่เกาหลี ก็ได้ใช้ทุนวัฒนธรรมของตน เป็นเครื่องมือสำคัญในฐานะเป็นแนวรุกส่วนหน้า ที่ทำให้เกิดการขยายตัว และการครอบงำของทุนในภูมิภาคเอเชีย หรือเอเชียภาวัตน์ (Asianization) ที่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วก็มีลักษณะการทำงานที่ไม่ต่างจากโลกาภิวัตน์ เพียงแต่มีขอบเขตที่จำกัดกว่ามาก และทุนวัฒนธรรมในเอเชียภาวัตน์นี้กำลังแข่งขันกับแบรนด์สินค้าวัฒนธรรม เช่น ดิสเนย์แลนด์ ไทม์ - วอร์เนอร์ CNN และ ฮอลลีวูด โดยมีแบรนด์ใหม่ และแบรนด์ใหญ่ที่ใช้ชื่อว่า "เอเชียป๊อป" ที่รวมเอาสินค้าวัฒนธรรมจากญี่ปุ่น ไต้หวัน และจีน เข้าด้วยกัน (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์, อ้างแล้ว)

สังคมหลังสมัยใหม่และกระบวนการถอดถอน

ในสังคมหลังสมัยใหม่ ตามทัศนะของโบบิดยาร์ด (Baudrillard) เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูล มีตลาดแบบหลังทุนนิยมที่ได้รับเงินสนับสนุน จากสื่อประเภทต่างๆ เช่น เคเบิลทีวี วีดีโอ หนังสือ นิตยสาร และหนังสือพิมพ์ ทำให้โลกเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร จนไม่สามารถแยกแยะข้อมูลที่นำเสนอผ่านหน้าหนังสือพิมพ์ในวันหนึ่งๆได้ ความทันสมัยอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการสื่อสาร แฟชั่น สวนสนุกขนาดใหญ่ (Theme park) ภาพวาดบนกำแพง (Graffiti) หรือวิถีชีวิตยุคหลังอุตสาหกรรม ได้เปลี่ยนสภาพสังคมจากยุค

สมัยใหม่ (Modernity) ไปสู่สังคมหลังสมัยใหม่ ที่วัฒนธรรมผู้บริโภคเกิดการผสมผสาน ไม่แบ่งแยกระหว่างศิลปะชั้นสูงและชั้นต่ำ ระหว่างความลึกซึ้งกับความผันผวนระหว่างสิ่งที่มีมูลค่าในเชิงวัฒนธรรม กับสินค้าที่วางขายทั่วไปในตลาด ระหว่างรูปสัญลักษณ์ และความหมายสัญลักษณ์ (Signifier and Signified) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ครั้งหนึ่งเคยแยกออกจากกันและเป็นสภาพสังคมที่วัฒนธรรมไม่ได้ถูกจำกัดให้คงรูปแบบเดิมไว้เช่นที่เคยเป็นมาเก่าก่อน แต่วัฒนธรรมมีบทบาทในชีวิตประจำวันในการเลือกซื้อสินค้า การผลิตสินค้าทางการตลาด ในวิชาชีพ และชีวิตการทำงาน (วงษ์หทัย ต้นชีวะวงศ์, 2549)

ส่วนในเชิงกระบวนการนั้น ธีรยุทธ บุญมี (2546) ได้วิเคราะห์สังคมหลังสมัยใหม่หรือ สังคมหลังอุตสาหกรรมว่า โดยทิศทางใหญ่ๆ จะเป็นการย้อนกระบวนการยึดตรึงมนุษย์ เป็นการถอดถอน (disembedded) ซึ่งมีสองส่วนคือ ถอด จากกรอบต่าง ๆ และ ถอด ให้พ้นจากสิ่งที่ยึดตรึงไว้ไม่ว่าจะเป็นท้องถิ่น ประเทศชาติ องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ

กระบวนการยึดตรึง และถอดถอนของมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 -21 เป็นศตวรรษที่นำพามนุษย์ให้พ้นและละเลิกกรอบจำกัดในทุก ๆ ด้าน โดยที่นักสังคมวิทยาและนักปรัชญาส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของยุคหลังอุตสาหกรรม ยุคข่าวสาร ยุคโลกาภิวัตน์ จะส่งผลสะท้อนต่อมนุษย์มากที่สุดกว่าทุกยุคสมัยในประวัติศาสตร์ทั้งหมดที่ผ่านมา โดยสรุปก็คือมนุษย์ในยุคอุตสาหกรรมหรือยุคก่อนอุตสาหกรรมเป็นมนุษย์ที่อยู่กับความผูกพัน (embeddedness) มนุษย์มีความผูกพันใกล้ชิด ชุมชนเคยมีสิทธิ์กำหนดพฤติกรรม สร้างความสัมพันธ์ทางอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล แต่ในยุคหลังสมัยใหม่จะไม่มีใครแม้แต่ครอบครัวใกล้ชิดที่จะควบคุมพฤติกรรมคนได้ ในยุคสมัยใหม่คนถือว่าการมีความสำคัญที่จะประเมินสถานะของบุคคล แต่ในโลกาภิวัตน์สถานะบุคคลอาจด้อยกว่าสถานะการงาน คนเน้นการหาอัตลักษณ์โดยผ่านการบริโภคสินค้า รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายมากกว่าจะรู้ว่าใครเป็นใครในสังคม

บริโภคนิยม (Consumism)

ระบบทุนนิยมได้สร้างกระแสบริโภคนิยมขึ้น และสามารถเห็นผลได้ชัดเจน ในบริบทพื้นที่เมือง บริโภค

นิยม เป็นกระแสที่ให้ความสำคัญกับวัตถุในฐานะที่วัตถุ เป็นสินค้าที่คนต้องบริโภค และผลักดันให้มนุษย์จำเป็นต้องบริโภคตลอดเวลา เพื่อกระตุ้นให้เกิดเม็ดเงินไหลเวียนในระบบเศรษฐกิจ มนุษย์ในกรอบของบริโคนิยม จึงอยู่ในสถานะของ "นักบริโภค" เพื่อช่วยให้การสะสมกำไรของระบบทุนนิยมเติบโตอยู่ตลอดเวลา

ความซับซ้อนของการบริโภค ไม่ได้อยู่ที่การบริโภคเองแต่อยู่ที่ "สัญญาะ" หรือสิ่งที่การบริโภคนั้นหมายถึง การบริโภคโดยแท้จริงแล้ว ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือวัตถุโดยตรงหากแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สินค้าดังกล่าวเป็นสัญญาะของอีกสิ่งหนึ่ง การบริโภคเป็นการกระทำอย่างเป็นระบบในการจัดการ (ดำเนินการปฏิบัติการ) กับ สัญญาะ กล่าวคือในอุดมการณ์แบบบริโคนิยม สินค้าหรือวัตถุไม่ได้หมายถึงสถานภาพหรือวิถีชีวิตหนึ่งที่อยู่นอกเหนือตัวของมัน และที่สำคัญคือสินค้าและหน้าที่ในการเป็นสัญญาะเชื่อมโยงกับสายสัมพันธ์ที่ไม่มีเหตุผลหรือกฎเกณฑ์ แต่ได้ถูกทำให้ดูเป็นเรื่องที่เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ ที่คนในสังคมต่างก็เห็นพ้องต้องกัน เช่นเดียวกับที่ โรแลนด์ บาร์ตส์ (Roland Barthes) ที่นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับมายาคติ (Mythologies) ที่เสนอว่า สัญญาะซึ่งประกอบด้วยวัตถุและความหมาย เบื้องต้นนั้น แท้จริงแล้วจะผนวกความหมายทางวัฒนธรรมเข้าไปอีกชุดหนึ่ง และความหมายทางวัฒนธรรมนี้จะทำหน้าที่เสมือนความหมายโดยนัย (connotation) ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ และการส่งต่อข่าวสาร (สุรเดช โชติอุดมพันธ์, 2549)

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดของความเชื่อมโยงกันอย่างไร้เหตุผลหรือกฎเกณฑ์แต่ได้ถูกทำให้เสมือนเป็นเรื่องที่เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติของสินค้า และหน้าที่การเป็นสัญญาะของตัวสินค้านั้นที่สื่อไปถึงวิถีชีวิตแบบหนึ่ง หรือสถานภาพแบบหนึ่งที่อยู่นอกเหนือตัวสินค้าเอง ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ ที่ในอดีตโทรศัพท์มือถือนั้นไม่ได้มีกันแทบทุกคนเหมือนในปัจจุบัน การมีโทรศัพท์มือถือไม่ได้มีเพราะเป็นความจำเป็นอย่างยี่งวดที่จะต้องใช้ในการติดต่อสื่อสาร หากแต่เป็นไปเพื่อเสริมบารมี หรือความโก้เก๋ และเป็นตัวแทนของชีวิตสมัยใหม่ที่เร่งรีบ และไม่ผูกติดอยู่กับสำนักงาน หรือสถานที่หนึ่งๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของเยาวชนใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะทันสมัย ภาวะถดถอยทางสังคม ภาวะบริโคนิยม หรือการบริโภคเชิงสัญญาะ การอบรมเลี้ยงดู การเปิดรับสื่อวัฒนธรรมข้ามชาติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมภาวะจริยธรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale ที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามรายข้อ กระทำเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก การสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มจังหวัดตัวอย่างจาก 4 ภาค ๆ ละ 2 จังหวัด โดยกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นตัวอย่างด้วย รวม 7 จังหวัด ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสุ่มอำเภอ จังหวัดละ 3-5 อำเภอ แล้วแต่ขนาดของจังหวัด โดยกำหนดให้อำเภอเมืองตกเป็นตัวอย่างและสุ่มเลือกอำเภออื่น ๆ ในแต่ละจังหวัด การเก็บข้อมูลจะเก็บข้อมูลทั้งในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล

กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้มีอายุระหว่าง 14 -26 ปี รวม 1,649 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและนำองค์ประกอบที่ได้มาวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ เพื่อทำนายองค์ประกอบต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทำนายองค์ประกอบจริยธรรมพบว่า ภาวะถดถอยทางสังคม ทั้ง 4 องค์ประกอบอันได้แก่ การถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม การถดถอยของความคาดหวัง บทบาททางเพศ ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม และความถดถอยของสถาบันครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบจริยธรรม โดยเฉพาะความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม มีอิทธิพลเชิงลบต่อองค์ประกอบจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน (คือ ความสำนึกซบซึ่งและจริงใจ การยึดทางสายกลาง ความใจกว้างไม่เอาเปรียบ และการช่วยเหลือเกื้อกูล) ในขณะที่ความถดถอยของความคาดหวัง บทบาททางเพศ และความถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม ต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความใจกว้างไม่เอาเปรียบ ส่วนความถดถอยของสถาบันครอบครัว มีอิทธิพลเชิงลบต่อความซบซึ่งและจริงใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูล องค์ประกอบบริโคนิยม ได้แก่ การ

ใช้โทรศัพท์มือถือ เพื่อความโก้เก๋ทันสมัย มีอิทธิพลทางลบต่อความใจกว้างไม่เอาเปรียบ และการใช้สินค้าตรา ยี่ห้อต่างประเทศ มีอิทธิพลทางลบต่อความซาชซึ่งจริงใจ ในส่วนขององค์ประกอบการพึ่งพาโทรทัศน์ และวิทยุ ความเป็นคนแก่ และการใช้สื่อข้อมูลข่าวสารไฮเทค ต่างก็มีอิทธิพลทางบวกต่อความช่วยเหลือเกื้อกูล

การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความซาชซึ่งจริงใจ และการยึดถือทางสายกลาง ส่วนการเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดถือทางสายกลาง แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการช่วยเหลือเกื้อกูล

ประเด็นที่น่าสังเกต ก็คือ องค์ประกอบความใจกว้างไม่เอาเปรียบได้รับอิทธิพลเชิงลบจากตัวแปรอิสระหลายตัว ได้แก่ ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม ความถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม ความถดถอยของความคาดหมายบทบาททางเพศ และการใช้โทรศัพท์มือถือ เพื่อความโก้เก๋ทันสมัย และไม่มององค์ประกอบใด ๆ ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความใจกว้างไม่เอาเปรียบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะทันสมัย

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ภาวะทันสมัยทั้ง 22 ตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ ภาวะความทันสมัยพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญ .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันระดับสูง เหมาะที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ เนื่องจาก ค่าดัชนี Kaiser Meager - Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเข้าใกล้ 1 คือ เท่ากับ 0.897 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ของภาวะความทันสมัยจากชุดตัวแปรทั้ง 22 ตัว ดังกล่าวพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปร ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ซึ่งภาวะทันสมัย สามารถจัดเป็น 5 องค์ประกอบ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะถดถอยทางสังคม (Social disembedded)

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร การถดถอยทางสังคม (Social disembedded) ทั้ง 18 ตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ภาวะถดถอยเชิงสังคมในมิติต่าง ๆ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ดังกล่าว แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากมีค่าสถิติ Barhett's Test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญ .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันในค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling - Adequacy มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก คือ เท่ากับ 0.934 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะถดถอยเชิงสังคม จากชุดตัวแปรทั้ง 18 ตัว ดังกล่าว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปรดังกล่าว มีค่าเป็นบวก ซึ่งภาวะถดถอยเชิงสังคม สามารถจัดเป็น 4 องค์ประกอบรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับบริโภคนิยม

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร เรื่องการบริโภคนิยม จำนวน 18 ตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ภาวะบริโภคนิยมของเยาวชนไทยพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้ แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เหมาะที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะทันสมัย

ภาวะทันสมัย	Eigen values	% of Variance
องค์ประกอบที่ 1 : การมุ่งอนาคต	3.493	15.877
องค์ประกอบที่ 2 : การพึ่งพา TV และวิทยุ	3.149	14.314
องค์ประกอบที่ 3 : เป็นคนแก่	2.817	12.803
องค์ประกอบที่ 4 : การพึ่งพาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร	2.726	12.391
องค์ประกอบที่ 5 : ชอบชีวิตแบบเมือง	1.968	8.945

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะถดถอยทางสังคม

ภาวะความถดถอยเชิงสังคม	Eigen values	% of Variance
องค์ประกอบที่ 1 : ภาวะถดถอยของความสัมพันธ์เชิงสังคม	4.549	21.660
องค์ประกอบที่ 2 : ภาวะถดถอยของความคาดหวังของบทบาททางเพศ	3.443	16.395
องค์ประกอบที่ 3 : ความถดถอยเชิงบรรทัดฐานสังคม	2.732	13.001
องค์ประกอบที่ 4 : ความถดถอยของความสัมพันธ์ในครอบครัว	2.680	12.762

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับบริโภคนิยม

ภาวะบริโภคนิยม	Eigen values	% of Variance
องค์ประกอบที่ 1 : การบริโภคสินค้าต่างประเทศเพื่อความโก้เก๋	5.995	33.306
องค์ประกอบที่ 2 : การใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อความทันสมัย	3.420	19.001
องค์ประกอบที่ 3 : ความต้องการสิ่งต่างๆ เพิ่มขึ้น	2.686	14.924

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบการอบรมเลี้ยงดู

อบรมเลี้ยงดู	Eigen Values	% of variance
องค์ประกอบที่ 1: การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน	7.492	31.217
องค์ประกอบที่ 2 : การเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล	7.37	30.707
องค์ประกอบที่ 3 : การเลี้ยงดูแบบควบคุม	2.032	8.465

เชิงสำรวจ เนื่องจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเข้าใกล้ 1 คือ เท่ากับ 0.944 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะบริโภคนิยม จากชุดตัวแปรทั้ง 18 ตัว นั้น พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปรดังกล่าว มีค่าเป็นบวก ซึ่งภาวะบริโภคนิยมของเยาวชนไทยดังกล่าว สามารถจัดเป็น 3 องค์ประกอบ รายละเอียด แสดงในตารางที่ 3

การวิเคราะห์องค์ประกอบการอบรมเลี้ยงดู

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 24 ตัว ที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะการเลี้ยงดู และการอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ผู้ปกครองต่อเยาวชนไทย พบว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้ แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจากค่า Kaiser-

Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเข้าใกล้ 1 คือเท่ากับ 0.952 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการอบรมเลี้ยงดูจากชุดตัวแปรทั้ง 24 ตัว ดังกล่าวพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปรต่างๆ ดังกล่าว มีค่าเป็นบวก ซึ่งการอบรมเลี้ยงดู สามารถจัดได้เป็น 3 องค์ประกอบ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สื่อวัฒนธรรมข้ามชาติทั้ง 26 ตัว ซึ่งเป็นสื่อวัฒนธรรมข้ามชาติในรูปแบบต่างๆ (ภาพยนตร์ ดนตรี กีฬา) พบว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้ แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเหมาะที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจากค่าดัชนี Kaiser Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเข้าใกล้ 1

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมข้ามชาติ

วัฒนธรรมข้ามชาติ	Engen Values	% of variance
องค์ประกอบที่ 1: เพลงแนวตะวันตก	3.641	14.003
องค์ประกอบที่ 2 : ฟุตบอลยุโรป	3.427	13.179
องค์ประกอบที่ 3 : กีฬาแนวตะวันตก	3.204	12.323
องค์ประกอบที่ 4 : เพลงป๊อป	2.972	11.432
องค์ประกอบที่ 5 : กีฬาแนวอเมริกัน	2.742	10.548
องค์ประกอบที่ 6 : ภาพยนตร์เอเชียตะวันออก	1.992	7.662

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบทางจริยธรรม

ภาวะจริยธรรม	Engen Values	% of variance
องค์ประกอบที่ 1: ความสำนึกซาบซึ้งจริงใจ	5.779	26.267
องค์ประกอบที่ 2 : การยึดทางสายกลาง	3.293	14.966
องค์ประกอบที่ 3 : ความใจกว้างไม่เอาเปรียบ	2.849	12.952
องค์ประกอบที่ 4 : ช่วยเหลือเกื้อกูล	2.773	12.603

คือ เท่ากับ 0.899 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสี่วัฒนธรรมข้ามชาติ จากชุดตัวแปรทั้ง 26 ตัวดังกล่าว พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปรนี้มีค่าเป็นบวก ซึ่ง (สี่) วัฒนธรรมข้ามชาตินี้สามารถจัดเป็น 6 องค์ประกอบ รายละเอียดแสดงในตาราง 5

การวิเคราะห์องค์ประกอบทางจริยธรรม

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 22 ตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงจริยธรรมในมิติต่าง ๆ ของเยาวชนไทย พบว่าแมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้ แตกต่างจากแมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .00 และตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์กันสูงมาก เหมาะที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ เนื่องจากค่า Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าใกล้ 1 คือ เท่ากับ 0.948 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะจริยธรรมของเยาวชนไทยจากชุดตัวแปรทั้ง 22 ตัว พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของชุดตัวแปรดังกล่าว มีค่าเป็นบวก ซึ่งภาวะทางจริยธรรมของเยาวชนไทยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ สามารถจัดเป็น 4 องค์ประกอบ รายละเอียดแสดงในตาราง 6

สรุปผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงพหุแสดงในตารางที่ 7 ถึง 10

ความสัมพันธ์ของการเปิดรับวัฒนธรรมข้ามชาติในรูปของการเปิดรับรายการต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาของวัฒนธรรมข้ามชาติ อันได้แก่ ภาพยนตร์เอเชียตะวันออก รายการเพลงที่มีแนวทางดนตรีแบบตะวันตก รายการกีฬาแนวตะวันตก รายการกีฬาแนวอเมริกัน รายการเพลงป๊อป ภาพยนตร์ฮอลลีวูด ผ่านสื่อโทรทัศน์ เคเบิลทีวี และสื่อวิทยุ กับความคิดเห็นเชิงจริยธรรมของเยาวชนไทย ทั้งสี่ด้าน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมข้ามชาติ 2 องค์ประกอบ คือ รายการเพลงป๊อป และรายการฟุตบอลสโมสรยุโรป มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบเชิงจริยธรรม 2 องค์ประกอบ คือ การยึดทางสายกลางในการเรียน / การทำงาน และการช่วยเหลือเกื้อกูลตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 8 และตารางที่ 10 ตามลำดับ)

องค์ประกอบหรือตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การถอดถอยทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องความถอดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณเพื่อทำนายองค์ประกอบความซาบซึ้งจริงใจ

ตัวแปรตาม	พารามิเตอร์	B	S.E.	t	Sig.
ความซาบซึ้งบุญคุณ และจริงใจ	ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม	-0.142	0.04	** -3.567	0.000
	ความถดถอยของสถาบันครอบครัว	-0.134	0.041	** -3.241	0.001
	การใช้สินค้าต่างประเทศ	-0.171	0.041	** -4.148	0.000
	การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน	0.231	0.041	** 5.683	0.000

R² = .355, **P < .01

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณเพื่อทำนายองค์ประกอบการยึดทางสายกลาง

ตัวแปรตาม	พารามิเตอร์	B	S.E.	t	Sig.
การยึดทางสายกลาง	ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม	-0.168	0.043	** -3.902	0.000
	การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน	0.154	0.044	** 3.517	0.000
	การเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล	0.148	0.05	** 2.958	0.003
	การเลี้ยงดูแบบควบคุม	0.098	0.036	** 2.750	0.006
	รายการเพลงป๊อป	-0.109	0.036	** -3.062	0.002

R² = 0. 235, Adj. R² = 0.198, **P < .01, *P < .05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณเพื่อทำนายองค์ประกอบความใจกว้างไม่เอาเปรียบ

ตัวแปรตาม	พารามิเตอร์	B	S.E.	t	Sig.
ความใจกว้าง ไม่เอาเปรียบ	ความถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม	-0.284	0.034	** -8.448	0.000
	ความถดถอยบทบาททางเพศ	-0.211	0.034	** -6.149	0.000
	ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม	-0.081	0.034	** -2.379	0.018
	การใช้สินค้าต่างประเทศ	-0.198	0.035	** -5.619	0.000
	ใช้โทรศัพท์มือถือเชิงสัญลักษณ์	-0.080	0.030	** -2.613	0.009
	ต้องการมีสิ่งของต่าง ๆ มากขึ้น	-0.124	0.028	** -4.482	0.000
	การเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล	0.204	0.039	** 5.187	0.000

R² = 0. 499, Adj. R² = 0.475, **P < .01, *P < .05

องค์ประกอบทางจริยธรรมในทุกด้าน ในขณะที่ความถดถอยของสถาบันครอบครัว จะสัมพันธ์กับองค์ประกอบจริยธรรมในเรื่องความสำนึกซาบซึ้งบุญคุณ และเรื่องความช่วยเหลือเกื้อกูล ส่วนความถดถอยของความคาดหวังในบทบาททางเพศ และความถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม ต่างก็มีความสัมพันธ์กับ ความใจกว้างไม่เอาเปรียบโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์ล้วนเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ

อิทธิพลของการถดถอยทางสังคมทั้ง 4 มิติ ที่มีต่อองค์ประกอบจริยธรรม มีความครอบคลุมมากกว่าองค์

ประกอบวัฒนธรรมข้ามชาติ

องค์ประกอบการบริโภคนิยม มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบจริยธรรม เช่นกัน กล่าวคือ การชอบใช้สินค้าที่มีตราหือต่างประเทศ (เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย และอาหารการกิน) ที่เป็นไปเพื่อความโก้เก๋ (การบริโภคเชิงสัญลักษณ์) มีอิทธิพลต่อความสำนึกซาบซึ้งบุญคุณในเชิงลบ และการใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อความโก้เก๋ทันสมัย (การบริโภคเชิงสัญลักษณ์) ก็มีอิทธิพลเชิงลบต่อความใจกว้างไม่เอาเปรียบเช่นกัน

ในส่วนขององค์ประกอบภาวะทันสมัย พบว่า การ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณเพื่อทำนายองค์ประกอบความช่วยเหลือแก่ผู้ดูแล

ตัวแปรตาม	พารามิเตอร์	B	S.E.	t	Sig.
ช่วยเหลือแก่ผู้ดูแล	พึงพาที่วิวิทย์	0.107	0.035	**3.062	0.002
	เป็นคนเก่ง	0.075	0.037	*2.055	0.040
	ใช้สื่อข้อมูลข่าวสารที่ไฮเทค	0.077	0.034	*2.244	0.025
	ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม	-0.282	0.042	** -6.773	0.000
	ความถดถอยของความสัมพันธ์ครอบครัว	-0.147	0.043	** -3.419	0.001
	การเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล	-0.098	0.048	* -2.053	0.040
	รายการฟุตบอลยุโรป	-0.090	0.036	* -2.466	0.014

$R^2 = 0.266$, $Adj. R^2 = 0.232$, ** $P < .01$, * $P < .05$

พึงพาโทรทัศน์และวิทย์ ความเป็นคนเก่งและการใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลแบบไฮเทค ต่างก็มีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลในทางบวกต่อการช่วยเหลือแก่ผู้ดูแล

การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำนึกซาบซึ้งบุญคุณ และการยึดถือทางสายกลางในการเรียน / การทำงาน ส่วนการเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ดูแล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยึดถือทางสายกลาง ในการเรียน / การทำงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการช่วยเหลือแก่ผู้ดูแล

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากภาวะถดถอยทางสังคมทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ กับองค์ประกอบจริยธรรมของเยาวชนไทยในด้านต่างๆ การสร้างความตระหนักถึงอิทธิพลของภาวะถดถอยดังกล่าว ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของสังคมหลังสมัยใหม่ (Post modern society) หรือสังคมสารสนเทศ ที่มีความแตกต่างและซับซ้อนกว่าสังคมแต่เดิมอย่างมาก และเป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น ทั้งในแง่ของการทำความเข้าใจ และการพยายามหามาตรการผ่อนบรรเทา ผลกระทบเชิงลบ ของภาวะถดถอยดังกล่าว ซึ่งแม้จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ควรมีมาตรการในการลดความรุนแรงของภาวะถดถอยดังกล่าว

ความถดถอยทั้ง 4 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาจากจุดยืน หรือมุมมองของสถาบันทางจริยธรรม หรือสถาบันทางศาสนา อาจเรียกได้ว่า ภาวะถดถอยทั้ง 4 องค์ประกอบ นั้น แท้ที่จริงก็คือ ความเสื่อม หรือหย่อน

ยานทางจริยธรรมนั่นเอง ซึ่งทางแก้ไขก็คือการหวนกลับคืนสู่ ศาสนธรรม การแก้ปัญหาต้องกลับมาที่พื้นฐานเดิม ทุกรากเหง้าทุกวัฒนธรรม จะมีทั้งจุดเด่น จุดด้อย เราต้องไปปรับจุดเด่น จุดด้อย มาใช้ให้เหมาะสมซึ่งจะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย โลกต้องการความหลากหลาย และโลกต้องการพรหมวิหารสี่ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำหายกับโลกาภิวัตน์ได้

2. การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบจริยธรรมในเกือบทุกมิติ และมีขนาดความสัมพันธ์ที่มากกว่าขนาดความสัมพันธ์ของความถดถอยทางสังคม ที่มีต่อองค์ประกอบจริยธรรมของเยาวชน การส่งเสริมสนับสนุนให้การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน ในสถาบันครอบครัว จึงเป็นเรื่องที่สมควรอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการพิจารณาว่า พ่อแม่สมัยใหม่ ขาดทักษะการอบรมเลี้ยงดูที่ดี ในแบบดังกล่าว การมีมาตรการที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน การสร้างภูมิคุ้มกันทางจริยธรรมให้กับเยาวชน

3. การชมรายการฟุตบอลสโมสรยุโรป ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อ การช่วยเหลือแก่ผู้ดูแล สามารถทำความเข้าใจได้ว่า การชมรายการฟุตบอลดังกล่าว เกี่ยวพันใกล้ชิดกับการพนันบอล การนอนดึก เพื่อติดตามดูรายการฟุตบอล ย่อมบั่นทอนสุขภาพ และศักยภาพในการเรียน การทำงาน และศักยภาพที่จะช่วยเหลือผู้อื่นการสร้าง ความตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบ ดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น

4. รายการเพลงป๊อปที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อ

การยึดถือทางสายกลาง ในแง่ของการย่อหย่อนต่อการเรียน บังคับถึงการวิจารณ์ หรือการแข็งขันสภาพบรรยากาศ การเรียนการสอนที่ไม่น่าพึงพอใจในทัศนะของเยาวชน รวมถึงการปลดปล่อยอารมณ์ความรู้สึกให้ห่างพ้นจากสภาพบรรยากาศ ดังกล่าว ดังนั้นการสอนตอบสนองต่อสถานการณ์ เช่นนี้ จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่าเยาวชนกำลังต้องการสื่อสารถึงความไม่พึงพอใจต่อสภาพบรรยากาศของการเรียนการสอน หรือสภาพความสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์ กับนักเรียน นักศึกษา ที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็น

ในอีกแง่หนึ่ง ดนตรีโปปต่างประเทศ ทั้ง J-Pop K-Pop และ T - PoP อันเป็นที่นิยมแพร่หลายในหมู่วัยรุ่น เยาวชนไทย ก็บ่งบอกความหมายว่าการแทรกซึมค่านิยม แนวความคิด ที่แฝงมากับ ดนตรีโปปต่างประเทศ ดังกล่าว ย่อมมีอิทธิพลต่อเยาวชนไทยด้วยกัน

5. การศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมโปป (มิใช่เพียงแต่ดนตรีโปป) ในสังคมไทย ให้มีความชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจโดยทั่วไป เป็นสิ่งที่สมควร เพราะ เป็นเรื่องหนึ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมไทยยังไม่ได้รับรู้ถึงฐานะบทบาทของวัฒนธรรมโปปที่ดำรงอยู่ในสังคมไทย (จิรัฐภูมิ เสนาคำ .บรรณาธิการ, 2549) โดยเฉพาะในแง่มุมมองความหมายของการแข่งขัน วิจารณ์ อิทธิพลกระแสหลักที่มีอยู่ในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ รวมถึงในแง่มุมมองที่มีผลกระทบต่อภาวะจริยธรรมด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านการไม่ยึดถือทางสายกลางในการเรียน (การย่อหย่อนในการเรียน) ที่เป็นข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยนี้

6. องค์ประกอบจริยธรรมความใจกว้างไม่เอาเปรียบเป็นองค์ประกอบที่ได้รับอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบจากตัวแปรอิสระต่าง ๆ หลายตัว ได้แก่ ความถดถอยของบรรทัดฐานทางสังคม ความถดถอยของความคาดหวังในบทบาททางเพศ ความถดถอยของความสัมพันธ์ทางสังคม การใช้โทรศัพท์มือถือ เพื่อความโก้เก๋ทันสมัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีมาตรการในการส่งเสริมให้เยาวชนไทยมีความใจกว้างไม่เอาเปรียบ เพื่อลดผลการเชิงลบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อองค์ประกอบจริยธรรมดังกล่าว

บรรณานุกรม

- เกษม เพ็ญภินันท์. 'สุพรรณแดนความรู้...เรื่องวัฒนธรรมบริโภค : ความเป็นปกติวิสัยของการบริโภควัฒนธรรมในชีวิตประจำวัน' เอกสารประกอบการประชุมประจำปีทางมานุษยวิทยาครั้งที่ 5. วัฒนธรรมบริโภค บริโภควัฒนธรรม 29 - 31 มีนาคม 2549 ณ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร
- จันทร์ ละอองศรี. (2546) โปสต์โมเดิร์น&สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์วิภาษา.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง 'การพนันบอลกับเล่นฟุตบอลเป็นคนละเรื่องกัน' กรุงเทพฯ 19 พ.ย. 2546
- จิรัฐภูมิ เสนาคำ. บรรณาธิการ เหลียวหน้าแลหลังวัฒนธรรมโปป. กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) 2549
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล,โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ทิพย์วรรณ กิตติพร "พลวัตของศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์" วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (12) มกราคม - มิถุนายน 2548.
- สวัสดิ์ ประทุมราช (2547) "การให้การศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์" เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ผลผลิตวิจัยระบบพฤติกรรมไทย เร่งไขปัญหา พัฒนาเยาวชน 2 - 3 กันยายน 2547 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร.
- ธีรยุทธ บุญมี โลกสมัยใหม่และหลังสมัยใหม่ . กรุงเทพฯ : 2546.
- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ (2546) ทุนวัฒนธรรมเล่ม 1 วัฒนธรรมในระบบทุนนิยมโลก , กรุงเทพฯ : มติชน .
- วงหทัย ต้นชีวะวงศ์ (2549) การสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัยรุ่นกับเกมส์คอมพิวเตอร์ในฐานะที่เป็นสื่อใหม่ และผลิตภัณฑ์ดิจิทัล รายงานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิวัฒน์ชัย อรรถการ (2545) ยุทธศาสตร์ใหม่ของชาติกับเศรษฐกิจการเมืองภาคประชาชนในยุคทุนนิยมโลกาภิวัตน์.
- สุรเดช โชตอุดมพันธุ์ .(2549) 'วัฒนธรรมการบริโภคในพื้นที่เมือง : บทวิเคราะห์วรรณกรรมไทยร่วมสมัย' เอกสารประกอบการประชุมประจำปีทางมานุษยวิทยาครั้งที่ 5

. วัฒนธรรมบริโภค บริโภควัฒนธรรม 29 - 31 มีนาคม
2549 ณ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)
อักษร พีชสิงห์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการ
อบรมเลี้ยงดูกับความสามารถทางอารมณ์ของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยานิพนธ์ ศิลป
ศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2546

การฟื้นฟูเด็กและเยาวชนกระทำผิด :
การศึกษาในมุมมองการสื่อสารเชิงวจนภาษา

Juvenile Delinquents Rehabilitation :
the study in Verbal Communication Perspective

ยุรนนท์ ตามกาล¹⁾
Yuranun Tamkarn¹⁾

Abstract

This study focused on juvenile delinquents rehabilitation. It was under the concept of verbal communication (verbal language) for determine "words" that used as a tool in rehabilitation. Data was collected at three training centers for boy; Ban Karuna, Ban Mutita and Ban U-bekkha, and one training for girl; Ban Pranee. Three groups of samples were 287 juvenile delinquents, 48 officers and 31 juvenile delinquents' s relatives.

The study found that the types of verbal language that the officers and juvenile delinquents' s relatives had spoken with the youth were the same characteristic . There are persuasion to stop redivism, supportive statement, humorous, warning, and rebuking. But the wording content in each type are different. And found that the juvenile delinquents felt good with communication that they received from both groups of people but the reasons are different.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งไปที่การฟื้นฟูเด็กและเยาวชนกระทำผิด โดยเป็นการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของการสื่อสารเชิงวจนภาษาเป็นหลักเพื่อพิจารณาถึงลักษณะการสื่อสารที่เป็นตัวคำพูดที่ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการฟื้นฟู ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจ ที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย 3 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย บ้านกรุณา บ้านมูทิตา บ้านอุเบกขา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิง 1 แห่ง คือ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ เด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมฯ จำนวน 287 คน เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกและอบรมฯ จำนวน 48 คน และญาติของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมฯ จำนวน 31 คน

จากการศึกษาพบว่าลักษณะของวจนภาษาที่เป็นคำพูดที่เจ้าหน้าที่และญาติใช้พูดกับเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนนั้นมีลักษณะเหมือนกันคือประกอบไปด้วย การพูดเพื่อขอให้เลิกกระทำผิด การพูดปลอบใจให้กำลังใจ การพูดตลกขำขัน การพูดว่ากล่าวตักเตือน และคำพูดดูต่ำ แต่ลักษณะเนื้อหาในตัวคำพูดแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่และญาติของเด็ก และพบว่าเด็กและเยาวชนมีความรู้สึกต่อคำพูดที่ได้รับจากบุคคลทั้งสองกลุ่มในด้านที่ดีเหมือนกันแต่เหตุผลแตกต่างกัน

1) นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Researcher, Human Resource Institute, Thammasat university

บทนำ

การจัดตั้งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในประเทศไทยเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2495 เพื่อควบคุมตัวเด็กและเยาวชนที่กระทำการอันกฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิด (วัชรินทร์ บัจเจกวิญญูสกุล 2543 :1) ทั้งนี้จุดประสงค์เบื้องต้นของการควบคุมตัวเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดคือเพื่อยับยั้งการมีพฤติกรรมที่เสียหาย โดยวิธีการคือการฝึกและอบรมวิชาชีพเพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้จะได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปประกอบอาชีพสุจริตได้ในอนาคต รวมทั้งเน้นการฟื้นฟูสภาพจิตใจ บำบัดแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา (ธีรภา เกษประดิษฐ์ 2544 :1) ซึ่งตามแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์อันมีเป้าหมายเพื่อเยียวยาความเสียหายของเหยื่ออาชญากรรมไปพร้อมๆกับประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้กลับคืนสู่สังคมด้วย รวมทั้งเพื่อลดความเป็นไปได้ในการเกิดการกระทำความผิดซ้ำในอนาคต (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย 2548)

เมื่อเด็กและเยาวชนกระทำความผิดและผ่านขั้นตอนทางกฎหมายจนกระทั่งศาลมีคำพิพากษาว่ามีความผิดจริงและตัดสินให้เข้ารับการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนแล้ว กระบวนการบำบัดฟื้นฟูภายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนแต่ละแห่งจะใช้การบำบัดจากบุคลากรจากสหสาขาวิชา อันได้แก่ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์/พยาบาล ครูผู้สอน ตลอดจนจนพ่อบ้านหรือแม่บ้าน มีการพิจารณาถึงสาเหตุหรือปัจจัยของพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนหรือเป็นปัญหา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขหรือบำบัดฟื้นฟูให้ตรงจุด ซึ่งการบำบัดฟื้นฟูนี้มีทั้งการทำให้เป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล

ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมต่างๆภายในศูนย์ฝึกและอบรมฯ ทั้งในด้านการศึกษา คือการสอนหนังสือสำหรับเด็กและเยาวชนที่ไม่ได้เรียนหนังสือมาก่อนหรือยังได้รับการศึกษาไม่เพียงพอที่จะอ่านออกเขียนได้และการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ความสามารถที่จะนำไปประกอบอาชีพได้เมื่อพ้นกำหนดควบคุมตัว และในด้านการบำบัดฟื้นฟู เพื่อแก้ไขพฤติกรรมตามที่กล่าวแล้วนั้น ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมฯ สิ่งที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดสิ่งเหล่านั้นก็คือ "การสื่อสาร"

เพราะการสื่อสารมีบทบาทหน้าที่หนึ่งในฐานะเป็นเครื่องมือของชีวิต สังคมและองค์กร นอกจากการสื่อสารจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตด้วยการให้ข่าวสารและความรู้แล้ว ยังตอบสนองความต้องการอีกระดับหนึ่งโดยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความบันเทิงและจิตบำบัด ซึ่งเท่ากับเป็นการจรรโลงชีวิตด้วยศิลปะและการแสดงออกต่างๆอีกด้วย (สมควร กวียะ 2546 :225) จากการค้นคว้างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำความผิดพบการวิจัยจำนวนมากแต่ทั้งนี้ยังไม่พบงานวิจัยที่มุ่งศึกษาในประเด็นการสื่อสารหรือภาษาในการสื่อสารที่ใช้กับเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้โดยตรง แต่จากงานวิจัยบางชิ้นก็มีบางส่วนที่แสดงได้ถึงความสำคัญการสื่อสาร กล่าวคือ มีการศึกษาที่พบว่าสาเหตุของการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนมีสาเหตุมาจากการที่คนในครอบครัวดูต่ำ ซ้ำเติม เสียดี ซึ่งมีส่วนทำให้เด็กและเยาวชนมีการมองตนเองในทางลบ คิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดีและไม่คิดจะกลับตัวอีก ในทางตรงข้ามเด็กและเยาวชนกระทำความผิดที่ได้รับการปล่อยปละให้กำลังใจจากคนในครอบครัวจะมีการมองตนเองในทางบวก มีความหวังและคิดจะกลับตัวเป็นคนดี (เกตุแก้ว รักษาชาติ 2542) และงานวิจัยในสถานพินิจที่พบว่าเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่เจ้าหน้าที่บางคนไม่เข้าใจความรู้สึกของพวกเขา ใช้อารมณ์ในการลงโทษ ใช้คำพูดหยาบคาย ไม่สุภาพ ตอกย้ำความผิดอยู่เสมอ(กระทรวงยุติธรรมและกรมสุขภาพจิต 2543 อ้างถึงใน ธีรภา เกษประดิษฐ์ 2544 :3)

ดังนั้น นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารแล้วยังสังเกตได้ชัดเจนว่าบุคคลที่นับว่ามีบทบาทสำคัญกับเด็กและเยาวชนกระทำความผิดมากที่สุด ก็คือเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกและอบรมฯ และครอบครัวหรือญาติ ซึ่งหากจะพิจารณาในลักษณะของทางปฏิบัติแล้วสิ่งที่เด็กและเยาวชนจะรับรู้และสัมผัสได้จากบุคคลทั้งสองกลุ่มก็คือ การสื่อสาร โดยเฉพาะการใช้คำพูดที่ผ่านการกิจกรรมต่างๆทั้งการบำบัด อบรมสั่งสอน พูดจาปฏิสัมพันธ์ ในชีวิตประจำวันของเด็กและเยาวชนในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมฯและในช่วงเวลาที่ญาติมาเยี่ยม การวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นภายใต้ความสนใจที่มุ่งเน้นไปยังการสื่อสารในเชิงวัจนภาษาที่เป็นคำพูดที่ใช้กับเด็กและ

เยาวชนกระทำผิด ที่เกิดขึ้นภายในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชน เพื่อให้ได้เห็นถึงการสื่อสารในลักษณะที่เป็น รูปธรรม รวมทั้งการรับรู้ของเด็กและเยาวชนด้วยว่ามี การรับรู้ต่อคำพูดที่ได้รับนั้นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารในลักษณะวัจนภาษาที่เจ้าหน้าที่และญาติใช้กับเด็กและเยาวชนในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

2. เพื่อศึกษาการรับรู้ของเด็กและเยาวชนที่มีต่อการสื่อสารในลักษณะวัจนภาษาจากเจ้าหน้าที่และญาติ

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่องนี้ประกอบขึ้นด้วยแนวคิดหลายด้าน ทั้งในด้านของการสื่อสาร ได้แก่ วัจนภาษา การสื่อสาร เพื่อปลอบประโลม การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ รวมทั้ง เรื่องของการรับรู้และในด้านของสังคมศาสตร์ คือแนวคิดเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับอาชญาวิทยา

โดยเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับ กลุ่มเด็กและเยาวชนที่อยู่ในศูนย์ฝึกฯ ทั้งในด้านจิตใจ กายภาพ หรือภาวะแวดล้อมต่างๆ ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับ เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับ อาชญาวิทยาและในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับวัจนภาษา การสื่อสารเพื่อปลอบประโลม การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ นำมาอธิบายคำพูดที่เจ้าหน้าที่และญาติใช้กับเด็กและ เยาวชนและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ใช้อธิบายความรู้สึก ของเด็กและเยาวชนที่มีต่อคำพูดที่ได้รับ

วิธีวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการทำวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในส่วนของการค้นหาวัจน ภาษาที่เป็นคำพูดที่เจ้าหน้าที่และญาติใช้กับเด็กมากที่สุด ในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน และ การรับรู้ของเด็กและเยาวชนที่มีต่อคำพูดเหล่านั้น โดย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มเด็กและ เยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรที่เป็นเด็กและเยาวชน

จากศูนย์ฝึกและอบรมทั้ง 4 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota selection) เพื่อ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากศูนย์ฝึกและอบรมฯแต่ละ แห่ง(เนื่องจากแต่ละศูนย์ฝึกฯมีจำนวนเด็กและเยาวชน แตกต่างกัน) รวมกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเด็กและเยาวชน จำนวนทั้งหมด 287 คน 2.กลุ่มตัวอย่างที่เป็นญาติของ เด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมฯ ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบสัดส่วน (Quota selection) ตามจำนวนของกลุ่ม ตัวอย่างเด็กและเยาวชนจากศูนย์ฝึกและอบรมฯแต่ละ แห่งที่ได้กำหนดไว้แล้ว ในอัตราส่วน 1:10 จะได้กลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นญาติรวมทั้ง 4 แห่ง จำนวน 31 คน 3.กลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกและอบรมฯ ใช้วิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection) โดย เลือกเฉพาะตำแหน่งที่ต้องมีการสื่อสารหรือพูดกับเด็ก โดยตรง ได้แก่ พนักงานพินิจ ครู พ่อบ้านหรือแม่บ้าน นัก จิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และพยาบาล รวมทั้ง 4 แห่ง จำนวน 48 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ)ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาของคำพูด

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ลักษณะวัจนภาษาที่เจ้าหน้าที่และญาติใช้กับเด็ก และเยาวชนในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชน

ลักษณะวัจนภาษาที่เป็นคำพูดที่เจ้าหน้าที่และญาติ ใช้กับเด็กและเยาวชน แบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะปลอบใจ ให้กำลังใจ
2. ลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด
3. ลักษณะตลก ขำขัน
4. ลักษณะว่ากล่าว ตักเตือน
5. ลักษณะดุคำ

โดยที่ความบ่อยครั้งของการใช้คำพูดลักษณะต่างๆ ทั้ง 5 ลักษณะนั้น รวมทั้งเนื้อหาในคำพูดที่ใช้จะมีความ แตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่และญาติ ดังแสดงในตาราง ที่ 1,2,3 และตารางที่ 4

จะเห็นได้ว่าเมื่อพิจารณาเฉพาะในส่วนของระดับ การพูดที่พูดเป็นประจำหรือบ่อยที่สุด จะพบว่าคำพูดที่เจ้า หน้าที่พูดมากที่สุด คือ คำพูดโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด ซึ่ง คิดเป็นร้อยละ 39.6 และรองลงมาคือ คำพูดปลอบใจให้ กำลังใจ ร้อยละ 37.5 ตามด้วยคำพูดในลักษณะอื่นๆ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ในความบ่อยครั้งที่ใช้คำพูดลักษณะต่างๆ กับเด็กและเยาวชน

ลักษณะคำพูด	5		4		3		2		1		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ปลอบใจให้กำลังใจ	18	37.5	25	52.1	1	2.1	4	8.3	-	-	-	-	48	100.0
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	19	39.6	27	56.3	-	-	2	4.2	-	-	-	-	48	100.0
ตลกขำขัน	8	16.7	25	52.1	4	8.3	11	22.9	-	-	-	-	48	100.0
ว่ากล่าว ตักเตือน	10	20.8	36	75.0	-	-	2	4.2	-	-	-	-	48	100.0
ดูต่ำ	2	4.2	12	25.0	8	16.7	22	45.8	4	8.3	-	-	48	100.0

ตารางที่ 2 เนื้อหาในคำพูดของลักษณะคำพูดทั้ง 5 ลักษณะที่เจ้าหน้าที่ใช้กับเด็กและเยาวชน

ลักษณะคำพูด	เนื้อหา
ปลอบใจ ให้กำลังใจ	ให้ยอมรับความจริง ดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	ให้เลิกกระทำผิดโดยให้ทำเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(พ่อแม่ /ลูกของตัวเอง)
ตลก ขำขัน	ปลอบใจเรื่องการถูกควบคุมตัวอยู่ในศูนย์ฝึก
ว่ากล่าว ตักเตือน	ความประพฤติที่ไม่ดี การโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด
ดูต่ำ	ความประพฤติที่ไม่ดี การโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของญาติในความบ่อยครั้งที่ใช้คำพูดลักษณะต่างๆ กับเด็กและเยาวชน

ลักษณะคำพูด	5		4		3		2		1		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ปลอบใจให้กำลังใจ	20	64.5	10	32.3	-	-	1	3.2	-	-	-	-	31	100.0
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	21	67.7	9	29.0	-	-	1	3.2	-	-	-	-	31	100.0
ตลกขำขัน	7	22.6	12	38.7	-	-	10	32.3	2	6.5	-	-	31	100.0
ว่ากล่าว ตักเตือน	12	38.7	11	35.5	-	-	3	9.7	5	16.1	-	-	31	100.0
ดูต่ำ	3	9.7	1	3.2	2	6.5	11	35.5	14	45.2	-	-	31	100.0

ตารางที่ 4 แสดงเนื้อหาในคำพูดของลักษณะคำพูดทั้ง 5 ลักษณะที่ญาติใช้กับเด็กและเยาวชน

ลักษณะคำพูด	เนื้อหา
ปลอบใจ ให้กำลังใจ	ยืนยันความสัมพันธ์ ให้ความมั่นใจ ให้อภัย
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	ยื่นข้อเสนอ เงื่อนไข ผลประโยชน์ รางวัล
ตลก ขำขัน	เรื่องทั่วไป เหตุการณ์ตรงหน้า
ว่ากล่าว ตักเตือน	ความประพฤติในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกฯ
ดูต่ำ	ความประพฤติในขณะที่อยู่ในศูนย์ฝึกฯ กิริยาท่าทางที่ปรากฏตรงหน้า

แต่เมื่อนำตัวคำพูด (wording) มาวิเคราะห์เนื้อหา และจุดประสงค์หรือนัยที่แฝงไว้แล้ว อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะคำพูดทั้ง 5 ลักษณะที่เจ้าหน้าที่ใช้พูดกับเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมฯ นั้น จริงๆ แล้วแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ก็คือ ลักษณะการโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด และ ลักษณะปลอบใจและให้กำลังใจนั่นเอง ยกตัวอย่าง ประโยคคำพูดทั้ง 5 ลักษณะ(ที่จริงๆ แล้วก็คือการโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด ร่วมกับ ปลอบใจให้กำลังใจ)

ลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด

"ออกไปแล้วถ้ามีโอกาสเรียนหนังสือก็ให้เรียน จะได้มีความรู้เรียนอะไรก็ได้ที่สามารถนำมาประกอบอาชีพหาเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้ เราต้องมีอายุที่มากขึ้น เป็นผู้ใหญ่มากมีครอบครัว มีลูก มีภรรยา ต้องคิดถึงอนาคตตัวเอง ทำตัวอย่างไร จึงจะไม่สร้างปัญหาให้กับสังคม ครอบครัว พ่อแม่ โดยชั้นแรกต้องเรียนหนังสือก่อน"

"คิดจะทำอะไร ขอให้คิดถึงพ่อแม่และคนที่รักเรา"
"ตัวอย่างก็ให้เห็น คือตัวเอง ถ้าไม่เลิกเราก็จะเป็นแบบเดิม"

"โตแล้ว ต้องเป็นทำตัวให้ผู้ปกครองพึงพาอาศัยได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกตัวเอง"

ลักษณะปลอบใจให้กำลังใจ

"บางครั้งมันก็ต้องมีอุปสรรคบ้าง แต่เราต้องคิดในแง่ดี"

"โอกาสของเรายังมีอีกมาก"

"สิ่งที่ผ่านมาแล้ว ก็เป็นประสบการณ์ที่จะทำให้เรามีชีวิตที่มั่นคงขึ้น"

"ไม่เป็นไร ที่ผ่านมาให้ถือว่าเป็นบทเรียน ให้เริ่มต้นใหม่"

ลักษณะ ตลก ขำขัน

"ชีวิตคือการต่อสู้ หัวปลาทู คือ ยาบ้ารุง"

"พีติดมาเกือบ 30 ปีแล้ว เธอติดแค่นี้เดี๋ยวก็ปล่อยแล้ว"

"คุณไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องวันปล่อยตัว ผมขั้นต่ำ 50 สูง 60 ผมยังเฉยๆ อยู่เลย"

ลักษณะว่ากล่าว ตักเตือน

"ให้ทำตัวให้ดี อย่าเรียกร้องสิทธิให้เกินไป ควรวนีก

ถึงหน้าที่ด้วย"

"คนเราต้องรู้จักหน้าที่และระเบียบวินัย"

"ระวังอำนาจใฝ่ต่ำเข้าครอบงำจิตใจให้กลับไป ทำความชั่วอีก"

"โตจนหมาเลียตุตไม่ถึงแล้วนะ ทำให้มันดี ๆ หน่อยสิวะ"

ลักษณะดูต่ำ

"เป็นไงล่ะ เข้ามาเหมือนผี อยู่ในนี้ไม่นานเป็นคนแล้ว ก็จะไปเหมือนเก่าอีกล่ะ"

"ถ้าคุณพูดไม่รู้เรื่อง ไม่สำนึกผิดกับสิ่งที่你做 คุณก็จะไม่ได้รับโอกาสอะไรอีก"

"คนที่ดี จะทำในสิ่งที่ดี คนที่เป็นคนไม่ดีก็จะทำในสิ่งที่คนปกติเขาไม่ทำกัน"

ตามที่กล่าวแล้วข้างต้นว่าที่จริงแล้วอาจสรุปได้ว่า วัจนภาษาที่เจ้าหน้าที่ใช้นั้น มีลักษณะหลักคือเป็นไปเพื่อโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด และ การปลอบใจให้กำลังใจ แม้แต่ในการพูดจาหยอกล้อ ตลก ขำขันก็ยังแฝงไว้ด้วยการบอกกล่าวให้เลิกกระทำผิดหรือปลอบใจให้กำลังใจในความผิดที่กระทำไปแล้ว ทั้งนี้การที่เจ้าหน้าที่มีคำพูดไปในทางดังกล่าวก็น่าจะเป็นการตอบสนองต่อจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรมฯ ที่ควบคุมตัวเด็ก และเยาวชนไว้เพื่อมุ่งบำบัดฟื้นฟู แก้ไขให้เด็กและเยาวชนได้กลับตัวเป็นคนดีและกลับคืนสู่สังคมได้และไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก (สุชา จันทน์เอม 2542) โดยที่เนื้อหาคำพูดโน้มน้าวให้เด็กเลิกกระทำผิดนั้นเจ้าหน้าที่จะหาสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาเป็นจุดสำคัญในการโน้มน้าวให้เด็กทำเพื่อสิ่งนั้นสิ่งนี้(ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครอบครัว พ่อแม่ หรือลูกของเด็กและเยาวชนเอง) สอดคล้องกับทฤษฎี Compliance - Gaining Message Selection ที่กล่าวถึงการชักลยุทธต่างๆ ในการโน้มน้าวใจ คือการสร้างประเด็นจูงใจ การอ้างความรู้สึก การอ้างถึงคนที่เคารพนับถือ ประโยชน์ระยะยาว (Marwell and Schmitt 1967 cite in Infante , Rancer and Womack 2003:136-140) และในส่วนของลักษณะคำพูดปลอบใจให้กำลังใจนั้น เนื้อหาของคำพูดมักจะมุ่งเน้นไปที่การปลอบใจให้เด็กและเยาวชนยอมรับความจริงและสามารถใช้ชีวิตอยู่ในศูนย์ฝึกฯ ได้อย่างปกติที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อปลอบประโลม (Supportive Communication) ใน

ส่วนที่เกี่ยวกับการปลอบผู้ที่มีความเศร้า ว่าควรเป็นการปลอบประโลมเพื่อให้บุคคลนั้นยอมรับความเป็นจริง และให้กำลังใจในการดำเนินชีวิตต่อรวมทั้งการปลอบผู้ที่มีความวิตกกังวลด้วยคำพูดที่ลดความร้ายแรงหรืออันตรายของสถานการณ์ ให้กำลังใจให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถควบคุม จัดการกับสถานการณ์ได้ (Berger, 2006)

ในส่วนของญัตินั้นปรากฏเช่นเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ กล่าวคือ คำพูดที่ญาติพูดมากที่สุด (ในเวลาที่มาเยี่ยม) ก็คือเป็นลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด ซึ่งใกล้เคียงกับลักษณะพูดปลอบใจให้กำลังใจ (ร้อยละ 67.7 และ 64.5 ตามลำดับ)แต่ที่แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ก็คือ เมื่อนำตัวคำพูดมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วในส่วนของคำพูดลักษณะอื่นๆ คือ ลักษณะตลก ขำขัน ลักษณะว่ากล่าวตักเตือน และลักษณะการดูดำนั้นไม่มีเนื้อหา จุดประสงค์หรือนัยแฝงที่เป็นลักษณะเดียวกับที่เจ้าหน้าที่พูดคือไม่ได้เป็นลักษณะของการโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดหรือปลอบใจให้กำลังใจ แต่มีเนื้อหาเป็นเรื่องอื่นๆ(และมีความบ่อยครั้งในการพูดน้อยมากหรือไม่เลย) ซึ่งในส่วนนี้ก็มักจะเป็นเพราะว่าญาติมีโอกาสได้พบกับเด็กและเยาวชนในช่วงเวลาที่ทางศูนย์ฝึกและอบรมขออนุญาตให้มาเยี่ยม เท่านั้น และแต่ละครั้งมีเวลาน้อย (ไม่เกิน 30 นาที) ทำให้ส่วนใหญ่แล้วการพูดจากจะเป็นไปในทางที่ดีมากกว่าการว่ากล่าวหรือดูดำอยู่แล้ว ดังนั้นถึงแม้จะมีการพูดจาหยอกล้อ ขำขัน หรือแม้กระทั่งว่ากล่าวบ้างก็คงจะไม่ค่อยมีเนื้อหาที่เป็นไปเพื่อโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดเหมือนกับเจ้าหน้าที่

ส่วนในลักษณะคำพูดโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดและปลอบใจให้กำลังใจที่ใช้มากที่สุดเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่นั้น

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะเนื้อหาแล้วพบว่ามีความแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กล่าวคือ ในการโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดนั้นญาติจะพูดถึงอนาคตหลังจากที่เด็กและเยาวชนพ้นกำหนดควบคุมตัวแล้วในลักษณะที่เป็นการเสนอผลประโยชน์ให้ถ้าเด็กและเยาวชนเลิกกระทำผิด เช่น ถ้าออกไปแล้วอยากได้อะไรก็จะให้ จะให้เงินทองใช้ จะเปิดร้านให้ จะให้กลับไปเรียนต่อ เป็นต้น ซึ่งคำพูดในลักษณะนี้สอดคล้องกับทฤษฎี The Variable - Analytic Approach คือ มีการใช้จุดจูงใจสาร คือ ใช้รางวัลในการโน้มน้าวใจ และสำหรับคำพูดในลักษณะปลอบใจให้กำลังใจนั้นก็พบว่ามีความแตกต่างกับที่เจ้าหน้าที่ใช้เช่นเดียวกัน คือญาติจะใช้การปลอบใจในลักษณะที่ให้ความมั่นใจกับเด็กว่าไม่ทอดทิ้ง ยืนยันในความสัมพันธ์และความรู้สึกกับเด็กว่าเหมือนเดิม เช่น แม่/พ่อ ยังรักเหมือนเดิม จะมาเยี่ยมทุกครั้ง ไม่ทิ้ง ให้อภัย ไม่ดูไม่โกรธ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อปลอบประโลมในส่วนที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่โดดเดี่ยว อ้างว้าง ไม่ถูกทอดทิ้ง อันจะทำให้เด็กมีอารมณ์และสุขภาพจิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยลดความวิตกกังวล ความกลัว ความเศร้า เนื่องจากรับรู้ว่าจะตนเองจะไม่โดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้ง (Berger, 2006)

2. การรับรู้ของเด็กและเยาวชนที่มีต่อการสื่อสารที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่และญาติ

2.1 การรับรู้ของเด็กและเยาวชนในด้านของความบ่อยครั้งในการได้ยินคำพูดทั้ง 5 ลักษณะจากเจ้าหน้าที่และญาติ

จากเจ้าหน้าที่ เด็กและเยาวชนมีการรับรู้ว่าได้ยินคำพูดในลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด จากเจ้าหน้าที่มากที่สุด คือ มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 ส่วน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเด็กและเยาวชนที่มีการรับรู้คำพูดแบบต่างๆ จากเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึก

ลักษณะคำพูด	5		4		3		2		1		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ปลอบใจให้กำลังใจ	73	25.4	164	57.1	26	9.1	23	8.0	1	.3	-	-	287	100
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	145	50.5	126	43.9	8	2.8	6	2.1	1	.3	1	0.3	287	100
ตลกขำขัน	79	27.5	174	60.6	18	6.3	15	5.2	1	.3	-	-	287	100
ว่ากล่าว ตักเตือน	97	33.8	149	51.9	16	5.6	22	7.7	1	.3	2	0.7	287	100
ดูดำ	29	10.1	72	25.1	51	17.8	113	39.4	22	7.7	-	-	287	100

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของเด็กและเยาวชนกับการรับรู้คำพูดแบบต่างๆ จากญาติเวลาที่มาเยี่ยม

ลักษณะคำพูด	5		4		3		2		1		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ปลอบใจให้กำลังใจ	181	63.1	71	24.7	6	2.1	5	1.7	21	7.3	2	0.7	287	100
โน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด	184	64.1	75	26.1	4	1.4	2	.7	21	7.3	-	-	287	100
ตลกขำขัน	51	17.8	122	42.5	39	13.6	44	15.3	30	10.5	-	-	287	100
ว่ากล่าว ตักเตือน	111	38.7	113	39.4	19	6.6	13	4.5	30	10.5	1	0.3	287	100
ดุด่า	19	6.6	46	16.0	35	12.2	101	35.2	85	29.6	-	-	287	100

ในคำพูดในลักษณะอื่นๆ พบว่าส่วนใหญ่แล้วเด็กและเยาวชนจะได้ยินคำพูดทุกลักษณะในระดับ มาก ยกเว้นคำพูดลักษณะดุด่าที่เด็กและเยาวชนได้ยินในระดับน้อย ซึ่งการที่เด็กและเยาวชนมีการรับรู้ว่าได้ยินคำพูดในลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดมากที่สุดนั้น ตรงกับผลการวิจัยในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่พบว่าคำพูดที่เจ้าหน้าที่พูดมากที่สุดก็คือคำพูดในลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดนั่นเอง ดังนั้นในส่วนของ การรับรู้ของเด็กและเยาวชนในประเด็นนี้ก็สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับในส่วนของเจ้าหน้าที่ว่า ที่เป็นเช่นนี้ก็สอดคล้องกับภารกิจสำคัญ ของกรมพินิจ และเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการควบคุมตัวเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดไว้ในศูนย์ฝึกฯ ตามที่ศาลเยาวชนและครอบครัวต้องการคือ มุ่งแก้ไขให้เด็กได้กลับตนเป็นพลเมืองดี (สุชา จันทน์เอม, 2542) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดทางอาชญาวิทยาในส่วนของ การป้องกันอาชญากรรมที่จะต้องมีการป้องกันภายหลังจากเกิดอาชญากรรมขึ้นแล้วเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีก (ประธาน วัฒนานิชย์, 2546) ส่วนเนื้อหา คำพูดลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดที่เด็กได้ยินจากเจ้าหน้าที่คือเจ้าหน้าที่มักจะบอกให้เด็กและเยาวชนกลับตัว เลิกกระทำผิดเมื่อออกไปจากศูนย์ฝึกฯแล้ว โดยบอกให้ทำตัวดี ๆ ให้ตั้งใจเรียนหรือทำงานที่สุจริต เพื่อพ่อแม่หรือเพื่อลูก และเพื่อให้มีชีวิตที่ดี ไม่ต้องโดนคดีแล้วกลับเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ อีกหรือจะต้องออกไปอยู่เรือนจำซึ่งก็ตรงกันกับผลการวิจัยในส่วนของเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน

จากญาติ พบว่าในเวลาญาติมาเยี่ยม คำพูดที่เด็กและเยาวชนได้ยินจากญาติเป็นประจำมากที่สุด ก็คือ การพูดโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดเช่นเดียวกัน (ร้อยละ 64.1) และ มีความใกล้เคียงกับ คำพูดปลอบใจ ให้กำลังใจ

(ร้อยละ 63.1) และสำหรับคำพูดในลักษณะอื่นก็พบว่าเด็กรับรู้ว่าได้ยินในระดับมาก ยกเว้น คำพูดดุด่าที่ได้ยินในระดับน้อย และในส่วนของ การรับรู้ของเด็กและเยาวชนในด้านของการได้ยินคำพูดนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยใน ส่วนของญาติที่พบว่าญาติมีการพูดโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิดมากกว่าพูดปลอบใจแต่ก็ในระดับที่ใกล้เคียงกันมาก (พูดโน้มน้าวร้อยละ 67.7 , พูดปลอบใจร้อยละ 64.5) รวมทั้งเนื้อหาของคำพูดที่เด็กได้ยินนั้น ก็พบว่าญาติจะพูดในลักษณะว่าเมื่อออกไปจากศูนย์ฝึกฯ แล้ว อยากหรือต้องการให้เด็กและเยาวชนไปทำอะไร เช่น เรียนต่อ ทำงาน ดูแลลูก โดยจะบอกว่าจะจัดการให้ ให้เริ่มต้นชีวิตใหม่หรือขอให้ทำเพื่อตัวญาติเอง คือ ญาติมีการเสนอหรือยื่นเงื่อนไขในสิ่งที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนทำหรือพร้อมจะให้ในสิ่งที่เด็กและเยาวชนอยากทำเป็นไปตามทฤษฎี The Variable - Analytic Approach คือ มีการใช้จุดจูงใจคือ ใช้รางวัลในการโน้มน้าวใจ ส่วนในคำพูดลักษณะปลอบใจให้กำลังใจ (ซึ่งมีระดับการได้ยินใกล้เคียงกับ คำพูดลักษณะโน้มน้าวให้เลิกกระทำผิด) เด็กมีการรับรู้ว่าจะต้องเข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ ญาติจะปลอบใจในลักษณะว่าไม่นานก็จะได้ออกไป จะไม่ทิ้ง จะมาเยี่ยมคนรักหรือสามีหรือภรรยาของเด็กและเยาวชนจะปลอบใจด้วยการสัญญาว่าจะรอ เมื่อเข้ามาอยู่แล้วจนถึงขณะทำการวิจัยนี้ เด็กและเยาวชนยังได้ยินคำพูดปลอบใจหรือให้กำลังใจอยู่ เป็นในลักษณะบอกให้อดทน และย้ำความสัมพันธ์ ให้อภัย แต่มีเด็กและเยาวชนบางรายที่บอกว่าไม่ได้ยินคำปลอบใจอีกแล้วเพราะตนเองไม่ได้แสดงอาการให้ญาติเป็นห่วง แต่เข้าใจว่าการที่ญาติมาเยี่ยมก็เป็นการปลอบใจและให้กำลังใจอยู่แล้ว

2.2 การรับรู้ของเด็กและเยาวชนในด้านความรู้สึก

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของเด็กและเยาวชน (จำนวน 287 คน) ที่มีการรับรู้ใน
ด้านความรู้สึกจากคำพูดของเจ้าหน้าที่และญาติ

การรับรู้ต่อการสื่อสาร	เจ้าหน้าที่		ญาติ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชอบ	266	92.7	267	93
ไม่ชอบ	19	6.6	5	1.7
ไม่ตอบ	2	0.7	15	5.2
เชื่อ	270	94.1	263	91.6
ไม่เชื่อ	16	5.6	7	2.4
ไม่ตอบ	1	0.3	17	5.9
ทำตาม	282	98.3	264	92
ไม่ทำตาม	5	1.7	5	1.7
ไม่ตอบ	0	0	18	6.3

ที่มีต่อคำพูดที่ได้ยินจากเจ้าหน้าที่และญาติ

ในส่วนของกรรับรู้ในด้านความรู้สึกของเด็กและเยาวชนที่มีต่อคำพูดของเจ้าหน้าที่และญาติ (ตารางที่ 7) แยกเป็นความรู้สึกใน 3 มิติ คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกเชื่อหรือไม่เชื่อ และความรู้สึกอยากจะทำตามหรือไม่อยากทำตาม พบว่า ส่วนใหญ่แล้วเด็กและเยาวชนจะมีความรู้สึกต่อคำพูดที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ เป็นไปในทางบวก ทั้ง 3 มิติ คือ ชอบมากกว่าไม่ชอบเพราะเจ้าหน้าที่สอนในสิ่งที่ดี หวังดีและอยากให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดี รวมทั้งใช้คำพูดที่ดีด้วย เชื่อมากกว่าไม่เชื่อเพราะเจ้าหน้าที่เป็นผู้ใหญ่ และเป็นครู เป็นคนที่ดูแลเวลาที่อยู่ในศูนย์ฝึกฯ และสิ่งที่เจ้าหน้าที่พูดก็เพื่อสอนให้ได้ดี และอยากทำตามมากกว่าไม่อยากทำตาม เพื่อที่จะได้ออกจากศูนย์ฝึกฯเร็ว ๆ และ คิดว่าจะเป็นคนดีจึงต้องทำตามสิ่งที่เจ้าหน้าที่สอน รวมทั้งกลัวว่าถ้าไม่ทำจะโดนดู และสิ่งที่ต้องทำตามก็เป็นสิ่งที่ดี

สำหรับความรู้สึกที่มีต่อคำพูดของญาตินั้น พบว่าเด็กและเยาวชนมีความรู้สึก เช่นเดียวกับความรู้สึกที่มีต่อคำพูดของเจ้าหน้าที่ คือเป็นความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวก ทั้ง 3 มิติ คือ ชอบมากกว่าไม่ชอบ เชื่อมากกว่าไม่เชื่อ และอยากจะทำตามมากกว่าไม่อยากทำตาม โดยให้เหตุผลว่า ชอบเพราะญาติให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกดี และเป็นคำพูดที่แสดงว่าญาติเป็นห่วงและรัก เชื่อเพราะคนพูดเป็นพ่อเป็นแม่ และ คิดว่าญาติไม่โกหก และอยากทำตามเพราะ

ไม่อยากให้พ่อแม่เสียใจอีก และอยากจะทำตามศูนย์ฝึกฯเร็ว ๆ

ทั้งนี้เห็นได้ชัดเจนว่าเด็กและเยาวชนมีความรู้สึกทั้ง 3 มิติ เป็นไปในทางบวก ทางที่ดีทั้งต่อคำพูดของเจ้าหน้าที่และญาติ อธิบายตามทฤษฎีการรับรู้ในส่วนที่กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการที่คนเราจะเลือก รวบรวม และแปลผลหรือตีความจากสิ่งเร้าที่ผ่านทางประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งในที่นี้คือ ผ่านการได้ยินของเด็กและเยาวชน ซึ่งสิ่งที่เด็กและเยาวชนได้ยินจะเป็นสิ่งที่กำหนดทัศนคติ ทำที่และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน (บุษบา สุธีธร 2548) ในที่นี้เด็กและเยาวชนตีความคำพูดทั้งจากเจ้าหน้าที่และญาติออกมาไปในทางบวก อาจจะเป็นเพราะเด็กและเยาวชนเห็นว่า เป็นผลประโยชน์กับตนเองจึงเกิดทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้มุ่งสนใจเฉพาะในประเด็นของการสื่อสารในเชิงวจนภาษาซึ่งอาจทำให้เห็นมุมมองของการฟื้นฟูเด็กและเยาวชนกระทำผิดในลักษณะที่เป็นรูปธรรมอีกมุมมองหนึ่ง แต่ทั้งนี้การสื่อสารนั้นนอกจากในเชิงวจนภาษาแล้ว วจนภาษาก็เป็นส่วนที่สำคัญและน่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง
2. เนื่องจากในกิจกรรมการบำบัดฟื้นฟูของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนมีการใช้การสื่อสารอยู่ตลอด

เวลา สำหรับผู้ที่ศึกษาในด้านการสื่อสารและมีความสนใจเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนกระทำผิดน่าจะมีการศึกษาถึง "การสื่อสารบำบัด"

เอกสารอ้างอิง

เกตแก้ว รักษาชาติ. การมองตนเองของเยาวชนที่ติดยาเสพติด:ศึกษกรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์:การคืนอำนาจแก่เหยื่ออาชญากรรมและชุมชน. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2548.

ธีรภา เกษประดิษฐ์. ปัญหาพฤติกรรมเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนใน 4 ภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2544.

บุษบา สุธีธร. ทฤษฎีว่าด้วยการรับรู้ ใน ปรักษณานีเทศศาสตร์และทฤษฎีการสื่อสาร ประมวลสาระชุดวิชา. หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2548.

ประธาน วัฒนวาณิชย์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชญา

วิทยา. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ประกายพรึก,2546.

วัชรินทร์ ปัจเจกวิญญูสกุล. การจัดการศึกษาทางเลือกโดยศูนย์การเรียนรู้ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน : รายงานการศึกษาวิจัย. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

สมควร กวียะ. บทบาทหน้าที่ของการสื่อสาร ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2546.

สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาเด็กเกร. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,2542.

อรรรณ ปิลันธน์โอวาท. การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2549.

Albrecht,T.L. and Adelman, M.B. Communicating Social Support. America:California,1987.

Berger,B. Supportive Communication.[Online]. America: U.S.Phamacist., Available from: <http://www.usphamacist.com>[2006,December 31]

Infante,D.A., Rancer,A.S. and Womack,D.F. Buiding Communication Theory. 4 ed. America: Waveland, 2003.

การจัดการระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย

A Salary and Welfare System Management to Develop a Public University Towards an Autonomous University: Reflection from University Employees

สุมิตร สุวรรณ¹⁾ วีรฉัตร สุบุญโญ¹⁾ ทศนีย์ จันติยะ¹⁾ วรงค์ศรี แสงบรรจง¹⁾ เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก²⁾
Sumit Suwan¹⁾ Weerachat Soopunyo¹⁾ Tasanee Jantiya¹⁾ Varongsri Saengbanchong¹⁾ Fuangarun Preededilok²⁾

Abstract

This research aimed to 1) analytically compare salary and welfare systems organization for civil service university staff with those for the contracted counterparts, 2) explore and reflect the opinions of contracted university staff on salary and welfare systems organization, and 3) suggest an approach to the organization of salary and welfare systems for contracted university staff. The study methods comprised document and survey research as well as opinion reflection. Data was collected through small group discussion, group interview, in-dept interview, and a seminar. The research target group was focused only on academic contracted staff from eight universities including Kasetsart University, Silpakorn University, Naresuan University, Nakhon Pathom Rajabhat University, Rajamangla University of Technology Tawan-ok, Mae Fah Luang University, King Mongkut's University of Technology Thonburi, and Chulalongkorn University.

The organization of salary and welfare systems both for civil service and for contracted university staff at each university was found to be divergent and different. In the area of salary, that of civil service staff was seen as being in line with the Civil Service Salary Schedule of 1st October 2007 where 13,110 baht has been set as a start rate for doctorate and 9,700 baht for master degree holders respectively. With respect to contracted staff, it was found that most of the informants were not hired at a current salary rate plus the additional 70% of a civil service starting rate as indicated by the Cabinet Solution of 1st June 1999 and 31st August 1999. In addition, it was not clear what the surplus rate would be and to which Civil Service Salary Schedule to be referred. Concerning welfare and other fringe benefits when comparing to their civil service counterparts, what contracted staff at many universities has been provided for was seen as being inferior. Examples of the inferiority as such included an omission of a special additional remuneration for academic position, rewards, or bonus; having only a year each of working assessment for salary rising; compulsory taking health care scheme under a social security system with poor quality of medical care and services. An exception was found in the cases of Mae Fah Luang University and King Mongkut's University of Technology Thonburi where fundamental hiring rate of contracted staff was reported as being at approximately two times of a civil service starting rate, with welfare and other fringe benefits not less than those provided for their civil service counterparts.

In relation to the opinions of contracted staff, it was found that 54.8% dissatisfied with starting salary, 48.4% with salary rising, 42.0% with bonus, 60.9% with welfare provided by the universities. Furthermore, there was 37.4% of contracted staff reporting as having an idea of resigning or changing the work. In addition, it was concluded from information from reflection seminar that a lack in clarity of personnel management systems for university contracted staff was seen to be evident. Problems concerning university contracted staff affairs were seen as not being solved as suggested. Academic staff was seen as not actualizing the

1) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

โทรศัพท์/โทรสาร 034 - 281081 e-mail : sumit..s@ku.ac.th

2) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10300

recognition for having crucial roles as perceived. Key figures in office of policy making were stated as often changing affecting the persistency of decisions and policy implementation. Both groups of civil service, either executives or academics, and contracted staff were seen as lacking an understanding about the systems of contracted staff employment. It was reported that there have been at some universities different standards for civil service and contracted staff resulting in the degradation of self-concept among contracted staff. The reflection of the concept as such was in term of being ready to leave the university for another one despite the higher pays receiving at present.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาและสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการสะท้อนความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดเวทีสัมมนา มีเป้าหมายการศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2550 วุฒิปริญญาเอก เท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโท เท่ากับ 9,700 บาท ส่วนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่ไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และไม่ชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดหรือเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใด การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินรางวัลหรือโบนัส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคม ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาลและการบริการ ยกเว้นกรณีของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว ซึ่งจ้างในอัตราประมาณ 2 เท่าของอัตราแรกบรรจุ มีการจัดสวัสดิการเองและกำหนดผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่ไม่น้อยกว่าระบบราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องเงินเดือนขั้นต้นจำนวน 154 คน ร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัส จำนวน 118 คน ร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน ร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากถึง 105 คน ร้อยละ 37.4 นอกจากนั้นจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ รวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสอง มีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่าถึงแม้จะได้รับการเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตาม

คำนำ

การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยของรัฐที่ผ่านมาเป็นแบบระบบราชการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากมาย แต่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้ขาดความคล่องตัวทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคลงบประมาณ การเงินและพัสดุ รวมถึงฐานะของอาจารย์ที่มีเหมือนกับข้าราชการอื่นทั่วไป ทำให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกได้รับเงินเดือนน้อยกว่าบัณฑิตที่จบใหม่ ซึ่งทำงานในภาคเอกชน มหาวิทยาลัยจึงเกิดปัญหาที่เรียกว่า สมองไหล ต้องสูญเสียบุคลากรไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถสูงเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2538; จรัส สุวรรณเวลา, 2539; อมรวิรัช นาคทรพร, 2540; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545 และ อุมาพร จันทสร, 2545) ดังนั้นแผนพัฒนาอุดมศึกษาจึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ (ค.ป.ร.) ได้ระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภทให้กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ แต่ได้จัดสรรอัตราให้เท่าที่จำเป็นในระบบใหม่ที่เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ที่ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 20 แห่ง จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน โดยให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงินเดือนอุดหนุนทั่วไป โดยบุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.5 ในระยะต่อมามติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 และวันที่ 16 กรกฎาคม 2547 ได้เห็นชอบให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบัน

เทคโนโลยีปทุมวัน เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้ง 20 แห่งด้วย โดยทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่า ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคนดีไว้ได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการหรือไม่ต่ำกว่าที่ควรได้รับ แต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญ แต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน โดยบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี ควรขอจัดสรรงบประมาณจำนวนร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545)

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในหลายสถาบันไม่ได้เป็นไปตามหลักการที่กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่เห็นด้วยต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมาตลอดตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ตามผลการศึกษาวิจัยของ ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์, 2528; อุมาพร จันทสร, 2539; ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์, 2539; ชูชาติ อารีจินตสุธรรม และคณะ, 2541; รติยา บรรณสิทธิ์, 2542 อ่างใน ทบวงมหาวิทยาลัย (2545) นอกจากนี้สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา (2545) ได้กล่าวไว้ว่า "บุคลากรของบางมหาวิทยาลัยที่ได้ออกนอกระบบราชการไปแล้ว มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับไม่ได้สูงกว่าที่เคยได้รับในระหว่างรับราชการอยู่อย่างมาก ภายตามที่เคยมีการพูดกันก่อนหน้านี้ มีหน้าที่ยังมีการปิดพลั่วเงื่อนไขต่างๆ ที่รัฐและผู้มีอำนาจเคยให้คำมั่นสัญญาไว้แตกต่างจากที่ปรากฏจริง อีกทั้งยังมีความกังวลใจเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง เนื่องจากไม่มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งการดำเนินการของรัฐและผู้บริหารที่ไม่ชัดเจนพอ จึงทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อมั่นในระบบใหม่นี้และไม่อยากออกนอกระบบราชการ"

ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ จึงได้ทำการศึกษาโดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการ โดยผลการวิจัยจะได้นำเสนอแนวทาง

การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในปี พ.ศ.2551 โดยมีเป้าหมาย คือ มหาวิทยาลัยจำนวน 8 แห่ง ทั้งในภูมิภาคและต่างจังหวัด ซึ่งมีขนาดต่างกันและเป็นมหาวิทยาลัยที่คณะผู้วิจัยมีเครือข่ายสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลทั้งเอกสารและการสะท้อนความคิดเห็นได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มหาวิทยาลัยของรัฐที่กำลังดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จังหวัดกรุงเทพฯ
- 2) มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
- 3) มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มที่ 2 มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยกฐานะขึ้นใหม่ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

กลุ่มที่ 3 มหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จังหวัดกรุงเทพฯ
- 3) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพฯ

กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย

1) การศึกษาเอกสาร

มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) ซึ่งแหล่งเอกสารที่สำคัญ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสถาบันอุดมศึกษา โดยการสืบค้นข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2) การวิจัยเชิงสำรวจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ทั้ง 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 3,757 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 440 คน ซึ่งเกินเกณฑ์ขั้นต่ำที่คำนวณได้จากสูตรของ Yamane คือ 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนกลับมา 281 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.86 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3) การสะท้อนความคิดเห็น

มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์กลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น การตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสามเส้าทั้งด้านแหล่งข้อมูล สถานที่และเวลา ทำการตีความและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย

การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความหลากหลาย โดยเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีอัตราเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2550 วุฒิปริญญาเอก เท่ากับ 13,110 บาท และวุฒิปริญญาโท เท่ากับ 9,700 บาท ซึ่งเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษามากกว่าครึ่งไม่ได้จ้างในอัตราปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุหรือ 1.7 เท่า ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ยกเว้นมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่ได้ออกนอกระบบไปนานแล้ว จ้างในอัตราประมาณ 2 เท่า ส่วน

ตารางที่ 1 อัตราเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

ข้าราชการ/พนักงาน	อัตราเงินเดือน (บาท)	
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท
ข้าราชการ	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	19,665	14,550
พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร	18,270	13,400
พนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร	20,650	15,210
พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฯ	13,110	9,700
พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	26,300	17,550
พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ	>25,000	>20,000
พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	20,400	14,800

ตารางที่ 2 เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6-7	3,500	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8	5,600	5,600
รองศาสตราจารย์ ระดับ 7-8	5,600	5,600
รองศาสตราจารย์ ระดับ 9	9,900	9,900
ศาสตราจารย์ ระดับ 9-10	13,000	13,000
ศาสตราจารย์ ระดับ 11	15,600	15,600

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุข้าราชการในปัจจุบัน ในขณะที่มหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ได้ศึกษา ยังไม่มีความชัดเจนว่าให้เพิ่มอีกเท่าใดและเทียบจากบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการในปีใด ซึ่งสามารถสรุปอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ที่ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับอยู่เดิม ยกเว้นข้าราชการที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 8 ดังตารางที่ 2

ในขณะที่เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวรและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จะได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่าเหมือนกับข้าราชการ ส่วนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหา

วิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า โดยมีระดับหรือชื่อเช่นเดียวกับข้าราชการ

ส่วนมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงไม่มีระดับ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ยังไม่มีระเบียบรองรับในเรื่องนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 ในสมัยรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ครั้งปีแรก ให้เลื่อนวันที่ 1 เมษายน และครั้งที่ 2 ให้เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคม โดยการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีได้ไม่เกิน 2 ขั้น ในขณะที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ทำการศึกษามีการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นเปอร์เซ็นต์ ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปีละ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลักษณะที่ 2 เป็นขั้น (ตามบัญชีเงินเดือน) ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีละ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร และ 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สวัสดิการข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ต่างๆ มีความหลากหลายเช่นเดียวกับระบบเงินเดือน โดยสวัสดิการข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการเรื่องเงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน เช่น การรักษาพยาบาลตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ค่าเช่าบ้าน เงินรางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ส่วนที่ 2 หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่ม ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เช่น การออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งในส่วนที่ 2 นี้ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะที่สวัสดิการ

ส่วนที่ 1 มีความหลากหลายและแตกต่างกันที่น่าสนใจ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ออกนอกระบบ จะได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากระบบประกันสังคมทั้งหมด แต่มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วจะได้รับการรักษาพยาบาลตนเองจากทางมหาวิทยาลัย ยกเว้นกรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนั้นในบางมหาวิทยาลัยยังได้จัดการประกันสุขภาพกลุ่มเพิ่มเติมด้วย เนื่องจากการสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัยพบว่าระบบประกันสังคมมีข้อจำกัดทั้งคุณภาพยา โรงพยาบาลและการบริการ เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในขณะที่เดียวกันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และมหาวิทยาลัยศิลปากร ยังให้สิทธิในการรักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรโดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่จำกัดวงเงิน แต่มหาวิทยาลัยศิลปากร จำกัดวงเงิน ปีละ 10,000 บาท

ในส่วนของความมั่นคงในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุราชการ ข้าราชการจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญจากรัฐบาลหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญจากสำนักงานประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีวิธีการคิดคำนวณที่แตกต่างกัน สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ออกนอกระบบราชการจะให้พนักงานสะสมได้ร้อยละ 3 และมหาวิทยาลัยสมทบอีกร้อยละ 3 ยกเว้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วจะให้พนักงานสะสมได้ร้อยละ 4 - 8 และมหาวิทยาลัยสมทบอีกร้อยละ 8 ได้แก่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในขณะที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกยังไม่ได้ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการใน 8 แห่ง จำนวน 281 คน แบ่งออกเป็น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 62 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 21 คน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 33 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 20 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกฯ จำนวน 16 คน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 31 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 23 คน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 61 คน มีอายุเฉลี่ย 34.20 ปี มีประสบการณ์สอนในสถาบันนั้น ๆ เฉลี่ย 4.35 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 21,711 บาทต่อเดือน โดยผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากที่สุด เท่ากับ 93,200 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 6,330 บาทต่อเดือน สำหรับผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด 31,200 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 3,500 บาทต่อเดือน ผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เช่น ค่าสอน เฉลี่ย 7,266 บาทต่อเดือน โดยผู้ที่ได้รับค่าสอน มากที่สุด 30,000 บาทต่อเดือน น้อยที่สุด 500 บาทต่อเดือน ผู้ที่ได้รับเงินโบนัสเฉลี่ย 13,990 บาทต่อปี โดยผู้ที่ได้รับมากที่สุด 100,000 บาทต่อปี น้อยที่สุด 200 บาทต่อปี

ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า มีความไม่พอใจมากกว่าความพอใจ ดังนี้ ไม่พอใจสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ไม่พอใจเงินเดือนขั้นต้น จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ไม่พอใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 136 คน คิดเป็น

ร้อยละ 48.4 และไม่พอใจเงินโบนัส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 นอกจากนั้นยังพบว่ามีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

นอกจากนี้หากพิจารณาในแต่ละสถาบัน พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความไม่พอใจทั้งในเรื่องเงินเดือนขั้นต้นและสวัสดิการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความพอใจในเรื่องเงินเดือนขั้นต้น แต่ไม่พอใจในเรื่องสวัสดิการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความพอใจทั้งในเรื่องเงินเดือนขั้นต้นและสวัสดิการ

ข้อมูลจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็นซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เข้าร่วมทั้งหมด 35 แห่ง จำนวน 113 คน สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ แต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คุณคิด มติคณะรัฐมนตรีที่ให้จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุในปัจจุบันบวกเพิ่มอีกร้อยละ 70 นั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมองว่าเป็นเรื่องของการจัดสรรงบประมาณหรือความเท่าเทียมกันของบุคลากรแต่ละสาย มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ้างได้ในอัตราดังกล่าวเพราะต้องนำเงินไปจัดสรรสวัสดิการ นอกจากนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายทั้งหลาย เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในนโยบาย ในส่วนของผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเอง ยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ตั้งแต่ยุคการเริ่มต้น ทำให้การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เป็นไปตามหลักการและแนวคิดทั้งในเรื่องอัตราเงินเดือนขั้นต้น การคิดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง การไม่ได้รับเงินค่าตอบแทน เงินรางวัลหรือโบนัส สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น เช่นเดียวกับข้าราชการ ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มี

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (n = 281)

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนขั้นต้น		
พอใจ	121	43.1
ไม่พอใจ	154	54.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	6	2.1
เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ		
พอใจ	117	41.6
ไม่พอใจ	95	33.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	69	24.6
เงินโบนัส		
พอใจ	90	32
ไม่พอใจ	118	42
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	73	26
การเลื่อนขั้นเงินเดือน		
พอใจ	126	44.8
ไม่พอใจ	136	48.4
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	19	6.8
สวัสดิการ		
พอใจ	101	35.9
ไม่พอใจ	171	60.9
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	9	3.2
การลาออก/เปลี่ยนงาน		
ลาออก	105	37.4
ไม่ลาออก	168	59.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	8	2.8

ระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสองส่วนหนึ่งจึงมีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่า ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการแล้วก็ตามแต่ยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้

อภิปรายผล

ปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัยในอดีตยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการขาดแคลนนักวิชาการ

หรืออาจารย์ ถึงแม้จะมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ก็ยังมีได้แก่ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจสร้างปัญหามากขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ เช่น ผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์มีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนงานสูงถึงร้อยละ 37.4 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ ความไม่พอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งจะเห็นว่า ในหลายมหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะ รัฐมนตรีหรือแนวคิดของทบวงมหาวิทยาลัยในประเด็น ต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ทบวงมหาวิทยาลัย (2536) มีแนวคิด และหลักการว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยมีฐานะเป็น พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการไม่อยู่ภายใต้บังคับของ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม..."

ในความเป็นจริงพนักงานมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ยก เว้นมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรีที่มีพระราชบัญญัติให้ออกนอกระบบ แล้ว ต้องเข้าระบบประกันสังคม เพราะมีสัญญาการจ้าง ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจเรื่องนี้มาก ใน บางมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พยายามแก้ปัญหาหนึ่งด้วยการ จัดซื้อประกันสุขภาพกลุ่มจากบริษัทประกันชีวิตเอกชน ทำให้พนักงานมี 2 สิทธิ เกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลือง งบประมาณ ในขณะที่มหาวิทยาลัยขนาดเล็กไม่สามารถ ดำเนินการได้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณ

ประเด็นที่ 2 ทบวงมหาวิทยาลัย (2536) มีแนวคิด และหลักการว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงิน เดือนที่สูงกว่าในปัจจุบัน และไม่ควรถ่างกว่ารัฐวิสาหกิจ สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยจะได้รับตาม ความสามารถและภาระงานซึ่งพิจารณาตามคุณภาพ และปริมาณงานวิจัย ดังนั้นอาจารย์แต่ละคนเงินเดือนไม่ควรเท่ากัน สำหรับระบบบัญชีเงินเดือนควรแยกระหว่าง บุคลากรสายวิชาชีพและสายปฏิบัติการ ทั้งนี้ทุก มหาวิทยาลัยจะใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกันในระยะ 3 ปีแรก ของการเปลี่ยนระบบ" ในความจริงพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้ได้รับเงินเดือนสูงจริงเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรัฐ วิสาหกิจ และไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ รวมทั้ง

ค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่พอใจในเงิน เดือนขั้นต้นที่ได้รับ ยกเว้น มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี นอกจากนี้ อาจารย์ในบางสาขาวิชาซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น อาจารย์แพทย์ อาจารย์กฎหมาย ได้รับเงินเดือนเท่ากับ สาขาวิชาอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเทียบได้กับเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ

ประเด็นที่ 3 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 และวันที่ 31 สิงหาคม 2542 ในเรื่องการจัดพนักงานมหาวิทยาลัยว่า "...ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการทั้งสายผู้ สอนและสายสนับสนุน โดยให้สำนักงบประมาณจัดสรร งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงิน อุดหนุนทั่วไป โดยบุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตรา เพิ่มอีกร้อยละ 70 ของอัตราแรกบรรจุ หรือ 1.7 เท่า..." มหาวิทยาลัยไม่ได้จ้างตามมติคณะรัฐมนตรี ยกเว้น มหา วิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมองว่า เป็นเรื่องของการจัดสรรงบประมาณ มหาวิทยาลัยมี อำนาจที่จะจ้างเท่าไรก็ได้ และต้องนำเงินส่วนหนึ่งไปจัด สวัสดิการ ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงิน สมทบประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินประจำ ตำแหน่งทางวิชาการ เงินค่ารักษาพยาบาล

ตามที่กล่าวมา ระบบพนักงานมหาวิทยาลัยน่าจะมี ข้อดีกว่าข้าราชการตรงที่เงินเดือนขั้นต้นมากกว่า ในส่วน ของสวัสดิการ สิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ในมหา วิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่า เช่น การไม่ได้รับเงินค่า ทดแทน 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินโบนัสหรือเงินรางวัลในขณะที่ทำงานให้กับ มหาวิทยาลัยเหมือนกัน การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ภายในกรอบวงเงินร้อยละ 4 ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัย (2541) เคยให้หลักการไว้ว่า "...พนักงานมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐบาลจะรับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมแล้ว ไม่น้อยกว่าระบบราชการ..." อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิ และผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานตามที่นักวิชาการ

หลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น Maslow (1943) สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) นอกจากนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ยังเป็นกลไกที่สำคัญในการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรโดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจ ลดการลาออก ลดการร้องเรียน รักษาพนักงานให้ลาออกน้อยที่สุด (Beach, 1980) โดยองค์การต้องสร้างหลักประกันความพึงพอใจ ความมั่นใจให้แก่บุคลากรโดยการให้สวัสดิการที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลในเรื่องต่าง ๆ และทุ่มเทให้แก่งาน รวมถึงลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กร (สำนักงานการพัฒนารัฐ, 2541) การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดปัญหาการเลื่อนไหลของบุคลากรจากมหาวิทยาลัยเล็กไปสู่มหาวิทยาลัยใหญ่ที่ได้รับงบประมาณหรือมีเงินรายได้มากกว่า สามารถจ้างในอัตราเงินเดือนที่สูงและจัดสวัสดิการได้ดีกว่า ซึ่งหากมองในแง่ดีทำให้เกิดการแข่งขันในขณะเดียวกันจะทำให้มหาวิทยาลัยขนาดเล็กประสบปัญหาด้านบุคลากรและอาจนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาได้

การเปลี่ยนแปลงฐานะจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจะต้องคำนึง คือ ต้องดีกว่าระบบเดิม ตามแนวคิดทบทวนมหาวิทยาลัย (2541) ที่ว่า "...ระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสามารถรักษาคณบดีไว้ได้..." ดังนั้นต้องทำความเข้าใจอดีตความเป็นมาและคิดให้รอบคอบก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม มิเช่นนั้นก็จะไม่สามารถแก้ปัญหาเดิม ๆ ได้ สถาบันอุดมศึกษาจะขาดนักวิชาการหรืออาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ การผลิตบัณฑิตอาจด้อยคุณภาพ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการวิจัยอาจไม่เกิดขึ้น

ในขณะเดียวกันพนักงานมหาวิทยาลัยเองจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเลิกพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่เรียกว่า "เช้าขามเย็นขาม" ซึ่งระบบการประเมินผลการทำงานจะต้องดีและเป็นธรรมสามารถนำไปสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการต่อสัญญาการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เงินเดือนขั้นต้น ควรกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกมหาวิทยาลัย ตามมติคณะรัฐมนตรี คือ บุคลากรสายผู้สอนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 70 หรือ 1.7 เท่าของอัตราแรกบรรจุ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ ซึ่งเป็นอัตราในปัจจุบันบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ 50 หรือ 1.5 ของอัตราแรกบรรจุ โดยมหาวิทยาลัยสามารถบวกเพิ่มให้ได้ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงทั้งในการสอนหรือการทำงาน และให้ใช้วิธีการเจรจาต่อรองกัน เพื่อให้เกิดความพอใจกันทั้งสองฝ่าย โดยกำหนดเพดานสูงสุดเอาไว้

2. เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินโบนัส และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรใช้หลักเกณฑ์เดียวกับข้าราชการ โดยได้รับเงินค่าตอบแทนอีก 1 เท่า ได้รับเงินโบนัสหรือเงินรางวัล เงินเพิ่มพิเศษ เช่น ค่าวิชาชีพหรือค่าสอน หากสอนมากกว่าภาระงานปกติ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ภายในกรอบวงเงินร้อยละ 6 ต่อปี ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

3. การประเมินการปฏิบัติงาน ควรประเมินให้ตรงตามสภาพความเป็นจริง และนำผลการประเมินไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้หลักการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งควรประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร (หัวหน้าภาค รองคณบดี คณบดี) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (คณาจารย์ในภาควิชา) และกลุ่มผู้รับบริการ (นิสิต/นักศึกษา)

4. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าระบบราชการ โดยการยกเลิกระบบประกันสังคมและดำเนินการจัดสวัสดิการเองให้ดีกว่าระบบเดิม ซึ่งควรขอรับการจัดสรรงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน อีกทั้งควรมีที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัยหรือให้เบิกค่าเช่าบ้านได้ ตลอดจนมีค่าตอบแทนความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน โดยการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ได้แก่

4.1 กองทุนสวัสดิการ สำหรับการรักษาพยาบาล

ตนเอง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร โดยสามารถใช้บริการได้จากโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยกรณีที่มีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลเอกชน หรือการซื้อประกันสุขภาพจากบริษัทประกันชีวิตของเอกชน ทั้งนี้ อาจจำกัดวงเงินในการเบิกค่ารักษาพยาบาลหากงบประมาณมีจำกัด แต่สามารถสะสมได้ตามอายุงานของตนเอง

4.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับทดแทนบำเหน็จบำนาญเพื่อความมั่นคงในชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยเพิ่มวงเงินสะสมทั้งของตนเองและของหน่วยงานจากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 10

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจะให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งออกนอกระบบหรือไม่ และจะให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างไร

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ควรบริหารงานแบบราชการ มีการบริหารเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาใหม่ทั้งหมดได้ออกนอกระบบราชการไปแล้ว (ไม่ได้มีฐานะเป็นข้าราชการ) ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางต่าง ๆ ที่นำเสนอสามารถดำเนินการได้โดยสภามหาวิทยาลัย

3. ระเบียบข้อบังคับของพนักงานมหาวิทยาลัย ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมกำหนด และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารระเบียบข้อบังคับในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

4. ควรจัดตั้งสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นองค์กรในการดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ และควรมีตัวแทนของพนักงานเป็นคณะกรรมการในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย เช่น สภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

5. พนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ควรทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้น เนื่องจากได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น มิเช่นนั้นจะไม่เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นจาก

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและข้าราชการ ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล อัตราการลาออก ความมีอิสระคล่องตัวในการบริหารงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้โอกาสศึกษาเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบไปแล้ว นำงบประมาณทั้งหมดมาใช้ในการจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

จรัส สุวรรณเวลา. 2539. รื้อปรับระบบสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2536. การพัฒนาระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ. (อัดสำเนา)

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. หลักการและแนวปฏิบัติ มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. การเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ. (อัดสำเนา)

รุ่ง แก้วแดง. 2538. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2546. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2545. "สมองไหลจากระบบราชการไทย" ใน วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา. กมลพรรณ แสงมหาชัย บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2542. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/7384 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2542 เรื่อง การขอตั้งงบประมาณพนักงานมหาวิทยาลัย.

สำนักงานการพัฒนาคู. 2541. การศึกษาความต้องการและการจัดรูป แบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540. ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ศึกษาไทยในยุค

โลกาภิวัตน์.

อุมาพร จันทกร, 2545. "ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับนำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกระบบราชการ" ใน กมลพรรณ แสงมหาชัย. (บรรณาธิการ). วิฤตติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

Abraham H. Maslow. 1954. Motivation and Personality. New York : Herper and Row.

Beach, D. S.1980. Personnel: The management of people at work. 4th ed. New York: Macmillan Press.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับสมาชิกของทีมงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีม
ของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาเฉพาะ
บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

**Relationship between Personal Commitment and Team Commitment,
Organizational Commitment, and Teamwork Quality in the Automotive Industry
in Thailand : Case Study of Toyota Motor Thailand Co.,Ltd.**

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์¹⁾

Thongtipa Viriyaphan¹⁾

Abstract

This paper studies the relationship between Personal Commitment and there other variables; namely Team Commitment, Organizational Commitment, and Teamwork Quality in the automotive industry in Thailand focusing on the case of TOYOTA MOTOR THAILAND Co., Ltd. A sample of 399 employees working in teams at Head Office and Samrong Branch of the company was used for this study. The instrument for data collection was a 5 point rating scale questionnaire. The findings confirm a relationship between Personal Commitment and Team Commitment, Organizational Commitment, and Teamwork Quality. Organizational Commitment and Teamwork Quality were found to affect Personal Commitment at high level, while Team Commitment was at about average. Upon being analyzed by the method of Confirmatory Factor Analysis, Personal Commitment was found to be composed of three components: Team Commitment, Organizational Commitment, and Teamwork Quality by factors of 0.66 0.43 and 0.30 respectively. The accompanying Goodness of Fit Measures were: Chi-Square = 60.94, $p = 0.08$, degree of freedom =47, Goodness-of-Fit Index (GFI) = 0.98, Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) = 0.95, Standardized RMR=0.01, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =0.027.

Key word: Teamwork, Commitment, Teamwork Quality

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดยตัวอย่างเป้าหมายเป็นพนักงานของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ณ สำนักงานใหญ่และสาขาสำโรงที่มีการทำงานเป็นทีมจำนวน 399 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพัน

1) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ต่อองค์การในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีม โดยตัวอย่างเป้าหมายมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสมาชิกของทีมงาน ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร และด้านคุณภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อมีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความผูกพัน ต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ คือ ความ ผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.66 0.43 และ 0.30 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่า ไค-สแควร์เท่ากับ 60.94 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.08 ที่ชี้แจงความอิสระ เท่ากับ 47 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่า กับ 0.95 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.01 และค่าประมาณ ความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง เฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.027

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพการทำงานเป็นทีม

บทนำ

ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายแล้วว่า บุคลากรหรือพนักงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานในองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่สร้าง ผลสำเร็จให้แก่องค์การด้วยการนำนโยบายต่างๆ มา ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจนเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังเช่นที่ Kaplan & Norton และ Koch & Frangos (2003) ได้กล่าวว่า "ทุนมนุษย์นั้นเป็นต้น กำเนิดเชิงกลยุทธ์ของการสร้างมูลค่าให้กับองค์การ" ทำให้ ผู้บริหารองค์การทั้งหลายพยายามหาแนวทางในการ บริหารงานและบริหารบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ขององค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ธนพร แยมสุตา(2550) ได้ให้ความ คิดเห็นไว้ว่า "บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์การถือว่า มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

ดังนั้น ในการบริหารองค์การ ประเด็นสำคัญที่ผู้ บริหารองค์การควรตระหนัก คือ การเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นทุ่มเท ทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์การ ดังเช่นบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและ เป็นผู้นำตลาดรถยนต์ในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรขององค์การโดยส่งเสริมให้มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างชัดเจน จะเห็นว่า เมื่อองค์การ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะแสดงความชื่นชมและ

ยอมรับว่า ความสำเร็จของบริษัทฯเป็นผลมาจากความ ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น เมื่อบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ได้ครองอันดับ 1 ของยอดขายในทุกประเภท (ปี 2551) และสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าสูงสุด จนประสบความสำเร็จด้านบริการหลังการขายเป็นอันดับ 1 ดังผลการศึกษาวินิจฉัยดัชนีความพึงพอใจของลูกค้าใน ประเทศไทย (Customer Satisfaction Index - CSI) ของ เจ.ดี.พาวเวอร์ เอเชีย แปซิฟิก ที่ระบุว่า "ศูนย์บริการ มาตรฐานของ "โตโยต้า" สามารถทำคะแนนได้ดีเป็นพิเศษในด้าน การให้การรับรองลูกค้า และความสะดวกในการ เข้ารับบริการของลูกค้า และในปี 2552 โตโยต้าก็ยังคงครองอันดับ 1 ติดต่อกันเป็นปีที่ 2" ประธาน คณะกรรมการบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ประมณฑ์ สุธีวงศ์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า "ความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและการทำงานเป็นทีม ทำให้โตโยต้าประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้" สอดคล้องกับที่ประธานชมรมผู้แทนจำหน่าย โตโย ต้า อานนท์ เจริญรุ่งเรือง (2552) ได้กล่าวไว้ว่า "การ ได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่องถึง 2 ปีซ้อนเป็นผลมาจากความร่วมมืออันดีระหว่างผู้แทนจำหน่ายกับบริษัทโตโยต้า โดยพนักงานของบริษัทในทุกๆระดับ นับตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ และยึดมั่นตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อมอบบริการที่ดีที่สุดและเหนือความคาดหวังให้กับ

ลูกค้า" (บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด 2552)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด คือ การทำงานเป็นทีม และบริษัทก็ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือในการทำงานโดยส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในวิถีโตโยต้า(Toyota Way) ว่า "บริษัทมีนโยบายส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เช่น ให้การส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลและทีมงาน ให้การศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ความเคารพต่อบุคคล ฯลฯ "เพื่อให้ผู้บริหาร ทีมงานและสมาชิกในทีมงานมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้แนวคิดที่ว่า "พนักงานของเรา คือ บุคลากรที่มีคุณค่าที่สุด เราจึงอยากให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความสุขกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะได้เพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความอดทน โดยมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บริษัทมีประสิทธิภาพและคุณภาพ" ทั้งนี้ บริษัทได้มีนโยบายให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น ในการเปิดตัวสินค้าใหม่ของบริษัท ฝ่ายบริหารจะเชิญตัวแทนฝ่ายพนักงานมาร่วมเป็นประธานในพิธีเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร พนักงานจะได้มีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด 2552) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การทำงานเป็นทีมของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความแข็งแกร่ง และเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรจนเป็นที่รับรู้โดยทั่วไป ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เพื่อเรียนรู้และนำผลที่ได้รับจากการศึกษามาใช้ประโยชน์เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรโดยทั่วไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

สำหรับกรวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการ

ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เนื่องจากเห็นว่าความสำเร็จของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เกิดจากพนักงานหรือบุคลากรซึ่งเป็นสมาชิกของทีมงาน หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานหรือสมาชิกของทีมงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นเท่าใด การทำงานต่างๆ ก็จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นเท่าใด การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยตรง ดังเช่นที่ธนพร แยมสุตา(2550) ได้กล่าวไว้ว่า "ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง" ฉะนั้น การทำให้สมาชิกของทีมงานมีความผูกพันต่อองค์กรและทีมงานรวมทั้งมีคุณภาพในการทำงานเป็นทีมที่ดีมากขึ้น ย่อมจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานและองค์กร ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจาก ถ้าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะยินดีทุ่มเทกำลังความสามารถทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน และผลสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มที่ ดังเช่นที่ Buchanan (1974 อ้างถึงใน Meyer & Allen 1997) ได้กล่าวว่า "ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และความยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป"

ส่วนคุณภาพการทำงานเป็นทีม (Teamwork Quality) นั้นก็มีความสำคัญต่อองค์กรและทีมงานเช่นกัน หากสมาชิกของทีมงานมีคุณภาพการทำงานเป็นทีมที่ดี ก็จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดได้ ดังเช่นที่ Hoegl & Gemuenden (2001) ได้กล่าวไว้ว่า "คุณภาพการทำงานเป็นทีมจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมงาน เพราะทำให้เกิดความร่วมมือภายในทีมงาน" โดย

ผลการวิจัยของ Hoegl & Gemuenden (2001) พบว่าคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของทีมงาน และคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับความสำเร็จส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมงาน ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในการทำงานและการเรียนรู้ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การทำงานเป็นทีม ในที่นี้ หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในรูปแบบของทีมงาน โดยแบ่งออกเป็นทีมงานด้านบริหารองค์กร ทีมงานด้านที่ปรึกษา ทีมงานด้านอำนวยการ ทีมงานด้านการผลิต ทีมงานด้านออกแบบ ทีมงานด้านการวิจัยและพัฒนา ทีมงานด้านการตลาด ทีมงานด้านการส่งเสริมการขาย ทีมงานด้านควบคุมคุณภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะยินดีทำงานให้กับองค์กรนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เต็มใจทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ทั้งนี้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด เพราะต้องการเห็นความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ ยังอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เอาใจใส่ต่องานแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (Personal Commitment -PC) ในที่นี้ หมายถึง

- ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility-RP) ได้แก่ บริษัทและทีมงานมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกของทีมงานทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานโดยรวม และหากทำงานอย่างไม่ตั้งใจหรือทำงานผิดพลาด สมาชิกของทีมงานยินดีปรับปรุงตนเอง

- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง (Personal growth & development-GD) ได้แก่ บริษัทมีการให้รางวัลหรือชมเชยแก่ทีมงานที่คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ หรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สมาชิกของทีมงานได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณด้านฝึกอบรมอย่างเพียงพอ สมาชิกของทีมงานมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (Team Commitment-TC) ในที่นี้ หมายถึง

- ด้านผลการปฏิบัติงาน (Team Performance-TP) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีมงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานของทีมงานตรงตามแผนงานและงบประมาณ บริษัทให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของทีมงานและแสดงออกถึงการยอมรับอย่างให้เกิดเกียรติ เช่น ชมเชยยกย่อง จัดเลี้ยงแสดงความยินดีในความสำเร็จ ฯลฯ

- ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction-WS) ได้แก่ ทีมงานได้รับผลตอบแทน/รางวัลจากการทำงานที่เหมาะสม ยุติธรรม ผู้บริหารและหัวหน้าทีมงานใช้วิธีการกระตุ้นเพื่อจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมกับสมาชิกของทีมงานแต่ละคน ปัญหา/ความขัดแย้งที่

เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว

ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร(Organizational Commitment-OC) ในที่นี้ หมายถึง

- ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Goals and values of Organization-GO) ที่มงานมีพันธสัญญาที่จะต้องรับผิดชอบต่อเป้าหมายของบริษัทร่วมกัน สมาชิกของทีมงานทุกคนต้องการความสำเร็จของทีมงานและองค์การ ค่านิยมขององค์การ คือ ทุกคนในบริษัทเป็นทีมงานเดียวกัน

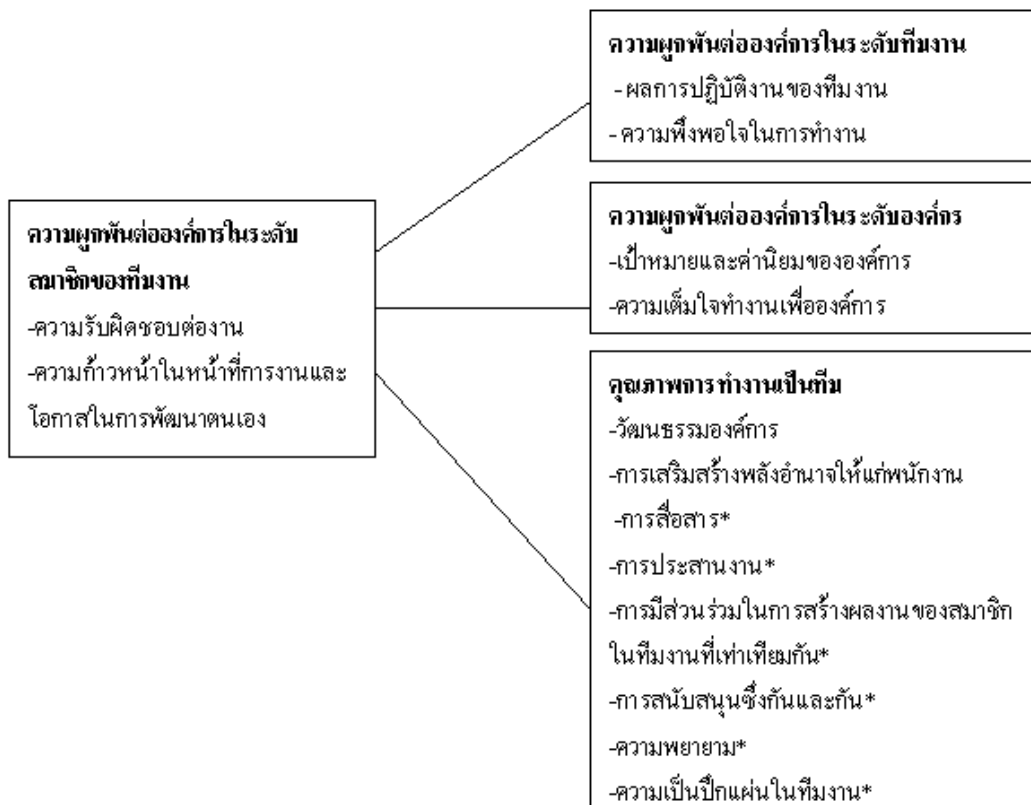
- ด้านความเต็มใจทำงานเพื่อองค์การ (Willingness to spend effort on behalf of the organization-WO)ที่มงานทุกทีมเต็มใจทำงานเพื่อบริษัท สมาชิกของทีมงานทุกทีมต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้แก่บริษัท สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

คุณภาพการทำงานเป็นทีม (Teamwork Quality-TQ) ในที่นี้ หมายถึง

- ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Corporate culture-CC) ได้แก่ ผู้บริหารและทีมงานมีความร่วมมือระหว่างกันอย่างใกล้ชิด บริษัทต่อกาย้าให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเสมอมา ทุกคนในบริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนในการทำงานเป็นทีมซึ่งกันและกัน

- ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน (Empowerment-EP) ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารระดับสูงให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม หัวหน้าทีมงานยินดีให้สมาชิกของทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

- ด้านการสื่อสาร (Communication-CM) ได้แก่ การสื่อสารของบริษัทและทีมงานเป็นระบบเปิด มีการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเปิดเผย ทีมงาน(หัวหน้าทีมงานและสมาชิกของทีมงาน)มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ข้อมูลที่ได้รับจากสมาชิกของทีมงานคนอื่นเป็นที่เชื่อถือได้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา : คุณภาพการทำงานเป็นทีม โดย Hoegl & Gemuenden. Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence (2001:437)

- ด้านการประสานงาน (Coordination-CO) ได้แก่ ทีมงานต่างๆที่อยู่ภายในบริษัทมีการทำงานร่วมกันอย่างปรองดอง ผู้บริหารและทีมงานให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ สมาชิกในทีมงานไม่มีปัญหาในการประสานความร่วมมือระหว่างกัน

- ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานของสมาชิกในทีมงานที่เท่าเทียมกัน (Balance of Member Contributions-BM) ได้แก่ สมาชิกของทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมงานตน สมาชิกของทีมงานทุกคนเต็มใจทุ่มเทกำลังทำงานเพื่อทีมงาน สมาชิกในทีมงานทุกคนพยายามทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

- ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support-MS) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานของทีมงานทุกทีมเป็นไปอย่างเป็นมิตร เอื้อเพื่อช่วยเหลือกัน สมาชิกของทีมงานทุกทีมให้การสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันอย่างดี เมื่อมีการร้องขอ สมาชิกของทีมงานยินดีช่วยเพื่อนร่วมทีมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

- ด้าน ความพยายาม (Effort-EF) ได้แก่ สมาชิกของทีมงานทุกทีมมีความมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกของทีมงานช่วยกันผลักดันงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมงานอย่างมีคุณภาพ สมาชิกของทีมงานให้ความสำคัญแก่ทีมงานเป็นลำดับแรก

- ด้านความเป็นปึกแผ่น (Cohesion-CH) ได้แก่ ทีมงานทุกทีมในบริษัททำงานเป็นทีมเพื่อส่วนรวม สมาชิกของทีมงานแต่ละทีมมีการประชุมเดือนละ 4 ครั้ง สมาชิกของทีมงานมีความสุขและยินดีทำงานร่วมกับทีมงานที่ทำอยู่นั้นต่อไป

วิธีการวิจัย

1. ประชากร คือ พนักงานของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ณ สำนักงานใหญ่และโรงงานโตโยต้า (สำโรง) จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมดประมาณ 3,500 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

2. ตัวอย่างเป้าหมาย กำหนดขนาดตัวอย่างเป้าหมายตามแนวทางของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดย Schumacker & Lomax (1996 อ้างถึง

ในหนังสือ วิรัชชัย, 2542 : 311) ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 10-20 เท่าของตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเป้าหมายเป็น 10 เท่าของตัวแปร ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเป้าหมายเป็นจำนวน 370 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 399 คน เพื่อให้มีความครอบคลุมตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

3. วิธีเลือกตัวอย่างเป้าหมาย เป็นแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างเป้าหมายที่มีการทำงานเป็นทีมจำนวน 399 ชุด

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กรและคุณภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด เท่านั้น โดยทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยการใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ได้แก่ ใช้แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (วัน เดชพิชัย, 2535: 531-532) ซึ่งแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยเป็นช่วงๆ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ณ สำนักงานใหญ่และโรงงานโตโยต้า (สำโรง) จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเดินทางไปมอบและรับคืนด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามจำนวน 399 ชุดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

6.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

6.4 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

6.5 ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness of Fit Measures) ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติเช่นที่ Joreskog and Sorbom (1993) ได้พัฒนาขึ้น ดังนี้

6.5.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics)

6.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI)

6.5.3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI)

6.5.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า มีความสอดคล้องกันเพียงใด โดยการตรวจสอบจากค่าสถิติ Chi-Square, RMSEA, RMR, GFI, AGFI ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรจากโมเดล 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

7. ปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสมาชิกของทีมงาน (Personal Commitment-PC)

- ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility-RP)

- ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา (Personal growth & development-GD)

ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับทีมงาน (Team Commitment- TC)

- ด้านผลการปฏิบัติงาน (Team Performance-TP)

- ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction-WS)

ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับองค์กร (Organizational Commitment-OC)

- ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Goals and values of Organization-GO)

- ด้านความเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร (Willingness to spend effort on behalf of the organization-WO)

คุณภาพการทำงานเป็นทีม (Teamwork Quality-TQ)

- ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture-CC)

- ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน (Empowerment-EP)

- ด้านการสื่อสาร (Communication-CM)

- ด้านการประสานงาน (Coordination-CO)

- ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานของสมาชิกในทีมงานที่เท่าเทียมกัน (Balance of Member Contributions-BM)

- ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support-MS)

- ด้าน ความพยายาม (Effort-EF)

- ด้านความเป็นปึกแผ่น (Cohesion-CH)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างเป้าหมาย

ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนได้ครบจำนวน 399 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างเป้าหมายพบว่า ตัวอย่างเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.6 โดยอยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.1 อายุงานน้อยกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 63.4 ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 71.4 โดยส่วนใหญ่เป็นทีมงานด้านบริหารองค์กรคิดเป็นร้อยละ 35.0 ด้านการผลิต 25.7 และด้านตลาด 8.8 ตามลำดับ มีสถานะเป็นสมาชิกของทีมงานคิดเป็นร้อยละ 81.8 และเป็นหัวหน้าทีมงานคิดเป็นร้อยละ 17.4

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

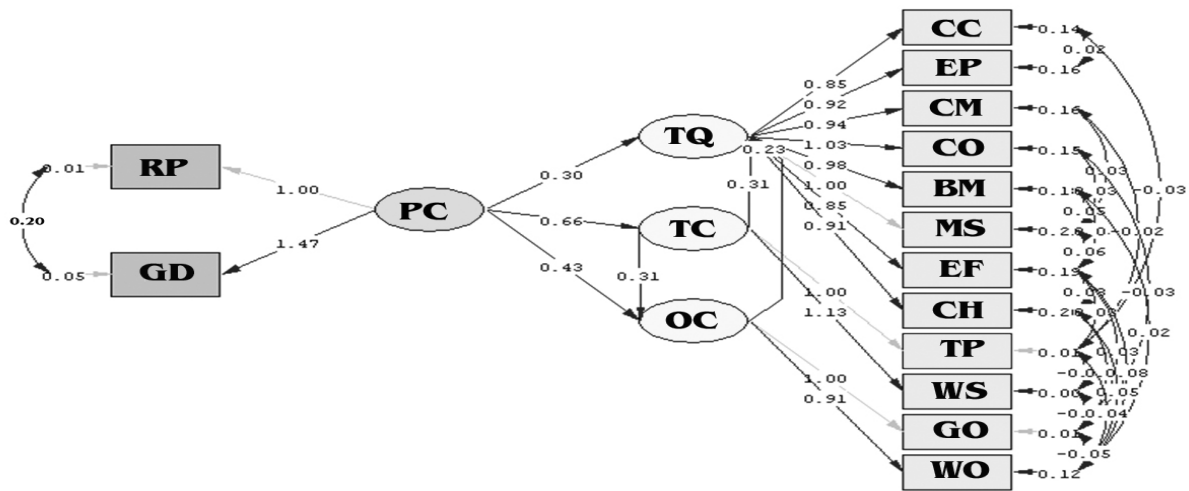
ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างเป้าหมายมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และด้านคุณภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC)

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (TC) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร (OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.66 0.43 และ 0.30 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มีค่า ไค-สแควร์เท่ากับ 60.94 ค่าความ

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัย	X	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกทีมงาน (Personal Commitment : PC)			
- ความรับผิดชอบ (Responsibility-RP)	3.61	0.64	มาก
- ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Personal growth & development-GD)	3.54	0.73	มาก
รวม	3.58	0.61	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (Team Commitment :TC)			
- ผลการปฏิบัติงาน (Team Performance-TP)	3.66	0.65	มาก
- ความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction-WS)	3.27	0.73	ปานกลาง
รวม	3.47	0.62	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร (Organizational Commitment:OC)			
- เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Goals and values of Organization-GO)	3.76	0.62	มาก
- ความเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร (Willingness to spend effort on behalf of the organization-WO)	3.78	0.66	มาก
รวม	3.77	0.59	มาก
คุณภาพการทำงานเป็นทีม (Teamwork Quality:TQ)			
- วัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture-CC)	3.73	0.59	มาก
- การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน (Empowerment-EP)	3.61	0.65	มาก
- การสื่อสาร (Communication-CM)	3.61	0.65	มาก
- การประสานงาน(Coordination-CO)	3.44	0.69	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานของสมาชิกในทีมงานที่เท่าเทียมกัน (Balance of Member Contributions-BM)	3.65	0.69	มาก
- การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support-MS)	3.67	0.72	มาก
- ความพยายาม (Effort-EF)	3.75	0.66	มาก
- ความเป็นปึกแผ่น (Cohesion-CH)	3.46	0.68	ปานกลาง
รวม	3.61	0.54	มาก



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กรและคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ตัวแบบสุดท้าย

น่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.08 ที่ชั้นแห่งความอิสระ เท่ากับ 47 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.01 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.027 โดยมีโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) ดังภาพที่ 2

4. การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม พบว่า

4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

มากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (TC) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร (OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อยดังนี้ คือ คุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร (OC) และความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (TC) ตามลำดับ

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (TC) คุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) และความ

ตารางที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน

ปัจจัย	ความผูกพันในระดับสมาชิกทีมงาน (PC)		
	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน (TC)	0.66*	-	0.66*
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร (OC)	0.43*	0.20*	0.63*
คุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ)	0.30*	0.35*	0.65*

* p < 0.05

ผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร (OC) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากภาพที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน (TC) ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร (OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การทั้งในระดับทีมงานและในระดับองค์กร รวมทั้งคุณภาพการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน ดังนั้น องค์การควรจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงานมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น ดังเช่นที่ Meyer & Allen (1997) ได้กล่าวถึงความผูกพันกับองค์การเอาไว้ว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญเพราะส่งผลต่อความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับองค์การ และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของลูกจ้างในการที่จะดำรงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์การจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยขององค์การ เช่น คนที่เคยทำงานกับบริษัทมากกว่า 2 ปี หรือคนที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะมีความผูกพันกับองค์กรสูง เช่นเดียวกับที่ Kelley (1983) อ้างถึงใน Thompson, (2000) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า จะเป็นผลให้บุคคลคงอยู่กับทีมงาน ในขณะที่ทีมงานก็มีความยึดมั่นต่อสมาชิกของทีมงาน หรือแนวคิดของ Davis (2000) ที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าจะเป็นพลังในการผูกมัดสิ่งต่างๆ ไว้ด้วยกัน และผลการวิจัยของชนพร แยมสุตา (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนี้จะทำให้บุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จึงเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ความกระตือ

รือร้อนที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน การเอาใจใส่ทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ เป็นต้น

ส่วนคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงานนั้น จะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hoegl & Gemuenden (2001) ที่พบว่า คุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของทีมงาน และคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับความสำเร็จส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมงาน ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน และการเรียนรู้

2. จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) โดยทำการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) ของบริษัทโตโยต้าฯ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) สามารถยืนยันความผูกพันต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน (TC) ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร (OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) ของบริษัทโตโยต้าฯ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม โดยอิทธิพลรวมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน (TC) คุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) และ ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร (OC) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ Hoegl, Weinkauff และ Gemuenden (2004) ที่พบว่า การประสานงานของทีมงาน ความผูกพันที่มีต่อโครงการ และคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ต่อกัน และผลการวิจัยของ Gondal & Aurangzeb (2008) ที่พบว่า การเสริม

สร้างพลังอำนาจให้แก่ทีมงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

อนึ่ง จากผลการวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน(TC) มีอิทธิพลต่อสมาชิกของทีมงาน(PC)มากกว่าความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร(OC) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yoon (2003) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงานนั้นจะสามารถนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กรได้ หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างดี เพราะเป็นการส่งผลในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของทีมงานโดยตรง และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bishop & Scott (2000) และ Liden, Wayne และ Sparrowe (2000) ที่พบว่า การได้รับแรงสนับสนุนจากองค์การเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันกับองค์การ ความทุ่มเทที่มีให้ การปฏิรูป ผลการปฏิบัติงาน ความใส่ใจ และแรงสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานก็มีผลกระทบที่ดีต่อความผูกพันกับองค์กร และส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของหัวหน้างานด้วย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dessler (1999) ที่ได้ยืนยันความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยคนที่เชื่อว่า นายจ้างดูแลพวกเขาด้วยความยุติธรรม จะรู้สึกว่าจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่เชื่อว่าพวกเขาไม่ได้รับความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยในภาพที่ 2 ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน(TC) ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร (OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดในการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ โดยในการบริหารทีมงานนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานและทีมงานมีความ

ผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เพราะจะทำให้สมาชิกของทีมงานและทีมงานมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย อันสมาชิกของทีมงานและทีมงานยินดีทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้องค์การได้รับความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังกรณีศึกษาของบริษัท Business Analytic เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน/ลูกจ้าง โดยผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน/ลูกจ้าง พบว่า การทุ่มเททำงานของพนักงาน/ลูกจ้างจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน/ลูกจ้างมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.5 ฉะนั้น การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้รักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและสมาชิกของทีมงานเอาไว้ได้ตลอดไป Business Analytic Ltd. (2005)

ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การในทุกๆระดับ เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันกำลังของผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์การให้ร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงานเพื่อสร้างผลสำเร็จให้แก่องค์การโดยรวม ดังเช่นที่สมิต สัชฌุกร (2541: 28) ได้กล่าวถึงความผูกพันที่มีต่อองค์การไว้ว่า "องค์การจะต้องทำให้พนักงานทุกคน ในทุกระดับ ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเกิดการยอมรับและผูกพัน ไม่ควรจำกัดอยู่แต่ในระดับผู้บริหารเท่านั้น" ทั้งนี้เพราะความผูกพันที่มีต่อองค์การนอกจากจะส่งผลดีต่อองค์การ และทีมงานคือ ทำให้้องค์การมีความเป็นเอกภาพและทีมงานมีความเข้มแข็งแล้ว ยังทำให้สมาชิกของทีมงาน/พนักงานมีความผูกพันต่อกัน คือ ทำให้ทุกคนในองค์การมีความรู้สึกของการเป็นทีมงานเดียวกัน สมาชิกของทีมงานจึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานที่ดี มีคุณภาพ โดยทุกคนในองค์การจะยินดีให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้้องค์การและทุกคนที่อยู่ในองค์การมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมๆกัน ทำให้เป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวกที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ทีมงาน และองค์การให้มีศักยภาพและมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ้องค์การที่ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การควรจะต้องตั้งวัตถุประสงค์ที่ยืดหยุ่น เพราะมีเป้าหมายที่จะจูงใจพนักงานให้หาทางบรรลุระดับของผลการปฏิบัติงานสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Herrenkohl, 2004:151)

นอกจากการให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานเห็นความสำคัญของคุณภาพการทำงานเป็นทีมด้วย เนื่องจากคุณภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกของทีมงานด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน (Empowerment) อย่างเป็นรูปธรรม เพราะ "การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานนี้จะ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลและทีมงานมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการเลือกและกำหนดอนาคตของตนเอง องค์กร และสังคมได้ โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่พึงปรารถนา แต่ไม่ใช่เป็นพลังที่จะไปบังคับหรือ ครอบงำคนอื่น" (Wallertein และ Bernstein, 1988 อ้างถึงใน พนัส พุกฤษ์สุนันท์ และคณะ, 2545 paragraph 4) ซึ่งจะทำให้ในการทำงานร่วมกันมีการระดมความคิดจากสมาชิกของทีมงานทุกคน ทีมงานจึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีและมีคุณภาพร่วมกัน อีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันด้วย โดยผู้บริหารอาจประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herrenkohl (2004) ที่ได้ให้คำแนะนำไว้ว่า องค์กรควรสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานได้มีโอกาสบริหารตนเองในรูปแบบของการเป็นทีมงานบริหารตนเอง (Self-managing team) เพื่อจูงใจให้สมาชิกของทีมงานหาทางบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ เพราะจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในการเป็นทีมงานบริหารตนเองนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานควรจะต้องสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับทีมงาน เช่น อธิบายถึงคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผล เพื่อให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจวิธีการสร้างผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานอาจประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานสามารถทำงานร่วมกันด้วยดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพราะจะเป็นผลดีต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทั้งในระดับทีมงานและในระดับองค์กร รวมทั้งยังเป็นการเพิ่ม

คุณภาพการทำงานเป็นทีมให้สูงขึ้น ดังผลการวิจัยของ Dyer & Dyer (1994) ที่ระบุไว้ ดังนี้

- เป้าหมายและค่านิยมต้องชัดเจน โดยสมาชิกของทีมงานทุกคนจะต้องเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เนื่องจากสมาชิกของทีมงานจะต้องเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์โดยตรง

- สมาชิกของทีมงานจะต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ต้องกระทำต่องานของส่วนรวม

- บรรยากาศในการทำงานจะต้องเต็มไปด้วยความไว้วางใจ และสมาชิกของทีมงานจะต้องให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

- การสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย โดยสมาชิกของทีมงานยินดีแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของทีมงานและองค์กรให้แกกัน

- สมาชิกของทีมงานจะต้องได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการแจ้งผลของการตัดสินใจ และไม่จำเป็นต้องตัดสินใจตามที่มีอำนาจสั่งการ

- สมาชิกของทีมงานจะต้องดำเนินงานตามที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน ถือเป็นพันธสัญญาร่วมกัน

- หัวหน้าทีมงานจะต้องให้การสนับสนุนแก่สมาชิกของทีมงาน และวางมาตรฐานผลการปฏิบัติงานในส่วนของบุคคลสูง

- สมาชิกของทีมงานจะต้องยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในทีมงานคนอื่น โดยไม่ละเลย

- โครงสร้างของทีมงานและวิธีการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับงาน เป้าหมาย และบุคลากรในองค์กร

2. จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 ที่พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน(PC) กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน(TC) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร(OC) และคุณภาพการทำงานเป็นทีม (TQ) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อธิพลทางตรง อธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน (PC) มีความแตกต่างกันนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงการพัฒนาทีมงานในทุกมิติ โดยผู้บริหารอาจนำรูปแบบในการพัฒนาทีมงานของ Stott and Walker (1995 อ้างถึงในสุนันทา เลา

หนัสนั้น, 2540) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมงานในทุกๆระดับและทุกมิติ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้ง "สี่มิติ" (Four dimensions) ไปพร้อมๆกัน ดังนี้

1. มิติด้านบุคคล (Individual) โดยในการพัฒนาทีมงานระดับบุคคลนี้ จะเป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกของทีมงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะ ความสามารถ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน เป็นต้น

2. มิติด้านงาน (Task) จะเป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาทีมงาน เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

3. มิติด้านทีมงาน (Team) ได้แก่ การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับทีมงานโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นทักษะส่วนบุคคลหรือทักษะของกลุ่ม เช่น ภาวะผู้นำ บทบาทด้านการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจ ความขัดแย้ง การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงาน การประสานงาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถาน ค่านิยม การปฏิบัติตามข้อตกลง เป็นต้น

4. มิติด้านองค์กร (Organization) เป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทำการปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่การทำงานเป็นทีม เช่น ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้รางวัลตอบแทน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม หรือสนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความผูกพันที่มีต่อองค์กรในระดับบุคคล ระดับทีมงาน ระดับองค์กรและคุณภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัดในสาขาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้รับ

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึกระหว่างความผูกพันที่มี

ต่อองค์กรกับคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์อื่นๆ โดยทำการเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมรถยนต์คู่แข่ง

3. ควรศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมขององค์กรธุรกิจอื่นๆ และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยให้เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจนั้นๆ

บรรณานุกรม

กานต์วี จันท์เจือมาศ. 2548. การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2551. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. 2551. บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน: ตอนที่ 1 ปัจจัย และ ประโยชน์ที่ได้จากความผูกพัน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.hrcenter.co.th/hrknowview.asp?id=776>.

ธนพร แยมสุตา. 2550. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต. นานิกรศาสตร์: สำนักงานราชนาวิกสภา ปีที่ 90 เล่มที่ 3 มีนาคม 2550: 1-3

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด. 2552. โตโยต้า คาดตลาดรถยนต์ปีนี้ลดลง 15.4% [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaipr.net>

บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด. 2552. โตโยต้า พัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่องคว้านดับ 1 เจ.ดี.พาวเวอร์ 2 ปีซ้อน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.toyota.co.th/th/ aftersale_ news_ details_ asp?news_id=259.

ประนอม ละอองนวล. 2542. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ประมนต์ สุธีวงศ์. 2552. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. 28 สิงหาคม 2552: 30

- ประจัญบาน! 3 แม่ทัพนำคนลุยวิกฤติ [ออนไลน์]. 2552. เข้าถึงได้จาก: http://www.bangkokbiznews.com/2009/08/28/news_29367460.php?news_id=29367460
- ฝนทิพย์ จิตต์จารึก. 2545. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตรซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พนัส พงษ์สุนันท์ และคณะ. 2545. ไตรภาคีร่วมพัฒนาสุขภาพชุมชน. เข้าถึงได้จาก: <http://advisor.anamai.moph.go.th/conference/power/power00.html>
- แรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่องาน [ออนไลน์]. ม.ป.พ. เข้าถึงได้จาก: http://www.pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/.../Motivation_Job_by_2.doc
- วัน เดชพิชัย. 2535. คู่มือการวิจัยและประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมิต สัชฌุกร. 2541. วัฒนธรรมองค์กรการ. วารสารเพิ่มผลผลิต: 37
- สุนันทา เลานันท์. 2540. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี.บุ๊คส์โตร์.
- อติญา สุพัตกุล. 2541. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- Bishop, J.W. and Scott, K.D. (2000). "An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment." *Journal of Applied Psychology*. 85, 439-50.
- Davis, K. 1965. *Human Relations at Work*. New York : McGraw Hill.
- Dessler, G.. 1999. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dyer, W. G.. 1994. *Team Building : current issues and new alternatives*. 3rd ed. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Gondal, A.M. and Khan, A. 2008. "Impact of Team Empowerment on Team Performance: Case of the Telecommunications Industry in Islamabad." *International Review of Business Research Papers*. 4, 5: 138-146.
- Hair, J. F...[et al.]. 2006. *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Herrenkohl, R.C. 2004. *Becoming a Team, Achieving a Goal*. South -Western: Thomson.
- Hoegl, M. and Gemuenden, H. 2001. "Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence" *Organization Science*. 12,4: 435-449
- Hoegl, M., Weinkauff, K. และ Gemuenden, H. .2004. "Interteam Coordination, Project Commitment, and Teamwork in Multiteam R&D Projects: A Longitudinal Study." *Organization Science*. 15, 1: 38-55.
- Hsu, S.Y. and Mujtaba, B.G. 2007. "Team Transformational Leadership, Trust, Satisfaction, and Commitment: The Testing of A Structural Equation Model in Software Development Teams." *Review of Business Information Systems*. 11, 3: 17-28.
- Joreskog, K.G. and Sorbom, D. 1993. *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the Simplis Command Language*. Chicago: Scientifics Software International.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., and Sparrowe, R.T. 2000. "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships and work outcomes." *Journal of Applied Psychology*. 85, 407-16.
- Lyman, W. and Richard, M.. 1983. *Motivation and Work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Thompson, L. 2000. *Making the Team*. N.J: Prentice-Hall.
- Yoon, J. 2002. *Team and Organization Commitment: A Study on the Boundary Spanning Role of Perceived Organizational Support* [Online]. Available: http://www.allacademic.com/meta / p107802_index.html

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

[] เป็นของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามที่ระบุในบทความจริง

โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น
ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้

ลงนาม.....

(.....)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงานวิชาการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาที่จะลงพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ มี 2 ประเภท คือ

1) บทความวิจัย เป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น การตั้งสมมุติฐาน โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการค้นคว้าทดลองอย่างมีระบบ มีการสรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

2) บทความวิชาการ เป็นบทความในลักษณะเชิงการวิเคราะห์หรือวิจารณ์ ตลอดทั้งการเสนอแนวคิดใหม่ๆ 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 ให้พิมพ์ไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษได้ชื่อเรื่อง
3. หน่วยงานสังกัดของผู้เขียนเป็นภาษาไทยให้พิมพ์ไว้ได้ชื่อผู้เขียน
4. บทคัดย่อและ Abstract เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง ความยาวไม่เกิน 250 คำ
5. เนื้อหา

5.1 บทความวิจัย เนื้อหาควรประกอบด้วย

5.1.1 คำนำ อธิบายถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำให้ทำการวิจัย รวมทั้งการตรวจเอกสาร (literature review) และวัตถุประสงค์ในการตรวจเอกสารนั้น

5.1.2 อุปกรณ์และวิธีการ อธิบายเป็นร้อยแก้วถึงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการทดลอง

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

5.1.4 สรุปผลการทดลอง ควรสรุปสาระสำคัญที่ไม่คลุมเครือ เน้นข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาไปในอนาคต

5.1.5 คำนิยมหรือกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) การแสดงความขอบคุณต่อผู้ให้ความช่วยเหลือในงานวิจัย 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

อิมจิต และมานะ (2523) หรือ (อิมจิต 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)

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. แดนเบียนคาชิตอย. เอกสารพิเศษ ฉบับที่ 3 ศูนย์วิจัยและควบคุมศัตรูพืชโดยชีวินทรีย์แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพฯ. 301 หน้า.

สะอาด บุญเกิด จเร สดากกร และทิพย์วรรณ สดากกร. 2523. ชื่อพรรณไม้ ในเมืองไทย. กองทุนจัดพิมพ์ตำราป่าไม้ 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.

ข้อควรระวังในการเขียน เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่อง และ
เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องต้องตรงกันและมีครบ
ถ้วน กล่าวคือ

ถ้ามีการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง จะต้องมีการ
เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องใด ถ้าไม่มี
การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ให้ตัดออก

ขอให้ตรวจสอบการเขียนให้ถูกต้อง
ก่อนส่งต้นฉบับ !!

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 Topics 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 พิทักษ์ เดือนจิตต์ 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 แทนชื่อตามด้วย ปี 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

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2552

กองบรรณาธิการวิชาการ

Professor Dr. Sak Ongvisit

ศาสตราจารย์ ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์

Professor Dr. John E. Butler

ศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร จามรมาน

ศาสตราจารย์ ดร.ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช

รองศาสตราจารย์ ไฉ จามรมาน

รองศาสตราจารย์ ดร. ไพรัช ถิ่นธานี

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญหงษ์ จงคิด

รองศาสตราจารย์สุรัชชัย ธรรมทวีธิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เมธาวัณนี พิรพรวิฑูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ บุญนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย ชันดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์

นายกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บรรณาธิการ: รศ. พันธุ์ ทองสวัสดิ์วงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: นางสาวยุรพันธ์ ตามกาล

ผู้พิจารณาผลงานวิจัย

รศ. ไฉ จามรมาน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ. ดร.ไพรัช ถิ่นธานี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ. พันธุ์ ทองสวัสดิ์วงศ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ม.ร.ว.พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิวัตน์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.อรพรรณ ปิลันธน์โอวาท

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.วรรณรัตน์ รัตนวรงค์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รศ.ดร.วริยา ชินวรรณ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.มลฤดี สระภู

มหาวิทยาลัยมหิดล

รศ.ดร.ขวัญกมล ดอนขวา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

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