



วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Thai Human Resource Research Journal

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (Vol. 6 No. 1, January - June 2011) 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 และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำไปอ้างอิงผลงานเพื่อแสดงคุณภาพของแต่ละสถาบัน

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

(ราคา 50 บาท)

การศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์วิริยะ (AQ) ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่น ในการบริหารจัดการ

Comparison Study of Emotional Quotient (EQ) and Adversity Quotient (AQ) between Personnel in Organizations Implementing Sufficiency Economy Philosophy and those Implementing Others

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์¹⁾ ทิพย์สุดา เมธีพลกุล²⁾ บุรชัย อัสวาทวีบุญ²⁾
Thirasak Kumbannaruk¹⁾ Thipsuda Mateepolkul²⁾ Burachai Asavataweeboon²⁾

Abstract

The purposes of this research are to compare the application of the sufficiency economy philosophy to organizations, Emotional Quotient (EQ) and Adversity Quotient (AQ) between personnel who work in sufficiency economy organizations and organizations which are managed by other philosophies. Furthermore, this research will also study how factors such as EQ and AQ relate to the application of the sufficiency economy philosophy to organizations. The samples used are 210 personnel who work in sufficiency economy organizations and 198 personnel who work in organizations which are managed by other philosophies. The questionnaires consisted of 4 parts which are Demographic information, Assessment of sufficiency economy philosophy applications, Measurement of Emotional Quotient and Measurement of Adversity Quotient (Reliabilities of these measurements in part 2, 3 and 4 are .813, .858 and .897, respectively). Statistical analysis methods used in this study include frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test analysis and Pearson's product moment correlation. The results of statistical analysis are as follows:

1. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations apply the concept at individual and organizational levels more than personnel who work in non- sufficiency economy organizations.
2. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations apply the sufficiency economy philosophy to immunity factors and overall sufficiency economy factors more than personnel who work in non- sufficiency economy organizations. However, there were not significant differences between the two groups in the abstinence factor and rational factor.
3. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations had higher level of Emotional Quotient in Self-Awareness, Self-Regulation, Self-Motivation, Social Skills and overall EQ dimensions than personnel who work in other organizations. On the other hand, there were not significant differences between the two groups in Empathy dimension.
4. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations had higher level of Adversity

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อติตอาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Assistant professor, former lecturer, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

2) นักวิจัย
Researcher

Quotient in Reach, Endurance and overall AQ dimensions than personnel who work in other organizations. On the other hand, there were not significant differences between the two groups in Control and Origin and Ownership dimensions.

5. There were positive relationships between overall sufficiency economy concept and overall EQ and AQ at .01 level of statistical significance ($r = .556$ and $r = .551$, respectively).

6. There were positive relationships between overall EQ and overall AQ ($r = .610$) at .01 level of statistical significance.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ และเชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จำนวน 210 คน และบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ และแบบสอบถามวัดเชาวน์วิริยะ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .813, .858 และ .897 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน และความพอเพียงโดยรวมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในปัจจุบันด้านความพอประมาณและความมีเหตุผล

3. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ทักษะทางสังคม และเชาวน์อารมณ์โดยรวม สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

4. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์วิริยะด้านผลกระทบด้านความอดทน และเชาวน์วิริยะโดยรวม สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในเชาวน์วิริยะด้านการควบคุมและด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

5. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์โดยรวม และเชาวน์วิริยะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .556$ และ $r = .551$ ตามลำดับ)

6. เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์วิริยะโดยรวม ($r = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำนำ

ท่ามกลางกระแสของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึงความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจต้องปรับตัวให้ทันเพื่อความอยู่รอด มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แต่แนวคิดหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นมาท่ามกลางความเจริญของเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและความเจริญทางด้านวัตถุ คือ แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย มาโดยตลอดตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจได้ทรงเน้นย้ำเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขวิกฤติของชาติ เพื่อให้ประเทศสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สุเมธ, 2542) พระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีพระราชกระแสรับสั่งว่า "เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และ

วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี"

อย่างไรก็ตาม แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดใหม่ การที่จะนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนที่สำคัญคือผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวในการที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจึงควรมีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ และความรู้สึกร่างกายของตนเอง เพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้อื่นเกิดผลสำเร็จ การมีเชาวน์อารมณ์ (EQ) จะทำให้รู้จักอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เข้าใจสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และการกระทำ มีใจกว้างยอมรับความรู้สึกทั้งเชิงบวกและลบ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม รู้ว่าตนเองควรคิด รู้สึกหรือทำอะไร ตระหนักถึงอิทธิพลของอารมณ์ และสุดท้ายสามารถใช้อารมณ์ ความรู้สึกให้เป็นประโยชน์ รับรู้ว่าตนเองเป็นคนดี การที่บุคลากรในองค์กรมีเชาวน์อารมณ์ จึงส่งผลให้การสื่อสารในองค์กรเกิดความสัมฤทธิ์ผล และสามารถสร้างการยอมรับสิ่งใหม่ คือ แนวคิดในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้

นอกจากนี้แล้ว การนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในองค์กร จำต้องอาศัยความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ลุกขึ้นต่อสู้และพยายามมองหาโอกาสในวิกฤตินั้นจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด (มิตชนสุดสัปดาห์, 2547) และที่สำคัญ ยังต้องมีความอดทนต่อผลลัพธ์ที่ยังไม่สามารถคาดเดาจากการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ บุคลากรในองค์กรจึงควรมีเชาวน์วิริยะ (AQ) เพื่อที่จะสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น และร่วมมือกันเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ได้รับทราบข้อมูลที่นำยินดียิ่งว่า ในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมากที่ได้น้อมนำเอาพระราชดำรินี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรของตน โดยได้มีการประกาศเป็นนโยบายในการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ยังให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และได้ประกาศเป็นนโยบายและวาระแห่งชาติในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริดังกล่าว และดำเนินการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้ประชาชนชาวไทยได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้บัญญัติ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและแนวทางปฏิบัติในการนำแนวพระราชดำริสไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้คณะผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวพระราชดำริ "เศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งเป็นหลักปรัชญาที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกคน ทุกช่วงเวลาของชีวิต ทุกสาขาอาชีพ และรวมถึงการนำหลักปรัชญาดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาบทบาทของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสังคมไทย เป็นการศึกษาเฉพาะการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการนำหลักปรัชญาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เท่านั้น

2. การศึกษาการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ เป็นการศึกษาจากองค์กรที่อยู่ในฐานข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะใช้ตัวแปรความพอเพียงระดับชุมชนและองค์กรในการแบ่งกลุ่ม

สมมติฐานของการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะมีระดับสูงกว่าการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวคิดหรือทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการสร้าง ความพอเพียงขึ้นกับตนเองและองค์กร โดยเศรษฐกิจพอเพียงจะประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน โดยมีเงื่อนไขในการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับความพอเพียง ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

1.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

1.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมี

เหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

1.3 การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

2. ระดับของความพอเพียง ศึกษาใน 2 ระดับ คือ

2.1 ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ที่เน้นความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ในลักษณะที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการในปัจจัยสี่ของตนเองและครอบครัวได้ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิตด้วยการประหยัดและการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ

2.2 ความพอเพียงระดับชุมชนหรือองค์กร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ที่เน้นความพอเพียงในระดับกลุ่มหรือองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคล/ครอบครัว มีความพอเพียงในระดับที่หนึ่งแล้ว ก็จะรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานในด้านต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สวัสดิการ การศึกษา สังคมและศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานราชการ มูลนิธิ และเอกชน

3. เซาว์นวิริยะ (Adversity Quotient: AQ) คือ ความสามารถในการควบคุมปัญหา การรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่มักจะมีมาจากปัจจัยภายนอกและความรับผิดชอบต่อปัญหา การจำกัดผลของความเสียหายให้อยู่ภายในขอบเขตและอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา ตลอดจนไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อเกินความจำเป็น แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ดังนี้

3.1 ด้านการควบคุม (C = Control) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถข้ามผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้

3.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (O₂ = Origin and Ownership) หมายถึงระดับการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยอื่นที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคว่ามีสาเหตุมาจากอะไร โดยการพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้จะไม่ตำหนิโทษตนเอง แต่ตระหนักรู้ว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองและมีบทบาทในการต้องหาทางแก้ไขได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น

3.3 ด้านผลกระทบ (R = Reach) หมายถึง ระดับการวัดผลกระทบของความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด

3.4 ด้านความอดทน (E = Endurance) หมายถึง ระดับการรับรู้ความคงทนของอุปสรรคได้มากหรือน้อย ความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรค รวมถึงหาวิธีขจัดอุปสรรคให้หมดไป

4. เซาว์นอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เป็นความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ดังนี้

4.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกภายในของตนเอง การรับรู้ถึงความเป็นตัวตนของตนเอง ความชอบส่วนตัวและความสามารถของตนเอง รวมทั้งการรับรู้ถึงความทุกข์ ความขาดแคลนในชีวิต และเป้าหมายที่แท้จริงในชีวิต

4.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการแสดงอารมณ์

และความรู้สึกโดยตรงไปตรงมา สามารถบริหาร อารมณ์และจัดการกับความรู้สึกภายในได้อย่างเหมาะสม มีสติตรวจสอบความสมเหตุสมผลของความคิดที่นำไปสู่ อารมณ์ที่เป็นบวกได้

4.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอิสระ มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่ท้อแท้ง่าย ๆ มีความสามารถในการรอคอยผลของความสำเร็จได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยืดหยุ่น

4.4 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความกังวลใจของผู้อื่น เป็นผู้ฟังที่ดี สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้อื่นได้

4.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถชักจูงและสื่อสารโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและเกิดการตอบสนองในทางที่ตนต้องการได้ รวมทั้งสามารถที่จะจัดการกับความขัดแย้ง และสามารถทำงานเป็นกลุ่มกับผู้อื่นได้อย่างเป็นมิตร

3. เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเองประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประเภทธุรกิจ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของธีระศักดิ์ และคณะ (2552) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว ความพอเพียงระดับชุมชนหรือองค์กร ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดเชาวน์วิริยะ เป็นแบบตรวจสอบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินเชาวน์วิริยะ 4 ด้าน คือ การควบคุมสาเหตุและความรับผิดชอบ ผลกระทบ และความอดทน

ส่วนที่ 4 เป็นสอบถามการจัดการกับอารมณ์ เพื่อ

ประเมินเชาวน์อารมณ์ 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การร่วมรับรู้ความรู้สึก และทักษะทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยอาศัยฐานข้อมูลจากเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งหมด 2,000 ชุด แบ่งเป็นกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ 1,000 ชุด และกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ 1,000 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 408 ชุด เมื่อนำมาแบ่งรูปแบบการบริหารงานขององค์กรโดยใช้ตัวแปรความพอเพียงระดับองค์กร ได้กลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการจำนวน 210 ชุด และกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการจำนวน 198 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกับข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน ประเภทธุรกิจ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานโดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Samples T-Test
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง เชาวน์วิริยะและเชาวน์อารมณ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการ

บริหารจัดการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง 134 คน (ร้อยละ 63.8) เพศชาย 76 คน (ร้อยละ 36.2) มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 35.7) และกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ 3 คน (ร้อยละ 1.4) และกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 111 คน (ร้อยละ 52.9) รองลงมาอยู่ในระดับบริหาร จำนวน 59 คน (ร้อยละ 28.1) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 82 คน (ร้อยละ 39.0) และประกอบธุรกิจประเภทเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 102 คน (ร้อยละ 48.6) มีประสบการณ์ทำงานรวมเป็นเวลา 1-7 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 35.7) และมีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลา 1-7 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 57.6)

2. องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง 138 คน (ร้อยละ 69.7) เพศชาย 57 คน (ร้อยละ 28.8) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน (ร้อยละ 39.4) และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.0) มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 89 คน (ร้อยละ 44.9) รองลงมาอยู่ในระดับจัดการ จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.8) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 122 คน (ร้อยละ 61.6) และประกอบธุรกิจประเภทเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 92 คนคิดเป็นร้อยละ 46.5 มีประสบการณ์ทำงานรวมเป็นเวลา 8-14 ปีมากที่สุด จำนวน 63 คน (ร้อยละ 31.8) มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลา 1-7 ปีมากที่สุด จำนวน 123 คน (ร้อยละ 62.1)

การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

1. ความพอเพียงระดับบุคคล และระดับองค์กร บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการดำเนินชีวิตตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอเพียงระดับบุคคล มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 2.552, p < .05$) (ตารางที่ 1) ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ปลูกฝังให้คนคำนึงถึงความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ สามารถสนองความต้องการของตน ดำเนินชีวิตด้วยการประหยัด มีการออมเงินอย่างน้อย 10% ของรายได้ สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

ขณะเดียวกัน SEP ยังทำให้คนในชุมชนได้ตระหนักถึงการรวมพลังกันในรูปของกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สุวีถีการ การศึกษาและศาสนา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังและความสามารถของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรในองค์กร SEP มีการดำเนินชีวิตด้านความพอเพียงระดับองค์กรสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 29.306, p < .01$) (ตารางที่ 1)

2. ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

ไม่พบความแตกต่างในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบันด้านความพอประมาณ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการกับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่1) สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่างในด้านความพอประมาณ อาจเป็นเพราะช่วงการเก็บข้อมูลทำวิจัย (ปี พ.ศ. 2551 - 2552) มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่รุนแรง รวมตัวกันเป็นกลุ่มต่างๆ เพื่อประท้วงทางการเมือง ทำให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ โดยภาพรวมเศรษฐกิจไทยในปี 2552 ยังคงหดตัวลงร้อยละ 2.3 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547) ส่งผลให้การทำมาหากินฝืดเคือง ทุกคนจึงต้องอยู่อย่างพอประมาณ ประหยัดมัธยัสถ์ ไม่ว่าบุคลากรในองค์กร SEP หรือ Non - SEP ต่างก็พยายามใช้จ่ายให้ไม่เกินรายรับของตน ดังเช่น ข้อคำถามที่ถามว่า "ท่านมักจะใช้จ่ายเกินกว่าที่ท่านสามารถหาได้" ซึ่งทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลากรในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.14	.757	210	2.552	406	.011*
- หลักปรัชญาอื่น	3.94	.837	198			
2) ด้านความพอเพียงระดับชุมชนและองค์กร						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.21	.637	210	29.306	405.438	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	2.45	.579	198			
3) ด้านความพอประมาณ						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.17	.701	210	1.374	399.461	.170
- หลักปรัชญาอื่น	4.08	.581	198			
4) ด้านความมีเหตุผล						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.24	.692	210	-.219	406	.827
- หลักปรัชญาอื่น	4.25	.632	198			
5) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน						
- เศรษฐกิจพอเพียง	3.35	.707	210	7.508	405	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	2.84	.654	198			
6) การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม						
- เศรษฐกิจพอเพียง	3.98	.515	210	9.980	365	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	3.55	.341	198			

ให้คะแนนข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีคะแนนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์จากข้อคำถามย่อยอื่นๆ เช่น "ในแต่ละเดือนท่านสามารถจัดสรรเงินเพื่อใช้เป็นค่าภาษีสังคมของท่านได้อย่างเหมาะสม" บุคลากรในองค์กร SEP ให้คะแนนในข้อนี้สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้จะเผชิญปัญหาเศรษฐกิจเหมือนกัน แต่บุคคลในองค์กร SEP จะคำนึงถึงการวางแผนในการใช้ชีวิตอย่างพอประมาณมากกว่า

ส่วนในด้านความมีเหตุผลก็ไม่พบความแตกต่างอีกเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะภาวะการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน (ช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2552) ทำให้บุคคลต้องอยู่ด้วยความระมัดระวัง ประชาชนต้องมีความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอดมากขึ้น นอกจากนี้ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

(ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี) ทั้งสองกลุ่มเชื่อว่า การศึกษาที่สูงย่อมช่วยให้อำนาจการตัดสินใจในชีวิตอย่างมีเหตุผลในการตัดสินใจ รวมทั้งการดำเนินกิจการใดก็ตามจนถึงผลกระทบ ยกตัวอย่างจากคำถามย่อยที่ว่า "ทุกครั้งก่อนที่จะขับรถออกจากบ้าน ท่านจะคิดอย่างรอบคอบในเส้นทางที่ท่านจะเดินทาง" และ "บ่อยครั้งที่ท่านโดยสารรถไฟฟ้าเพราะท่านสามารถควบคุมเวลาในการเดินทางได้"

บุคลากรในองค์กร SEP มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตมากกว่าบุคลากรในองค์กร Non - SEP ซึ่งอาจจะมีเหตุผลมาจาก SEP มีการรวมตัวกัน มีการดูแลซึ่งกันและกันในชุมชน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ ความสงบ มีการวางแผนการใช้ชีวิตประจำวัน ยกตัวอย่างจากคำถามย่อยที่ว่า "ท่านเข้าวัด ฟังธรรมหรือนั่งสมาธิเพื่อแสวงหาความสงบสุขทางใจ" "องค์กรของท่านมีการ

จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและดูแลชุมชนเสมอ" "องค์กรของท่านมีการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง" โดยข้อความเหล่านี้ บุคลากรในองค์กร SEP จะมีคะแนนเฉลี่ยของข้อความด้านการมีภูมิคุ้มกันสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กร Non - SEP

6. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 9.980, p < .01$) (ตารางที่ 1) ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อบุคลากร ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต กล่าวคือ เมื่อพิจารณาในทุกองค์ประกอบของความพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติมากกว่า อันจะส่งผลให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิต และปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ส่วนหนึ่งมักจะเป็นองค์กรที่ผ่านวิกฤตการณ์ทางธุรกิจมาแล้วอย่างโชกโชน จึงมีการปรับตัวและเรียนรู้อย่างเข้มข้น ดังเช่น คำกล่าวของคุณ วัชร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท และศูนย์กีฬาดำน้ำ ที่กล่าวเอาไว้ว่า "เมื่อเจอวิกฤตครั้งแรกปี 2540 คิดว่าคงต้องปล่อยธุรกิจไปตามบุญตามกรรม โชคดีพบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง จึงรอดและเติบโตมาอย่างมั่นคงดังเช่นทุกวันนี้" หรือ คำกล่าวของคุณกานต์ ตระกูลฮุน กรรมการผู้จัดการใหญ่ เครือซีเมนต์ไทย ที่กล่าวเอาไว้ว่า "ในช่วงวิกฤตปี 2540 เครือซีเมนต์ไทย เกิดหนี้ขึ้นมากกว่าสองแสนล้านบาททำอะไรเกินตัว แต่เมื่อมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ จึงสามารถอยู่รอดมาได้จนทุกวันนี้ แม้

จะเจอวิกฤตปี 2551 แต่เนื่องจากบริษัทเติบโตมาด้วยพื้นฐานของความพอเพียง จึงผ่านพ้นวิกฤตไปได้ด้วยดี" (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552)

การเปรียบเทียบเชาวน์วิริยะ

1. ด้านการควบคุม

ไม่พบความแตกต่างของเชาวน์วิริยะด้านการควบคุมระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในข้อความย่อยพบว่า มีเพียงข้อความที่ว่า "คุณพยายามเปลี่ยนงานใหม่ที่你喜欢และเป็นงานที่คุณถนัดมากกว่างานในปัจจุบัน แต่คุณไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง คุณจะ..." ที่คำตอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มจะตอบว่า "เปลี่ยนไปทำงานที่ตนชอบและถนัดมากกว่า" มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ โดยบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มจะตอบว่า "ยกเลิกความคิด และทำงานเดิมต่อไป" ดังนั้น คำตอบที่บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการส่วนใหญ่เลือกตอบ จึงแสดงถึงความสามารถที่จะข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ โดยมีแรงขับที่เกิดจากตนเองมากกว่าสิ่งแวดล้อม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้และเลือกหนทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเองในที่สุด

อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์หลังเลิกไปในรายละเอียดของระดับเชาวน์วิริยะ พบว่ามีข้อความย่อยที่คำตอบของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการแสดงถึงความมีสติและมีความสามารถในการควบคุมตนเองมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

ไม่พบความแตกต่างของเชาวน์วิริยะด้านสาเหตุและความรับผิดชอบระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละข้อความก็ไม่พบความแตกต่างเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบเขาวีริยะด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลากรในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านการควบคุม						
เศรษฐกิจพอเพียง	3.90	.612	210	1.783	390.7	.075
หลักปรัชญาอื่น	3.80	.472	198			
2) ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	4.12	.592	210	.829	406	.408
หลักปรัชญาอื่น	4.07	.497	198			
3) ด้านผลกระทบ						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	3.95	.717	210	3.308	403.46	.001**
หลักปรัชญาอื่น	3.73	.624	198			
4) ด้านความอดทน						
เศรษฐกิจพอเพียง	4.14	.633	210	3.498	405	.001**
หลักปรัชญาอื่น	3.92	.628	198			
5) โดยรวม						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	4.03	.562	210	2.864	406	.004**
หลักปรัชญาอื่น	3.88	.456	198			

มีตำแหน่งและภาระงานที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดความรับผิดชอบในเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้น เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เขาวีริยะในด้านสาเหตุและความรับผิดชอบจึงมีแนวโน้มที่จะใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ค้นหาว่าสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก หากเป็นความผิดพลาดของตนก็มักมองว่ามาจากภายนอก แล้วพยายามปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และไม่โทษตัวเองพร่ำเพรื่อ แต่ก็ไม่ผลักความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นเช่นเดียวกัน (Stoltz, 1997 pp..106-125) ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความมีเหตุผล กล่าวคือพิจารณาเหตุปัจจัยรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะตนของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม โดยบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการใช้เหตุผลอยู่ในระดับสูงและมีคะแนนเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุให้ไม่พบความแตกต่างในมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

3. ด้านผลกระทบ

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับเขาวีริยะด้านผลกระทบสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.308, p < .01$) (ตารางที่ 2) ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ด้านลบและจำกัดความเสียหายให้อยู่ภายในขอบเขตที่ตั้งไว้ รวมถึงสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างไม่หวั่นไหว ดังข้อความย่อที่ว่า "คุณพลาดการสัมภาษณ์งานในบริษัทยักษ์ใหญ่และมั่นคงแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทที่คุณอยากทำงานมาก คุณรู้สึกที่..." "คุณพลาดโอกาสในการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะติดภารกิจของครอบครัว ทั้งที่คุณได้ตั๋วเครื่องบินพร้อมที่พักฟรีจากการจับรางวัลชิงโชค คุณจะรู้สึก..." และ "หัวหน้าของคุณสั่งให้ยกเลิกงานสำคัญที่คุณกำลังรับผิดชอบอยู่ แล้วโอนงานนั้นไปให้คนอื่นทำแทนและไม่ยอมให้เหตุผล จากเหตุการณ์ดังกล่าว คุณคิดว่า..." กลุ่มตัวอย่างบุคลากรใน

องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการมีแนวโน้มที่จะตอบในลักษณะที่แสดงถึงการมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและหาเหตุผลเชิงบวกให้กับเหตุการณ์ต่างๆ สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

4. ด้านความอดทน

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับเขาวนวิริยะด้านความอดทนสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.498, p < .01$) (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อยที่ว่า "ทั้งๆ ที่คุณทำงานดีมาโดยตลอด แต่ก็ได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้าในระยะหลัง จนทำให้คุณเชื่อว่า..." "คุณถูกตรวจพบว่ามีผลเลือดเป็นบวก (เป็นเอดส์) คุณคิดว่า..." "คุณลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมาก และต่อมาตลาดหุ้นตกทำให้คุณขาดทุน คุณจะ..." และ "คุณทำธุรกิจผิดพลาดทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด คุณเสียใจมาก เพราะแต่ก่อนคุณเคยเป็นคนที่ร่ำรวย และมีแต่คนชื่นชมในความสามารถอย่างมาก คุณจะ..." กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มที่จะตอบไปในทางสร้างกำลังใจให้กับตนเองและพยายามที่จะตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะสามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเอง และหาทางที่จะข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ ไม่ว่าจะใช้เวลาานแค่ไหน ก็รับรู้และอดทนต่อปัญหาที่คงอยู่ได้มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

5. เขาวนวิริยะโดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนวิริยะโดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 2.864, p < .01$) (ตารางที่ 2) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างพื้นฐานที่ดีให้บุคคล

สามารถพึ่งพาตนเองได้ และค่อยๆ ขยายออกไปในขอบเขตที่กว้างขึ้น ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความพอเพียงของชุมชน ขณะเดียวกันก็เตรียมความพร้อมให้บุคคลด้วยการสร้างควมมีเหตุผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อบุคลากรเผชิญปัญหาหรือวิกฤติจึงสามารถควบคุมตนเองและอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา และไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ด้วยเหตุนี้เองทำให้เกิดความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับกรณีศึกษาของ ชุมพร คาบาน่า ริสอร์ทที่ประสบกับวิกฤตการณ์ทางการเงินในปี 2540 ซึ่งหลายองค์กรต้องปิดกิจการ แต่เนื่องจากผู้บริหาร ชุมพร คาบาน่า ริสอร์ท สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ได้อย่างทันท่วงที ทำให้จากเดิมที่คิดว่าคงจะผ่านวิกฤติที่เกิดขึ้นไปได้ยาก เปลี่ยนเป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทันที และเกิดแนวคิดใหม่ว่าหากทุกคนทำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรก็สามารถผ่านพ้นไปได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ ชุมพร คาบาน่านั้น มีแนวทางปฏิบัติซึ่งครอบคลุมทั้ง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552)

ถึงแม้ว่าในองค์กรประกอบบางด้าน คือ ด้านความอดทน และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อาจไม่พบความแตกต่าง เนื่องจากสังคมไทยปัจจุบันมีวิกฤติปัญหาเกิดขึ้นมากมาย ทั้งเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิกฤติการเมืองที่ยืดเยื้อไม่มีทีท่าว่าจะเลิกโดยง่าย ทำให้คนไทยต้องพัฒนาตนเองให้มีความอดทน หาทางออกด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้งเมื่อพิจารณาในด้านสาเหตุและความรับผิดชอบนั้น อาจอธิบายได้ว่าเมื่อมีปัญหเกิดขึ้น คนเรามักจะโทษปัจจัยภายนอกอยู่แล้ว ดังเช่นคำพังเพยที่ว่า "รำไม่ดี โทษปีโทษกลอง" แต่เมื่อต้องทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และการทำงานต่างๆ ย่อมพบเจออุปสรรคอยู่เสมอ บุคลากรจึงต้องปรับตัว ร่วมกันรับผิดชอบและหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เพื่อที่จะให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะสามารถหาทางรับ

มือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

การเปรียบเทียบเขาว์อารมณ์

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาว์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าบุคลากรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.014, p < .01$) (ตารางที่ 3) เนื่องจากบุคคลที่ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงศักยภาพในด้านต่างๆ ของตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ให้กับตนเอง เช่น รู้ว่าร่างกายอ่อนแอก็จำเป็นต้องกินอาหารที่มีประโยชน์ หรือออกกำลังกาย รู้ว่าได้รับเงินเดือนเท่าใดควรจะใช้จ่ายเท่าใด รู้ว่าอารมณ์ร้อนก็ต้อง

ฝึกให้ใจเย็นขึ้น อันจะเป็นเกราะป้องกันในการดำเนินชีวิตที่จะต้องพบกับสถานการณ์ต่างๆ ในหลายรูปแบบ และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างพอประมาณ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันต่อสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาเป็นอุปสรรคในชีวิต

นอกจากนี้เงื่อนไขของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แก่ ความรู้และคุณธรรม ในส่วนของความรู้ นั้น หมายถึง การมีความรู้และสามารถนำความรู้มาประยุกต์กับชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คุณธรรม หมายถึง การตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนดี รู้จักตัวเองเป็นอย่างดี (จากการวิเคราะห์ข้อความย่อที่ว่า "ฉันรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี" "ฉันรู้ว่าฉันเป็นคนดี" ซึ่งบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความด้านนี้สูงกว่าบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเขาว์อารมณ์ด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลากรในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.45	.450	210	3.014	388.91	.003**
หลักปรัชญาอื่น	1.33	.347	198			
2) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.39	.340	210	3.892	386.97	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.27	.258	198			
3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.73	.385	210	4.422	406	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.56	.358	198			
4) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.61	.321	210	1.903	405	.058
หลักปรัชญาอื่น	1.55	.287	198			
5) ด้านทักษะทางสังคม						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.62	.347	210	6.275	405	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.41	.306	198			
6) โดยรวม						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.55	.290	210	5.256	378.37	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.42	.207	198			

ที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ) ซึ่งการรู้จักตัวเองเป็นอย่างดีนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.892, p < .01$) (ตารางที่ 3) เมื่อวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในข้อคำถามที่ว่า "เมื่อมีโอกาสฉันมักจะตรวจสอบอารมณ์ของฉันในแต่ละวัน แล้วจดบันทึกในสมุดของฉัน" ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการตรวจสอบตนเองและแสดงออกในความเป็นตัวตนได้อย่างเหมาะสมมากกว่า ทำให้สามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การตรวจสอบอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ นั้น ส่งผลให้เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ความไวในการจัดระเบียบความคิดจะทำให้สามารถจัดระเบียบอารมณ์ให้กลับสู่ภาวะปกติได้เร็วกว่าบุคคลอื่น อันจะช่วยให้การตัดสินใจและเผชิญปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันของชีวิต อันเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของผู้ที่ดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้

ในขณะที่เกี่ยวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีคุณธรรมประจำใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรนั้นสามารถบริหารอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้คนที่มีความภูมิคุ้มกันที่ดี มักจะมีการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงเสมอ มีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และความมีคุณธรรมทำให้จิตใจสงบ มีสติรู้ตัว จึงทำให้บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีความสามารถในด้านการบริหารอารมณ์ได้ดีกว่า นอกจากนี้ ความมีเหตุผลของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ ยังช่วยให้มีความเชื่อของชีวิตอย่างมีเหตุผล (Rational Belief) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการจัดระเบียบอารมณ์และเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลด้วย

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 4.422, p < .01$) (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมักเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นหนึ่งในเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการมองโลกในแง่บวก มีความพอประมาณ แต่ไม่ตระหนี่ กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรที่มีเขาวนอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองสูง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงการมีภูมิคุ้มกันที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว อาจจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นตัวช่วยส่งเสริม เพราะการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แรงจูงใจที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมรับมือกับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า "การปราศจากซึ่งแรงจูงใจ ย่อมปราศจากการเรียนรู้ (Without Motivation, Without Learning)"

4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

ไม่พบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ เหตุผลที่ไม่พบความแตกต่างของเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก อาจเป็นเพราะลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่เป็นสังคมที่ยึดมั่นในพระพุทธศาสนาที่สอนให้มีความเมตตาต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจต่อกัน รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงเป็นเหตุให้ไม่พบถึงความแตกต่างดังกล่าว

5. ด้านทักษะทางสังคม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 6.275, p < .01$)

(ตารางที่ 3) ทั้งนี้เนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นั้น ความพอเพียงในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นได้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรเหล่านี้จะต้องใช้ทักษะทางสังคมในการติดต่อให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำกิจการต่างๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการได้ฝึกทักษะเหล่านี้อยู่เสมอ ยิ่งวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อย จะพบว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีคะแนนที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญเกือบทุกข้อคำถาม เช่น "ฉันสามารถโน้มน้าวใจคนให้คล้อยตามในสิ่งที่ต้องการ" "ฉันรู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี" หรือ "เวลาที่ฉันขอความช่วยเหลือ เพื่อนๆ มักจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ" และข้อคำถามย่อยที่พบความแตกต่างสูงที่สุดคือ "คนอื่นยอมรับฉันเพราะว่าฉันเป็นคนดีและมีความสามารถสูง" ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีส่วนช่วยส่งเสริมเชาวน์อารมณ์ให้พัฒนาขึ้นด้วย

6. เชาวน์อารมณ์โดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 5.256, p < .01$) (ตารางที่ 3) คนที่มีเชาวน์อารมณ์สูง มักจะบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ทำให้รู้ถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล อีกทั้งผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงมักจะรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อันเป็นปัจจัยที่สำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงของเครือซีเมนต์ไทย (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552) ที่ปรับโครงสร้างธุรกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพและความเชี่ยวชาญขององค์กรและลดบทบาทในธุรกิจที่ไม่ถนัดซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามหลักความพอประมาณของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่การที่จะหาศักยภาพขององค์กรรวมถึงของพนักงานได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องตระหนักรู้ในตนเองเป็นอย่างดี และสามารถจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับ

ภาวะความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจในการปรับโครงสร้างได้อย่างสมเหตุสมผลตามหลักของความมีเหตุผล ต้องอาศัยความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองโลกในทางบวก ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง นอกจากนี้การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์กร เครือซีเมนต์ไทยยังสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาศัยกระบวนการสร้างแรงจูงใจในตนเอง จากตัวอย่างที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเชาวน์อารมณ์เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วิริยะ

ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์วิริยะโดยรวม (ตารางที่ 4) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วิริยะ ทั้งนี้เพราะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคคลต่างๆ มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองผ่านความมีเหตุผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งจะช่วยให้การกระทำต่างๆ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับสถานภาพและบทบาทของตน อีกทั้งการกระทำต่างๆ ได้ผ่านการพิจารณาถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ท้ายที่สุดคือการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (จิรายุ, 2550) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้เราสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจนข้ามอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งพฤติกรรมความสามารถดังกล่าวมีความหมายคล้ายกับความหมายหรือนิยามของเชาวน์วิริยะ ที่ว่า "ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการปัญหา รับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาว่ามาจากปัจจัยภายนอกและเข้าไปรับผิดชอบ เป็นเจ้าของปัญหา จำกัดความเสียหายของปัญหาให้อยู่ภายในขอบเขต ตลอดจนเข้าแก้ปัญหาโดยไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อ (ธีระศักดิ์, 2550)

ดังนั้น ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้บุคลากรในองค์กรมีสติในการควบคุมตนเองเมื่อเกิดวิกฤติ มีความรับผิดชอบในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความอดทนต่อความ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วีริยะ

เชาวน์วีริยะ	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					ปัจจัยรวม
	ความพอเพียงระดับบุคคล	ความพอเพียงระดับองค์กร	ความพอประมาณ	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว	
การควบคุม	.259**	.138**	.448**	.349**	.329**	.474**
สาเหตุและความรับผิดชอบ	.182**	.073	.440**	.386**	.288**	.422**
ผลกระทบ	.169**	.241**	.482**	.416**	.366**	.527**
ความอดทน	.206**	.204**	.415**	.337**	.294**	.451**
เชาวน์วีริยะโดยรวม	.236**	.199**	.522**	.436**	.375**	.551**

**p<.01

ยึดเยื่อของปัญหา นอกจากนี้เงื่อนไขการมีความรู้และคุณธรรมของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้บุคลากรสามารถฟันฝ่าปัญหาด้วยสติปัญญาและความรู้ความสามารถตามแนวคิดของเชาวน์วีริยะ มิใช่แก้ปัญหาอย่างไม่มีหลักการดังเช่นการแก้ปัญหาของคนทั่วไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์

ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (ตารางที่ 5) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเชาวน์อารมณ์นั้นมีส่วนที่ช่วยเสริมซึ่งกันและกัน ดังที่ สุธเมธ (2550) กล่าวถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นหลักปรัชญาที่ต้องปรับจิตใจและสภาพตัวเราเสียก่อน ถ้าหากยังหลงในกิเลสตัณหา

ความมีเหตุผลก็จะหายไป คำกล่าวนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการบริหารอารมณ์ของตน เชาวน์อารมณ์ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับสภาพจิตใจของตนให้เหมาะสมในทุกๆ สถานการณ์ อันจะช่วยให้การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างมีสติและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น ทำให้มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้อย่างดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อคำถามที่ว่า "ท่านเข้าวัด ฟังธรรม หรือนั่งสมาธิ เพื่อหาความสงบสุขทางใจ" ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ในระดับสูง แสดงให้เห็นชัดถึงความจำเป็นในการพัฒนาจิตใจให้รู้เท่าทันอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมและสามารถอยู่กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					ปัจจัยรวม
	ความพอเพียงระดับบุคคล	ความพอเพียงระดับองค์กร	ความพอประมาณ	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว	
การตระหนักรู้ในตนเอง	.262**	.167**	.471**	.198**	.305**	.441**
การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	.118*	.245**	.425**	.288**	.328**	.446**
การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	.168**	.207**	.467**	.259**	.201**	.404**
การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	.261**	.090	.389**	.199**	.082	.305**
ทักษะทางสังคม	.304**	.313**	.435**	.201**	.277**	.477**
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	.299**	.272**	.584**	.305**	.325**	.556**

*p<.05 **p<.01

พอเพียง

เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องกันระหว่างเขาวนั อารมณักับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเห็นได้ว่าทุก องค์ประกอบของเขาวนั อารมณัมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ คนสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ด้านการตระหนักรู้ในตนเองช่วยสนับสนุนให้เกิด ความพอประมาณ ไม่ทำอะไรจนเกินกำลังความสามารถ ของตนเอง ส่วนด้านการจัดระเบียบอารมณัของตนเองนั้น เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาการที่จะสามารถจัดระเบียบ อารมณัให้กลับสู่ภาวะปกติได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความ คิดความเชื่อที่สมเหตุสมผล (Rational Beliefs) ความเชื่อ ดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล อีกทั้งยังเป็นการ สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เช่นเดียวกับด้านการสร้างแรงจูงใจให้ ตนเองที่ช่วยให้คนเกิดความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ในขณะที่เขาวนั อารมณัด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคมนั้น มีส่วนสำคัญในการ ต่อยอดและขยายขอบเขตของการประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดพลังร่วมกันในการ สร้างความพอเพียงระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร จนท้ายที่ สุดอาจทำให้หลักปรัชญานี้กระจายไปสู่ความพอเพียงใน ระดับประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั อารมณักับเขาวนั อารมณั

เขาวนั อารมณัโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ เขาวนั อารมณัโดยรวม (ตารางที่ 6) และพบว่าองค์

ประกอบของเขาวนั อารมณั 5 ด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับองค์ประกอบของเขาวนั อารมณัทั้ง 4 ด้าน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั ใน การแก้ปัญหา (AQ) เขาวนั อารมณั (EQ) จริยธรรมธุรกิจ และความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร (ธีระศักดิ์ และ จูติมา, 2550) และงานวิจัยเขาวนั ในการแก้ปัญหา (AQ) เขาวนั อารมณั (EQ) และบุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสาย จีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน (ธีระศักดิ์ และทิพย์สุดา, 2551) ที่ว่าองค์ประกอบของ เขาวนั อารมณัทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับเขาวนั อารมณั (เขาวนั ในการแก้ปัญหา) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของบุคคลที่สามารถรับ มือและข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง โดย รู้ถึงความสามารถและทรัพยากรต่างๆ ที่ตนเองมี เพื่อรับ มือกับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมอารมณัต่างๆ ที่ เกิดขึ้น เพื่อมิให้ส่งผลเสียต่อการแก้ไขปัญหา อีกทั้งต้อง สามารถผลักดันตนเองให้ทำสิ่งต่างๆ โดยอาศัยแรงขับที่ มาจากภายในมากกว่าสิ่งแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ เพื่อการควบคุมสถานการณ์ได้อย่างดีที่สุด จำเป็นต้องมี สติและมีความไวในการรับรู้ถึงอารมณัความรู้สึกของ คนรอบข้างและหาทางจัดการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้ผ่าน ทางทักษะทางสังคม จนในที่สุดจึงสามารถฟันฝ่าอุปสรรค ต่างๆ เหล่านี้ไปได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลคือความอยู่รอดใน องค์กรหรือความอยู่รอดในการใช้ชีวิตก็ตาม

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั อารมณักับเขาวนั อารมณั

เขาวนั อารมณั	เขาวนั อารมณั				เขาวนั อารมณั โดยรวม
	การควบคุม	สาเหตุและ ความรับผิดชอบ	ผลกระทบ	ความอดทน	
การตระหนักรู้ในตนเอง	.394**	.383**	.483**	.413**	.493**
การจัดระเบียบอารมณัของตนเอง	.276**	.304**	.419**	.338**	.397**
การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	.329**	.357**	.520**	.465**	.497**
การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	.369**	.405**	.413**	.405**	.467**
ทักษะทางสังคม	.334**	.331**	.445**	.408**	.450**
เขาวนั อารมณัโดยรวม	.453**	.471**	.604**	.539**	.610**

**p<.01

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ส่งเสริมความรู้ในด้านเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ให้กับหน่วยงานต่างๆ ที่พยายามส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากทั้งเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรของตน โดยมีแนวทางดังนี้

1.1 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเชาวน์อารมณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในด้านการบริหารอารมณ์ ย่อมส่งผลให้การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางกลับกัน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็มีส่วนส่งเสริมให้คนมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนเราสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขได้

1.2 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเชาวน์วิธี

เชาวน์วิธี หรือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญ จึงเชื่อได้ว่าการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างได้ผลสมบูรณ์ ผู้นำไปใช้ต้องมีความสามารถที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักปรัชญาดังกล่าวไปสู่แนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นค่อนข้างเป็นนามธรรม ยากต่อการเข้าใจ ผู้ปฏิบัติย่อมต้องพัฒนาคุณสมบัติความสามารถด้าน AQ มีความอดทนต่อความลำบากในการนำแนวคิดที่ใหม่มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดผล อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ย่อมช่วยให้ตนเองมีความสามารถในการฟันฝ่าวิกฤติต่างๆ ในการทำงาน หรือในชีวิตประจำวันได้อย่างดีเช่นเดียวกัน

2. ส่งเสริมและพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้จริงในเชิงปฏิบัติ โดยส่งเสริมผ่านการ

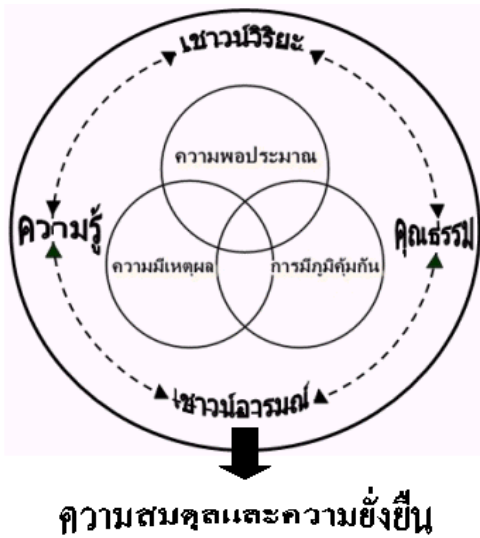
ฝึกอบรมต่างๆ ทั้งในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหัวข้ออื่นที่สนับสนุนการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ หรือปัจจัยอื่นที่มีงานวิจัยสนับสนุนว่าสามารถส่งเสริมการดำเนินชีวิตภายใต้ปรัชญาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่มีหลักสูตรที่ค่อนข้างชัดเจน และบางหลักสูตร มีหน่วยงานที่มีความรู้ในเรื่องนั้นอยู่แล้ว ดังเช่น กรมสุขภาพจิตที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในหัวข้อเหล่านี้ จะช่วยให้บุคคลมีศักยภาพสูงขึ้นทั้งทางตรงคือความรู้ในหัวข้อดังกล่าวและทางอ้อมคือการนำมาประยุกต์เข้ากับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งถือว่าเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีอีกอย่างหนึ่ง

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการพัฒนาและส่งเสริมทั้งด้านการวิจัยและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับตัวแปรอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงการเผยแพร่หลักปรัชญานี้ให้ประเทศอื่นเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลท้ายที่สุดคือพลวัตทางสังคมโลกที่เป็นไปอย่างสมดุลและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากกระแสโลกาภิวัตน์ ดังคำกล่าวของนายโคฟี อันนัน ที่เล็งเห็นถึงผลลัพธ์ที่ประชาคมโลกจะได้รับ หากดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้พัฒนารูปแบบ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเชิงเชาวน์อารมณ์และเชาวน์วิธี" ดังรูปที่ 1

จากรูปที่ 1 อธิบายได้ว่า ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน จะบังเกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากเชาวน์อารมณ์ (EQ) เชาวน์วิธี (AQ) ความรู้และคุณธรรม นอกจากนี้ องค์ความรู้ คุณธรรม เชาวน์วิธี และเชาวน์อารมณ์ต่างก็ส่งผลซึ่งกันและกัน



รูปที่ 1 รูปแบบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเชิงเชาวน์
อารมณ์และเชาวน์วิริยะ

ดังนั้น การส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสมดุลและความยั่งยืนของการพัฒนานั้น องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้คนนั้นได้พัฒนาทักษะความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ เชาวน์วิริยะ ความรู้ และความมีคุณธรรมไปพร้อมๆ กันด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติมสำหรับแต่ละปัจจัยของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในแต่ละงานวิจัย
2. ในการทดสอบสมมติฐานควรพิจารณาร่วมกับพื้นฐานความคิด ความเชื่อ เช่น เรื่องคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ หรือการดำเนินชีวิตของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การตั้งสมมติฐานเป็นไปอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำปัจจัยอื่นเข้ามาศึกษาด้วย เช่น ผลประกอบการ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ คุณภาพของการบริการ เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายถึงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2550. เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: กองบรรณาธิการ Position.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และจิตติมา วัฒนโสภาศิริ. 2550. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) จริยธรรมธุรกิจและความเครียดของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรุงเทพมหานคร." รายงานการวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล. 2551. "เชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน". รายงานการวิจัย สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และคณะ. 2552. "บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง". รายงานการวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเมธ ตันติเวชกุล. 2542. การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.

สุเมธ ตันติเวชกุล. 2550. เศรษฐกิจพอเพียง . กรุงเทพมหานคร: กองบรรณาธิการ Position.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2547. การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง.

สตอลทซ์, พอล จี. AQ. 2552. อีดีเกินพิกัด. แปลโดย ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, ผศ.. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2552. การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: กองบรรณาธิการวารสารคน สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

Goleman, D. 1998. Working with emotional intelligence. London: Bloomsbury Pub.

Stoltz, Paul. G. 1997. Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities. New York: John Wiley & Son Inc.

ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของ
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก: ความรู้:
ระยะที่ 2 - บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ
ภูมิความรู้ความชำนาญ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

**Psychological Factors of Entrepreneurial Success in Tourism and Accommodations
Small Business Entrepreneurs: Knowledge**

Phase 2 : Entrepreneurial Orientation, Human Capital and and Success of Entrepreneurs

อุบลวรรณ ภาวกานันท์²⁾

Ubolwanna Pavakanun²⁾

Abstract

This study is the second phase of the research project "Psychological Factors of Entrepreneurial Success in Tourism and Accommodations Small Business Entrepreneurs: Knowledge". The purposes are to study the attributions and the relationships of Entrepreneurial Orientation, Human Capital, and Success of Entrepreneurs and to develop the prediction equation to entrepreneurial success by such factors. Subjects are 525 SME Accommodation Entrepreneurs in highest successful provinces from 6 parts of tourism Thailand. The measurement instruments are individual structured interviews and questionnaires. Statistical analysis tools include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Coefficient of Correlation and Stepwise multiple regression analysis. The results of the study are:

1. Majority of subjects are 34-44 year-old Bangkokers of male sex. Inexperienced of being entrepreneur and in-practicing in accommodation business are mostly found among subjects. Most of them were ex-employees and have been alone running their own business since 1997 (Most), 1992 (some), 1986 (some), with starting investment of more than 1 million baht. The inspiration of career came from the cousin's business. At least, more than 31 employees works in an organization, to which only short-plans are set for every duties/ position. Not more than 50 hours per week is the average working rate of an entrepreneur. Business success did not show any correlations to sex, age, cousin's business, extra education/training, and experienced of being entrepreneur.

2. With regard to Entrepreneurial Orientation, it is found that the entrepreneurs have Autonomy, Need for Achievement, and Stability & Learning at a considerably high level while Risk Taking, Innovativeness, and Competitive Aggressiveness are at a medium level.

3. With regard to Human Capital, it is found that most of the entrepreneurs hold Bachelor's Degree. Nevertheless, they have skills and experience in management at a considerably medium level.

4. The entrepreneurs are generally successful at a high level, following by at a medium level.

1) งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีงบประมาณ 2552 ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนเมษายน พ.ศ. 2552 ถึง เมษายน พ.ศ. 2553 ที่เกิดเหตุการณ์จลาจลทางการเมืองของไทยและวิกฤติเศรษฐกิจทางการเงินในประเทศสหรัฐอเมริกาและกรีซ)

2) รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Associate Professor Dr., Faculty of Economics, Thammasat University

Surprisingly, a few entrepreneurs have shown their success at a low level.

5. With Regard to the relationship of entrepreneurial Orientation, Human Capital, and Success, style of Entrepreneurial Orientation in Autonomy, Innovativeness, stability & Learning, and Achievement, including Human Capital in experience in management and career skills, positively correlate with Success. The predicting equation shows that Innovativeness, Achievement, Autonomy, of entrepreneurial Orientation, and Experience in management of Human Capital, could predict Success at 9.6%, with the error of 6.4421

6. It has been discovered that the details and the results of the relationships have specific characteristics because they are conditioned by the context of each tourist area.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นระยะที่ 2 ของโครงการวิจัย 3 ปีเรื่อง "ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดย่อมการท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้" ซึ่งเป็นการศึกษาถึงลักษณะ ความสัมพันธ์ และสมการทำนายของ บุคลิกผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ต่อความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบธุรกิจประเภทโรงแรมแบบอิสระจาก 6 ภาคที่ผ่านเกณฑ์ตัดสินว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จสูงสุดของประเทศไทย และดำเนินธุรกิจมาไม่น้อยกว่า 3/5 ปี รวมทั้งตั้งใจให้ความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มแบบบังเอิญตามหลักสถิติของ Yamane มีจำนวนทั้งสิ้น 525 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเป็นรายบุคคล แบบสอบถามประเมินค่าด้วยตนเองของผู้ประกอบการ และแบบสอบถามประเมินค่าโดยผู้สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ผู้ประกอบการส่วนมากเป็นชาย อายุระหว่าง 34-44 ปี ภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพฯ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการร่วมและเข้าร่วมดำเนินงาน ส่วนมากไม่เคยเป็นผู้ประกอบการมาก่อนโดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรม แต่เคยเป็นพนักงานโดยเฉพาะในธุรกิจการโรงแรม โดยจะสร้างธุรกิจโรงแรมด้วยตนเองและส่วนใหญ่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2540 รองลงมาคือ 2535 และ 2529 ด้วยเงินทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 1,000,000 บาท มีพนักงานในธุรกิจ 31 คนขึ้นไป มีแผนธุรกิจในการดำเนินการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ต่อสัปดาห์ โดยผลความสัมพันธ์ของความสำเร็จในการประกอบการกับคุณลักษณะส่วนบุคคลจะไม่พบในด้านเพศ อายุ การมีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ การเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม และการมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการ

2. ผลการวิจัยบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีลักษณะความเป็นตัวของตัวเอง ความใฝ่ใจในความสำเร็จ ความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความกล้าเสี่ยง ความก้าวร้าวในการแข่งขัน ความมีนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาภูมิความรู้ความชำนาญพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี มีความชำนาญในวิชาชีพและประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4. ผลการวิจัยความสำเร็จในการประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความสำเร็จในการประกอบการอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือระดับปานกลาง และพบความสำเร็จในระดับต่ำด้วย

5. ผลของความสัมพันธ์พบว่า บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการแบบความเป็นตัวของตัวเอง แบบความมีนวัตกรรม แบบความใฝ่ใจในความสำเร็จ และภูมิความรู้ความชำนาญในด้านประสบการณ์ในการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกและสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความสำเร็จในการประกอบการได้ 9.6% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 6.4421

6. ผลในแต่ละภาคและจังหวัดมีการผันแปรไปบ้างในรายละเอียดแต่ส่วนใหญ่ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำนำ

จากแนวคิดของโครงการวิจัย (2551-3) นี้ที่เน้นศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจ SMEs ที่เป็นตัวแทนของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ้างงาน (Birch, 1987, p.12-4) ที่มีถึง 2,884,041 ราย คิดเป็น 99.8% ของวิสาหกิจทั้งหมดในประเทศไทย โดยมีการกระจายตัวสูงสุดอยู่ในภาคการค้าและซ่อมบำรุง 47.3% และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) คิดเป็นสัดส่วนถึง 37.8% ที่ก่อให้เกิดการจ้างงานถึง 9,701,354 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552, น.1-18) จึงเห็นได้ว่าผู้ประกอบการเหล่านี้มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และการที่ผู้ประกอบการไทยเลือกประกอบกิจการแบบ SMEs เพราะใช้เงินลงทุนไม่สูงมากและส่วนใหญ่พัฒนามาจากอาชีพเกษตรกรรมหรือเกี่ยวข้อง จึงชอบความเป็นอิสระและต้องการควบคุมธุรกิจของตนเอง อย่างไรก็ตามใน ช่วงระยะ 3-4 ปีนี้เศรษฐกิจของประเทศไทยมีผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น วิกฤตเศรษฐกิจทั่วโลกจากปัญหาสถาบันการเงินในอเมริกา หรือวิกฤติการณ์รุนแรงทางการเมืองเริ่มจากปลายปี พ.ศ. 2551 จนถึงขีดสุดกลางกรุงเทพฯ ในเม.ย.-พ.ค. 2553 ที่ผ่านมา รวมทั้งสถานการณ์โรคระบาดไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 และผลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารสมัยใหม่ การพัฒนาระบบการค้าใหม่ในรูปแบบเสรีไร้พรมแดน และการสร้างมาตรฐานสินค้าเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศและโลก (มันนี่แซนแนล, 2551) เป็นต้น รัฐบาลไทยจึงต้องมีนโยบายหลักสำคัญหนึ่งในการบริหารประเทศคือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและธุรกิจทั้งหลายให้รอดพ้นจากวิกฤต เร่งรัดสร้างศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ การผลิตและการบริการให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเพิ่มและรักษาระดับรายได้ของชุมชนและประชาชนให้มั่นคงและสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและยังผลดีไปถึงวิสาหกิจภายในประเทศทุกขนาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสาหกิจ SMEs ที่ได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา มีมาตรการกำหนดอย่างชัดเจน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2553)

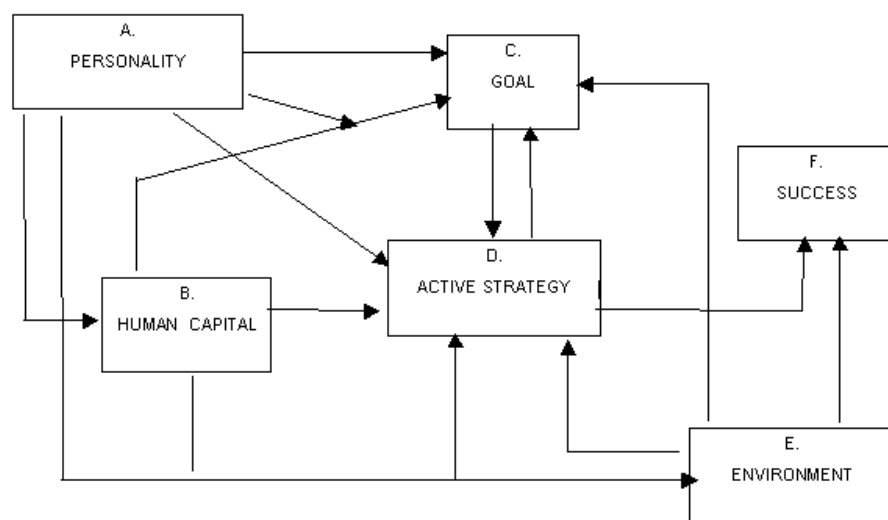
การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจการนั้น ผู้ประกอบการจะเป็นหัวใจสำคัญเพราะต้องบริหารจัดการ ปรับปรุง แก้ไข เมื่อธุรกิจเกิดปัญหาและเป็นผู้ตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจ สื่อสาร ชี้แนะ เพื่อนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ (Frese, 1998, p.21) นอกจากนี้ยังเป็นผู้ริเริ่มและยินดีที่จะรับความเสี่ยงในการลงทุนประกอบกิจการ โดยการรวบรวมผสมผสานปัจจัยการผลิตทั้งหลายเข้าด้วยกัน และนำสติปัญญา ความสามารถรวมทั้งประสบการณ์ และวิทยาการด้านการผลิตและการจัดการที่เหมาะสม เพื่อการจัดการให้เกิดการผลิตสินค้า การจัดจำหน่าย หรือการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (อาทิตย์, 2543, น.39) ขณะที่ความล้มเหลวของธุรกิจนั้นส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้ประกอบการบริหารงานผิดพลาดขาดประสบการณ์และความสามารถในการบริหารงานถึง 90% แต่สาเหตุอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้ประกอบการ เช่น ผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ผู้ประกอบการที่มีทักษะก็สามารถช่วยลดความรุนแรงลงได้ (สุทธาโณม, 2543, น.11) จึงเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการถือเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการประกอบการ

จากการค้นคว้าพบว่าในการศึกษาผู้ประกอบการหรือการประกอบการ ยังไม่มีข้อตกลงที่ชัดเจนของนิยาม เช่นคำว่า การประกอบการ (Entrepreneurship) ผู้ก่อตั้ง (Founder) หรือ เจ้าของ (Owner) หรือ ผู้บริหาร (Manager) ก็เป็นคำที่แตกต่างแต่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน วิธีการที่ดีที่สุดก็คือ ใช้การนิยามพฤติกรรม ซึ่งสร้างบนพื้นฐานของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวของธุรกิจเป็นหลัก (Hisrich, 1990) "การเป็นผู้ประกอบการ" ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่เปิดกว้างมากที่สุดไม่ว่าเพศ อายุ หรืออาชีพอะไรก็สามารถเข้ามาลงทุนประกอบการได้ แต่ต้องมีความสามารถในการบริหารงาน พัฒนาธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาจใช้เทคนิคใหม่ๆ ที่ถูกคิดค้นและดัดแปลงให้เหมาะสมกับธุรกิจของตน มีความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นโยบายของรัฐ และความต้องการของผู้บริโภค ตลอดจนมีทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำ (คิวพร, 2522, น.55) ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่มีอาชีพประกอบการผันแปรไปจากกันก็คือ ประเภทของธุรกิจที่เป็นตัวแปรอิทธิพลสำคัญต่อการ

ดำเนินงาน นั่นคือ ธุรกิจแต่ละประเภทมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในการดำเนินงานและบริหารงานที่แตกต่างกัน บางประเภทมีกระบวนการที่สลับซับซ้อนต้องการแรงงานสูง (เช่น ธุรกิจการผลิต) แต่บางประเภทเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร (เช่น ธุรกิจบริการ) ดังนั้น ผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจแต่ละประเภทต้องมีวิธีการกลยุทธ์ในการดำเนินการ (Strategy Process) ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นสำหรับธุรกิจนั้นๆ ทำให้ผู้ที่ก้าวเข้าสู่ธุรกิจนั้นถูกปรับบุคลิกลักษณะ ความคิด ความประพฤติ นิสัยเฉพาะบุคคลที่เรียกว่า บุคลิกภาพ ให้เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมธุรกิจนั้น ซึ่งเราเรียกคุณลักษณะบุคลิกที่ผันแปรไปตามสภาพอาชีพของการเป็นผู้ประกอบการกิจการนี้ว่า บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) (Frese, 2000, p.12-16)

จากการค้นคว้าพบว่า มีโครงการวิจัยที่ทำการศึกษาในประเทศเยอรมัน เนเธอร์แลนด์ ไอร์แลนด์ และประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปแอฟริกาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยของการประกอบการที่ประสบความสำเร็จโดยไม่เคิล เฟรเซอร์และคณะ (Frese, 1997; Frese, 2000; Frese and Rauch, 2001; Frese, et al., 2000) และได้เสนอแบบจำลองโครงสร้างของความสำเร็จในการประกอบการก็เซน-อัมสเตอร์ดัม (Geissen-Amsterdam model of entrepreneurial success) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ

McClelland and Winter (1977), Miner, et al. (1989), Lumpkin and Dess (1996), และ Gebert (1992) ดังนี้ แบบจำลองนี้ยังมีข้อถกเถียง เช่น ไม่มีสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ทุนมนุษย์ หรือ สิ่งแวดล้อมต่อความสำเร็จในการประกอบการ แบบจำลองนี้เชื่อว่าไม่มีความสำเร็จใดที่จะเกิดได้ถ้าไม่มีการกระทำ ซึ่งการกระทำจะถูกวัดโดยตรงจากเป้าหมายและกลยุทธ์ ดังนั้น ในแบบจำลองนี้กลยุทธ์ในการกระทำต่างๆ จะเป็นคอคอดสำหรับความสำเร็จในการประกอบการที่สามารถทำให้เกิดขึ้นทั้งได้และไม่ได้ จากมุมมองทางจิตวิทยาของแบบจำลองนี้ กลยุทธ์จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำที่ผันแปรไปตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถแยกกลยุทธ์ออกมาเป็น 3 มิติคือ เนื้อหา ขบวนการ และการผันแปร ซึ่งทั้ง 3 มิตินี้เป็นเกณฑ์ที่สลับกันไปมาได้ โดยมีมิติที่หนึ่งคือ เนื้อหาของกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับประเภทของการตัดสินใจทางธุรกิจ ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย พนักงาน สินค้า ปัจจัยของผลผลิต การตลาด ต้นทุน คู่แข่งขันซึ่งส่วนมากจะศึกษาโดยนักเศรษฐศาสตร์ (เช่น Porter, 1980) เช่น การทำให้ธนาคารเชื่อถือเพื่อให้เงินกู้ ส่วนมิติที่สองคือ กระบวนการของกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดวิธีการดำเนินธุรกิจ การวางรูปแบบและการปลุกฝัง กลยุทธ์ในการตัดสินใจ (Olson and Bokor, 1995, p.120-126) การดำเนินงาน และ ทฤษฎีการรับรู้และปฏิบัติ (Cognitive and Action



รูปที่ 1 แบบจำลองโครงสร้างของความสำเร็จในการประกอบการก็เซน-อัมสเตอร์ดัม
ที่มา : Geissen-Amsterdam Model of Entrepreneurial Success (Gelderen and Frese, 1998, p.16)

Theory, Van Gelderen and Frese, 1998, p.234-248) ที่แตกต่างกันตามเป้าหมาย ระยะการวางแผน พื้นฐานความรู้ ความกระตือรือร้น และการตอบสนองต่อสถานการณ์ (Frese, et al., 2000, p.45-49) ซึ่งแบ่งเป็นรูปแบบกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 4 แบบคือ การวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์ (Complete Planning) การวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญ (Critical Point Planning) การแสวงหาโอกาส (Opportunistic Strategy) และการตั้งรับ (Reactive Strategy) ซึ่งได้ทำการศึกษาในระยะที่ 1 ของโครงการวิจัยนี้ (คูโน อุบลวรรณ, 2552) และมีมติที่สาม บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ เป็นการพิจารณาถึงกระบวนการที่อยู่เบื้องหลังว่าทำไมผู้ประกอบการจึงมีรูปแบบการกระทำที่แน่นอน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะผู้ประกอบการเป็นการปรับเปลี่ยนตนเองของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ และพิจารณาจำแนกบุคลิกความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) เป็น 6 ด้านคือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking Orientation) ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness Orientation) ความสม่ำเสมอและความใฝ่ใจเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) และความใฝ่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของงานวิจัยฉบับนี้เพื่อศึกษาว่าเป็นไปจริงตามแบบจำลองดังกล่าวในผู้ประกอบการหรือการประกอบการแบบไทยหรือไม่

สมมติฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสำเร็จในการประกอบการก็เช่น-อัมเตอร์ดัมยังเสนอว่า แม้ว่าบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการจะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางธุรกิจ แต่ไม่ใช่คุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดแต่เป็นผลมาจากการหล่อหลอมของประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ การเรียนรู้ และการฝึกฝน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า "ทุนมนุษย์" (Human Capital) หรือ "ภูมิความรู้ความชำนาญ" (Ucbasaran, et al., 2006) ที่ผู้ประกอบการต้องลงทุนสร้างให้เกิดเพื่อนำใช้ในการบริหารดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จ (Marshall and Oliver, 2004, p.17) แต่ทุนมนุษย์นี้ได้จากการสั่งสม เพิ่มพูนประสบการณ์ในอดีตของผู้ประกอบการแต่ละคนไม่มีใครสามารถลอกเลียนได้ ถือเป็นทรัพยากรวิกฤติ (Critical Resource) ที่

ส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินธุรกิจ เป็นปัจจัยช่วยเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดของธุรกิจให้สูงขึ้น (Frese & Rauch, 2001, p.4554 และ Rauch, Frese, & Utsch, p.682) เกณฑ์การวัดภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital) ตามแบบจำลองโครงสร้างความสำเร็จก็เช่น-อัมสเตอร์ดัมนั้นประกอบด้วย จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา (Education Years) ความชำนาญในวิชาชีพ (Skill) และประสบการณ์ในการบริหาร (Experience in Management) ซึ่งได้รับความนิยมนิยมและมีการวิจัยจำนวนมากนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา (เช่น Koop, Reu, and Frese, 2000; ธรรงค์ ศรีจันทรานนท์, 2544) เพื่อค้นหาว่าภูมิความรู้ความชำนาญควรลงทุนอย่างไรที่จะเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดผสมผสานกับการสร้างจากสภาวะแวดล้อมของการเจริญเติบโต อบรมเลี้ยงดู และลักษณะพื้นฐานการทำงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ เช่น ธุรกิจในระบบครอบครัว ก็จะมีอิทธิพลต่อการประกอบการให้เกิดความสำเร็จหรือสมบูรณ์มากขึ้น นั่นคือ ผู้ประกอบการที่ดีหรือประสบความสำเร็จควรจะมีปัจจัยเฉพาะบุคคลอย่างไรที่จะเอื้อต่อการประกอบการให้สำเร็จหรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิจัยของจอห์นสัน (Johnson, 1991, p.1139) ได้พบว่า ภูมิหลังหรือข้อมูลส่วนตัวของผู้ประกอบการมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้และสร้างลักษณะต่างๆ ของผู้ประกอบการ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากที่กล่าวมาทั้งหมดโครงการวิจัยนี้มุ่งศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจ SMEs การท่องเที่ยวและที่พักแบบโรงแรมอิสระทั้งนี้จากการค้นคว้าเศรษฐกิจของประเทศไทยพบว่า การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมหลักในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมส่งออก (ไทยรัฐ, ออนไลน์, 2548) ทำรายได้ให้กับประเทศในอันดับ 1 ใน 3 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยตลอด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรมหรือที่พักจะเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้เข้ามาเป็นอันดับ 1 ใน 5 (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2549, p 2-3) เช่น ในปี พ.ศ. 2550 ทำรายได้จำนวน 547,500 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2549 ถึง 13.5% รวมทั้งธุรกิจ

การท่องเที่ยวยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการผลิตและนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ก่อให้เกิดการจ้างงานและการกระจายรายได้ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดธุรกิจต่อเนื่องอีกหลายประเภท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552ข, ย่อหน้าที่ 1) แต่ผลจากวิกฤตต่างๆ ในรอบ 3-4 ปีที่ผ่านมาดังกล่าวแล้วข้างต้น ทำให้สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทยตกต่ำลงเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2552 มีตัวเลขนักท่องเที่ยว 14.24 ล้านคน ลดลงจากปี พ.ศ. 2551 ประมาณ 1.5 % มีรายได้ประมาณ 5.32 ล้านบาท ลดลง 2.86% (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2552) แต่ในช่วงมีนาคมและเมษายน 2553 ททท. ได้วิเคราะห์และพบว่า ใน 2 เดือนนี้การท่องเที่ยวไทยสูญเสียโอกาสของรายได้จากการท่องเที่ยวไปแล้วราว 7,500 ล้านบาท โดยในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 มีนักท่องเที่ยวจำนวนประมาณ 1.34 ล้านคน เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2551 แล้วลดลงร้อยละ 4.59 ซึ่งนักท่องเที่ยวเหล่านี้มีค่าใช้จ่าย 3,810 บาทต่อคนต่อวัน มีวันพักเฉลี่ย 9.80 วัน ทำให้สูญเสียรายได้ประมาณ 2,500 ล้านบาท ส่วนในวันที่ 1-30 เมษายน 2553 ตัวเลขนักท่องเที่ยวผ่านสุวรรณภูมิจำนวน 6.8 แสนคน เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2551 ซึ่งมีจำนวนประมาณ 8.6 แสนคน เท่ากับลดลงถึง 21% คิดเป็นการเสียโอกาสของรายได้จากการท่องเที่ยวราว 5 พันล้านบาท ซึ่งที่ต้องเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2551 เพราะเป็นปีที่ถือว่าเหตุการณ์ค่อนข้างปกติไม่รุนแรงนัก ไม่มีปัญหาการปิดสนามบินหรือความวุ่นวายทางการเมืองเหมือนในปี พ.ศ. 2552 และ 2553 (ฐานเศรษฐกิจ, 2553, ย่อหน้าที่ 4) จึงเห็นได้ว่าผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างมากโดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมที่จำนวนนักท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการฟื้นตัวทางธุรกิจแต่ต้องรับผลกระทบโดยตรงจากปริมาณนักท่องเที่ยวที่ลดลงเกือบร้อยละ 90 ทั้งนักท่องเที่ยวในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะโรงแรมประเภทที่ไม่มีเครือข่ายต้องบริหารงานเองที่เรียกว่า โรงแรมแบบอิสระ จะได้รับผลกระทบมากที่สุด (เดลินิวส์, 2553, ย่อหน้าที่ 1-2) ดังนั้น โครงการศึกษานี้จึงใช้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในธุรกิจโรงแรมแบบอิสระเป็นประชากรศึกษาเพื่อหาข้อมูลและวิธีการต่างๆ ที่จะช่วยในการพัฒนา ปรับปรุงศักยภาพของการประกอบ

การการให้ดีขึ้นและเพื่อพัฒนาให้ยั่งยืนในอนาคต โดยเฉพาะในการศึกษาค้นหาปัจจัยทางจิตวิทยาที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการไทยประสบความสำเร็จในการประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ และสมการทำนายความสำเร็จในการประกอบการ (Business Success) ของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital) และปัจจัยเฉพาะบุคคล (Individual background) ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักแบบโรงแรมอิสระ

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึง มกราคม พ.ศ. 2553 ที่เกิดเหตุการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยตั้งแต่กลุ่มผู้ประท้วงเสื้อเหลืองปิดสนามบินสุวรรณภูมิ จนถึงกลุ่มผู้ประท้วงเสื้อแดงจลาจลในกรุงเทพฯ ครั้งแรกในเดือนเมษายน พ.ศ.2552 แต่การเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นก่อนการประท้วงที่จลาจลรุนแรงจนเผ่ายานการค้าสำคัญกลางกรุงเทพฯ พ.ศ. 2553

ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรศึกษาเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจ SMEs การท่องเที่ยวและที่พักประเภทโรงแรมอิสระที่อยู่ในจังหวัดที่ประสบความสำเร็จผ่านตามเกณฑ์ 4 เกณฑ์ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2553) คือ

- 1 รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมากกว่า 1,000 ล้านบาท
- 2 จำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมากกว่า 200,000 คน
- 3 รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวไทยมากกว่า 5,000 ล้านบาท
- 4 จำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยมากกว่า 1,000,000 คน

โดยผ่านเกณฑ์ทั้ง 4 ในระดับ 1-10 สูงสุดของประเทศไทยติดต่อกัน 3 ปี ซึ่งพบว่ามีทั้งหมด 5 ภาค 10 จังหวัด แต่ด้วยจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษาในครบ 6 ภาค แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย จะมีอีก 1 ภาคที่ผ่านแต่เกณฑ์ของนักท่องเที่ยวไทย (ข้อ 3 และ 4) มาเป็นประชากรศึกษาด้วย คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดัง

นั้น จึงมีผู้ประกอบการที่ให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 525 คน คิดเป็น 85.78% ของจำนวนประชากรศึกษาทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเป็นรายบุคคล (ค่า inter-relate = 0.98) แบบสอบถามประเมินค่าด้วยตนเองของผู้ประกอบการ (r = 0.884) และแบบสอบถามประเมินค่าโดยผู้สัมภาษณ์ (r = 0.946)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการ ฝึกการสัมภาษณ์ และหาคุณภาพของเครื่องมือ และทำการติดต่อผู้ประกอบการ
2. ขั้นลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผล
3. ขั้นสรุปและอภิปรายผล เผยแพร่ผลการศึกษา และวางแผนระยะต่อไป

ผลการวิจัยและการสรุปผล

1. ผลวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการโดยรวม พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเอง ความใฝ่ใจในความสำเร็จ และความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง และมีบุคลิกแบบการกล้าเสี่ยง การมีนวัตกรรมและความก้าวร้าวในการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการโรงแรมที่ประสบความสำเร็จของประเทศไทยทั้ง 11 จังหวัดจะต้องมีบุคลิกการ

เป็นผู้ประกอบการตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถและความตั้งใจที่จะนำตนเองไปสู่โอกาสทำงานและตัดสินใจได้ในภาวะที่บีบบังคับ มีความมั่นคงไม่หันเหไปกับสถานการณ์ รู้จักนำข้อบกพร่องมาเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ ค้นหาหนทางไปสู่ความสำเร็จของงานที่ทำหยาและมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีกว่าเดิม

2. ผลวิเคราะห์ลักษณะของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการในแต่ละภาค สรุปในตารางที่ 1

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการในทุกภาคมีบุคลิกแบบความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้ ความกล้าเสี่ยง ความก้าวร้าวในการแข่งขันในลักษณะเดียวกับผลรวมทั้งหมด ซึ่งบุคลิกแบบความใฝ่ใจในความสำเร็จก็เช่นกัน ยกเว้นในภาคใต้ที่มีในระดับปานกลาง อาจเพราะไปเน้นแบบความเป็นตัวของตัวเองในระดับสูง เช่นเดียวกับบุคลิกแบบความมีนวัตกรรมที่ทุกภาคมีลักษณะเดียวกับผลรวม ยกเว้นภาคอีสานที่มีในระดับค่อนข้างสูง อาจเพราะท้องที่มีลักษณะเฉพาะทางธรรมชาติและศิลปะขอมโบราณที่ต้องหาวิธีใหม่ๆ สร้างความสนใจต่อนักท่องเที่ยว ส่วนบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเองผันแปรไป ในภาคตะวันออกและภาคใต้มีบุคลิกนี้ในระดับสูง อาจเพราะเป็นแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่ชายฝั่งทะเล มีนักท่องเที่ยวหลากหลายทำให้ต้องสามารถที่จะนำตนเองไปสู่โอกาสตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งต่างกับในภาคกลางที่มีบุคลิกแบบนี้ในระดับปานกลางซึ่งอาจเพราะการมีสภาพเป็นศูนย์กลางของความเจริญ สถานที่ตั้งสำคัญ ที่ชุมนุมประท้วงทางการเมือง การแพร่ระบาดต่างๆ และส่วนมากมีหุ้นส่วนเข้าร่วมดำเนินการจึงทำให้

ตารางที่ 1 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการในแต่ละภาค

ภาค	บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ					
	ความเป็นตัวของตัวเอง	ความใฝ่ใจในความสำเร็จ	ความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้	ความกล้าเสี่ยง	ความมีนวัตกรรม	ความก้าวร้าวในการแข่งขัน
กลาง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ตะวันออก	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ใต้	สูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
อีสาน	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง
ตะวันตก	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 2 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ					
	ความเป็นตัว ของตัวเอง	ความใฝ่ใจใน ความสำเร็จ	ความสม่ำเสมอและ ใฝ่ใจในการเรียนรู้	ความ กล้าเสี่ยง	ความมี นวัตกรรม	ความก้าวร้าว ในการแข่งขัน
กรุงเทพฯ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
เมืองพัทยา	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ระยอง	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
เชียงใหม่	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
เชียงราย	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
กระบี่	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
พังงา	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ภูเก็ต	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
นครราชสีมา	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง
เขตชะอำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
เขตหัวหิน	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างต่ำ

การตัดสินใจต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อมและต้อง
การความคิดเห็นจากหลายฝ่ายร่วมกัน

3. ผลลักษณะของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ในแต่ละจังหวัด สรุปลำดับตารางที่ 2

ผลการวิจัยแสดงว่า บุคลิกแบบความสม่ำเสมอและ
ใฝ่ใจในการเรียนรู้ของทุกจังหวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกับ
ผลรวม เช่นเดียวกับผลของแบบความใฝ่ใจในความ
สำเร็จ ยกเว้นในพังงาและภูเก็ตที่มีในระดับปานกลางอาจ
เพราะทั้ง 2 จังหวัดที่ประสบภัยคลื่นสึนามิเสียหาย ทำให้
ผู้ประกอบการต้องมุ่งเน้นการสร้างธุรกิจใหม่ ส่วน
ผลบุคลิกแบบความมีนวัตกรรมก็เป็นเช่นเดียวกับผลรวม
ยกเว้นในนครราชสีมาที่อยู่ระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับ
ผลของภาคอีสานดังกล่าวแล้ว ส่วนบุคลิกแบบความกล้า
เสี่ยงและแบบความก้าวร้าวในการแข่งขันก็มีผลเช่นเดียวกับ
ผลรวม ยกเว้นในเขตชะอำที่มีแบบความกล้าเสี่ยงใน
ระดับค่อนข้างต่ำ แต่แบบความก้าวร้าวในการแข่งขันใน
ระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่ในเขตหัวหินมีแบบความกล้า
เสี่ยงในระดับค่อนข้างสูง แต่มีแบบความก้าวร้าวในการ
แข่งขันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งทั้ง 2 เขตนี้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
ที่มีการพัฒนาในรอบทศวรรษที่ประสบความสำเร็จ
อย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะสร้างรายได้นำหน้าใน
ระดับ 1 ใน 5 ของประเทศ แต่เขตชะอำต้องมีการแข่งขัน

กันสูงเพราะสภาพแหล่งท่องเที่ยวที่เหมือนกันในพื้นที่
ธรรมชาติชายทะเล ไม่ต้องเสี่ยงลงทุนมาก แต่ต้องเน้นใน
ความพยายามล้าหน้าให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดเดียวกัน
และต้องกันคู่แข่งอื่นๆ ที่จะเข้ามาในตลาด ส่วนเขตหัวหิน
เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลากหลาย ผู้ประกอบการต้องกล้า
เสี่ยงกู้ยืมลงทุนสร้างที่พักและต้องร่วมมือช่วยกันรองรับ
นักท่องเที่ยวที่แตกต่างกันในความสนใจเหล่านี้ ส่วน
ผลบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวก็มีผลลักษณะเดียวกับ
ผลรวม ยกเว้นในกรุงเทพฯและเขตชะอำมีอยู่ในระดับ
ปานกลาง ซึ่งในกรุงเทพฯ มีผลเหมือนในภาคกลางดัง
กล่าวแล้วในเรื่องการมีหุ้นส่วนร่วมดำเนินการและเขต
ชะอำในเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยวเดียวกัน ซึ่งต่างจากในเมือง
พัทยาและจังหวัดระยองที่มีบุคลิกนี้ในระดับสูงกว่าจังหวัด
อื่นๆ ทั้งนี้เพราะทั้ง 2 จังหวัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สร้าง
และพัฒนาขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ของการเป็นแหล่งท่องเที่ยว
อย่างแท้จริง ผู้ประกอบการจึงใช้ความสามารถและ
ความตั้งใจของตนเองสร้างโอกาสและตัดสินใจได้อย่าง
เป็นอิสระ

4. ผลการศึกษาภูมิความรู้ความชำนาญโดย รวม พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการบริหารและความ ชำนาญในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ลักษณะของภูมิความรู้ความชำนาญในแต่ละภาค

ภาค	ภูมิความรู้ความชำนาญ		
	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหาร	ความชำนาญในวิชาชีพ
กลาง	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง
ตะวันออก	สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท	ปานกลาง	ปานกลาง
เหนือ	ปริญญาตรี	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
ใต้	ปริญญาตรี	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
อีสาน	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง
ตะวันตก	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของภูมิความรู้ความชำนาญในแต่ละภาค สรุปได้ดังตารางที่ 3

ผลการวิจัยผู้ประกอบการโรงแรมอิสระในแต่ละภาคก็มีลักษณะในทิศทางเดียวกับผลรวมในการนิยมนำเวลาไปกับการศึกษาหาความรู้ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกที่มีค่าเฉลี่ยการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือในระดับปริญญาโท ซึ่งประสบการณ์ในการบริหารและความชำนาญในวิชาชีพก็มีลักษณะเดียวกัน ผลรวมเช่นกัน ยกเว้นในภาคเหนือที่มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเพราะสภาพการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายในศิลปวัฒนธรรมและแหล่งธรรมชาติ รวมทั้งวิถีชีวิตของชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ความชำนาญและประสบการณ์ในการ

ดำเนินกิจการจึงมีความจำเป็นในระดับสูง แต่ตรงข้ามกับในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะผลกระทบอย่างภัยคลื่นสึนามิที่ทำให้ผู้ประกอบการปัจจุบันเป็นผู้ประกอบการใหม่ จึงทำให้ประสบการณ์ในการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

6. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของภูมิความรู้ความชำนาญในแต่ละจังหวัด สรุปได้ดังตารางที่ 4

ผลของภูมิความรู้ความชำนาญของผู้ประกอบการในแต่ละจังหวัดมีลักษณะในทางเดียวกับผลรวมและผลในแต่ละภาค แต่ก็มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างในบางจังหวัดคือ ในระดับการศึกษาพบว่า ในเมืองพืชมามีการ

ตารางที่ 4 ลักษณะของภูมิความรู้ความชำนาญในแต่ละจังหวัด

ภาค	ภูมิความรู้ความชำนาญ		
	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหาร	ความชำนาญในวิชาชีพ
กรุงเทพฯ	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง
เมืองพืชม	สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท	ปานกลาง	ปานกลาง
ระยอง	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง
เชียงใหม่	ปริญญาตรี	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก
เชียงราย	อาชีวศึกษาชั้นสูง	ปานกลาง	ปานกลาง
กระบี่	ปริญญาตรี	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง
พังงา	อาชีวศึกษาชั้นสูง	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างน้อย
ภูเก็ต	ปริญญาตรี	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง
นครราชสีมา	ปริญญาตรี	ปานกลาง	ปานกลาง
เขตชะอำ	อาชีวศึกษาชั้นสูง	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง
เขตหัวหิน	ปริญญาตรี	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก

ศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเท่ากับปริญญาโททั้งนี้ อาจเพราะพหุวิทยาที่เป็นเมืองท่องเที่ยวมีนักท่องเที่ยวในหลายเชื้อชาติภาษามีความต้องการ ความสนใจแตกต่างกันไปดังนั้นความรู้ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในขณะที่ในเชียงราย พังงา และเขตชะอำ ต่างก็มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาซึ่งอาจเพราะแหล่งท่องเที่ยวแบบเชียงรายมีลักษณะเฉพาะด้วยภูเขา ดอย ชนเผ่า วัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลายจึงต้องการความรู้ในลักษณะพิเศษเหล่านั้นมากกว่าความรู้ทางสายสามัญ ส่วนเขตชะอำที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่เดียวกันการศึกษาระดับสูงจึงยังไม่นิยมมากนัก ส่วนในพังงาที่เสียหายอย่างหนักจากภัยสึนามิ ต้องการการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้ประกอบการรุ่นลูกหรือใหม่จึงไม่มีเวลาพอที่จะศึกษาในระดับสูงมากนัก ส่วนผลของประสบการณ์ในการบริหารพบว่าเป็นไปตามผลโดยรวมและผลในแต่ละภาค ยกเว้นในจังหวัดของภาคใต้ทั้งหมดที่ผู้ประกอบการรุ่นลูกหรือใหม่ที่ต้องเร่งด่วนเข้ามารับช่วงดำเนินการแทนรุ่นเดิมที่สูญหายหรือวางมือไปจากภัยสึนามิ ก็จะมีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่าจังหวัดอื่นๆ ส่วนในเขตหัวหินที่ผู้ประกอบการมีประสบการณ์ในการบริหารค่อนข้างน้อย อาจเพราะส่วนมากจ้างผู้เชี่ยวชาญมาบริหารจัดการแทน โดยตนเองทำหน้าที่เป็นเพียงผู้กำหนดและดูแลนโยบายรวมทั้งลงทุนเท่านั้น (อุบลวรรณ, 2552, น.308-10) ซึ่งต่างกับผู้ประกอบการในเชียงใหม่ที่ผลพบว่ามีประสบการณ์ในการบริหารค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางของภาคเหนือด้านการท่องเที่ยวการบริหารกิจการจึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ที่จะรองรับนักท่องเที่ยวในแต่ละฤดู เช่นเดียวกับในเขตชะอำที่มีประสบการณ์ในการบริหารค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะการท่องเที่ยวที่เฉพาะพื้นที่ดังกล่าวแล้ว ส่วนผลความชำนาญในวิชาชีพพบว่าส่วนมากก็เป็นไปในทางเดียวกับผลรวมและผลในแต่ละภาค ยกเว้นพังงาที่มีในระดับค่อนข้างน้อย ซึ่งก็ด้วยเหตุผลของความเร่งด่วนมาเป็นผู้ประกอบการดังกล่าวแล้ว ซึ่งตรงข้ามกับในเชียงใหม่ที่มีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งก็ด้วยเหตุผลเดียวกับที่กล่าวแล้วในประสบการณ์ในวิชาชีพค่อนข้างมากเช่นเดียวกับในเขตหัวหินที่มีอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

8. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของความสำเร็จในการประกอบการโดยรวม พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความสำเร็จในการประกอบการอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และที่น้อยที่สุดคือ ระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างว่า ต้องเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่อย่างไรก็ยังมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับต่ำอยู่ด้วยซึ่งชี้ให้เห็นว่า การประกอบการเหล่านี้ยังต้องการการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้

8. ลักษณะของระดับความสำเร็จในการประกอบการของแต่ละภาค สรุปในตารางที่ 5

ผลของระดับความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการในแต่ละภาคสอดคล้องกับผลโดยรวมที่ทุกภาคส่วนมากมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูงและรองลงมา เป็นระดับปานกลาง แต่ผลของแต่ละภาคไม่พบความสำเร็จที่อยู่ในระดับต่ำ แต่ผลของภาคเหนือแตกต่างกันไป คือ ผู้ประกอบการมีความสำเร็จในการประกอบการอยู่ในระดับสูงและปานกลางในสัดส่วนใกล้เคียงกันและยังมีอยู่ในระดับต่ำด้วย

9. ผลวิเคราะห์ลักษณะของความสำเร็จของการประกอบการในแต่ละจังหวัด สรุปในตารางที่ 6

ผลของระดับความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการในแต่ละจังหวัดสอดคล้องกับผลโดยรวมและผลในแต่ละภาค โดยส่วนมากมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง รองมาเป็นระดับปานกลางและไม่พบในระดับต่ำ แต่ผลของพังงา ภูเก็ต เชียงราย และนครราชสีมาความ

ตารางที่ 5 ระดับความสำเร็จในการประกอบการของแต่ละภาค

ภาค	ระดับความสำเร็จของการประกอบการ (%)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
กลาง (132 คน)	69.7	30.3	-
ตะวันออก (98 คน)	73.5	26.5	-
เหนือ (78 คน)	48.7	47.4	3.8
ใต้ (137 คน)	51.1	48.9	-
อีสาน (30 คน)	66.7	33.3	-
ตะวันตก (50 คน)	68	32	-

ตารางที่ 6 ระดับความสำเร็จในการประกอบการของแต่ละจังหวัด

ภาค	ระดับความสำเร็จของการประกอบการ (%)		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
กรุงเทพฯ	69.7	30.3	-
เมืองพัทยา	81.5	18.5	-
ระยอง	57.6	42.4	-
เชียงใหม่	56.1	36.6	7.3
เชียงราย	40.5	59.5	-
กระบี่	62.2	37.8	-
พังงา	48.3	51.7	-
ภูเก็ต	29.4	70.6	-
นครราชสีมา	33.3	66.7	-
เขตชะอำ	68	32	-
เขตหัวหิน	68	32	-

แตกต่างกันคือ มีความสำเร็จในการประกอบการอยู่ในระดับปานกลางมากกว่าระดับสูงแต่ไม่มีในระดับต่ำ

10. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลโดยรวม สรุปในตารางที่ 7

ผลพบว่าผู้ประกอบการโดยรวมส่วนมากเป็นเพศชายอยู่ในวัยทำงาน 34-44 ปี มีภูมิลำเนาเดิมในกรุงเทพฯ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่ก็ยังไม่มีความรู้เพิ่มเติม มีคนในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการแต่ไม่เคยประกอบธุรกิจมาก่อนโดยเฉพาะธุรกิจโรงแรม เคยทำงานเป็นพนักงานมาก่อน แต่ไม่ใช่ในธุรกิจโรงแรม เริ่มดำเนินธุรกิจด้วยตนเองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ด้วยเงินทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาทขึ้นไป และบริหารจัดการกิจการเพียงผู้เดียว มีแผนธุรกิจในการดำเนินธุรกิจเพียง 1 ปีหรือน้อยกว่า มีพนักงานในกิจการ 31 คน ขึ้นไป ซึ่งผู้ประกอบการโดยรวมทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

11. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ประกอบการโรงแรมในแต่ละภาค สรุปในตารางที่ 8

ผลคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละภาคเป็นไปตามผลโดยรวมแทบทั้งหมด ยกเว้นความแตกต่างดังนี้คือ ในภาคตะวันตกมีผู้ประกอบการทั้งหญิงและชายพอๆ

กัน ในภาคอีสานส่วนมากมีอายุ 55 ปีขึ้นไป ในภาคตะวันออก ตะวันตก และภาคเหนือส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมวิชาชีพใดๆ ในภาคตะวันตกไม่มีสมาชิกในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ ในภาคใต้และภาคอีสานไม่เคยประกอบธุรกิจประเภทโรงแรมมาก่อน ผู้ประกอบการในภาคกลางและภาคเหนือไม่เคยทำงานเป็นลูกจ้างมาก่อนและรับช่วงกิจการมาจากครอบครัว โดยในภาคกลางมีหุ้นส่วนเข้ามาร่วมดำเนินการ ในภาคอีสานส่วนมากเริ่มดำเนินกิจการทั้งก่อนปีพ.ศ. 2535 และในช่วงปีพ.ศ. 2536 - 2540 ในภาคกลางและภาคเหนือเริ่มก่อนปีพ.ศ. 2535 ในภาคตะวันออกเริ่มในปีพ.ศ. 2541-2545 ในภาคใต้และภาคตะวันตกเริ่มตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546 ในภาคตะวันตกไม่เปิดเผยเงินทุนจดทะเบียน ในภาคเหนือและอีสานไม่มีแผนธุรกิจ ในภาคตะวันออกส่วนมากมีพนักงาน 6-10 คน ในภาคใต้มีพนักงาน 0-5 คนเท่านั้น ในภาคกลางผู้ประกอบการส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ต่อสัปดาห์ ในภาคเหนือและใต้ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

12. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละจังหวัด สรุปในตารางที่ 9

ผลคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละจังหวัดเป็นไปตามผลรวมและผลในแต่ละภาคแทบทั้งหมด โดยมีความแตกต่างบางประการคือ ผู้ประกอบการในเชียงรายและเขตชะอำส่วนมากเป็นหญิง ในพัทยา ระยอง ภูเก็ตผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 34 - 44 ปี ในกระบี่และพังงามีอายุต่ำกว่า 34 ปี ในนครราชสีมาและเขตหัวหินมีอายุ 55 ปีขึ้นไป ในนครราชสีมา เขตชะอำ เขตหัวหินส่วนมากมีพื้นเพเดิมมาจากกรุงเทพฯ ในเชียงรายส่วนมากไม่เคยฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม ในภูเก็ตมีทั้งที่เคยและไม่เคยฝึกอบรม ในเชียงราย เขตชะอำ เขตหัวหินไม่มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ ในเชียงราย พังงา และนครราชสีมาเคยประกอบธุรกิจเองมาก่อน ในกรุงเทพฯ ไม่เคยเป็นพนักงานมาก่อนและรับช่วงมาจากครอบครัวเช่นเดียวกับในเชียงใหม่ และในกรุงเทพฯ มีหุ้นส่วนเข้ามาร่วมดำเนินการด้วย ในกระบี่ พังงา และเขตหัวหิน ส่วนมากเริ่มกิจการตั้งแต่ปี 2546 ในกรุงเทพฯและเชียงใหม่เริ่มก่อนปี 2535 ในนครราชสีมาเริ่มก่อนปี 2535 และในปี 2536 - 2540 ในระยองมีเงิน

ตารางที่ 7 คุณลักษณะเฉพาะบุคคลโดยรวม (525 คน)

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล	
1. เพศ	ชาย (55.2%)
2. อายุ	34-44 ปี (35.4%)
3. ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ (44.4%)
4. การศึกษา	ปริญญาตรี (50.1%)
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	เคยเข้าอบรม (53.1%)
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ	มี (63.8%)
7. ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ประกอบการ	
- เคยประกอบธุรกิจมาก่อน	ไม่เคย (57.5%)
- เคยทำธุรกิจมาก่อนในธุรกิจเดียวกัน	ไม่เคย(77.6%)
- เคยเป็นลูกจ้าง	เคย (69.1%)
- เคยเป็นลูกจ้างในธุรกิจที่พักโรงแรม	ไม่เคย(53.7%)
8. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและสภาพกิจการ	
- การเริ่มดำเนินธุรกิจ	ตนเอง (44%)
- การดำเนินงาน	ผู้เดียว (57.1%)
- ปีเริ่มต้นของกิจการ	2546 (34.1%)
- เงินทุนจดทะเบียน	1 ล้านบาทขึ้นไป (68.6%)
9. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและการวางแผนธุรกิจ	
- มีแผนธุรกิจในการดำเนินธุรกิจ	มี (68.3%)
- ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (68.7%)
- จำนวนพนักงานในปัจจุบัน	31 คน ขึ้นไป (47.6%)
- จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	50 (39.4%)

ทุนจดทะเบียน 1 แสน-1 ล้านบาท ในเชิงรายมีแผนธุรกิจมากกว่า 1 ปีและน้อยกว่า 1 ปีหรือเท่ากัน ในระยงมีพนักงานทั้ง 0 -5 คนและ 6-10 คน ในเชิงรายมีพนักงาน 6-10 คนและ 31 คนขึ้นไป ในเขตหัวหินมีพนักงาน 11-20 คนและ 31 คนขึ้นไป

13. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ กับความสำเร็จในการประกอบการ และสมการทำนาย (ยอมรับสมมติฐาน)

สมมติฐานที่ 13.1 ความสำเร็จในการประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวก ถูกทำนายความผันแปรทางบวกได้ 9.6% ด้วยบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเอง ความมีนวัตกรรม ความใส่ใจในความสำเร็จ และภูมิความรู้ความชำนาญในด้านประสบการณ์ในการบริหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 6.4421 ได้สมการ คือ

$$Z_{success} = 0.114Z_{inno} + 0.181Z_{nach} + 0158 Z_{auto} + 0.092 Z_{expman}$$

สมมติฐานที่ 13.2 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการในแต่ละภาค สรุปผลดังตารางที่ 10

สรุปสมการทำนายในรูปของสมการถดถอยมาตรฐานดังนี้

ภาคกลาง

$$Z_{success} = 0.333Z_{auto} + 0.300Z_{expman} + 0.194Z_{comp}$$

ภาคตะวันออก

$$Z_{success} = 0.575Z_{expman} + 0.322Z_{comp} + 0.276 Z_{auto} - 0.226Z_{inno}$$

ภาคเหนือ

$$Z_{success} = 0.336Z_{inno} - 0.217Z_{comp}$$

ตารางที่ 8 คุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละภาค

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล	ภาค					
	กลาง (132 คน)	ตะวันออก (98 คน)	เหนือ (178 คน)	ใต้ (137 คน)	อีสาน (30 คน)	ตะวันตก (50 คน)
1. เพศ	ชาย (54.5%)	ชาย (56.1%)	ชาย (59%)	ชาย (52.6%)	ชาย (66.7%)	ชาย (50%)
2. อายุ (ปี)	45-54 (54.5%)	33-44 (36.7%)	45-54 (41%)	33-44 (35.8%)	55 ขึ้นไป (46.7 %)	44-55 (36%)
3. พื้นเพเดิม	กทม. (84.8%)	ตะวันออก (86.7%)	เหนือ (64.1%)	ใต้ (74.5%)	กทม. (53.3%)	กทม. (90%)
4. การศึกษา	ป.ตรี (45.5%)	ป.ตรี (54.4%)	ป.ตรี (61.5%)	ป.ตรี (43.1%)	ป.ตรี (53.3%)	ป.ตรี (54%)
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	เคย (78.8%)	ไม่เคย(67.3%)	ไม่เคย51.3%)	เคย(57.4%)	เคย (60%)	ไม่เคย(763%)
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัว						
เป็นเจ้าของกิจการ	มี (69.7%)	มี (64.3%)	มี (52.6%)	มี (74.5%)	มี (60%)	ไม่มี (62%)
7. ประสบการณ์ในการทำงาน						
ของผู้ประกอบการ						
- เคยประกอบธุรกิจมาก่อน	ไม่ (60.6%)	ไม่ (59.2%)	ไม่ (62.8%)	เคย (51.1%)	เคย (53.3%)	ไม่ (68%)
- เคยทำธุรกิจเดียวกันมาก่อน	ไม่ (84.6%)	ไม่ (77.5%)	ไม่ (72.4%)	ไม่ (74.3%)	ไม่ (75%)	ไม่ (81.3%)
- เคยเป็นลูกจ้าง	เคย (63.6%)	เคย (44.9%)	เคย (84.6%)	เคย (74.5%)	เคย (60%)	เคย (72%)
- เคยเป็นลูกจ้างในธุรกิจที่พักโรงแรม	เคย (58.3%)	ไม่ (53.8%)	เคย (63.6%)	ไม่ (63.7%)	ไม่ (77.8%)	ไม่ (61.1%)
8. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและสภาพกิจการ						
- การเริ่มดำเนินธุรกิจ	รับช่วง (69.7%)	ตนเอง (62.2%)	รับช่วง(59%)	ตนเอง (67.9%)	ตนเอง (60%)	ตนเอง (58%)
- การดำเนินงาน	มีหุ้นส่วน (72.7%)	ผู้เดียว (57.1%)	ผู้เดียว (89.7%)	ผู้เดียว (72.3%)	ผู้เดียว (66.7%)	ผู้เดียว (62%)
- ปีเริ่มต้นของกิจการ	ก่อน 2535 (36.4%)	2541-45 (42.9%)	ก่อน 2535 (32.1%)	2546 (44.5%)	ก่อน 2535 (33.3%)	2546 (36%)
					& 2536 - 40 (3.3%)	
- เงินทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	≥ 1 (78.8%)	≥ 1 (62.2%)	≥ 1 (65.4%)	≥1 (69.3%)	≥ 1 (86.7%)	ไม่ระบุ (48%)
9. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและการวางแผนธุรกิจ						
- มีแผนธุรกิจ	มี (93.9%)	มี (68.4%)	ไม่มี (55.1%)	มี (69.3%)	ไม่มี (60%)	มี (62%)
- ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	≤1 ปี (58.1%)	≤1 ปี (79.1%)	≤1 ปี (71.4%)	≤1 ปี (70.5%)	≤1 ปี (66.7%)	≤1 ปี (80.6%)
- จน.พนักงานในปัจจุบัน	≥31 (93.9%)	6-10 (26.5%)	≥31(46.2%)	0-5 (34.3%)	≥31 (60%)	≥31 (34%)
- จน.ชม.ทำงานสัปดาห์	≤50(69.7%)	51-60 (61.2%)	≥61(42.3%)	≥61(45.3%)	51-60 (46.7%)	51-60 (52%)

ภาคใต้

$$Z_{success} = 0.280Z_{auto} + 0.256Z_{nach}$$

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

$$Z_{success} = 0.433Z_{auto} - 0.366Z_{eduyear}$$

ภาคตะวันตก

$$Z_{success} = 0.464Z_{auto}$$

ผลไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ ของความสำเร็จในการประกอบการกับบุคลิกแบบความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ ความกล้าเสี่ยง ความก้าวร้าวในการแข่งขัน ใน

ทุกภาคซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับผลโดยรวม บุคลิกแบบความใส่ใจในความสำเร็จและความเป็นตัวของตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในภาคใต้ ซึ่งในภาคกลางก็พบความสัมพันธ์ทางบวกของบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเองกับความสำเร็จ ส่วนบุคลิกแบบความมีนวัตกรรมของทุกภาคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จยกเว้นในภาคตะวันออก ส่วนการทำนายความผันแปรของความสำเร็จในการประกอบการพบว่า บุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเองเป็นตัวแปรสำคัญที่

ตารางที่ 9 คุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละจังหวัด

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล	จังหวัด/เมือง										
	กรุงเทพฯ	พัทยา	ระยอง	เชียงใหม่	เชียงราย	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต	นครราชสีมา	ชะอำ	หัวหิน
1. เพศ	ชาย (54.5%)	ชาย (55.4%)	ชาย (57.6%)	ชาย (68.3%)	หญิง (51.4%)	ชาย (56%)	ชาย (55.2%)	ชาย (50%)	ชาย (67%)	หญิง (56%)	ชาย (56%)
2. อายุ (ปี)	45-54 (46.3%)	33-44 (35.4%)	34-44 (39.4%)	45-54 (46.3%)	44-54 (35.1%)	< 34 (33.8%)	< 34 (34.5%)	33-44 (44.1%)	> 55 (46.7%)	44-54 (56%)	> 55 (44%)
3. พื้นเพเดิม	กทม. (84.8)	ตอ. (86.2%)	ตอ. (87.9%)	เหนือ (51.2%)	เหนือ (78.4%)	ใต้ (74.3%)	ใต้ (82.8%)	ใต้ (67.6%)	กทม. (53.3%)	กทม. (88%)	กทม. (92%)
4. การศึกษา	ป.ตรี (45.5%)	ป.ตรี (52.3%)	ป.ตรี (57.6%)	ป.ตรี (63.4%)	ป.ตรี (59.5%)	ป.ตรี (39.2%)	ป.ตรี (48.3%)	ป.ตรี (47.1%)	ป.ตรี (53.3%)	ป.ตรี (60%)	ป.ตรี (48%)
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	เคย (78.8%)	ไม่เคย (50.8%)	ไม่เคย (100%)	เคย (61%)	ไม่เคย (64.9%)	เคย (56.8%)	เคย (55.2%)	เคย (50%)	เคย (60%)	ไม่เคย (72%)	ไม่เคย (80%)
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัว	มี (69.7%)	มี (66.2%)	มี (60.6%)	มี (51.2%)	ไม่มี (56.8%)	มี (73%)	มี (82.8%)	มี (70.6%)	มี (60%)	ไม่มี (64%)	ไม่มี (60%)
7. ประสบการณ์ในการทำงาน	ของผู้ประกอบการ										
- เคยประกอบธุรกิจมาก่อน	ไม่ (60.6%)	ไม่ (58.5%)	ไม่ (60%)	ไม่ (61%)	เคย (64.9%)	ไม่ (54.1%)	เคย (65.5%)	เคย (50%)	เคย (53.3%)	ไม่ (76%)	ไม่ (60%)
- เคยทำธุรกิจเดียวกันมาก่อน	ไม่ (84.6%)	ไม่ (74.1%)	ไม่ (84.6%)	ไม่ (87.5%)	ไม่ (53.8%)	ไม่ (79.4%)	ไม่ (73.7%)	ไม่ (64.7%)	ไม่ (75%)	ไม่ (66.7%)	ไม่ (90%)
- เคยเป็นลูกจ้าง	ไม่ (63.6%)	เคย (96.9%)	เคย (90.9%)	เคย (87.8%)	เคย (81.1%)	เคย (83.8%)	เคย (57.1%)	เคย (73.5%)	เคย (60%)	เคย (60%)	เคย (84%)
- เคยเป็นลูกจ้างในธุรกิจที่พึงรัง	เคย (58.3%)	ไม่ (54%)	ไม่ (53.3%)	เคย (80.6%)	ไม่ (56.7%)	ไม่ (64.5%)	ไม่ (60%)	ไม่ (64%)	เคย (53.3%)	เคย (53.3%)	ไม่ (71.4%)
8. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและสภาพกิจการ	- การเริ่มดำเนินธุรกิจ										
- การเริ่มดำเนินธุรกิจ	รับช่วง (69.7%)	ตนเอง (64.6%)	ตนเอง (57.6%)	รับช่วง (61%)	ตนเอง (56.8%)	ตนเอง (64.9%)	ตนเอง (65.5%)	ตนเอง (76.5%)	ตนเอง (60%)	ตนเอง (72%)	ตนเอง (44%)
- การดำเนินงาน	มีหุ้นส่วน (72.7%)	ผู้เดียว (53.8%)	ผู้เดียว (63.6%)	ผู้เดียว (90.2%)	ผู้เดียว (89.2%)	ผู้เดียว (68.9%)	ผู้เดียว (79.3%)	ผู้เดียว (73.5%)	ผู้เดียว (66.7%)	ผู้เดียว (57.1%)	ผู้เดียว (48%)
- ปีเริ่มต้นของกิจการ	ก่อน 2535 (36.4%)	2541-45 (43.1%)	2541-45 (42.4%)	ก่อน 2535 (39%)	2541-45 (35.1%)	2546 (47.3%)	2546 (51.7)	2541-45 (38.2%)	ก่อน 2535 (33.3%)	2541-45 (4.9%)	2546 (52%)
- เงินทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	> 1 (78.8%)	> 1 (81.5%)	0.1-1 (54.5%)	> 1 (61%)	> 1 (70.3%)	> 1 (73%)	> 1 (58.6%)	> 1 (70.6%)	> 1 (86.7%)	> 1 (62.2%)	0.1-1 (48%)
9. ลักษณะการดำเนินธุรกิจและการวางแผนธุรกิจ	- มีแผนธุรกิจ										
- มีแผนธุรกิจ	มี (93.9%)	มี (69.2%)	มี (66.7%)	มี (61%)	ไม่มี (73%)	มี (70.3%)	มี (69%)	มี (67.6%)	ไม่มี (60%)	มี (56%)	มี (68%)
- ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	< 1 ปี (58.1%)	< 1 ปี (80%)	< 1 ปี (77.3%)	< 1 ปี (80%)	< 1 ปี (50%)	< 1 ปี (67.3%)	< 1 ปี (75%)	< 1 ปี (73.9%)	< 1 ปี (66.7%)	< 1 ปี (85.7%)	< 1 ปี (76.5%)
- จน.พนักงานในปัจจุบัน	> 31 (93.9%)	> 31 (27.7%)	0-5 และ > 31 (63.4%)	> 31 (80%)	6-10 (27%)	> 31 (32.4%)	6-10 (31%)	0-5 (52.9%)	> 31 (60%)	> 31 (36%)	11-20 (32%)
- จน.ทม.ทำงานสัปดาห์	< 50 (69.7%)	51-60 (73.8%)	< 50 (54.5%)	< 50 (36.6%)	> 81 (48.6%)	> 81 (45.9%)	> 81 (65.5%)	< 50 (32.4%)	51-60 (46.7%)	51-60 (56%)	51-60 (48%)
	และ > 81 (36.6%)										
	และ > 31 (32%)										
	และ > 51-60 (32.4%)										

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ กับความสำเร็จในการประกอบ การในแต่ละภาค

ความสำเร็จในการประกอบการ	ภาคการท่องเที่ยว					
	กลาง	ตะวันออก	เหนือ	ใต้	อีสาน	ตะวันตก
1. บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ						
- ความเป็นตัวของตัวเอง	ส+	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ส+
- ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
- ความกล้าเสี่ยง	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
- ความใส่ใจในความสำเร็จ	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ส+
- ความก้าวร้าวในการแข่งขัน	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
- ความมีนวัตกรรม	ส+	ไม่	ส+	ส+	ส+	ส+
2. ภูมิความรู้ความชำนาญ						
- ระดับการศึกษา	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ส -	ไม่
- ประสบการณ์ในการบริหาร	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
- ความชำนาญในวิชาชีพ	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่

ส+ = มีความสัมพันธ์ทางบวก ส - = มีความสัมพันธ์ทางลบ ไม่ = ไม่มีความสัมพันธ์

สามารถทำนายความสำเร็จได้ในทุกภาค โดยเฉพาะใน ภาคตะวันตกที่เป็นตัวแปรเดียวที่ทำนายความผันแปร ของความสำเร็จได้ แต่ไม่พบผลการทำนายในภาคเหนือ ส่วนความก้าวร้าวในการแข่งขันทำนายความผันแปรใน ค่าบวกของความสำเร็จในผู้ประกอบการภาคกลาง ภาค ตะวันออก และในค่าลบในภาคเหนือ และความสำเร็จใน การประกอบการในภาคตะวันออกยังถูกทำนายในค่าลบ ด้วยบุคลิกแบบความมีนวัตกรรมและในค่าบวกในภาค เหนือเช่นเดียวกับผลของบุคลิกแบบความใส่ใจในความ สำเร็จที่ทำนายในค่าบวกในภาคใต้ ส่วนผลของภูมิความรู้ ความชำนาญพบว่า ระยะเวลาในการศึกษามีความ สัมพันธ์และสามารถทำนายความผันแปรในทางลบของ ความสำเร็จในภาคอีสาน ส่วนประสบการณ์ในการ บริหารก็แสดงความสัมพันธ์และสามารถทำนายความ ผันแปรในค่าบวกของความสำเร็จในภาคกลางและภาค ตะวันออก ส่วนผลของความรู้ความชำนาญในวิชาชีพมีความ สัมพันธ์ทางบวกแต่ไม่สามารถทำนายความผันแปรของ ความสำเร็จในการประกอบการในภาคกลางและภาค ตะวันออกได้

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จใน

การประกอบการในแต่ละจังหวัด สรุปผลได้ดังตารางที่ 11

สรุปสมการทำนายในรูปของสมการถดถอย มาตรฐานดังนี้

กรุงเทพฯ

$$Z_{\text{success}} = 0.333Z_{\text{auto}} + 0.300Z_{\text{expman}} + 0.194Z_{\text{comp}}$$

เมืองพัทยา

$$Z_{\text{success}} = 0.561Z_{\text{expman}} + 0.384Z_{\text{auto}}$$

ระยอง

$$Z_{\text{success}} = 0.482 Z_{\text{expman}}$$

เชียงใหม่

ไม่สามารถทำนายผลได้

เชียงราย

$$Z_{\text{success}} = -0.463Z_{\text{comp}} + 0.457Z_{\text{inno}}$$

กระบี่

$$Z_{\text{success}} = 0.323Z_{\text{auto}} + 0.240Z_{\text{skill}}$$

พังงา

$$Z_{\text{success}} = 0.387Z_{\text{risk}}$$

ภูเก็ต

ไม่สามารถทำนายผลได้

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ กับความสำเร็จในการประกอบการในแต่ละจังหวัด/เมือง

	จังหวัด/เมือง											
	กรุงเทพฯ	พัทยา	ระยอง	เชียงใหม่	เชียงราย	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต	นครราชสีมา	ชะอำ	หัวหิน	
1. บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ												
- ความเป็นตัวของตัวเอง	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ส+	
- ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
- ความกล้าเสี่ยง	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
- ความใส่ใจในความสำเร็จ	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
- ความก้าวร้าวในการแข่งขัน	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ส	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
- ความมีนวัตกรรม	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ส+	ส+	ไม่	
2. ภูมิความรู้ความชำนาญ												
- ระดับการศึกษา	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ส-	ไม่	ไม่	
- ประสบการณ์ในการบริหาร	ส+	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
- ความชำนาญในวิชาชีพ	ส+	ส+	ส+	ไม่	ไม่	ส+	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	

ส+ = มีความสัมพันธ์ทางบวก ส- = มีความสัมพันธ์ทางลบ ไม่ = ไม่มีความสัมพันธ์

นครราชสีมา

$$Z_{success} = 0.433Z_{auto} - 0.366Z_{eduyear}$$

เพชรบุรี เขตชะอำ

$$Z_{success} = 0.591Z_{auto} + 0.342Z_{stab}$$

ประจวบคีรีขันธ์ เขตหัวหิน

$$Z_{success} = 0.479Z_{auto}$$

ผลของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการและภูมิความรู้ความชำนาญไม่แสดงความสัมพันธ์ใดๆ กับความสำเร็จในเชียงใหม่และภูเก็ต และผลของบุคลิกแบบความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ก็ไม่แสดงความสัมพันธ์ใดๆ กับความสำเร็จในทุกจังหวัด เช่นเดียวกับผลของบุคลิกแบบความก้าวร้าวในการแข่งขันที่ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ กับความสำเร็จในทุกจังหวัด ยกเว้นในเชียงรายที่พบความสัมพันธ์ในทางลบ ส่วนบุคลิกแบบความกล้าเสี่ยงก็ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ กับความสำเร็จในทุกจังหวัด ยกเว้นในพังงาที่พบความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเองในกรุงเทพฯ พัทยา กระบี่ เขตชะอำ และเขตหัวหิน ต่างก็มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความผันแปรทางบวกของความสำเร็จได้ ผลพบว่าในนครราชสีมา ไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเองกับความสำเร็จ แต่สามารถทำนายความผันแปรในทางบวกร่วมกับระยะเวลาในการ

ศึกษาในทางลบต่อความสำเร็จ ส่วนผลของประสบการณ์ในการบริหารและความชำนาญในวิชาชีพพบว่า มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความผันแปรทางบวกของความสำเร็จได้ในกรุงเทพฯ เมืองพัทยา ระยอง และกระบี่

14. การทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก และสมการทำนาย

สมมติฐานที่ 13.1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการโดยรวม แต่ไม่พบความแตกต่างกันของความสัมพันธ์กับความสำเร็จในด้านเพศ อายุ การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม การมีสมาชิกในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ การเคยประกอบธุรกิจเองมาก่อน การเคยประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน การเคยเป็นลูกจ้าง การเคยเป็นลูกจ้างในธุรกิจโรงแรมมาก่อน ด้านเงินทุนจดทะเบียนซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 12

สมมติฐานที่ 13.2 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักในแต่ละภาคซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 12 คุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการโดยรวม

ผลโดยรวม	ความสำเร็จในการประกอบการ	Post - Hoc Analysis
1. เพศ	ไม่แตกต่าง	-
2. อายุ	ไม่แตกต่าง	-
3. ภูมิลำเนาเดิม	แตกต่าง	ภาคเหนือ < กรุงเทพฯ, ภาคตะวันออก, ภาคอีสาน, และภาคใต้
4. การศึกษา	แตกต่าง	ไม่มี/ไม่จบ< ประถมศึกษา มัธยมตอนปลาย อาชีวศึกษา อาชีวศึกษาชั้นสูง ปริญญาตรี และปริญญาโท, มัธยมตอนปลาย < อาชีวศึกษา, ปริญญาตรี < อาชีวศึกษา, ปริญญาตรี < ปริญญาโท
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	ไม่แตกต่าง	-
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ	ไม่แตกต่าง	-
7. เคยประกอบธุรกิจเองมาก่อน	ไม่แตกต่าง	-
8. เคยประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน	ไม่แตกต่าง	-
9. เคยเป็นพนักงาน	ไม่แตกต่าง	-
10. เคยเป็นพนักงานโรงแรมมาก่อน	ไม่แตกต่าง	-
11. การเริ่มดำเนินธุรกิจ	แตกต่าง	1. ซื้อมา > ที่รับช่วงมา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่คิดร่วมกับหุ้นส่วน 2. ที่มีบริษัทแม่ทำให้ > ที่รับช่วงมา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่คิดร่วมกับหุ้นส่วน
12. ลักษณะการดำเนินงาน	แตกต่าง	มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน > มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน, และ กลุ่มที่ไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว
13. ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ	แตกต่าง	ก่อนปี 2535 < ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545 และตั้งแต่ปี 2546
14. เงินทุนจดทะเบียน	ไม่แตกต่าง	-
15. มีแผนธุรกิจ	แตกต่าง	มี > ไม่มี
16. ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	ไม่แตกต่าง	-
17. จำนวนพนักงาน	แตกต่าง	0-5 คน < 11 - 20 คน, และ 31 คนขึ้นไป
18. ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	แตกต่าง	1. น้อยหรือเท่ากับ 50 ชั่วโมง/สัปดาห์ < 51-60 ชั่วโมง/สัปดาห์ 2. 51-60 ชั่วโมง/สัปดาห์ > 71-80 ชั่วโมง/สัปดาห์, มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมง/สัปดาห์ 3. 61-70 ชั่วโมง/สัปดาห์ > 71-80 ชั่วโมง/สัปดาห์, มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมง/สัปดาห์

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์คุณลักษณะเฉพาะบุคคล กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักในแต่ละภาค

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล	ภาค					
	กลาง	ตะวันออก	เหนือ	ใต้	อีสาน	ตะวันตก
1. เพศ	มต	มต	มต	มต	ต	มต
2. อายุ	ต	ต	มต	มต	มต	มต
3. พื้นเพเดิม	ต	ต	มต	มต	มต	มต
4. การศึกษา	ต	มต	มต	มต	ต	มต
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	มต	มต	ต	ต	มต	มต
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ	มต	มต	มต	มต	มต	มต
7. เคยประกอบธุรกิจเองมาก่อน	ต	มต	มต	ต	มต	มต
8. เคยประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน	ต	มต	มต	มต	มต	มต
9. เคยเป็นพนักงาน	ต	ต	มต	มต	มต	มต
10. เคยเป็นพนักงานโรงแรมมาก่อน	ต	มต	ต	มต	มต	มต
11. การเริ่มดำเนินธุรกิจ	ต	มต	มต	ต	มต	มต
12. ลักษณะการดำเนินงาน	ต	ต	มต	มต	มต	มต
13. ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ	ต	ต	มต	มต	มต	ต
14. เงินทุนจดทะเบียน	ต	มต	มต	มต	ต	มต
15. มีแผนธุรกิจ	ต	ต	ต	ต	มต	ต
16. ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	ต	มต	มต	มต	มต	มต
17. จำนวนพนักงาน	ต	ต	มต	มต	ต	มต
18. ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	ต	มต	มต	มต	ต	มต

ต = แตกต่าง มต = ไม่แตกต่าง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการประกอบการที่ต่างกันของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในแต่ละภาคดังนี้

ภาคกลาง

อายุ : กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี > อายุต่ำกว่า 34 ปี, และอายุ 55 ปีขึ้นไป

ภูมิลำเนาเดิม : กรุงเทพฯ < ภาคอีสาน, ภาคใต้, และภาคตะวันออก

การศึกษา : อาชีวศึกษา > มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปริญญาตรี, และปริญญาโท

การประกอบธุรกิจเองมาก่อน : เคย > ไม่เคย

การประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้างโรงแรม : เคย > ไม่เคย

การเริ่มดำเนินธุรกิจ : ที่รับช่วงมา < ที่ซื้อต่อกิจการ

มา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่มีบริษัทแม่ทำให้; ที่คิดร่วมกับหุ้นส่วน < ที่ซื้อต่อกิจการมา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่มีบริษัทแม่ทำให้

ลักษณะการดำเนินงาน : มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน < ที่มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน, และที่ไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ก่อนปี 2535 < ตั้งแต่ปี 2536 ถึง 2540, ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545, และตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป

แผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

ระยะเวลาของแผนธุรกิจ : น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี < มากกว่า 1 ปี

พนักงานในปัจจุบัน : 11 - 20 คน > 21 - 30 คน, และ 31 คน ขึ้นไป

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ : น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 < ตั้งแต่ 51 ถึง 60

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์คุณลักษณะเฉพาะบุคคล กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักในแต่ละจังหวัด/เมือง

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล	จังหวัด/เมือง										
	กทม.	พัทยา	ระยอง	เชียงใหม่	เชียงราย	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต	นครราชสีมา	ชะอำ	หัวหิน
1. เพศ	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่	ไม่
2. อายุ	ตต	ไม่	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
3. พื้นเพเดิม	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่
4. การศึกษา	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่	ตต
5. การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
6. มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการไม่	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	
7. เคยประกอบธุรกิจเองมาก่อน	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
8. เคยประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	น
9. เคยเป็นพนักงาน	ตต	ตต	ตต	ไม่	ไม่	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
10. เคยเป็นพนักงานโรงแรมมาก่อน	ตต	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
11. การเริ่มดำเนินธุรกิจ	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ตต
12. ลักษณะการดำเนินงาน	ตต	ตต	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
13. ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ	ตต	ไม่	ตต	ไม่	ตต	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่
14. เงินทุนจดทะเบียน	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	น	ไม่
15. มีแผนธุรกิจ	ตต	ไม่	ตต	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่
16. ระยะเวลาของแผนธุรกิจ	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่
17. จำนวนพนักงาน	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่
18. ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	ตต	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ไม่	ตต	ไม่	ไม่

ไม่ = ไม่แตกต่าง, ตต = แตกต่าง, น = ไม่สามารถวิเคราะห์ได้

ภาคตะวันออก

อายุ : อายุต่ำกว่า 34 ปี < กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี, และ อายุ 34 - 44 ปี

ภูมิลำเนาเดิม : กรุงเทพฯ > ภาคตะวันออก

การเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

ลักษณะการดำเนินงาน : มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน < ที่มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน, และที่ไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป > ก่อนปี 2535, และ ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545

การมีแผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

พนักงานในปัจจุบัน : 0 - 5 คน < 6 - 10 คน, 11 - 20 คน > 21 - 30 คน, และ 31 คน ขึ้นไป

ภาคเหนือ

การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้างโรงแรม : เคย > ไม่เคย

แผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

ภาคใต้

การฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มเติม : เคย < ไม่เคย

การประกอบธุรกิจเองมาก่อน : เคย > ไม่เคย

การเริ่มดำเนินธุรกิจ : คิดร่วมกับหุ้นส่วน < ที่ซื้อต่อกิจการมา, ที่ก่อตั้งเอง: และที่ซื้อต่อกิจการมา < ที่มีบริษัทแม่ทำให้

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพศ : ชาย > หญิง

การศึกษา : ประถมศึกษา > ไม่ระบุ, ปริญญาตรี, ปริญญาโท: อาชีวศึกษา > ไม่ระบุ, ปริญญาตรี, และ ปริญญาโท

เงินทุนจดทะเบียน : 1 ล้านขึ้นไป > 100,001 - 1 ล้าน

บาท

พนักงานในปัจจุบัน : 21 - 30 คน > 31 คน ขึ้นไป
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ : ตั้งแต่ 51 ถึง 60 > น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ชั่วโมง, มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ < ตั้งแต่ 61 ถึง 70 ชั่วโมง: ตั้งแต่ 61 ถึง 70 ชั่วโมง > มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ภาคตะวันตก

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545 < ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป, ตั้งแต่ปี 2536-2540

สมมติฐานที่ 13.3 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักในแต่ละจังหวัดซึ่งสรุปได้ตามตารางที่ 14

ผลการวิจัยสามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการประกอบการที่แตกต่างกันของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในผู้ประกอบการแต่ละจังหวัดดังนี้

กรุงเทพมหานคร

อายุ : กลุ่มอายุ 45 - 54 ปี > อายุต่ำกว่า 34 ปี, และอายุ 55 ปีขึ้นไป

พื้นเพเดิม : กรุงเทพฯ < ภาคอีสาน, ภาคใต้, และภาคตะวันออก

การศึกษา : อาชีวศึกษา > มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปริญญาตรี, และปริญญาโท

การประกอบธุรกิจเองมาก่อน : เคย > ไม่เคย

การประกอบธุรกิจโรงแรมมาก่อน : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้างโรงแรม : เคย > ไม่เคย

การเริ่มดำเนินธุรกิจ : ที่รับช่วงมา < ที่ซื้อต่อกิจการมา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่มีบริษัทแม่ทำให้; ที่คิดร่วมกับหุ้นส่วน < ที่ซื้อต่อกิจการมา, ที่ก่อตั้งเอง, ที่มีบริษัทแม่ทำให้

ลักษณะการดำเนินงาน : มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน < ที่มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน, และที่ไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ก่อนปี 2535 < ตั้งแต่ปี 2536 ถึง 2540, ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545, และตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป

แผนธุรกิจ : มี > ไม่มี ระยะเวลาของแผนธุรกิจ : น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี < มากกว่า 1 ปี

พนักงานในปัจจุบัน : 11 - 20 คน > 21 - 30 คน, และ 31 คน ขึ้นไป

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ : น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 < ตั้งแต่ 51 ถึง 60

จังหวัดชลบุรีเมืองพัทยา

มีสมาชิกหลักในครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ : ไม่มี > มี

การเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

การเป็นลูกจ้างในธุรกิจโรงแรมมาก่อน : เคย > ไม่เคย

ลักษณะการดำเนินงาน : มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน < มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน, และไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว

จังหวัดระยอง

อายุ : ต่ำกว่า 34 ปี < 34 - 44 ปี, และ 45 - 54 ปี: 45 - 54 ปี > 55 ปีขึ้นไป

การเคยเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

ลักษณะการดำเนินงาน : มีหุ้นส่วนและเข้าร่วมดำเนินงาน < มีหุ้นส่วนแต่ไม่ร่วมดำเนินงาน, และไม่มีหุ้นส่วน เป็นเจ้าของกิจการเพียงผู้เดียว

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป < ก่อนปี 2535, ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545

การมีแผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

จังหวัดเชียงใหม่

การมีแผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

จังหวัดเชียงราย

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ก่อนปี 2535 < ตั้งแต่ปี 2536 ถึง 2540, ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545, และตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป

จังหวัดกระบี่

การเป็นลูกจ้าง : เคย > ไม่เคย

ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป < ก่อนปีพ.ศ. 2535, และ ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545

พนักงานในปัจจุบัน : 0-5 คน < 6-10 คน, 11- 20 คน, 21- 30 คน, และ 31 คน ขึ้นไป

จังหวัดพังงา และ จังหวัดภูเก็ต

- ไม่พบความแตกต่างในคุณลักษณะเฉพาะบุคคลใดๆ

จังหวัดนครราชสีมา

เพศ : ชาย > หญิง

เงินทุนจดทะเบียน : 1 ล้านบาทขึ้นไป > 100,001- 1 ล้านบาท

การศึกษา : ประถมศึกษา > ไม่ระบุ, ปริญญาตรี, ปริญญาโท: อาชีวศึกษา > ไม่ระบุ, ปริญญาตรี, และ ปริญญาโท

พนักงานในปัจจุบัน : 21 - 30 คน > 31 คน ขึ้นไป

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ : ตั้งแต่ 51 ถึง 60 > น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ชั่วโมง, มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ < ตั้งแต่ 61 ถึง 70 ชั่วโมง: ตั้งแต่ 61 ถึง 70 ชั่วโมง > มากกว่าหรือเท่ากับ 81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จังหวัดเพชรบุรี เขตชะอำ

ภูมิลำเนาเดิม : กรุงเทพฯ < ภาคใต้

การเริ่มดำเนินธุรกิจ : ซื้อต่อกิจการมา < ก่อตั้งเอง ปี (พ.ศ.) ที่เริ่มต้นดำเนินธุรกิจ : ตั้งแต่ปี 2541 ถึง 2545 < ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป, และตั้งแต่ปี 2536 ถึง 2540

แผนธุรกิจ : มี > ไม่มี

พนักงานในปัจจุบัน : 21-30 คน > 0-5 คน, และ 11-20 คน: 0-5 คน < 31 คน ขึ้นไป

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขตหัวหิน

การศึกษา : อาชีวศึกษาชั้นสูง > อาชีวศึกษา, ปริญญาตรี : ปริญญาตรี < ปริญญาโท

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ได้/มีองค์ความรู้ทางวิชาการในเรื่องปัจจัยของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการทั้งในภาพรวมและรายละเอียดเฉพาะสำหรับท้องถิ่นซึ่งสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาตนเอง สร้างทักษะและประสบการณ์ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความสำเร็จได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ประกอบการในแหล่งวัฒนธรรมหรือการท่องเที่ยวที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศได้ด้วย

2. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้แนวทางในการวางรากฐานของแผนการฝึกอบรมหรือการสร้างกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาในเรื่องการฝึกอบรมการเป็นผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จ หรือในการลงทุนมนุษย์ รวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการประกอบการ

3. รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือสถาบันการเงินหรือที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์หรือแนวทางในการสร้างแบบคัดเลือกในการให้ทุนหรือให้กู้เงินแก่ผู้ประกอบการทั้งเก่าและใหม่หรือผู้ที่สนใจได้โดยเฉพาะธุรกิจที่พิก

4. องค์ความรู้และคุณลักษณะที่พบในงานวิจัยนี้ทั้งในภาพรวมและรายละเอียดในแต่ละภาคและจังหวัดสามารถที่จะช่วยให้รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนการลงทุน พัฒนา สนับสนุน หรือวางระบบเศรษฐกิจของแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะและสภาพของผู้ประกอบการและพื้นที่นั้นๆ เพื่อการทำธุรกิจที่ยั่งยืน

5. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลายสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ประกอบการที่ต้องการหรือมาเข้าร่วมในโครงการต่างๆ ของรัฐบาลเพื่อให้มั่นใจในความคุ้มค่าของการลงทุนต่อทรัพยากรมนุษย์

6. ข้อมูล/องค์ความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์หรือแบบในการประเมินผลงานหรือการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจการหรือความสำเร็จในการประกอบการ หรือคุณภาพในการบริหารจัดการ หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการประกอบการและการทำงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางการค้า หรือการลงทุน หรือการวางแผนสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาของรัฐบาลหรือองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ หรือแม้แต่ตัวผู้ประกอบการเอง

7. ข้อมูล/องค์ความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างมากในการสร้างโปรแกรมต่างๆ ทั้งในลักษณะทั่วไปและเฉพาะเรื่อง

สำหรับการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝัง ปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะและปัจจัยต่างๆ ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการประกอบการไว้ใช้ในงานและในรูปแบบต่างๆ สำหรับธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม/ที่พักของท้องถิ่น/วัฒนธรรม/สังคมไทยที่ชัดเจน ทั้งในรูปแบบการดำเนินการ การบริหารจัดการธุรกิจ การให้บริการต่างๆ

8. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมพัฒนาและสร้างเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ สามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและจัดหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ประกอบการและสภาพธุรกิจของผู้ประกอบการที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยเฉพาะหลักสูตรทางการวางแผนธุรกิจและการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ประกอบการมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

9. ข้อมูลที่ได้ในการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตรทางการศึกษาในวิชาชีพเฉพาะด้านต่างๆ หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหรือวางหลักสูตรในการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาเฉพาะอาชีพ นอกจากนั้นยังนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนพิเศษเฉพาะผู้ประกอบการหรือผู้บริหารแบบ CEO ในงานด้านที่พัก/โรงแรมในการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยนี้ยังมีความแตกต่างกันไปตามภูมิภาคและจังหวัดซึ่งอาจเนื่องมาจากตัวแปรอื่นๆ ซึ่งมีทฤษฎีและสมมติฐานอื่นๆ ได้เสนอแนะไว้ดังอภิปรายไว้แล้ว ดังนั้น จึงควรศึกษาตัวแปรเหล่านั้นเพื่อพิสูจน์ถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านั้น

2. เพื่อให้สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเน้นศึกษาประชากรที่มีลักษณะความสำเร็จในการประกอบการตามเกณฑ์อย่างชัดเจน

3. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการประเภทโรงแรมอิสระที่อยู่ในแหล่งท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จสูงสุดของประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้นควรขยายการศึกษาไปสู่ธุรกิจที่พักที่อยู่ในประเภทอื่นๆ หรือ

อุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของตัวแปรเหล่านี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2529. คู่มือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม Entrepreneur's Handbook. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอ็น. คอมพิวเตอร์กราฟิก จำกัด.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. 2552. รร.อ่วม อุปสงค์เพิ่มดีมานด์หด. 31 มกราคม. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย>. 2553. ททท.จัดโครงการเที่ยวทั่วไทย ราคาเดียวสนับสนุนธุรกิจท่องเที่ยว SMEs. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.tat.or.th>
- ฐานเศรษฐกิจ. 2553. สมาคมโรงแรมจี้รัฐเร่งเรียกความเชื่อมั่นคืน. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.thanonline.com/index.php>
- เดลินิวส์. 2553. สมาคมโรงแรมฯเผยท่องเที่ยวยังแย. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.dailynews.co.th/>
- มันนี่ แชนแนล. 2551. จับตาเศรษฐกิจไทย...ฟื้นได้หรือแค่ทรงตัว. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.moneychannel.co.th/Menu6/TradingHour/tabid/86/newsid480/90249/Default.aspx>
- ศิวพร มั่นทุกานนท์ (2552). การบริหารธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธาโณม สุนทรเจริญนนท์. 2543. แนวคิดก่อนเข้าสู่เจ้าของกิจการ SMEs. วารสารเพิ่มผลผลิต, กุมภาพันธ์-มีนาคม 2543: 7-14.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2552. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2552 จาก http://cms.sme.go.th/cms/cportal/layout?p_l_id=25.695
- อาทิตย์ วุฒิศะโร. 2543. อุดมศึกษากับการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการ. จุฬาลงกรณ์วารสาร มกราคม-มีนาคม 2543, 12(46), 39-48.
- อุบลวรรณ ภาวานันท์. 2552. ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก ระยะที่ 1: กลยุทธ์ในการดำเนินการ ภูมิความรู้ ความชำนาญ และบทบาท

- กำกับของประเภทของการบริหารจัดการ (ความรู้และข้อมูลทางจิตวิทยาธุรกิจ/เศรษฐศาสตร์). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันทรัพยากรมนุษย์.
- Birch, D. L. 1987. Job creation in America. New York: Free Press.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. 1989. Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10, 75-87.
- Frese, M. 1998. Work and organizational psychology. In M. Eysenck (Ed.), *Psychology: An integrated approach* (pp. 624-667). Essex, Engl.: Addison Wesley Longman.
- Frese, M. 2000. Success and Failure of Microbusiness Owners in Africa: A Psychological Approach. The United States of America: Greenwood Publishing Group, Inc.
- Frese, M. & Rauch, A. 2001. Psychology of Entrepreneurship. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Retrieved 16 February, 2009, from <http://www.uni-giessen.de/dl/sho>.
- Frese, M., Van Gelderen, M., & Ombach, M. (2000). How to plan as a small scale business owner: Psychological process characteristics of action strategies and success. *Journal of Small Business Management*, 38(2), 1-18.
- Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/ Intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2), 209-222.
- Johnson, B. (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: The case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14, 39-54.
- Koop, S., De Reu, T., & Frese, M. (2000). Socio-demographic factors, entrepreneurial orientation, personal initiative, and environmental problems in Uganda. Success and failure of microbusiness owner in Africa: A new psychological approach. 55-76.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. D. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. 1971. *Motivating economic achievement*. New York: Free Press.
- Miner, J. B., Smith, N. R., & Bracker, J. S. 1989. Role of entrepreneurial task motivation in the growth of technologically innovative firms. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 554-560.
- Olson, P.D. & Boker, D.W. 1995. Strategy process-content interaction: Effects on growth performance in small, start up firms. *Journal of Small Business Management*. 27(1), 34-44.
- Rauch, A. and Frese, M. 1997. Does planning Matter : Relations Between Planning and Success in small enterprise in Ireland and Germany. In *Proceeding of the 42nd World Conference International Council for small business*, Sanfrancisco.
- Ucbasaran, D., Westhed, P. & Wright, M. (2006). Opportunity identification and pursuit : Does an entrepreneur's human capital matter?. Retrieved 15 December, 2009, from http://g2g.eiasm.org/.../specialized%20Workshop/2006/Amsterdam/Papers/Wright-paper_full.doc.
- Van Gelderen, M., & M. Frese. 1998. Strategy Process as a Characteristic of Small Business Owners: Relationships with Success in a Longitudinal Study, in *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Ed. P. D. Reynolds. Babson Park, MS: Babson College, 234-247.

ผลกระทบของการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกาย
ของเด็กและเยาวชนชายที่ถูกควบคุมตัวในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนชาย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**Effect of Self-Control Theory on the Recidivism of Criminal Offences against Person
among Male Juvenile Delinquents in the Bangkok Metropolitan Area**

เสาวธาร โพร้กกลัด¹⁾

Saowathan Phoglad¹⁾

Abstract

The purpose of this research was to study the effect of self-control factors on offences against person recidivism in 154 male juvenile offenders in the Bangkok Metropolitan area. Specifically, the study examined elements of self-control theory which may predict offences against person recidivistic behavior. A variety of self-control factors were explored, including personal background variables. Data were collected from training schools in the Bangkok Metropolitan area, and the hypothesis was explored.

Results indicated that the sample had an average age of first offence against persons of 16.05 years, and the average current age of offenders was 19.11 years. The majorities of the participants were students (37%), at junior secondary school level (48.7%), and were Buddhist (96.75%). In total, more than half had parents who were married and living together, and they lived with their parents (62.3%). About community context, 16.9% of them lived in a slum, and 7.8% lived in a high crime rate community, especially for offences against the person. 81.2% of participants reported that they had committed fewer than 10 offences, and 73.5% had a criminal history background in offences against persons, including murder.

Multiple logistic regression analysis demonstrated that a high level of impulsivity, a high level of the simple task factor, a high level of risk taking, and a high level of temper were all significant predictors of offences against person recidivism. Implications of these findings, including ways for preventing and resolving these behaviors, are discussed.

Key words: juvenile against against person recidivism offender/self-control factors,multiple logistic regressions

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อหาผลกระทบของปัจจัยทางด้านการควบคุมตนเองและพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำทางด้านชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชน โดยศึกษาในกลุ่มเด็กและเยาวชนชายที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายจำนวน 154 คนที่ได้รับการฝึกอบรมอยู่ในศูนย์ฝึกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กล่าวคือ การศึกษาในที่นี้มุ่งที่จะทดสอบตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของทฤษฎีการควบคุมตนเองรวมถึงปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลที่สามารถจะใช้เป็นตัวทำนายพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำทางด้านชีวิตและร่างกาย ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายมีอายุเฉลี่ยประมาณ 16.05 ปี หรือ 16 ปี 5 วัน และมีอายุปัจจุบันเฉลี่ย 19.11 ปี หรือ 19 ปี 11 เดือน เด็กและเยาวชนชายที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่ายังเป็นนักเรียนนักศึกษาร้อยละ

1) นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Researcher, Human Resources Institute, Thammasat University

37 ซึ่งส่วนใหญ่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 48.7 และส่วนมากจะนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 96.75 ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ร้อยละ 62.3 อาศัยอยู่กับบิดามารดา และมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า บิดาและมารดาสมรสและอยู่ร่วมกัน เกี่ยวกับลักษณะของที่อยู่อาศัยของเด็กและเยาวชนก่อนถูกจับกุม ร้อยละ 7.8 ตอบว่าบริเวณที่อยู่อาศัยนั้นมีอัตราการเกิดการเกิดอาชญากรรมสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ประมาณร้อยละ 81.2 ของเด็กและเยาวชนที่ตอบแบบสอบถามจะมีจำนวนครั้งของการกระทำผิดน้อยกว่า 10 ครั้ง และ ร้อยละ 73.5 กล่าวว่าประเภทดีของการกระทำผิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับคดีฆาตกรรม ผลจากการวิเคราะห์โดยใช้ multiple logistic regression พบว่าตัวแปรองค์ประกอบของทฤษฎีการควบคุมตนเองที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายการกระทำผิดซ้ำในคดีเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย ในการวิจัยครั้งนี้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การมีระดับของปัจจัยความหุนหันพลันแล่น (impulsive) สูง, การมีระดับของปัจจัยการชอบใช้ชีวิตง่าย ๆ (simple task) สูง, การมีระดับของปัจจัยการชอบใช้ชีวิตแบบเสี่ยง (risk taking) สูง และการมีระดับของปัจจัยการมีอารมณ์โกรธและ ฉุนเฉียว (temper) สูง โดยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขพฤติกรรม ของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดทางด้านชีวิตและร่างกายได้ต่อไป

คำสำคัญ: เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกาย/ ปัจจัยทางการควบคุมตนเอง/ การวิเคราะห์แบบ

Multiple logistic regressions

บทนำ

อาชญากรรม เป็นสิ่งที่สังคมส่วนใหญ่มองว่าเป็น การกระทำผิดที่มีอันตราย มีความรุนแรง และเป็น การทำลายความสุขของสังคม ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การอาชญากรรมต่างต้องการให้ขจัดคนร้าย หรือ อาชญากร ด้วยวิธีการใดก็ตามให้ออกไปจากสังคม ดังนั้น พฤติกรรมการกระทำผิดจึงเป็นการแยกคนออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มคนดี และกลุ่มคนชั่ว การที่คนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชุมชน สังคม เมื่อวันเวลาผ่านไปสังคมย่อมมีการขยาย มีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น เกิดการขัดแย้ง เบียดเบียน รังแก เอาเปรียบ วิวาท และทำร้ายกันทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีรูปแบบต่าง ๆ หลากหลาย ความสลับซับซ้อนในวิธีการและกลุ่มคนกระทำผิดมีจำนวนเพิ่มขึ้น ความรุนแรงก็มีมากขึ้นด้วย

อาชญากรรม คือ การทำความผิดทางอาญา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) ซึ่งเป็น ปัญหาของสังคมอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก โดยการกระทำผิดทางอาญานั้น ได้กระทำขึ้นโดย "อาชญากร" เช่น คดีฆ่าผู้อื่น ทำร้ายร่างกาย ข่มขืนกระทำชำเรา ลักทรัพย์ วิวางทรัพย์ ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์อาชญากรรม กับสังคมจะพบว่า (ถนัดถลา พิชิตปัญญาการ, 2533)

1. อาชญากรรมเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสังคมทุกสังคม เป็นปัญหาสังคมที่สำคัญคุกคามความสงบสุขของ ประชาชนและเป็นภัยต่อสังคม ทำลายชีวิตและทรัพย์สิน แสดงถึงความไม่สมบูรณ์และความบกพร่องของระเบียบ สังคม

2. การศึกษาอาชญากรรมในแวดวงสังคมวิทยา จะเป็นการศึกษาถึง พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคคลต่อ สังคม วิเคราะห์หาสาเหตุแห่งความขัดแย้ง

3. ในอดีตปัญหาอาชญากรรมยังไม่เกิดมีมากนัก เนื่องจากว่าสังคมแบบเดิมเป็นสังคมที่มีจารีตประเพณี กำหนดไว้แน่นอน ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามแบบแผนการ ดำเนินชีวิตวัฒนธรรมและสังคมของตนอย่างเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนจะเป็นที่รังเกียจของสังคม

4. พฤติกรรมของคนเราจะแตกต่างกันไปในแต่ละ กลุ่ม แต่จะมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการกระทำบางอย่างที่เห็นว่า ดีและสมควรให้ปฏิบัติ ถ้าใคร ไม่ปฏิบัติตามก็ไม่เสียหาย ในสังคมที่เจริญก้าวหน้ามี ติต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้สมาชิกของ สังคมปฏิบัติจะออกมาในรูปแบบบัญญัติทางกฎหมาย ผู้ใด ฝ่าฝืนทำให้สังคมปราศจากความปกติสุขกระทบกระ เทือนสวัสดิภาพและสิทธิของผู้อื่น ผู้นั้นก็จะต้องได้รับ โทษ

อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์หนึ่งของการเกิด

อาชญากรรมในปัจจุบันที่บุคคลในสังคมควรร่วมกันตระหนักถึงความเป็นปัญหาที่สำคัญคือ อาชญากรรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นมักจะเกิดจากอาชญากรที่มีอายุน้อยลงเรื่อยๆ จนกลายเป็นที่มาของคำว่า ยุวอาชญากร

ปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในประเทศไทยนั้น นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัญหาที่ทุกภาคส่วนจะต้องให้ความสนใจและดำเนินการแก้ไขโดยเร่งรีบ ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลทางสถิติในแต่ละปีนั้นมีจำนวนหลายหมื่นราย อย่างเช่นในปี พ.ศ. 2547 มีจำนวน 33,308 ราย และในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวน 36,080 ราย ในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนถึง 48,218 ราย ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนถึง 51,128 ราย และในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวนถึง 42,766 ราย (รายงานสถิติคดีประจำปี, กลุ่มงานข้อมูลและสารสนเทศ, สำนักงานพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน, 2551 : 22) นอกจากนี้จากการสำรวจกลุ่มของเด็กและเยาวชนที่มีการกระทำผิดซ้ำ พบว่าเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2543 ในขณะที่อัตราการจับกุมระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2551 พบว่าเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 29.4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและร่างกาย พบว่าเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 79.6 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าคดีอาชญากรรมประเภทอื่นๆ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2551) จากข้อมูลทางสถิติ จะเห็นได้ว่าการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนนั้นเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมากในช่วงระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่า การกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็นการกระทำผิดอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ทั้งนี้คดีอาชญากรรมที่มีการกระทำผิดซ้ำโดยเด็กและเยาวชน 3 ลำดับแรก ได้แก่ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และ คดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตร่างกาย

จากสภาวะการณ์ดังที่ปรากฏนี้ สังคมควรตระหนักร่วมกันว่าปัญหาของเด็กและเยาวชนเป็นปัญหาที่สมควรพิจารณาหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องหาแนวทาง หรือวิธีการควบคุมการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนเหล่านี้ไม่ให้มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น หรือมีการพัฒนาเป็นการกระทำผิดซ้ำอย่างต่อเนื่อง (Wiebush et al., 1995)

ในทางอาชญาวิทยา มีนักทฤษฎีอาชญาวิทยาหลายท่านที่พยายามค้นหาทฤษฎีเพื่อนำมาใช้อธิบายรูปแบบของการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนเหล่านี้ หนึ่งในทฤษฎีที่นำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการกระทำผิดคือ ทฤษฎีทั่วไปของอาชญากรรม (ทฤษฎีการควบคุมตนเอง) โดยก๊อตเฟรดสัน และ เฮอร์ชี่ (Gottfredson และ Hirschi) โดยทฤษฎีดังกล่าว เป็นการพัฒนาทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Social control) หรือ ทฤษฎีพันธะทางสังคม (Social bond theory) ของ เฮอร์ชี่แต่เดิม และได้ผสมผสานเข้ากับทฤษฎีทางด้าน ชีวสังคม (Biosocial), จิตวิทยา (Psychology), พฤติกรรมปกติวิสัย (Routine activities) และ ทฤษฎีทางเลือก (Rational Choice theories) ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (Gottfredson and Hirschi, 1990) ก๊อตเฟรดสัน และ เฮอร์ชี่ กล่าวว่า คนมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรมได้ทุกคน เนื่องจากขาดความอดกลั้น ขาดความยับยั้งชั่งใจ (Self restraint) นอกจากนั้น ยังอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีโอกาสจะกระทำผิดได้อีกด้วย นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่า คนที่มีแนวโน้มหรือมีคุณลักษณะที่จะกระทำผิดสูง จะกระทำผิดได้ง่ายกว่าคนที่มีแนวโน้มหรือมีคุณลักษณะที่จะกระทำผิดต่ำ แนวโน้มหรือคุณลักษณะที่จะกระทำผิดจะติดอยู่กับตัวคนตลอดไป (The propensity to commit crimes remains stable throughout a person's life) (John McMullen, 1999)

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการควบคุมตนเองนี้ได้รับการพิสูจน์อยู่ตลอดเวลาตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า สามารถอธิบายการมีพฤติกรรมอาชญากรรมหรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยการทดสอบทฤษฎีดังกล่าว งานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การทดสอบองค์ประกอบของทฤษฎี เช่น ผลกระทบจากการควบคุมตนเองต่ำกับพฤติกรรมการกระทำผิด ผลกระทบจากโอกาสของการเข้าร่วมอาชญากรรมบนพื้นฐานของการควบคุมตนเองหรือความสามารถในการควบคุมตนเองในช่วงระยะเวลาที่เปลี่ยนไป (John McMullen, 1999)

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบจากปัจจัยของการควบคุมตนเอง หรือปัจจัยของทฤษฎีทั่วไปของการเกิดอาชญากรรมที่มีต่อพฤติกรรมการกระทำผิด โดยการศึกษาในครั้งนี้จะทำ

การพิจารณาใน 6 ปัจจัยตามแนวคิดของก๊อตเฟรดสัน และ เฮอร์ซึ คือ ความหุนหันพลันแล่น (impulsive), การชอบเสี่ยง (risk taking), การใช้ภาษากายมากกว่าภาษาพูด (physical activities), การยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง (self center), มีอารมณ์โกรธฉุนเฉียวง่าย (temper), รวมถึงมักจะเลือกทำงานที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน (simple task) อันจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมกระทำผิดของเด็กและเยาวชนชาย โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนชายที่มีพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำ หรือมีแนวโน้มในการกระทำผิดอย่างต่อเนื่องในคดีชีวิตและร่างกาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย
2. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของแต่ละปัจจัยของทฤษฎีการควบคุมตนเองของการกระทำผิดกับการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย
3. เพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาในประเด็นการควบคุมตนเองกับการกระทำผิด การมีพฤติกรรมกระทำผิด หรือการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดอื่น ๆ

วิธีการศึกษา

ขอบเขต

ในการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษา เป็นการศึกษาผลกระทบของการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน เฉพาะเด็กและเยาวชนชายกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายที่ถูกควบคุมตัวในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนชายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรม ฯ บ้านกรุดา ศูนย์ฝึกและอบรม ฯ บ้านมุกิตา ศูนย์ฝึกและอบรม ฯ บ้านอนุเบกขา ศูนย์ฝึกและอบรม ฯ บ้านสิรินธร และ ศูนย์ฝึกและอบรม ฯ บ้านกาญจนาภิเษก

นิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนชายในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล ภายใต้การให้คำนิยามในการวิจัย ดังนี้

เด็กและเยาวชนชาย หมายถึง เด็กและเยาวชนชายที่มีอายุระหว่าง 7 ปี แต่ไม่เกิน 18 ปี

การกระทำผิดคดีชีวิตและร่างกาย หมายถึง การกระทำผิดกฎหมายที่ผู้กระทำผิดกระทำต่อชีวิตร่างกายต่อผู้อื่นโดยตรง เช่น การทำให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายโดยเจตนา กระทำโดยไม่เจตนา กระทำโดยประมาท กระทำอันเป็นเหตุให้ผู้อื่นฆ่าตนเองหรือพยายามฆ่าตนเอง หรือการเข้าร่วมชุมนุมต่อสู้กันเป็นเหตุให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดถึงแก่ความตาย

การกระทำผิดซ้ำ หมายถึง การกระทำผิดมากกว่า 1 ครั้งขึ้นไป ทั้งที่ถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย และไม่ได้ถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

ปัจจัยตามทฤษฎีควบคุมตนเอง หรือ ทฤษฎีทั่วไปของอาชญากรรม หมายถึง ความหุนหันพลันแล่น, การชอบเสี่ยง, การใช้ภาษากายมากกว่าภาษาพูด, การยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง, มีอารมณ์โกรธฉุนเฉียวง่าย และการเลือกทำงานง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน

การดำเนินการ

สำรวจพฤติกรรมและทัศนคติของเด็กและเยาวชนชายที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายกับระดับของการควบคุมตนเองตามปัจจัยต่าง ๆ โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่ออกแบบสำหรับเก็บข้อมูลในหัวข้อตามปัจจัยทั้ง 6 ของทฤษฎีควบคุมตนเอง หรือ ทฤษฎีทั่วไปของอาชญากรรม จำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อคำถาม

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานและปัจจัยภูมิหลัง

จากผลการศึกษาตัวแปรปัจจัยภูมิหลัง ของเด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมายจำนวน 154 คนนั้น พบว่า เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตต่างจังหวัด (ร้อยละ 67.5) มีอายุเริ่มต้นของการกระทำผิดโดยมากแล้วจะอยู่ในช่วง 14-18 ปี (ร้อยละ 96.8) โดยมีอายุต่ำที่สุดอยู่ที่ 8 ปี และสูงที่สุดอยู่ที่ 18 ปี เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานทางด้านการศึกษาอยู่ในระดับมัธยม

ศึกษาตอนต้น สำหรับประเด็นความสัมพันธ์ในครอบครัวของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายมากกว่าร้อยละ 50 ให้ข้อมูลว่าอาศัยอยู่กับครอบครัว พ่อแม่รักและอยู่ด้วยกัน โดยครอบครัวมีความสัมพันธ์ในลักษณะรักใคร่กลมเกลียวกันดี

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างทางด้านประวัติในการกระทำผิด พบว่า เด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 154 ราย มีประวัติอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับคดีฆ่าถึงร้อยละ 73.5 (คดีฆ่า, พยายามฆ่า และร่วมกันฆ่า) นอกจากนั้นแล้วยังกระทำผิดในคดีอื่นร่วมด้วยเช่น กระทำผิดในคดีปล้นฆ่า (ร้อยละ 2.1) หรือในคดีฆ่าและข่มขืน (ร้อยละ 0.7) เป็นต้น และจากผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าเด็กและเยาวชนชายที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายประมาณร้อยละ 82 จะมีค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งของการกระทำผิดก่อนถูกจับกุมประมาณคนละ 2 ครั้ง

2. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรคือ 6 ปัจจัยของทฤษฎีการควบคุมตนเอง และการมีพฤติกรรมกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติแบบ Logistic Regression

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของทฤษฎีโดยวิธี Logistic Regression ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดตาม

จำนวนครั้งของการกระทำผิด ("lower times recidivism (0-3 times)" = 1, "higher times (upper 3 times)" = 2) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson r correlations) ก่อนทำการวิเคราะห์ Logistic Regression ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน แสดงให้เห็นว่าระดับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทั้งความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการควบคุมตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r(145) = 0.01, p < 0.01$) รวมทั้งองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเอง เช่น ความหุนหันพลันแล่น ($r(154) = 0.014, P < 0.05$) เลือการทำงานที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ($r(153) = 0.42, p < 0.05$) การชอบความเสี่ยง ($r(153) = 0.00, p < 0.01$) และการมีอารมณ์โกรธจนเจียวง่าย ($r(153) = 0.002, p < 0.01$) ในขณะที่ตัวแปรการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับ การใช้ภาษากายมากกว่าภาษาพูด และการยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง ($r(153) = 0.130$ และ $0.503, p < 0.05$ ตามลำดับ) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการควบคุมตนเองกับองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลางจนถึงระดับสูง ($0.213^{**} - 0.812^{**}$) (พิจารณาจาก

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการควบคุมตนเองกับองค์ประกอบของปัจจัย และการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชน (N = 154)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน	1							
2. การควบคุมตนเอง	-0.214**	1						
3. ความหุนหันพลันแล่น	0.197*	0.812**	1					
4. การชอบทำงานง่าย ๆ	0.165*	0.601**	0.540**	1				
5. การชอบความเสี่ยง	0.330**	0.753**	0.470**	0.435**	1			
6. การมีอารมณ์ฉุนเฉียวง่าย	0.252**	0.671**	0.428**	0.226**	0.367**	1		
7. การใช้ภาษากายมากกว่าภาษาพูด	0.123	0.621**	0.353**	0.345**	0.423**	0.368**	1	
8. การยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง	-0.055	0.699**	0.432**	0.213**	0.533**	0.295**	0.335**	1

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

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

ตารางที่ 1)

และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการควบคุมตนเอง และความเสี่ยงต่อการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนชายกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิเคราะห์โดยวิธี Logistic Regression และแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 โมเดล โดยโมเดลที่ 1 จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ (พิจารณาโมเดลที่ 1, ตารางที่ 2) พบว่าโมเดลไม่สามารถทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ ได้ (ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ มีความสัมพันธ์กันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $p = 0.370$) แต่เมื่อทำการแยกการพิจารณาตัวแปรเป็นรายตัว จะพบว่าภูมิฐานะ และอายุเริ่มต้นของการกระทำผิด (14-18 ปี) มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำ ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.026$ และ 0.045 ตามลำดับ) ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี Life cause ที่กล่าวว่าอายุของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนส่วนใหญ่จะเริ่มต้นขึ้นในช่วงวัยรุ่น

เมื่อพิจารณาโมเดลที่ 2 (ตารางที่ 2) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเอง ทั้ง 6 ประการกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ พบว่า โมเดลดังกล่าวสามารถทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ ได้ร้อยละ 35.2 โดยมีค่าความเที่ยงของการทำนายร้อยละ 80.7 (ตารางที่ 4) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบจะพบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำ ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การมีระดับของปัจจัยความหุนหันพลันแล่น (impulsive) สูง, การมีระดับของปัจจัยการชอบใช้ชีวิตง่าย ๆ (simple task) สูง, การมีระดับของปัจจัยการชอบใช้ชีวิตแบบเสี่ยง (risk taking) สูง และการมีระดับของปัจจัยการมีอารมณ์โกรธและฉุนเฉียว (temper) สูง ในขณะที่การใช้ภาษากายมากกว่าภาษาพูด (physical activities) และการยึดถือตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง (self center) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ ($p = 0.049, 0.045, 0.000$ และ 0.040 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาโมเดลที่ 3 (ตารางที่ 2) แสดงความสัมพันธ์ร่วมระหว่างปัจจัยภูมิหลังและปัจจัยการควบคุมตนเอง กับการกระทำผิดซ้ำ ๆ พบว่า โมเดลไม่สามารถ

ทำนายการกระทำผิดซ้ำได้ (ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังและปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ มีความสัมพันธ์กันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $p = 0.442$) แต่เมื่อทำการแยกพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยภูมิฐานะ ปัจจัยการมีระดับของปัจจัยการชอบใช้ชีวิตแบบเสี่ยง (risk taking) สูง และปัจจัยการมีระดับของปัจจัยการมีอารมณ์โกรธและฉุนเฉียว (temper) สูง มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำ ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับโมเดลสุดท้าย (โมเดลที่ 4, ตารางที่ 3) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำ ๆ พบว่าโมเดลดังกล่าวสามารถทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ ได้ร้อยละ 4.6 และมีค่าความเที่ยงของการทำนายร้อยละ 60 (ตารางที่ 4)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสร้างเป็นสมการทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ ได้ดังนี้

$$\text{logit}(\pi) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

จากโมเดลที่ 2

การกระทำผิดซ้ำ ๆ = $1.888 + (0.753)$ ความหุนหันพลันแล่น + (0.492) การชอบใช้ชีวิตง่าย ๆ + (0.281) การชอบใช้ชีวิตแบบเสี่ยง + (0.104) การมีอารมณ์โกรธและฉุนเฉียว

จากโมเดลที่ 4

การกระทำผิดซ้ำ ๆ = $2.398 + (-0.031)$ ปัจจัยการควบคุมตนเอง

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติจากการศึกษาวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการควบคุมตนเองเพียงปัจจัยเดียวไม่สามารถทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ ของเด็กและเยาวชนได้ดีที่สุด และในขณะที่องค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองนั้น ก็มีเพียงบางองค์ประกอบเท่านั้นที่มีอำนาจในการทำนายการกระทำผิดซ้ำ ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Grasmick และ คณะ (1993), การศึกษาของ Wood และคณะ (1993) และ การศึกษาของ Longshore และคณะ (1996) ที่พบว่าปัจจัยการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียวจะมีความสามารถในการทำนายการกระทำผิดซ้ำได้น้อยกว่าการนำปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยทางด้านโอกาสของการกระทำผิด เข้ามาร่วมเป็นองค์ประกอบในการทำนายการกระทำผิดซ้ำดังกล่าวด้วย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multiple Logistic Regression Analysis ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (การควบคุมตนเอง) และตัวแปรควบคุม (การกระทำผิดซ้ำทางร่างกาย)

Predictors	Model I			Model II			Model III				
	B	Odds	p	95% C.I for		B	Odds	p	95% C.I for		
				Lower	Upper				Lower	Upper	
Background Variables											
Hometown	0.957	2.604	0.026	1,122	6,046	1.305	3.688	0.015	1.288	10.561	
Religion	-1.06	0.341	0.597	0.007	1.084	-0.43	0.65	0.806	0.02	20.45	
Age of onset	-0.291	0.748	0.045	0.55	1.018	-0.292	0.747	0.118	0.518	1.077	
Current Age	-0.097	0.907	0.365	0.735	1.12	-0.089	0.915	0.489	0.712	1.176	
Education	0.375	1.455	0.072	0.967	2.19	0.33	1.391	0.161	0.876	2.209	
Occupation	-0.096	0.908	0.371	0.735	1.121	-0.18	0.836	0.167	0.648	1.078	
Parental Status	-0.075	0.928	0.672	0.657	1.311	-0.228	0.796	0.268	0.532	1.192	
Father Occupation	-0.015	0.985	0.894	0.786	1.233	0.003	1.003	0.985	0.771	1.304	
Mother Occupation	-0.088	0.915	0.419	0.739	1.134	-0.03	0.97	0.815	0.751	1.252	
Family Relationship	-0.023	0.978	0.892	0.704	1.358	-0.037	0.964	0.852	0.655	1.418	
Lived with	-0.079	0.924	0.609	0.682	1.251	-0.063	0.939	0.743	0.645	1.368	
Community Character	0.028	1.028	0.73	0.879	1.203	-0.019	0.981	0.839	0.813	1.183	
Living Character	-0.079	0.924	0.602	0.687	1.243	-0.154	0.857	0.394	0.601	1.222	
Income	-0.037	0.963	0.735	0.777	1.195	0.072	1.075	0.59	0.826	1.399	
Family Income	-0.006	0.994	0.961	0.792	1.248	-0.026	0.974	0.847	0.746	1.272	
Elements of Self-control factor											
Impulsive				0.753	0.471	0.049	0.222	0.997	0.08	1.084	0.193
Simple Task				0.492	0.611	0.045	0.378	0.988	0.037	1.038	0.759
Risk Taking				0.281	0.755	0	0.646	0.883	0.357	0.7	0
Temper				0.104	0.91	0.04	0.816	0.995	0.133	0.875	0.035
Physical Activities				-0.395	0.674	0.083	0.413	1.053	0.148	1.159	0.178
Self-centered				0.303	0.739	0.173	0.477	1.143	0.029	1.029	0.831
Constant				1.888	6.608	0.261			4.914	136.206	0.515
-2 log likelihood	181.651			136.995					175.768		
Chi-square	8.679			14.259					7.912		
df	8			8					8		
P	0.37			0.05					0.442		
Pseudo R square	0.198			0.352					0.337		

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multiple Logistic Regression Analysis ระหว่างตัวแปรอิสระ (การควบคุมตนเอง) และตัวแปรควบคุม (การกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกาย)

Predictors	Model 4				
	B	Odds ratio	p	95% C.I for Odds ratio	
				Lower	Upper
Self-control factor variable	-0.031	0.97	0.012	0.947	0.993
Constant	2.398	11.002	0.02		
-2 log likelihood	193.031				
Chi-square	2.913				
df	8				
P	0.04				
Pseudo R square	0.046				

ตารางที่ 4 Classifications after Entry of the Explanatory Variables in the Model

Predicted		Observed			Overall percentage
		Lower group	Upper group	% Correct	
Model II	Lower group	68	11	86.1	80.7
	Upper group	17	49	74.2	
Model IV	Lower group	58	21	73.4	60.0
	Upper group	37	29	43.9	

* The number in parentheses were % correct prior to entry of the explanatory variables in the model

"As a predictor of crime, crime opportunity in our data appears to be almost as strong as (in the case of fraud) or stronger than (in the case of force) the term representing the interaction of low self-control and crime opportunity" (Grasmick et al. 1993:24)"

"ตัวทำนายการเกิดอาชญากรรม, โอกาสของการเกิดอาชญากรรมจากข้อมูลของการศึกษานั้น พบว่า มีอำนาจในการทำนายการเกิดอาชญากรรม (ในกรณีของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ) หรือมีอำนาจในการทำนายมากกว่า (ในกรณีของอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้กำลัง) ตัวแปรการทำนายการเกิดอาชญากรรมที่เป็นผลกระทบร่วมระหว่าง การควบคุมตนเองต่ำ และโอกาส

ของการเกิดอาชญากรรม (Grasmick et al. 1993:24)"

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ต้องการทดสอบอำนาจขององค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองต่อการกระทำผิดซ้ำทางด้านชีวิตและร่างกายของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยทำการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองและการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกาย ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า (a) มีความสัมพันธ์กันระหว่างบางองค์ประกอบของปัจจัย

การควบคุมตนเองและการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (b) ปัจจัยทางด้านภูมิหลังบางปัจจัยจะมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (c) เมื่อรวมองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองและปัจจัยภูมิหลังพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย และ (d) ปัจจัยการควบคุมตนเองมีนัยสำคัญทางสถิติในการทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวนี้พบว่าสามารถพิสูจน์สมมติฐานของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของตัวแปรการควบคุมตนเองกับการกระทำผิด ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ให้การสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้วยวิธีการทางสถิติแบบ Multiple logistic regressions และมีการเพิ่มตัวแปรปัจจัยภูมิหลังของเด็กและเยาวชนชายเข้าร่วมในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สามารถพิจารณาได้จากโมเดลที่ 1 และโมเดลที่ 3 สำหรับองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองจะสามารถพิจารณาได้จากโมเดลที่ 2 และ 3 และโมเดลสุดท้าย (โมเดลที่ 4) เป็นการรวมองค์ประกอบทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกันเป็นปัจจัยการควบคุมตนเอง (Self-control) โดยแต่ละโมเดลการวิเคราะห์นั้นจะมีความแตกต่างของอำนาจการทำนายการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนชาย โดยโมเดลที่มีอำนาจในการทำนายสูงที่สุดคือ โมเดลที่ 2 ดังที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วในส่วนของผลการศึกษาวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะทางนโยบายโดยอาศัยผลจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในปัจจุบันมีการแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในคดีเกี่ยวกับร่างกาย โดยมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าในอดีต ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าปัญหาการกระทำผิดซ้ำดัง

กล่าวของเด็กและเยาวชนดังกล่าว เป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของประเทศไทย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งผลจากการศึกษาวิจัยอื่นๆ ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของตัวผู้กระทำผิด มีบทบาทสำคัญในการทำนายการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชน ดังนั้นการหาแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาระดับการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนจึงน่าจะเป็นส่วนช่วยในการป้องกันและลดปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนดังกล่าวได้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเด็กและเยาวชนชายที่กระทำความผิดนั้นจะขาดหรือมีการควบคุมตนเองในระดับต่ำ ซึ่งจะส่งผลให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้มีความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำมากกว่าเด็กและเยาวชนที่มีการควบคุมตนเองในระดับสูง ดังนั้น รูปแบบของการบำบัดเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้มีความจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการเพิ่มระดับของการควบคุมตนเอง โดยทำการทดสอบและพัฒนาโปรแกรมให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อแก้ไข บำบัดและสร้างทัศนคติเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง ความอดทนอดกลั้น หรืออาจเรียกว่ามีการควบคุมตนเองสูง (High Self-control) เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดซ้ำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น Pre-release center, Half-way house, หรือ Foster home e.g. (ชาญคณิต และอุนิษา, 2553)

ยิ่งไปกว่านั้น จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่แสดงให้เห็นว่าอายุเริ่มต้นของการกระทำผิดทางด้านร่างกายคือช่วงอายุระหว่าง 8-18 (อายุเฉลี่ย 16.05 ปี) นั้น สามารถทำนายการกระทำผิดซ้ำได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์จากการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของก๊อตเฟรดสัน และ เฮอริชชี (Gottfredson and Hirschi) ในปี 1990 ที่กล่าวว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีลักษณะของระดับการควบคุมตนเองต่ำนั้นจะเป็นผลมาจากความยากจนและผลจากการเลี้ยงดูที่ไม่ถูกต้องของพ่อแม่ในช่วงต้นของชีวิต (ก่อนอายุ 8 ปี)

การเลี้ยงดูและความเอาใจใส่ของพ่อแม่จะเป็นการสร้างและพัฒนาพันธะ หรือความผูกพันระหว่างเด็กและเยาวชนกับพ่อแม่ เมื่อพันธะดังกล่าวได้เกิดขึ้นแล้ว เด็กและเยาวชนก็จะมีรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ

จากพ่อแม่ของตน ซึ่งโดยปกติแล้วพันธะ หรือความผูกพันดังกล่าวนี้จะเป็นตัวปิดกั้นพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่างๆ รวมถึงเป็นการสร้างระดับการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนให้สูงขึ้นด้วย

ดังนั้น รูปแบบของการบำบัดเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดเหล่านี้จึงควรเน้นถึงความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นอันดับแรก คือ การทำให้เด็กและเยาวชนเกิดความรู้สึกถึงความรักของพ่อ-แม่หรือผู้ปกครองและความเสียใจต่อการกระทำผิดของบุตร เพื่อให้เด็กและเยาวชนตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลในครอบครัวหากตนเองกลับมาก่อทำผิดซ้ำอีก นอกจากนี้ ควรชี้ให้เห็นถึงผลร้ายที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหายหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจากการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนดังกล่าวด้วย

2) ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้ครอบคลุมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเป็นไปได้ว่าอาจจะเป็นปัจจัยตัวแปรเกี่ยวเนื่องที่มีนัยสำคัญต่อการทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชาย เช่น ปัจจัยทางด้านการคบสมาคมที่แตกต่าง ปัจจัยพันธะทางสังคม ปัจจัยภูมิหลังของพ่อแม่ และปัจจัยทางด้านโอกาสและการตัดสินใจต่อการเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือการเกิดอาชญากรรม ดังนั้น แนวทางในการศึกษาวิจัยในอนาคตจึงน่าจะมีการเพิ่มตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์และทำนายพฤติกรรมและการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชายดังกล่าว

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้ความสนใจเฉพาะกรณีศึกษาเด็กและเยาวชนชายในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่กระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตและร่างกายเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยในอนาคตจึงน่าจะเป็นการศึกษาวิจัยที่ให้การครอบคลุมมากขึ้น โดยศึกษาจากเด็กและเยาวชนชายที่มีการกระทำผิดซ้ำในคดีชีวิตร่างกาย จากทุกศูนย์ฝึกและอบรมฯ เพื่อเป็นการทดสอบยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยการควบคุมตนเองกับการกระทำผิดซ้ำทางด้านร่างกายของเด็กและเยาวชนชายดังกล่าวได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรที่จะมีการพัฒนาข้อคำถามที่มีความจำเพาะและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอาชญากรรมหรือพฤติกรรมกระทำผิดของเด็กและเยาวชนให้มากขึ้น

ยิ่งขึ้น

2.4 การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในอนาคตควรมีการศึกษาในระดับของการควบคุมตนเองของเด็กและเยาวชนกระทำผิด ที่ผ่านกระบวนการบำบัด หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และแนวโน้มของการกลับมาก่อทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนชายเหล่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. 2551. รายงานสถิติและคดีเด็กที่มีการกระทำผิดซ้ำ.
- กลุ่มงานข้อมูลและสารสนเทศ, สำนักงานพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน. รายงานสถิติคดีประจำปี 2551, 2551: 22
- คณะกรรมการข้าราชการพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, กรุงเทพฯ. 2542
- ณัจฉลดา พิษิตบัญญัติการ. ปัญหาสังคม (Social Problems). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2533
- ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี และ อุณา เลิศโตมรสกุล. การกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ในประเทศไทย : แนวทางในการป้องกันและแก้ไขโดยอาศัยปัจจัยที่เป็นตัวทำนายทางด้านอาชญาวิทยา. สำนักงานกิจการยุติธรรม, กระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพฯ. 2553
- Gottfredson, Michael R., and Travis Hirschi (1990). A General Theory of Crime. Stanford: Stanford University Press.
- Grasmick, Harold G., Charles R. Tittle, Robert J. Bursik Jr., and Bruce J. Arneklev (1993). Testing the Core Empirical Implications of Gottfredson and Hirschi's General Theory of Crime. Journal of Research in Crime and Delinquency, 30:5-29.
- John C. McMullen (1999). A Test of Self-control Theory Using General Patterns of Deviance. Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy, Blacksburg, Virginia
- Longshore, D., Turner, S. T., & Stein, J. A. (1996). Self-

control in a criminal sample: An examination of construct validity. *Criminology*, 34, 209-228.

Wiebush, R.C., Baird, C., Krisberg, B., and Onek, D. (1995). Risk assessment and classification for serious, violent, and chronic juvenile offenders. In J.C. Howell, B. Krisberg, J.D. Hawkins, and J.J. Wilson (Eds.), *A Sourcebook: Serious, Violent, and Chronic Juvenile Offenders*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Wood, Peter B., Betty Pfefferbaum, and Bruce J. Arneklev (1993) Risk-taking and Self - Control: Social Psychological Correlates of Delinquency. *Journal of Crime and Justice*,16: 111-130.

ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

Human Resource and Creativity Enhancement

เดชา เดชะวัฒนไพศาล¹⁾

Decha Dechawatanpaisal¹⁾

สภาพแวดล้อมที่และการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

ทุกวันนี้โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ จำนวนประชากร วิธีการดำเนินชีวิต วิธีการคิด พฤติกรรมการบริโภค การใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน การร่อยหรอลงของทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้โลกของเราต้องแข่งขัน แข่งกันในทุกๆ ด้าน การแข่งขันที่รุนแรงและดุเดือดบนพื้นฐานของข้อจำกัดของทรัพยากรและสภาพแวดล้อมนี้ย่อมผลักดันให้ทุกคนทุกสาขาอาชีพต้องพยายามสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการใช้ทรัพยากรที่จำกัดและหายากมากขึ้นในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่จำนวนประชากรกลับเพิ่มขึ้น ประกอบกับมีความต้องการที่สลับซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่แผ่ขยายไปทั่ว ธุรกิจและองค์กรต่างๆ ก็จำเป็นต้องสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้ตรงใจมากที่สุด รวมถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้น้อยที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดไม่ได้ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกระแสของความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อาจจะทำให้องค์กรนั้นๆ ไม่สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมและการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งนับวันจะทวีความเข้มข้นและวิ่งเข้ามาในวิถีชีวิตของเราด้วยความเร็วมากขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ไร้พรมแดนนี้ได้

ผลักดันให้ทุกๆ คนจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางคิดค้นวิธีการที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และอยู่รอดได้ในระยะยาว ซึ่งหนึ่งในความสามารถนี้คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น จำเป็นต้องออกแบบการบริหารจัดการ "ทรัพยากรมนุษย์" ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ให้มีความสามารถในการกระบวนกรคิดและเปลี่ยนแปลงให้มีความเข้มแข็งและเท่าทันเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่มีความไม่แน่นอนสูง

ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

พจนานุกรมออกฟอร์ด (Hornby, 2000) นิยามความหมายของ "Creative" (p. 294) ว่า "Involving the use of skill and the imagination to produce something new" และ "Innovate" (p. 670) ว่า "To introduce new thing, ideas, ways of doing" ซึ่งแสดงนัยยะถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่แนวคิดใหม่ๆ การทำให้เกิดบางสิ่งบางอย่างขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้ การลงมือปฏิบัติด้วยวิธีการใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งต้องอาศัยทักษะและจินตนาการในการสร้างแนวคิดดังกล่าว ทั้งนี้ต้องอาศัย "ทรัพยากรมนุษย์" หรือ "คน" ผู้ซึ่งมีทักษะและจินตนาการเป็น "ผู้กระทำ" หรือเป็น "ผู้ขับเคลื่อน" ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนา และสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อนำผลประโยชน์มาสู่องค์กร (Hedberg, 1981; Greenberg & Baron, 2002) ดังนั้น การพัฒนา "ทรัพยากรมนุษย์" ซึ่งเป็น "ผู้กระทำ" การเปลี่ยนแปลงให้สามารถ

1) ดร., คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Dr., Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University

แสดงศักยภาพในกระบวนการทำงานและพฤติกรรม เพื่อเป็นกลไกให้แก่องค์กรหนึ่ง ๆ สร้างสรรค์และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน

ในอดีตที่ผ่านมา เรามักมองคำว่า "ความคิดสร้างสรรค์" ผ่านงานศิลปะแขนงต่างๆ ไม่ว่าจะมาจากผลงานของศิลปิน นักดนตรี นักเขียน นักประพันธ์ นักออกแบบ ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในอาชีพอื่นๆ ยังอยู่ในวงจำกัด แท้จริงแล้ว มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ล้วนแล้วแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่ได้สั่งสมมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แรกเกิด ผ่านกระบวนการเรียนรู้ และความต้องการที่จะอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ในยุคสมัยที่มนุษย์ยังอาศัยอยู่ในถ้ำและดำรงชีพด้วยการล่าสัตว์ ช่วงเวลานั้น มนุษย์ได้เรียนรู้ สังเกต ลองผิดลองถูก ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง คิดใหม่และลองทำใหม่ซ้ำแล้วซ้ำเล่า (Improvisation) ทำให้มนุษย์ค้นพบไฟ และสามารถนำไฟ ตลอดจนพลังงานความร้อนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน รู้จักน้ำและการกักเก็บน้ำ รู้จักสร้างที่อยู่อาศัยที่สะดวกสบายมากขึ้น รู้จักการเพาะปลูก การปรุงอาหาร การถนอมอาหาร ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีพและอยู่รอดได้อย่างสอดคล้องกับภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป หรือแม้กระทั่งสามารถเอาชนะธรรมชาติได้ เนื่องจากสมองของมนุษย์เรามีสัญชาตญาณและความสนใจในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อการอยู่รอดนั่นเอง (Medina 2008)

จากประเด็นข้างต้น เราอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและอยู่รอดได้ในปัจจุบันนั้น หาใช่เงินทุนที่มากกว่า หรือการครอบครองสัมปทานหรือทรัพยากรธรรมชาติที่มากกว่า แต่เป็นการบริหารจัดการ "ทรัพยากรมนุษย์" และ "ทักษะ ความรู้ และความสามารถ" หรืออีกนัยหนึ่งคือ "กระบวนการคิด" ของคนเหล่านั้นที่จะทำให้สังคมหรือองค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Drucker, 1995)

ศาสตราจารย์ Jeffrey Pfeffer แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดสรุปผลจากงานวิจัยซึ่งทำการวิเคราะห์ผลประกอบการขององค์กรชั้นนำต่างๆ ในช่วงเวลา 20 ปีระหว่างปี 1972-1992 ว่าการพัฒนา "ทรัพยากรมนุษย์" และ "กระบวนการคิด" โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วน

ร่วมในการคิด มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (High-Involvement Innovation) ในการพัฒนาสินค้า บริการ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อผลประกอบการขององค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้ ผลกำไร และราคาหุ้น ตลอดจนจนความสามารถในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไปที่ไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดของบุคลากร (Pfeffer, 1994)

ตัวอย่างขององค์กรชั้นนำเหล่านี้ ได้แก่ General Electric, Nintendo, Toyota, Samsung, Tata Group, 3M, Apple, Google, Proctor & Gambles, Coca-Cola, Southwest Airlines เป็นต้น และที่สำคัญองค์กรเหล่านี้ก็ยังสามารถแข่งขันได้ดี มุ่งมั่นคิดใหม่ทำใหม่เสมอ และรักษาระดับความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถยืนหยัดอยู่ในอันดับ 50 บริษัทแรกของการจัดอันดับให้เป็น The World's Most Innovative Companies (Business Week, 2009) ในปีล่าสุด แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภคได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากก็ตาม

ตัวอย่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรชั้นนำ¹⁾

1. การพัฒนาคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมแบบ Southwest Airlines¹⁾ ธุรกิจสายการบินเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันกันสูงมาก ความเป็นสายการบินแห่งชาติก็เป็นอุปสรรคทำให้การเข้ามาแข่งขันของผู้ประกอบการรายใหม่ๆ เป็นไปได้ยากมากขึ้น ประกอบกับมีต้นทุนการดำเนินการที่สูงและกฎเกณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงเวลาหลังเหตุการณ์ก่อการร้ายสะเทือนขวัญชาวโลกเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2544 สายการบินเป็นธุรกิจหนึ่งที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากเหตุการณ์ดังกล่าว ซึ่งทำให้แต่ละบริษัทประสบปัญหาในการดำเนินงานมากมาย ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบในการเดินทางและการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด ส่งผลให้มีต้นทุนการดำเนินงานที่สูง

1) ที่มา: Bessant (2003)

ขึ้นตามไปด้วย แต่หนึ่งในสายการบินที่เปลี่ยนแปลงแนวคิดธุรกิจและการจัดการของสายการบินโดยทั่วไปและที่เคยปฏิบัติกันมา ให้เกิดความแตกต่างและสามารถสร้างกลุ่มผู้โดยสารใหม่ๆ ได้

สายการบินดังกล่าว คือ สายการบิน Southwest Airlines ซึ่งเป็นต้นแบบที่สำคัญของสายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Carrier) เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ซึ่งโดยมากเป็นสายการบินแห่งชาติขนาดใหญ่แล้ว Southwest Airlines ต้องเผชิญกับปัญหาในการดำเนินงานเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านเส้นทางบินภายในภูมิภาคที่กำหนด ต้องใช้บริการขึ้นและลงจอดที่สนามบินท้องถิ่นขนาดเล็ก และไม่สามารถใช้บริการขึ้นและลงจอดที่สนามบินนานาชาติได้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สายการบิน Southwest Airlines สามารถเอาชนะอุปสรรค โดยการพัฒนา "ทรัพยากรมนุษย์" เพื่อให้สามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานที่เหนือกว่าค่ามาตรฐานของอุตสาหกรรมการบินในทุกๆ ด้าน และได้สร้างประวัติศาสตร์หน้าใหม่ของการบริหารสายการบินได้อย่างงดงาม ไม่ว่าจะเป็น การลดเวลาการจอดของเครื่องบินที่สนามบิน (Turnaround Time) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทำให้สามารถนำเครื่องขึ้นบินได้เร็วกว่าสายการบินอื่นๆ กล่าวคือ ร้อยละ 80 ของ Southwest Airlines สามารถนำเครื่องขึ้นบินได้ภายใน 15 นาที หลังจอดรับผู้โดยสาร เมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานของอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ที่ 45 นาที และที่สำคัญสายการบินที่ดีที่สุดในโลกยังใช้เวลาถึง 30 นาที นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสถิติใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น สถิติการสูญหายของกระเป๋าเดินทางของผู้โดยสารต่ำที่สุด สถิติความไม่พึงพอใจในการรับบริการจากผู้โดยสารน้อยที่สุด สถิติการตรงต่อเวลาสูงสุด ทั้งสามประเด็นดังกล่าว เรียกว่า The Triple Crown ถือว่ามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งยังไม่เคยมีสายการบินใดในอุตสาหกรรมการบินสามารถทำสถิติอย่างนี้ได้มาก่อน แต่สายการบิน Southwest Airlines ทำสถิติ The Triple Crown ได้ถึง 9 ครั้งด้วยกัน

ความสำเร็จเหล่านี้ได้สร้างผลประกอบการและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรมาอย่างต่อเนื่อง ประเด็นที่น่าสนใจคือ เบื้องหลังของความสำเร็จอย่างเยี่ยมยอดดังกล่าว ไม่ได้มาจากการที่สายการบิน Southwest Airlines

มีเงินทุนมากกว่า หรือมีทรัพยากรมากกว่า หรือมีเครื่องมือ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ล้ำเลิศกว่าแต่อย่างใด แต่มาจาก "คน" และ "ทัศนคติ" ทั้งสิ้น

องค์กรและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ความคิดดีๆ อย่างใกล้ชิด ทุกๆ คนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพในการให้บริการและนำไปปฏิบัติ โดยไม่ได้แบ่งแยกตำแหน่งหน้าที่ อายุและอาวุโส สายการบิน Southwest Airlines สร้างแรงจูงใจจากภายในที่ไม่ใช่รูปแบบของเงิน (Intrinsic Motivation) และดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี โดยให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาฝีมือ สร้างวินัยในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้พนักงานได้คิดและลงมือปฏิบัติใหม่ๆ อยู่เสมอ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรไปแล้ว สายการบินนี้ไม่เคยปลดพนักงานแม้แต่คนเดียว แม้ในภาวะวิกฤติ ซึ่งทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมาก และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตลอดจนกำลังความคิดให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ที่มา: Bessant (2003)

2. การสร้างสรรค์นวัตกรรม Reverse แบบ General Electric (GE)²⁾ แนวคิดที่ว่าด้วย Globalization นั้นทำให้บริษัทข้ามชาติชั้นนำต่างๆ สามารถผลิตสินค้าจำหน่ายไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกด้วยความเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นรูปแบบเดียวกัน โดยมีกระบวนการออกแบบ ผลิต และจำหน่ายแบบเบ็ดเสร็จตามต้นฉบับจากบริษัทแม่ นั่นคือการนำเสนอสินค้าระดับ Global มาสู่ผู้บริโภคหรือผู้ใช้งานในระดับ Local ของแต่ละประเทศ

ที่ผ่านมามีบริษัทข้ามชาติชั้นนำ เช่น GE ต่างก็ประสบความสำเร็จพอสมควรในการดำเนินงานตามแนวทางนี้ในการขยายตลาดไปยังกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Emerging Market)ทั้งหลาย

อย่างไรก็ตาม ในปี 2005 GE ได้พบกับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับตัวสินค้าที่น่าสนใจขึ้นในประเทศอินเดีย กล่าวคือ เมื่อ Raja Venkaratraman หัวหน้าหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ได้สังเกตเห็นว่าเครื่องฉายเอกซเรย์เพื่อช่วยการผ่าตัดที่ผลิตโดย GE สหรัฐอเมริกานั้น ขายไม่ค่อยดีในอินเดีย แม้ว่าจะเป็น

2) ที่มา: Immelt et al. (2009)

อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูง ล้ำสมัย มีระบบการใช้งานที่หลากหลาย แต่เนื่องจากมีราคาสูงเกินไป ใช้งาน ชำรุด มีน้ำหนักมาก ทำให้การเคลื่อนย้ายไปยังจุดต่างๆ ทำได้ยากมาก จึงไม่เหมาะสมกับความต้องการใช้งาน สภาพความเป็นอยู่ และฐานะทางการเงินของโรงพยาบาลในชุมชนต่างๆ ของอินเดียในการจัดซื้อและบริหารการใช้งานของอุปกรณ์ดังกล่าว

Raja Venkatraman จึงเสนอความคิดเห็นนี้ไปยังสำนักงานของ GE ในอินเดียว่า น่าจะสร้างเครื่องบินเอ็กซ์เรย์ที่ไม่ต้องล้ำสมัยมากนักก็ได้ เพียงแต่ให้ใช้งานได้ง่าย คล่องตัวและมีน้ำหนักเบาพอที่แพทย์จะนำติดตัวไปตามสถานที่ต่างๆ เพื่อดำเนินการรักษามือป่วยได้ และที่สำคัญน่าจะปรับปรุงให้ราคาถูกลงมา

ปรากฏว่าความคิดเห็นของ Raja นั้นกลับไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาเลย เพราะเหตุใด ข้อสังเกตหรือความคิดเห็นที่น่าสนใจอย่างของ Raja Venkatraman จึงไปไม่ถึงผู้บริหารระดับสูงขององค์กร Jeffrey Immelt CEO และขณะที่ปรึกษาด้านนวัตกรรมของ GE ได้ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นสำคัญของกรณีนี้ที่ว่า ในบริษัทขนาดใหญ่ทั้งหลายย่อมมีผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน แม้พนักงานทั่วไปที่มีไอเดียดีๆ แต่ไม่สามารถนำเสนอความคิดเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นขึ้นไปสู่ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ จึงดูเหมือนว่าลำดับชั้นของโครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคสำคัญ แต่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชานั้นเป็นเรื่องใหญ่ และไม่สามารถกระทำได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้นำองค์กร ไม่ว่าจะเป็น CEO หรือผู้บริหารระดับสูงต่างๆ ควรหมั่นบทบาทสำคัญในการเข้าถึงหรือเดินเข้าไปหาแหล่งไอเดียเหล่านี้ให้ได้มากที่สุด แทนที่จะรอให้ความคิดเห็นดังกล่าวไหลเวียนมาตามสายการบังคับบัญชา

ด้วยเหตุนี้ Jeffrey Immelt จึงมีกำหนดการเดินทางไปยังกลุ่มประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่เหล่านี้ปีละ 2 ครั้ง เพื่อเข้าถึงแหล่งไอเดียของแต่ละท้องถิ่นด้วยตนเองดังตัวอย่างเช่นที่อินเดีย Jeffrey ได้รับประกายความคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากการร่วมสนทนากับ Anand Mahindra CEO ของ Mahindra & Mahindra ซึ่งเป็นบริษัทที่สามารถผลิตและขายรถแทรกเตอร์ด้วยราคาที่ต่ำกว่า

ของสินค้าของยี่ห้อ John Deere ซึ่งเป็นบริษัทผลิตรถแทรกเตอร์ระดับยักษ์ใหญ่สัญชาติอเมริกันได้ถึงครึ่งหนึ่ง และด้วยราคาที่ต่ำกว่านั้นก็ยังคงทำให้บริษัทได้กำไรมหาศาล จนกระทั่งมียอดขายแข่งหน้า John Deere ไปอย่างงดงาม เนื่องจากผลิตสินค้าได้โดนใจและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานมากกว่า

นี่คือที่มาของแนวคิดที่เรียกว่า Reverse Innovation ที่ GE ได้เรียนรู้ โดยการมองย้อนกลับไปศึกษาว่าสภาพความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศจริงๆ ว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการในลักษณะใด มีกำลังซื้อแค่ไหน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาออกแบบสินค้าให้ตรงใจผู้บริโภคหรือผู้ใช้งานอย่างแท้จริง แทนที่จะนำแนวคิดของตนเองไปเสนอขายตรงๆ ในแบบที่เคยปฏิบัติกันมา

ดังนั้น ในปี ค.ศ. 2007 GE ได้ผลิตอุปกรณ์อัลตราซาวด์ขนาดเล็กที่สามารถควบคุมโดยคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ทำให้อุปกรณ์โดยรวมมีน้ำหนักเบาและสามารถเคลื่อนย้ายไปไหนต่อไหนได้สะดวก ด้วยราคาเครื่องละ 15,000 ดอลลาร์ ย่อมเยาลงกว่าเดิมที่เคยผลิตอุปกรณ์อัลตราซาวด์คุณภาพเยี่ยม ล้ำสมัยระดับโลกในราคาสูงถึงเครื่องละ 30,000 ดอลลาร์ ด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้อัตราเกิดเติบโตของสินค้าในหมวดนี้ของ GE เติบโตสูงถึงกว่าร้อยละ 50 ถึง 60 ต่อปี ด้วยวิธีการนี้ทำให้ GE ได้เรียนรู้การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ โดยมองไปที่ความต้องการของลูกค้าในระดับ Local เป็นหลัก แล้วนำข้อมูลนั้นมาประมวลผล สังเคราะห์แนวคิด และดำเนินการออกแบบและผลิต โดยทีมงานระดับ Global และนำกลับไปขายในตลาด Local อีกทีหนึ่ง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบริษัทจะต้องได้รับไอเดีย ข้อมูลการสื่อสารต่างๆ จากทีมงานของแต่ละท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น การกระจายอำนาจให้ทีมงานท้องถิ่นได้มีโอกาสได้คิด นำเสนอ ตลอดจนการพัฒนาไปสู่ยุทธศาสตร์ทางธุรกิจในตลาดนั้นๆ ด้วยทีมงานท้องถิ่นเอง แทนที่สำนักงานใหญ่เป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายแต่เพียงผู้เดียว ก็น่าจะส่งผลการกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ได้ดี เนื่องจากทีมงานท้องถิ่นนั้นมีฐานความรู้และ

ความใกล้ชิดลูกค้ำในพื้นที่มากกว่า จึงมีความเป็นไปได้ที่จะมองเห็นรายละเอียดและโอกาสในท้องถิ่นได้มากกว่า โดยที่ทีมงานระดับ Global นั้นควรเป็นที่ปรึกษา อำนาจความสะดวก สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

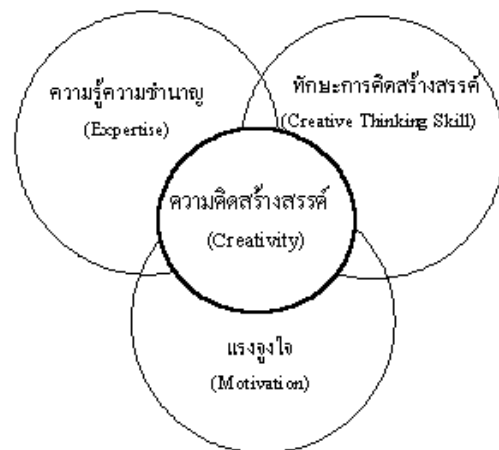
จากกรณีศึกษาข้างต้น เราสามารถสรุปได้ว่า "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็น "ผู้กระทำ" และเป็น "ต้นน้ำ" ที่สำคัญยิ่งในกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดไปจนถึงนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความแตกต่างจากสิ่งที่เคยทำมา เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการในการทำงาน และนำไปสู่การลงมือทำให้เกิดผลสำเร็จ องค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างรอบครอบ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรเกี่ยวข้องกับ "พฤติกรรม" ของบุคลากร ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความสามารถในการปรับตัว (พยัต วุฒิรงค์, 2552)

ในอดีตเราเคยเชื่อกันว่า "ยิ่งเรามีสติปัญญาสูงเท่าไร เราก็จะยิ่งมีความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น" ความ เป็นจริง คือ สติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในระดับหนึ่งเท่านั้น (Shapiro, 1985) เพราะเมื่อเราใช้สติปัญญามากพอที่จะทำงานของเราได้ดีนั้น กระบวนการคิดใหม่ของเราอาจได้รับผลกระทบได้ เนื่องจากเรามีความชำนาญมากขึ้น จึงมีแนวโน้มที่ทำให้ความคิดของเราขาดความยืดหยุ่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหนึ่งๆ มักไม่ตายตัว หรือมีความยืดหยุ่นได้ เมื่อเทียบกับการวัดระดับสติปัญญาหรือ IQ ซึ่งมีรูปแบบเฉพาะมากกว่า จึงทำให้การประเมินค่าความคิดสร้างสรรค์เชิงรูปธรรมทำได้ยาก และส่งผลให้ระดับสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากเราไม่สามารถคาดเดา "พฤติกรรม" ในการสร้างสรรค์ของบุคคลหนึ่งๆ ได้ชัดเจน จึงควรต้องหันมาดูปัจจัยต่างๆ ในองค์กรที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์แทน เพื่อช่วงส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิด "พฤติกรรม" การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร โดยที่

Amabile (1998) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ของบุคคลประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ (Expertise) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill) และแรงจูงใจ (Motivation) ความรู้ ความชำนาญ ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิค ความรู้ในวิชาการ ความเข้าใจกระบวนการทำงาน ตลอดจนภูมิปัญญาที่สั่งสมมาของบุคคลหนึ่งๆ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีที่บุคคลหนึ่งๆ ใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งทักษะดังกล่าวมักจะเกิดจากกระบวนการคิด (Thinking Style) บุคลิกภาพ (Personality) และวิธีการทำงาน (Work Style) ของแต่ละบุคคล ส่วนแรงจูงใจนั้นเกิดจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) จะได้จากปัจจัยภายนอก เช่น ผลตอบแทน ในรูปของตัวเงิน การเลื่อนตำแหน่ง ส่วนแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้า (Passion) หรือความสนใจ (Interest) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลที่จะขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ ดังแสดงในรูปที่ 1

ปัจจัยทั้งสามดังกล่าวข้างต้นเป็นพื้นฐานสำคัญให้องค์กรสามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพื้นฐานการคิดเพื่อให้ส่งเสริมหรือช่วยกระตุ้น "พฤติกรรม" การคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแข่งขันได้ ดังแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 แผนภาพแสดงปัจจัยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1998)

พื้นฐานความรู้ ความชำนาญ

ความรู้ ความชำนาญเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เริ่มต้นการดำเนินชีวิต การทำงานและสั่งสมประสบการณ์มาเรื่อยๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลหนึ่งๆ อย่างไรก็ตาม ความรู้ ความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวอาจไม่เพียงพอต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแข่งขันยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องการความรู้รอบด้านและความสนใจใฝ่รู้เพิ่มขึ้น ประเด็นนี้จึงเป็นความท้าทายสำคัญของหน่วยงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของแต่ละองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนเป็นต้นน้ำในการนำคนที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่ต้องการเข้ามาร่วมงานที่สอดคล้องกับทิศทางการสร้างสรรค่นวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระบบการวัดระดับความคิดสร้างสรรค์ยังไม่ชัดเจน และทำได้ยาก เมื่อเทียบกับการวัดระดับสติปัญญา ความรู้ ตลอดจนความสามารถด้านอื่นๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาคูณลักษณะบางประการของบุคลากรที่สามารถบ่งชี้ความเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยทางอ้อม ซึ่ง Roberts และ Fusfeld (1997) ได้ตั้งข้อสังเกตในคุณลักษณะของบุคคลผู้ซึ่งนำจะมีความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างๆ ไว้ดังนี้

- เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญมากกว่าหนึ่งสาขา ซึ่งอาจแตกต่างกัน
- ชอบการทำงานที่ต้องคิดค้น หรือสรรหาแนวทางใหม่ๆ ไม่นิยมวิธีการที่แน่นอนตายตัวหรือมีกฎเกณฑ์
- มักจะเป็นคนที่ชอบทำงานแบบสันโดษ คิดได้ด้วยตนเอง และท้าทายความคิดของตนเองและผู้อื่นเสมอ
- เป็นคนชอบแก้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้ดี
- มีมุมมองในสิ่งต่างๆ แบบใหม่และแตกต่างไปจากคนอื่น
- เชื่อมั่นว่าจะสามารถสร้างความแตกต่างได้เสมอ

จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา เกเรดเฉลี่ยจากการเรียน อาจทำให้เราเห็นภาพเพียงมิติเดียวและอาจไม่เพียงพอที่จะสรุปว่าบุคคลนั้นๆ มีลักษณะการคิด

และพฤติกรรมในการเรียนรู้ ตลอดจนมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ ความชำนาญกับประเด็นอื่นๆ ได้อย่างไรบ้าง

องค์กรชั้นนำของไทยในยุคปัจจุบันเองก็ได้นำประเด็นด้านความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงาน โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) ของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงาน

บางองค์กรเองก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับสาขาที่จบการศึกษา (พยัต วุฒิมรงค์, 2552) องค์กรควรพิจารณาวิธีการอื่นๆ มาผสมผสานในกระบวนการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม นอกเหนือจากการพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาและการสัมภาษณ์ตามปกติ

กิจกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เรียกว่า Assessment Center เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้องค์กรรู้จักและวิเคราะห์คุณสมบัติ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้สมัครได้ดียิ่งขึ้น เช่น องค์กรอาจพบว่าวิศวกรบางคนนอกจากมีพื้นฐานความรู้ทางเทคนิคดีแล้วยังสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าได้ดีและเข้าใจสภาพธุรกิจ ซึ่งทำให้องค์กรเข้าใจลูกค้าและปัญหาทางเทคนิคของลูกค้าได้ดีขึ้น เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาจากผลการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา หรือสัมภาษณ์เพียงมิติเดียวอาจไม่สามารถค้นพบคุณลักษณะที่น่าสนใจดังกล่าวนี้ได้

นอกจากนี้ เรายังต้องทบทวนความเชื่อที่ว่า "คนหนุ่มสาวมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าคนสูงอายุ" เสียใหม่ด้วย ข้อความจริงคืออายุไม่ใช่ตัวบ่งบอกศักยภาพในการสร้างสรรค์ที่ชัดเจน (Amabile, 1998) การที่บุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้ ความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งนั้นต้องอาศัยเวลาเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ตั้งแต่ 7 ปีถึง 10 ปี ความชำนาญจากประสบการณ์ทำให้บุคคลนั้นสามารถมองเห็นรูปแบบหรือความหมายของสิ่งต่างๆ ได้ลึกซึ้งกว่า เมื่อเทียบกับกลุ่มคนหนุ่มสาวที่ยังอาจมองประเด็นเดียวกันไม่ทะลุปรุโปร่ง แต่ในขณะเดียวกันความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็อาจเป็นตัวขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ได้เช่นกัน เนื่องจากเป็นเรื่องยากที่จะคิดนอกกรอบเดิมๆ ที่เคยรู้และปฏิบัติมา

ดังนั้น องค์กรในปัจจุบันควรพิจารณาการผสมผสานระหว่างบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์และ

บุคลากรรุ่นใหม่แต่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนการพัฒนาองค์กร เพื่อที่จะช่วยเติมเต็มหรือลดข้อจำกัดในกระบวนการคิดของบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเป็นการช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเครือข่าย (Network) ในสายอาชีพต่างๆ จากการรู้จักคนจำนวนมากขึ้น เพื่อขยายความสามารถในการเรียนรู้ให้กว้างขึ้น (Dyer et al., 2009)

นอกจากนี้ องค์กรควรวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ (Segmentation) ความรู้ ความชำนาญของบุคลากรให้ชัดเจน ว่าใครมีความเชี่ยวชาญในด้านใดและอย่างไรบ้าง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและการผสมผสานความรู้ ความชำนาญเพื่อต่อยอดความคิดให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป

แรงจูงใจ รางวัล และผลตอบแทนที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การจูงใจเป็นแรงเสริม (Reinforcement) สำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น (Hennessey & Amabile, 1998) องค์กรควรพิจารณาสนับสนุนทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และแรงจูงใจภายใน เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดและปฏิบัติได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่มีข้อจำกัด ประกอบกันอย่างเหมาะสมและลงตัว และเป็นพื้นฐานสำคัญในการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็น Innovator แก่บุคลากรในระยะยาว (Dyer et al., 2009)

การให้รางวัลตอบแทนเป็นแรงจูงใจภายนอกขั้นพื้นฐานที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรกำหนดรางวัลตอบแทนให้กับผู้ที่สามารถแสวงหาความคิดใหม่ๆ หรือนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร การให้รางวัลตอบแทนนี้ถือเป็นการส่งสัญญาณที่ชัดเจนว่า ความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่ๆ เป็นความคิดที่ดี และเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร การให้รางวัลตอบแทนจะมีประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อเชื่อมโยงกับเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน ตลอดจนกระบวนการประเมินผลงาน (Katz, 2003) ซึ่งจะทำให้บุคลากรแต่ละคนทราบเป็นแนวทางเดียวกัน

ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร

อย่างไรก็ตาม จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารองค์กรชั้นนำของไทย โดยพยัต วุฒิรงค์ (2552) ระบุว่า รางวัลที่ให้กับบุคลากรสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องมาก แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและความสนุก ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่สำคัญควรเป็นสิ่งสร้างความภูมิใจ ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ดีจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะมีส่วนทำให้บุคลากรได้รับการประเมินผลงานที่ดีด้วย

นอกจากการให้รางวัลตอบแทนแล้ว องค์กรที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนานวัตกรรมหลายแห่ง อย่างเช่น บริษัท 3M และ Microsoft เป็นต้น ได้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเป็นการตอบแทนด้วยการพัฒนาเส้นทางอาชีพในระดับที่สูงขึ้นเป็นสองสาย (Dual Career Track) ซึ่งได้แก่ สายผู้เชี่ยวชาญ (Specialist Track) และสายบริหาร (Managerial Track) เพื่อเป็นทางเลือกในการจูงใจสำหรับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการคิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ หรือสามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ประเด็นสำคัญของการบริหารในลักษณะนี้ คือ คุณลักษณะ ความสามารถ ความปรารถนาส่วนตนในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารของแต่ละคนแตกต่างกัน บางคนสนใจงานด้านการวิจัยและพัฒนามากกว่า ด้วยการเสริมแรงจูงใจผ่านระบบเส้นทางอาชีพนี้ทำให้องค์กรสามารถรักษาและจูงใจกลุ่มบุคลากรที่เป็นนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ หรือวิศวกรที่ชอบคิด ค้นคว้าและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ให้กับองค์กรได้เป็นที่น่าพอใจ

อย่างไรก็ตาม การให้รางวัลตอบแทนสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เป็นแรงจูงใจภายในก็เป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพนั้น จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในเชิงรูปธรรม แต่ลักษณะของแรงจูงใจภายในนี้อาจไม่เพียงพอต่อการกระตุ้นให้เกิดความเป็นอิสระ (Freedom) ในการคิดหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนการสร้างพันธะสัญญาทางใจ (Commitment) ของบุคลากรต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจภายในขึ้นมาช่วยเสริมอีกแรงหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การให้โอกาสทดสอบสมมติฐาน

ไม่ว่าจะเป็นทางวิทยาศาสตร์หรือทางธุรกิจว่าจะเป็นจริงได้หรือไม่ โดยที่ไม่มีข้อจำกัด อิสระในการคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม การเปิดกว้างทางความคิด การมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นของตนเอง การทำตามความสงสัยใคร่รู้ มีเวทีให้ได้ลองคิดและลองทำ โอกาสในการพบปะสังสรรค์กับลูกค้า รวมถึงการที่องค์กรเปิดเวทีและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ติดกรอบใดๆ และเป็นการสร้างจิตสำนึกและความใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งวินัยในติดตามผลการดำเนินงานด้วยตนเองไปโดยธรรมชาติ แรงจูงใจเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการให้รางวัลอีกอย่างหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ (Amabile 1998; Mumford, 2000) ทั้งนี้เทียบได้กับศิลปินที่ต้องหาผู้สนับสนุนด้านการเงินหรือทรัพยากรอื่นๆ เพื่อที่จะได้ทำงานศิลปะตามแรงบันดาลใจได้อย่างอิสระ บุคลากรผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมเองก็ต้องการการสนับสนุนจากองค์กรและผู้บริหารระดับสูงในลักษณะนี้เช่นเดียวกัน ดังเช่นกรณีศึกษาของ GE ที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่จนเกิดเป็นแนวคิด Reverse Innovation (Immelt et al., 2009) เพราะถ้าหากปราศจากแรงจูงใจและการสนับสนุนที่เหมาะสมแล้ว ความคิดใหม่ๆ หรือความคิดสร้างสรรค์ที่น่าสนใจหลายอย่างก็อาจต้องล้มเลิกไปกลางคันหรือตกหายไปประหว่งทางอย่างน่าเสียดาย

การบ่มเพาะทักษะคิดสร้างสรรค์

ในอดีตเราอาจเคยเชื่อว่า "เราไม่สามารถจัดการความคิดสร้างสรรค์ได้" ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้ว เรายังคงไม่มีทางรู้ล่วงหน้าว่าใครจะสร้างสรรค์อะไรใหม่ขึ้นมาหรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อไร เพราะทุกสิ่งทุกอย่างล้วนไม่แน่นอน อย่างไรก็ตาม ถ้าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรแล้ว ผู้บริหารควรต้องแสดงบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และช่วยสนับสนุน พร้อมกับกระตุ้น "พฤติกรรม" ของบุคลากรในการสะสมองค์ความรู้ บ่มเพาะทักษะการคิด จุดประกายทางความคิด ความคิด ตกผลึกเข้าใจในความคิด จนกระทั่งนำความคิดนั้นๆ ร่วมพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อน

องค์กรต่อไป (Immelt et al., 2009)

จากการศึกษาของพยัต วุฒิรงค์ (2552) ระบุว่าองค์กรชั้นนำของไทยที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมมีกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นพฤติกรรมนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็น หลักสูตรเพื่อส่งเสริมการคิดนอกกรอบหรือการคิดที่แตกต่างในบุคลากรทุกระดับ ซึ่งแต่ละองค์กรดังกล่าวพบว่าการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความเป็น Innovator มีความเกี่ยวข้องกับ "พฤติกรรม" การฝึกอบรมอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบชั้นเรียนปกติ (Instructor-Led Training) อาจไม่สามารถก่อให้เกิดการบ่มเพาะหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในตัวบุคลากรได้ จึงจำเป็นต้องมีกลไกอื่นๆ ในองค์กรประกอบกัน ดังนั้น การบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมการเสวนา การได้ไปดูตัวอย่างที่ดีจากบริษัทอื่นๆ หรือได้เดินทางไปเปิดหูเปิดตานอกสถานที่จะเป็นการเปิดโลกทัศน์ จุดประกายความคิดและประสบการณ์ใหม่แก่บุคลากรได้ แม้จะไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างทันที แต่เป็นการช่วยต่อยอดทางความคิดที่มีอยู่ (Dyer et al., 2009) การได้ยิน ได้ฟังหรือได้รับประสบการณ์จากต้นแบบที่ดีน่าจะเป็นก้าวที่สำคัญในการสร้างการตระหนักรู้ (Self-Actualization) ในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป (Mumford, 2000)

นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดและลงมือทำ และการส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของโครงการทำงาน การกำหนดกลุ่มงานเฉพาะกิจ (Task Force) ล้วนแล้วแต่เป็นกลไกช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยเอง และพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่อง Katz (2003) อธิบายพื้นฐานของคุณลักษณะขององค์กรที่มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมไว้ดังนี้

- ผู้บริหารส่งสัญญาณที่ชัดเจนว่า ความอยู่รอดขององค์กรและบุคลากรขึ้นอยู่กับความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรไม่กลัวที่จะคิด เสนอแนะสิ่งใหม่ ตลอด

จนการลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

- ไม่มีใครรู้สึกว่แค่มาทำงานก็น่าจะดีพอแล้ว
- ไม่มีติดติดกับความพอใจในความสำเร็จที่มีอยู่
- บุคลากรรับรู้ถึงผลลัพธ์อันเกิดจากสิ่งที่ได้ทุ่มเททำให้กับองค์กร
- บุคลากรอ้างอิงหรือเทียบเคียง (Benchmark) กับองค์กรภายนอกทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันและอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่อที่จะแสวงหาและผสมผสานแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเอง

แนวคิดนี้สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์ของ Southwest Airlines หรือ GE ดังกรณีศึกษาข้างต้น ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือทำงานร่วมกันให้มากที่สุด โดยที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

Google ที่ได้รับการจัดอันดับต้นๆ ให้เป็น The World's Most Innovative Companies โดยวารสาร Business Week (Business Week, 2009) และเป็นองค์กรที่ดีที่สุดอันดับหนึ่งที่มีคนเป็นจำนวนมากอยากร่วมงานด้วย หรือ The Best Companies to Work For โดยวารสาร Fortune (Levering & Moskowitz, 2008) โดยยึดหลักปรัชญา 10 ประการ (Google, 2008) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรหรือดีเอ็นเอไปแล้ว และผู้บริหารเองก็ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยเช่นกัน จนกลายมาเป็นปรัชญาการทำงานขององค์กรที่ทุกคนยึดเป็นหลักปฏิบัติจนกระทั่งทุกวันนี้ ซึ่งสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

- เอาใจใส่กับความต้องการของลูกค้าให้มาก
- ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่รับผิดชอบหรือที่ชำนาญอยู่อย่างเต็มที่และดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
- ทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ดีกว่าทำงานให้สำเร็จแต่ช้า
- การแสวงหาความคิดดีๆ ไม่จำเป็นต้องนั่งทำงานอยู่ที่โต๊ะของตัวเองเสมอไป
- ทุกอย่างมีทางออกเสมอ
- เราสามารถทำงานอย่างจริงจังได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีความเป็นทางการ
- จงอย่าพอใจกับ "ความยอดเยี่ยม" หรือ "สิ่งที่ดีที่

สุด"

ที่ผ่านมาเราอาจเคยคิดว่า "ความคิดสร้างสรรค์มักจะเกิดขึ้นจากคนๆ เดียว" (Katz, 2003) ดังเช่นการประดิษฐ์คิดค้นของนักวิทยาศาสตร์ในยุคแรกๆ ไม่ว่าจะ Thomas Edison หรือ Henry Ford เป็นต้น แต่ในปัจจุบันนี้สถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป และส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ความรู้ ความชำนาญแตกแขนงออกไปหลากหลาย เราเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้มากขึ้น ดังนั้น กระบวนการคิดโดยพิจารณาเพียงมิติใดมิติหนึ่งหรือใช้ความชำนาญเพียงด้านเดียวอาจไม่เพียงพอ

จะเห็นได้ว่านวัตกรรมที่สำคัญของโลกยุคปัจจุบันส่วนใหญ่แล้วเกิดจากการประสานความคิด ต่อยอดความคิด และการช่วยกันคิดของกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Synergy) ซึ่งอาจมาจากต่างที่ต่างพื้นฐานกัน มากกว่าที่จะเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ จึงอาจกล่าวได้ว่าการส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรนั้น ถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการใฝ่รู้และแสวงหา (Discovery Skill) ที่ถูกปลูกฝังในตัวของบุคลากร (Dyer et al., 2009) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ทางนวัตกรรมได้ในที่สุด

เมื่อพิจารณาในมิติขององค์กร ความรู้และความคิดสร้างสรรค์อาจเกิดขึ้นน้อยมาก ถ้าความรู้และความคิดเหล่านั้นจะจัดกระจายอยู่ตามส่วนต่างๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่ดีจะหาวิธีผสมผสานทักษะ ความรู้ และความคิดที่กระจายอยู่นั้นให้ผสมผสานกันในการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการนำเอาบุคลากรที่มีทักษะและความคิดซึ่งส่งเสริมกันและกันหรือแตกต่างกันบ้างเข้ามาร่วมพบปะสังสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารด้วยกัน การร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิดและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อช่วยกระตุ้นและบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลให้ขยายออกไปและต่อยอดเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังเช่น ความสำเร็จของบริษัทชั้นนำของญี่ปุ่นไม่ว่าจะเป็น Honda, Matsushita, Canon ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ จากการผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันของบุคคลในแต่

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยที่ปิดกั้นทักษะการคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยที่ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์	ปัจจัยที่ปิดกั้นทักษะการคิดสร้างสรรค์
<ul style="list-style-type: none"> ■ มีความคิดริเริ่มและชอบการแก้ปัญหา ■ สามารถคิดนอกกรอบ หรือนอกเหนือกฎเกณฑ์ ■ เป็นคนสนุกสนาน ร่าเริงแจ่มใส ■ มุ่งเน้นไปที่การค้นหาความเป็นไปได้ต่างๆ ■ รับฟังและให้การยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น ■ สามารถยอมรับความล้มเหลวและเรียนรู้ ■ เป็นผู้ที่กำลังเสี่ยงอย่างชาญฉลาด ■ เปิดรับความคิดใหม่ๆ ■ ประสานความร่วมมือ โดยมุ่งไปที่ผลประโยชน์ร่วมกัน ■ ยอมรับความไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือได้ ■ ยอมรับความคิดที่แตกต่างออกไปจากตนเอง ■ มีความยืดหยุ่น ■ มีความพยายามไม่ย่อท้อ ■ มีจุดยืนของตนเอง เป็นตัวของตัวเอง ■ รับรู้ถึงศักยภาพในการสร้างสรรค์ของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่มองการณ์ไกล ■ มักปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ■ เห็นว่าการคุยเล่นเป็นเรื่องไร้สาระ ■ มุ่งเน้นไปที่การหาคำตอบที่ถูกต้อง ■ ชอบตัดสินและวิพากษ์วิจารณ์ ■ กลัวความล้มเหลว ■ รู้สึกไม่ดีที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยง ■ ไม่เปิดรับความคิดใหม่ๆ ■ มีปัญหาการเมืองภายในองค์กรและแสดงให้เห็นถึงการแบ่งพรรคแบ่งพวก ■ ยอมรับความคลุมเครือไม่ได้ ■ ไม่ยอมรับความคิดที่แตกต่างออกไปจากตนเอง ■ ไม่มีความยืดหยุ่น ■ ยอมแพ้เร็วเกินไป ยอมจำนนต่อความผิดพลาด ■ กังวลกับสิ่งที่คนอื่นคิดมากเกินไป ■ คิดว่าตนเองเป็นคนที่ไม่สร้างสรรค์

ละสายอาชีพ เช่น วิศวกรทำงานร่วมกับนักมานุษยวิทยา ในการออกแบบและสร้างต้นแบบรถยนต์ประเภท City Car หรือนักวิทยาศาสตร์ไปเรียนรู้วิธีการทำขนมปังจากร้านเบเกอรี่ เพื่อแก้ไขปรับปรุงกระบวนการนวดแป้งและการอบสำหรับเครื่องทำขนมปังสำเร็จรูปในครัวเรือน เป็นต้น (Nonaka & Takeuchi, 1995)

หลายองค์กรสร้างกรอบความคิดที่เข้ามาปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ได้ตั้งใจ หลายกรณีเป็นการสั่งสมจากวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการกระตุ้นและบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์ ตารางที่ 1 เปรียบเทียบให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการบ่มเพาะทักษะการคิดสร้างสรรค์ในองค์กร (Katz, 2003) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพื้นฐานการคิดในการพัฒนานวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับปรัชญาการทำงานส่วนใหญ่ขององค์กรชั้นนำของโลกที่ได้รับการจัดอันดับให้เป็น The World's Most Innovative Companies (Business Week, 2009)

บทสรุป

ในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงดังเช่นทุกวันนี้ องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับ "ทรัพยากรมนุษย์" และ "พื้นฐานการคิด" โดยรวมถือเป็นการลงทุนสำหรับการสร้างความสามารถ (Capabilities) แห่งอนาคต ที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างนวัตกรรมนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการสะสม บ่มเพาะ การเปลี่ยนแปลงในระดับรากฐานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร (Dyer et al., 2009; Gurchiek, 2009) และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องไม่ใช่การทำตามกระแสนิยมของสังคมที่กำลังกล่าวถึงและสื่อสารให้เห็นถึงความสำคัญของความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรมเป็นวงกว้าง ซึ่งบางองค์กรได้สร้างสรรค์และพัฒนา กิจกรรมต่างๆ เพื่อการนี้อย่างฉาบฉวย หรือให้ความสนใจในช่วงแรกๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยพื้นฐานการคิดและดีเอ็นเอในการทำงานของ

บุคลากรไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงและบ่มเพาะให้องงอย
อย่างต่อเนือง ทำให้กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่
ได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ เราควรต้องพิจารณาในมุมมองที่กว้าง
ขึ้นว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้เป็นเพียงแค่อินค้
หรือบริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีการคิด ปรัชญาการ
ทำงาน การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำที่เสริมสร้างความ
เชื่อมั่น ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นใจ
ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเอื้อประโยชน์
ต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและทำให้อ
องค์กรนั้นๆ สามารถอยู่รอดได้

ก่อนที่องค์กรใดจะเริ่มนำนโยบายด้านการสร้าง
สรรค์นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ องค์กร
กรนั้นจำเป็นต้องศึกษาแนวทางการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
ซึ่งการจัดการที่เหมาะสม กล่าวคือเหมาะสมกับ
สถานการณ์และยุคสมัย จะนำไปสู่การพัฒนาความคิด
สร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมและผลการดำเนินงาน
องค์กรในระดับที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าเส้นทางของการบริหาร
จัดการ ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้เวลา
พอสมควรจึงจะเห็นผลสำเร็จ อนึ่ง องค์กรที่สร้างสรรค์นั้น
ไม่ได้หมายความว่าจะต้องมีอะไรที่หวือหวา ผิดแปลก
แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ หรือสังคมทั่วไปอย่างมาก ความ
เรียบง่ายและพอเพียงเหมาะสมกับสภาพและความ
เป็นอยู่ ตลอดจนสถานการณ์และความต้องการนั้น ก็เป็น
คุณลักษณะขององค์กรที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การ
พัฒนาเกิดนวัตกรรมได้เช่นกัน หากแต่ผู้บริหารให้การ
สนับสนุนและเป็นกำลังใจ บุคลากรมีความพยายามและ
มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
กล้าที่จะคิดและลงมือทำอย่างจริงจัง และด้วยขีดความ
สามารถนี้เองจะทำให้เราสามารถสร้างความได้เปรียบใน
การแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความไม่แน่นอนได้อย่าง
เข้มแข็งและยั่งยืน

บรรณานุกรม

พยัต วุฒิรงค์ (2552) 5 สุดยอดองค์กรแห่งนวัตกรรมของ
ไทย: ความแตกต่างภายใต้ความคล้ายคลึงในการบริ
หารทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบการประชุม
วิชาการระดับชาติด้านทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

ครั้งที่ 2 เรื่องศาสตร์และศิลป์ด้านทรัพยากรมนุษย์และ
องค์กร, สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ. หน้า
112-125.

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (2552) Reverse innovation สร้างวัต
กรรมผันกลับแบบ GE, หนังสือพิมพ์โพสทูเดย์, 9
พฤศจิกายน.

Amabile, T. M. (1998) How to kill creativity, Harvard
Business Review, September-October, p.77.

Bessant, J., (2003) High involvement innovation, Wiley,
UK.

Business Week (2009) The world's most innovative
companies, Business Week Magazine, Available
at [http://www.businessweek.com/magazine/toc/
09_16/
B4127innovative_companies.htm](http://www.businessweek.com/magazine/toc/09_16/B4127innovative_companies.htm).

Drucker, P.F. (1995) Managing in a time of great change,
Truman Talley Books/Dutton, New York.

Dyer, J.G., Gregersen, H.B., and Christensen, C.M.
(2009) The Innovator's DNA, Harvard Business
Review, December, p. 60-67

Google (2008) Corporate information, Available at: [http://
www.google.com/corporate/
tenthings.html](http://www.google.com/corporate/tenthings.html).

Greenberg, J. and Baron, R.A. (2002) Behavior in
organizations: Understanding and managing the
human side of work, Prentice Hall, New Jersey.

Gurchiek, K. (2009) Motivating innovation, HR Magazine,
Vol. 54, p. 31-35.

Hedberg, B. (1981) How organizations learn and
unlearn. in P.C. Nystrom (eds), Handbook of
organizational design, Oxford University Press,
Oxford.

Hennessey, B.A. and Amabile, T.M. (1998) Reward
intrinsic motivation and creativity, American
Psychologist, Vol. 53, p. 674-675.

Hornby, A.S. (2000) Oxford Advanced Learner's
Dictionary, Oxford: Oxford University Press, UK.

Immelt, J.R., Govindarajan, V. and Trimble, C. (2009)
How GE is disrupting itself, Harvard Business
Review, October, p. 56-65

Katz, R. (2003) Managing creativity an innovation,
Harvard Business School Press, Boston,
Massachusetts.

- Levering, R. and Moskowitz, M. (2008) The best companies to work for, Available at: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies/2008>.
- Medina, J. J. (2008) The source of thinking smarter: A conversation with brain expert, Harvard Business Review, May 2008, p. 51.
- Mumford, M.D. (2000) Managing creative people: Strategies and tactics for innovation Human Resource Management Review, Vol. 10, p. 313-351
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995) The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation, Oxford University Press, New York.
- Pfeffer, J. (1994) Competitive advantage through people, California Management Review, Vol. 36, p. 9.
- Roberts, E. and Fusfeld, A. (1997) Critical functions: Needed roles in the innovation process. in R. Katz (eds), Human side of managing technological innovation, Oxford University Press, New York.
- Shapiro, A. (1985) Managing creative professionals, Research Technology Management, March-April.

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 ตลอดจนการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านองค์ความรู้ หรือการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

การเตรียมต้นฉบับ

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

ความยาวของบทความถ้าเป็นบทความวิจัยควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า บทความวิชาการควรมีความยาวไม่เกิน 10 หน้า ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง ไม่ยาวเกินไป แต่ครอบคลุมสาระทั้งเรื่อง ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียนทุกคนเป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้พิมพ์ไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง
3. ตำแหน่งและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียนเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ให้พิมพ์ไว้หน้าแรกด้านล่าง (footnote)
4. บทคัดย่อ (ภาษาไทย) และ Abstract (ภาษาอังกฤษ) เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง ความยาวไม่เกิน 250 คำ
5. เนื้อหา

5.1 บทความวิจัย เนื้อหาควรประกอบด้วย

5.1.1 คำนำ อธิบายถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย รวมทั้งการตรวจเอกสาร (literature review) และวัตถุประสงค์ในการตรวจเอกสารนั้น

5.1.2 อุปกรณ์และวิธีการ อธิบายเป็นร้อยแก้วถึงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการทดลอง

5.1.3 ผลการทดลองและวิจารณ์ เขียนรวมหรือแยกกันก็ได้ ควรเรียงลำดับเนื้อหา สั้น กระชับ 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. แตนเบียนคาซิดอย. เอกสารพิเศษ ฉบับที่ 3 ศูนย์วิจัยและควบคุมศัตรูพืชโดยชีวินทรีย์แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพฯ. 301 หน้า.

สะอาด บุญเกิด จเร สดากร และทิพย์วรรณ สดากร. 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 และเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องต้องตรงกันและมีครบถ้วน กล่าวคือ

ถ้ามีการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง จะต้องมีการอ้างอิงท้ายเรื่อง

เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องใด ถ้าไม่มีการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ให้ตัดออก

ขอให้ตรวจสอบการเขียนให้ถูกต้องก่อนส่งต้นฉบับ !!

ข. วารสาร Newsletter และ Bulletin

แบบการเขียน

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

ตัวอย่างการเขียน

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

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

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

ค. รายงานประจำปี

แบบการเขียน

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

ตัวอย่างการเขียน

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

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

ง. รายงานการประชุม

แบบการเขียน

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

ตัวอย่างการเขียน

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

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

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

จ. เอกสารไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน

แบบการเขียน

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

ตัวอย่างการเขียน

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

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

**ใบสมัครสมาชิก วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน..... อาคาร/ชั้น.....

เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

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

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

E-mail address :.....

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

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

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

E-mail address :.....

- () สมัครสมาชิกใหม่
- () 1 ปี 2 ฉบับ 100 บาท ตั้งแต่ฉบับที่ ถึง.....
- () 2 ปี 4 ฉบับ 200 บาท ตั้งแต่ฉบับที่ ถึง.....

ชำระเงินโดย () ชำระด้วยตนเอง

- () โอนเงินเข้าบัญชี "มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์"
เลขที่บัญชี 026-1-03486-3 ธนาคารกรุงไทย ออมทรัพย์ สาขาท่าเตียน
และโปรดส่งหลักฐานการชำระเงินพร้อมใบสมัครสมาชิก มาที่
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ หมายเลขโทรสาร 0 - 2226 - 5324
- () ออกใบเสร็จในนาม.....
- () ส่งมาที่ โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

สถานที่ส่ง () ที่บ้าน () ที่ทำงาน

สอบถามรายละเอียดได้ที่ นายชินกฤต เจริญพร
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์
โทร. 02-613-3306 โทรสาร 0 - 2226 - 5324
<http://www.hri.tu.ac.th> email: chinakit25@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

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

หมายเลขสมาชิก.....

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

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554

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

รองศาสตราจารย์สุรชัย ธรรมทวีธิกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เมธาวัณนี พิรพรวิฑูร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ บุณนาถ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย ชันดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์

นายกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บรรณาธิการ: รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: นางสาวยุรพันธ์ ตามกาล

ผู้พิจารณาผลงานวิจัย

รศ. ไฉ จามรมาน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ. พินัย ทองสวัสดิ์วงศ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวาลี

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผศ.ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.ทิพทินนา สมุทราพันธ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.ชาญคณิต กฤตยา สุริยมณี

มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ต.อ. ดร. ชัชชัย ปิตะนีละบุตร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

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