



JOURNAL OF **HRi**ntelligence

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558

ISSN 1905-5986



คอลัมน์

Thailand Human Vision : Managing HR in CLMV : Trends, Challenges and Lessons Learned

Human Resource in Asia : แนวการจ้างงานในการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

HR Tips : การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถในยุคปัจจุบัน

บทความวิจัย

ปัจจัยกำหนดการตัดสินใจของนักศึกษาปีสุดท้ายใน 7 สาขาวิชาชีพของประเทศไทยไปทำงาน

ประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคต

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวิษฐา ณีฐฐากรกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ อิศรปริดา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรม
ยางพาราในประเทศไทย

อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ กลิ่นหอม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผล

ต่อพฤติกรรมความร่วมมือในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

อทิติยา แสงเมือง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสา ล้ำรอง

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา

ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ พิชญ์ภูรี จันทกรมล วราพร ชูภักดี และจิตร์ลดดา ลียาภาส

การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสแดงหาญ

ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ

รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ

Editor Talk

บรรณาธิการชวนคิด

สวัสดีค่ะท่านผู้อ่าน

ในฉบับนี้จะขอรายงานสรุปผลประจำปี พ.ศ. 2558 ที่วารสารได้รับเกียรติจากผู้ที่สนใจส่งงานมาเพื่อการพิจารณาตีพิมพ์ทั้งหมด 34 เรื่อง แบ่งเป็น

1. บทความวิชาการ 12 บทความ ซึ่งได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ทั้งหมด 4 บทความ
2. บทความวิจัย 22 บทความ ซึ่งได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ 8 บทความ

ซึ่งทางวารสารต้องขอขอบคุณท่านผู้ที่สนใจส่งบทความมาพิจารณาอย่างสูง และเนื่องด้วยวารสารของเราอยู่ใน TCI ระดับที่ 1 เกณฑ์ในการพิจารณาจึงมีมาตรฐานที่เข้มข้นพอสมควร ซึ่งบทความใดที่ยังไม่สามารถผ่านเกณฑ์ของเราในครั้งนี้ก็จะได้รับคำแนะนำในการปรับแก้ ซึ่งทางวารสารก็หวังว่าจะได้รับความสนใจของท่านในครั้งต่อไป

ส่วนเนื้อหาในฉบับนี้ก็เต็มไปด้วยเรื่องราวที่น่าสนใจสอดคล้องกับสภาพของโลกและสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรง เริ่มด้วยแนวคิดของคอลัมน์ Thailand Human Vision ในเรื่อง Managing HR in CLMV : Trends, Challenges and Lessons Learned ที่จะให้มุมมองต่างๆ จากบทเรียนที่ผ่านมาและการนำไปใช้ โดยมีคอลัมน์ HR Tips ที่จะนำเสนอไปถึง “การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถในยุคปัจจุบันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” และมีบทความวิจัยที่จะเป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นถึง “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความร่วมมือในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป” รวมทั้งงานวิจัยในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ปรับเปลี่ยนไปทำให้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานด้วย บทความวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชาย”

นอกจากนั้นจากการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่จะถึงในปี พ.ศ. 2559 นี้ คอลัมน์ Human Resource in Asia จึงได้นำเสนอเรื่อง “แนวทางการจ้างงานในการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)” โดยมีบทความวิจัยที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นถึง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย” และมีบทความวิจัยที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการเลือกอาชีพในสังคมอาเซียนด้วยเรื่อง “ปัจจัยกำหนดการตัดสินใจของนักศึกษาปีสุดท้ายใน 7 สาขาวิชาชีพของประเทศไทยไปทำงานประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคต”

ยิ่งกว่านั้นประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวและเตรียมการรับมือกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนไปนี้ ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงวัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการค้นคว้า ศึกษาเพื่อการสร้างระบบต่างๆ ให้พร้อมกับการรองรับ ซึ่งในวารสารฉบับนี้ได้ได้นำเสนอบทความวิจัยในเรื่อง “การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย” และ “ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ” ที่จะให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

สุดท้ายนี้ ดั่งที่เคยเสนอไว้แก่ท่านผู้อ่านทุกท่านว่า ทางวารสารยินดีอย่างมากถ้าท่านผู้อ่านสนใจอยากจะให้ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ หรือติชมใดๆ เกี่ยวกับวารสาร ท่านสามารถที่จะส่งข้อมูลมาได้ที่เว็บไซต์ของเรา หรือส่งมาทางไปรษณีย์ได้ตามที่อยู่บนกระดาษ เราจะรู้สึกเป็นเกียรติอย่างมากค่ะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ กวากันท์

บรรณาธิการ

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

เจ้าของ	สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence :	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวากันันท์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานิพนธ์
กองบรรณาธิการวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวากันันท์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา ยาบุษิตะ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์พินัย ทองสวัสดิวงศ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร. เกศษกรลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่ออนวนิชย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวศ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวาลี

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณี

บัณฑิตวิทยาลัย (สาขาจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ

ผู้ช่วยผู้จัดการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย

คุณทนายท ศรีปลั่ง

Managing Partner, 124 Management Consulting Company Limited

คณะผู้จัดทำวารสาร

คุณฉันทิชา ศรีโยธิน

คุณชินกฤต คงเจริญพร

คุณอุไรวรรณ รุ่งไธรัญ

สำนักงาน

โครงการวารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324

Website : <http://www.journalhri.com> E-mail : hri.tu.journal@gmail.com

กำหนดออก-ช่วงเวลาตีพิมพ์

วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

ออกแบบและพิมพ์ที่

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด โทรศัพท์ 0 2555 0922 www.dst.co.th

สารบัญ | Content

- 6 Thailand Human Vision : Managing HR in CLMV : Trends, Challenges and Lessons Learned
อุไรวรรณ รุ่งไทธิญ และคริสชญา อ่อนแก้ว
- 8 Human Resource in Asia : แนวทางการจ้างงานในการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)
กายาก ศรีปลั่ง
- 10 HR Tips : การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถในยุคปัจจุบัน
ธรรมบุญ มีตรเทวิน และอัมรินทร์ พาราพิบูลย์

บทความวิจัย

- 11 ปัจจัยกำหนดการตัดสินใจของนักศึกษาปีสุดท้ายใน 7 สาขาวิชาชีพของประเทศไทยไปทำงาน
ประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคต
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุงสิริเสริญกุล
- 29 การวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวิชญา ณีฎฐากรกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาก อิศรปรีดา
- 41 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ
อุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย
อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ กลิ่นหอม
- 66 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
อภิตยา แสงเมือง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสา สำรอง

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

- 81 แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา
ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์สดารมภ์ พิชญ์ภูริ จันทรกมล วราพร ชูภักดี และจิตจรดา สียากาศ
- 94 การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหงษา
- 105 ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ
รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุงามรณ์

Thailand Human Vision

เรียบเรียงโดย นางสาวอุไรวรรณ รุ่งไทรัญญ และนางสาวศิษุษา อ่อนแก้ว
นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lessons Learned



IEAS
Thammasat University
SINCE 1984



สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โครงการ ASEAN Watch และสำนักงานสนับสนุนกองทุนวิจัย (สกว.) ได้จัดการเสวนานานาชาติเรื่อง “Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lessons Learned” ในวันอังคารที่ 22 ธันวาคม 2558 ที่โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพมหานคร การเสวนาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างนักวิชาการจากประเทศอาเซียน ได้แก่ กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และเวียดนาม หรือที่รู้จักกันในชื่อ CLMV และประเทศจีน ร่วมกับนักวิชาการชาวไทย ตลอดจนเจ้าของกิจการ และผู้บริหารระดับสูงด้าน HR ชาวไทยที่มีประสบการณ์ตรงในการไปลงทุนในกลุ่มประเทศ CLMV

หม่อมราชวงศ์ปรีดิยาธร เทวกุล อดีตรองนายกรัฐมนตรี อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และอดีตผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย ให้เกียรติมาเป็นองค์ปาฐกในหัวข้อ Economic Opportunities in AEC ท่านได้ให้มุมมองเกี่ยวกับโอกาสทางเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนว่า กลุ่มประเทศ CLMV มีความน่าสนใจในการลงทุนจากต่างชาติเป็นอย่างมาก ดูได้จากเม็ดเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI — Foreign Direct Investment) ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทุกปี ปัจจัยที่สำคัญในการดึงดูดการลงทุน มาจากการเป็นแหล่งของแรงงานราคาถูก และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ โดยการลงทุนจากต่างประเทศนี้เป็นประโยชน์กับทั้งประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับ

การลงทุน โดยประเทศที่ไปทำธุรกิจจะสามารถลดต้นทุนการผลิตและขยายตลาดทำให้มีกำไรที่สูงขึ้น ส่วนประเทศ CLMV ก็จะได้รับเทคโนโลยี ความรู้ และการฝึกทักษะแรงงานให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้อาเซียนมีความเข้มแข็ง

นักวิชาการจีน Prof. Dr. James Jianmin Sun จาก School of Labour and Human Resources, Renmin University of China ได้ให้มุมมองที่ประเทศจีนมีต่ออาเซียนว่าเป็นแหล่งการลงทุนที่สำคัญลำดับต้นๆ ของจีน โดยจีนมีงบประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสูงมากกว่า 100,000 ล้านดอลลาร์ ในปี 2015 และกำลังจะเพิ่มเป็น 500,000 ล้านดอลลาร์ ในอีก 5 ปีข้างหน้า Prof. James ได้ให้นิยามประเทศจีนว่าเป็นประเทศ 3 C คือ Communist, Capitalize และ Culture และแม้ว่าประเทศจีนจะมีเงินทุนมาก แต่มีข้อจำกัดที่สำคัญคือ การขาดความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจีนได้ลองใช้วิธีการแบบตะวันตกในการบริหารงาน แต่ไม่เป็นผลเนื่องจากวัฒนธรรมเอเชียมีความแตกต่างกับตะวันตกอย่างมาก จีนจึงได้ประยุกต์และปรับใช้วิธีการให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของจีนและประเทศที่เข้าไปลงทุน นอกจากนี้ Prof. James ยังให้ข้อมูลว่า จีนมีความสนใจในการลงทุนทำธุรกิจในสาขา E-Business การท่องเที่ยว ระบบโครงสร้างสาธารณูปโภค และธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีใหม่

นอกจากนี้ ในงานเสวนายังได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการในกลุ่มประเทศ CLMV ที่ให้มุมมองด้านแรงงานของประเทศตนเองเกี่ยวกับภาพรวมของตลาดแรงงานของประเทศ กวาระเป็ยบด้าน

แรงงาน คุณลักษณะเฉพาะของแรงงาน ตลอดจนคำแนะนำ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้เห็นว่า CLMV มี เศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ ลาว เวียดนาม และกัมพูชา ที่มีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 7% ในขณะที่ เวียดนามมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 5% โดยมีการ ลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี ประเด็นด้านแรงงาน มีความคล้ายคลึงกันอยู่หลายประการ อาทิ แรงงานหนุ่มสาว มีสัดส่วนสูง แรงงานมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ส่วนใหญ่เป็น แรงงานไร้ทักษะที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ มีความต้องการแรงงานระดับอาชีวะ ข้อมูลในตลาดแรงงานยังไม่สมบูรณ์ รัฐบาลเริ่มปรับแก้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา ฯลฯ และยิ่งไปกว่านั้นแรงงานยังมีการรวมตัวเพื่อเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิ ต่างๆ อีกด้วย

ดร. บุญวรา สุมนิ นักวิจัยด้านแรงงาน จากสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI ได้ให้มุมมองว่าในปัจจุบัน อาเซียนเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานมากขึ้น เริ่มมีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน และการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างต่อเนื่อง ประเทศต่างๆ ในอาเซียนได้มีการให้สัตยาบัน ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO แตกต่างกันตามแต่เงื่อนไขของแต่ละประเทศ ประเด็นด้าน กฎหมายแรงงานเป็นสิ่งที่มองข้ามไปไม่ได้เพราะเป็นเรื่องที่ถูก โยงมาเป็นประเด็นทางการค้า เช่น การค้ากับ EU หรือการค้ากับ สหรัฐอเมริกา หากแรงงานไม่มีมาตรฐานเป็นแรงงานที่ถูกบังคับ ถูกเอาเปรียบ สินค้าจากประเทศนั้นจะถูกกีดกันไม่สามารถ ค้าขายได้ นั่นจึงทำให้เห็นว่าการคำนึงถึงสิทธิของแรงงานเป็น เรื่องที่สำคัญที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องให้ความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์จากผู้มีประสบการณ์ในการลงทุนทำธุรกิจในกลุ่มประเทศ CLMV ในหลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรมนั้น พบว่า มีความคิดเห็น ที่คล้ายคลึงถึงสิ่งสำคัญในการเข้าไปลงทุนในประเทศ CLMV คือ ในการเข้าไปลงทุนในประเทศต่างๆ ต้องคำนึงถึงการลงทุนที่ ยั่งยืน ให้ความสนใจต่อชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อมโดย รอบของประเทศที่เข้าไปลงทุน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

กับองค์กรให้กับคนในประเทศที่ไปลงทุน ไม่ใช่เพียงแค่การเข้าไป เพื่อหวังผลกำไรจากประเทศนั้นเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการ เข้าไปเพื่อนำความเจริญและการพัฒนาไปสู่ประเทศที่ลงทุน อีก ประการหนึ่งที่สำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมีการ เรียนรู้การศึกษาและทำความเข้าใจ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของประเทศที่จะเข้าไปลงทุน เพื่อสามารถปรับตัวใน การทำงานร่วมกัน และทราบข้อควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเมื่อ เข้าไปทำงานในประเทศนั้น และที่สำคัญคือ การตระหนักว่า การ เข้าไปลงทุนทำธุรกิจในต่างประเทศมีผลไม่เฉพาะต่อภาพลักษณ์ ของบริษัท แต่ยังรวมถึงภาพลักษณ์ของประเทศไทยอีกด้วย

การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนถือเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญของกลุ่มประเทศสมาชิก นับเป็นโอกาสครั้งสำคัญทาง ด้านเศรษฐกิจ การศึกษาหาความรู้ และทำความเข้าใจพื้นฐาน ด้านแรงงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่จะใช้ประโยชน์ จากโอกาสและความท้าทายนี้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และพัฒนา ธุรกิจและการลงทุนให้ประสบผลสำเร็จได้

ความสำเร็จในการจัดการเสวนานานาชาติเรื่อง “Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lessons Learned” ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากโครงการ ASEAN Watch และสำนักงานสนับสนุนกองทุนวิจัย (สกว.) ที่เป็น ผู้สนับสนุนหลักทั้งงบประมาณและทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ต้องขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนจากภาคเอกชนและภาครัฐ ได้แก่ บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ธนาคาร ออมสิน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ที่ทำให้การจัดงานเสวนานานาชาติในครั้งนี้บรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการแบ่งปันความรู้ที่มีคุณค่า จึงได้จัด ทำหนังสือ Pocketbook ซึ่งเป็นการสรุปรวบรวมประมวลข้อมูล ประเด็นความรู้จากนักวิชาการทุกท่านที่มาร่วมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นภายในงานขึ้น ภายใต้ชื่อหนังสือ “เคล็ดไม่ลับ” สำหรับ นักบริหาร “คน” ใน CLMV” ซึ่งสามารถติดตามได้ตามศูนย์ หนังสือชั้นนำทั่วประเทศเร็วๆ นี้ **A**

แนวทางการจ้างงานในการเป็น ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

พอเริ่มศกใหม่ มกราคม 2559 พวกเราก็จะได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจของการเป็นประชาคมอาเซียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยเฉพาะท่านที่อยู่ในแวดวงการบริหารงานบุคคลก็จะมีความตื่นตัวอย่างมากไม่น้อยกว่าบุคคลในแวดวงอื่นๆ เลยความจริงแล้วหลักการของการเป็นประชาคมอาเซียนในด้านแรงงานนั้นเป็นหลักการที่ต้องการสร้างประโยชน์ให้กับประเทศต่างๆ ในกลุ่มประชาคมอาเซียน เพราะต้องการเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่ม Skilled Labor คือ กลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะทางวิชาชีพได้อย่างอิสระมากขึ้น ในขณะที่กลุ่ม Unskilled Labor นั้นไม่ใช่ประเด็นที่ประชาคมอาเซียนให้ความสนใจเพราะต้องพัฒนาในวิชาชีพอีกมาก

ดังนั้นบุคลากรใดที่มีความสามารถด้านภาษาต่างชาติ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และมีความคล่องตัวที่จะทำงานต่างประเทศ อีกทั้งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เข้มข้น รวมทั้งต้องสามารถปรับตัวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบใหม่ๆ ได้ ก็จะเป็นกลุ่มบุคลากรที่ได้ประโยชน์จากการเปิดแรงงานเสรีของการเป็นประชาคมอาเซียนนี้

การเตรียมตัวจ้างคนที่มีทักษะหรือ Skilled Labor เข้ามาทำงานในบริษัท สิ่งที่น่าจ้างและหน่วยงานบุคคลจำเป็นต้องรู้ มีดังต่อไปนี้

1) ประชาคมอาเซียนมีความตกลงในการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา คือ

ก. การเคลื่อนย้ายบุคลากรที่มีความสามารถ (ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons) ที่จะกำหนดให้สมาชิกทยอยเปิดให้บุคลากรระดับสูง เช่น นักธุรกิจ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ สามารถเข้ามาทำงานชั่วคราวได้มากขึ้น

ข. ความตกลงยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติวิชาชีพของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Agreements: MRAs) นั้น ในปัจจุบันมีกลุ่ม 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักบัญชี และนักสำรวจ และอีก 1 สาขา สำหรับบริการท่องเที่ยว

2) อัตราค่าจ้างบุคลากรในกลุ่มอาเซียนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นมีระดับอัตราขั้นต่ำ (ระดับปริญญา) ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 777/2551 ดังนี้

ก. ประเทศในทวีปยุโรป (ยกเว้นประเทศรัสเซีย) ทวีปออสเตรเลีย ประเทศแคนาดา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสหรัฐอเมริกา = 50,000 บาท

ข. ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศไต้หวัน และฮ่องกง = 45,000 บาท

ค. ประเทศในทวีปเอเชียคือ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย = 35,000 บาท

ง. ส่วนประเทศกัมพูชา ประเทศพม่า ประเทศลาว และประเทศเวียดนาม = 25,000 บาท

3) หลักในการจ้างงาน AEC Expat ที่เหมาะกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นทางการสามารถแบ่งประเภทสัญญาจ้างได้เป็น 3 แบบคือ

ก. การจ้างงานแบบ Local Hire

- หมายถึง การจ้างงานคนต่างชาติที่กำลังทำงานในประเทศไทยหรือกำลังสำเร็จการศึกษาในประเทศไทย
- จ่ายเงินเดือนและสวัสดิการแบบพนักงานคนไทย โดยที่คนต่างชาติเหล่านี้มักมีภูมิลำเนาในประเทศที่มีค่าจ้าง

เท่าหรือต่ำกว่าประเทศไทย Low Economy Country

ข. การจ้างงานแบบ Local Expat Hire

- หมายถึง การจ้างงานคนต่างชาติที่กำลังทำงานในประเทศไทยหรือกำลังสำเร็จการศึกษาในประเทศไทย
- มีการจ่ายเฉพาะเงินเดือนที่เท่ากับการจ้างพนักงานคนไทย โดยจ่ายสวัสดิการมากกว่าคนไทย เพราะมี

สวัสดิการ Expat Benefit เพิ่มเติมคือ ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และค่าเดินทางไป-กลับประเทศตนเองในประเทศอาเซียน

ค. การจ้างงานแบบ Expat Hire

- เป็นการจ้างงานคนต่างชาติที่กำลังทำงานหรือกำลังจบการศึกษาจากต่างประเทศในประเทศอาเซียน จาก High Economy Country (Per Capita Income สูงกว่าประเทศไทย) ทำได้ 2 แบบคือ

1) ใช้อัตราเงินเดือนของประเทศของลูกจ้างและจ่ายสวัสดิการแบบ Expat Benefit คือมีค่าที่พัก ค่าเดินทางไป-กลับ ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีประสบการณ์สูง

2) ใช้อัตราเงินเดือนกึ่งกลางระหว่างประเทศลูกจ้างกับประเทศนายจ้างหรือประเทศไทยและจ่ายสวัสดิการแบบ Expat Benefit คือ มีค่าที่พัก ค่าเดินทางไป-กลับ ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีประสบการณ์ปานกลาง ภาวะการขาดชั่วคราว (Local Expat Benefit จะถูกกว่า Expat Benefit ประมาณครึ่งหนึ่ง

นอกจากนี้ยังมีรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานประเภทเหล่านี้ที่หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมไว้ด้วย **A**

HR Tips

ธรรมณูญ มิตรเทวิน และอัมรินทร์ พาราพิบูลย์
ที่ปรึกษาอาวุโส บริษัท เดอะไนส์ จำกัด

การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ ในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency Development) ถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรขององค์กรและใช้ต่อยอดในการบริหารจัดการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยต้องนำไปใช้งานต่อในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการจ่ายผลตอบแทน (Payment) เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันไม่ใช่เพียงแค่คนที่ทำงานในงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้นที่ต้องเข้าใจและรู้เรื่อง แต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจเรื่องเหล่านี้ด้วยเพราะเรื่องสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) คนในระดับหัวหน้างานขึ้นไปต้องใช้สิ่งเหล่านี้เป็นตัวช่วยดูแลและรักษาพนักงานเอาไว้ โดยจะไม่ได้พึ่งแต่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ช่วยดูแลเพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนี้ เป็นที่รู้กันอยู่แล้วว่าสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าซึ่งต้องมีการประเมินเพื่อนำใช้ต่อกับงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ แต่สิ่งที่จะต้องเพิ่มเข้ามาในความหมายปัจจุบันตัวสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) จะต้องเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทำงานตอบกลยุทธ์องค์กรและธุรกิจได้ด้วย ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency Development) จึงไม่ใช่สิ่งที่ทำขึ้นจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่ต้องเริ่มจากการได้พูดคุยกับ

ผู้บริหารระดับสูงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และทิศทางธุรกิจขององค์กร เพื่อนำมาเป็นแกนหลักในการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency Development) ด้วย

สำหรับองค์ประกอบโดยทั่วไปที่ต้องเริ่มทำคือ Competency Model ที่ต้องตอบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และทิศทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจะใช้เป็นกรอบเพื่อทำ Core Competency, Managerial Competency และ Functional Competency ในลำดับต่อไป และนำสมรรถนะขีดความสามารถที่ได้นี้มาเขียน Competency Dictionary, Type of Proficiency Level และ Behavioral Indicator ต่อไป ซึ่งในส่วนของ Proficiency Level ในปัจจุบันนี้ก็จะไม่มีระดับของ Management และ Specialist เท่านั้น แต่เริ่มมีการทำในระดับที่ตอบ Business Value นั่นคือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงสมรรถนะขีดความสามารถจะต้องตอบสนองกลยุทธ์องค์กรสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีคุณค่าต่อธุรกิจอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency Development) จึงไม่ใช่เรื่องของงานด้านทรัพยากรบุคคลฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่เป็นเรื่องที่ทั้งองค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารระดับสูงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยเพราะสิ่งนี้ถือว่าเป็นจุดที่สามารถสร้างความแตกต่างได้อย่างหนึ่งให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งและอาจเป็นตัวชี้วัดความสามารถทางการแข่งขัน เพื่อต่อสู้และอยู่รอดในธุรกิจได้เป็นอย่างดี **A**

ปัจจัยกำหนดการตัดสินใจของนักศึกษา ปีสุดท้ายใน 7 สาขาวิชาชีพแห่งประเทศไทย ไปทำงานประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคต

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยใน 7 สาขาที่มี MRA ไปสู่ประเทศอาเซียน การสำรวจข้อมูลใ้กับนักศึกษาปีสุดท้ายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นตัวอย่างจำนวน 142 ราย ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนเป็นผู้ที่มีฝีมือแรงงานเฉพาะด้านสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย เรียนหลายวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และคาดหวังค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนชี้ว่า ผู้ที่ต้องการไปทำงานในช่วงเวลาที่สั้นเป็นผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรที่สูง เรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำนวนมาก และคิดว่าภาวะเจ็บป่วยและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยต่อการประกอบการ

การประมาณการระบุว่า ผู้ที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมีจำนวน 22,833 คน และระยะเวลาการอยู่ทำงานเป็น 6 ปีต่อคน โดยเฉลี่ยในชีวิตการทำงาน ระยะเวลาการอยู่ทำงานรวมกันเป็น 136,998 ปี (ร้อยละ 13 ของระยะเวลาการทำงานทั้งหมด) ปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่มีต่อจำนวนคนและระยะเวลาของการทำงานในประเทศอาเซียนทำให้ระยะเวลาเพิ่มเป็น 155,896 ปี (ร้อยละ 15) การเปิดเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้มีการขาดแคลนผู้ประกอบวิชาชีพจำนวน 3,605 - 4,102 คนในแต่ละปีการศึกษา แต่หากผู้ที่ต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนแปรผันไปตามจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพที่ผลิตได้ การผลิตนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 มีการขาดแคลน ร้อยละ 1.1 - 3.1 มูลค่าการสูญเสียเงินอุดหนุนทางการศึกษาเนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนในแต่ละปีเป็น 1,215.8 - 1,383.4 ล้านบาท หรือ 8,874 บาทต่อคนต่อปี ณ ราคาของปี 2557

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหลักประการหนึ่งคือ รัฐบาลควรเรียกเก็บเงินอุดหนุนทางการเงินคืนจากผู้ที่ต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนและนำเงินจำนวนนี้ไปให้กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อผลิตผู้ประกอบวิชาชีพทดแทนผู้ที่ย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน มาตรการนี้สามารถสร้างความเป็นธรรมให้กับสังคมไทยได้และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะว่ามูลค่าการเรียกเก็บเงินคืนเป็นเพียงร้อยละ 56 ของส่วนเพิ่มค่าจ้างที่ผู้ประกอบวิชาชีพได้รับในประเทศอาเซียนในหนึ่งเดือนเท่านั้น

คำสำคัญ : การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะ ประเทศสมาชิกอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Determinants of the decisions of the final-year students in 7 professions of Thailand to work in other countries in ASEAN in the future

Abstract

The objective of the study is to identify the determinants of the migration of seven highly skilled professions with MRA from Thailand to other countries in ASEAN under the ASEAN Economic Community (AEC). The data were gathered from final year students in public universities with a total of 142 samples. The analysis result indicates that persons who will migrate to the ASEAN countries have good professional skills, weak initiative, learn many subjects about AEC and anticipates a higher rise in the payment in the ASEAN countries than Thailand. Persons who will work for a short period in the ASEAN countries possess high grade point average, learn many subjects about AEC and suppose Thailand's laws and environments supportive of own businesses.

It is estimated that 22,833 persons will migrate to the ASEAN countries lasting on average 6 years over one's working life. The figures add up to 136,998 years (13% of the total working years). The factors affecting the number of migrants and the duration of stay extend the working period to 155,896 years (15%). The liberalization of the profession movement under AEC causes a shortage of highly skilled labor in a range of 3,605 - 4,102 persons each year. If the number of migrants varies with respect to the size of the workers produced, the workers available after the academic year 2015 are inadequate by 1.1% - 1.3%. Financial subsidy to public higher education lost due to the professionals' migration to the ASEAN countries is valued at 1,215.8 - 1,383.4 million baht each year, being equivalent to 8,874 baht per person per year at the constant price of the year 2014.

A major policy recommendation is that the government should recoup education financial subsidy to the migrants and transfer the money to public higher education institutions to train more professionals compensating those migrating to the ASEAN countries. Such a measure can enhance the social fairness to the Thai society. It is practically feasible since the amount of money returned is just 56% of extra monthly payment the migrants receiving from working in the ASEAN countries.

Key word : movement of high-skilled labor, ASEAN, AEC

บทนำ

การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมากมาย แรงงานที่มีทักษะที่เคลื่อนย้ายเข้ามาเพิ่มผลิตภาพมากขึ้นเมื่อประเมินจากอัตราการขยายตัวของ Total Factor Productivity (TFP) ซึ่งนำมาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการดึงดูดเงินลงทุนจากต่างประเทศ รายได้ที่สูงของแรงงานเหล่านี้ทำให้สามารถเก็บภาษีในอัตราที่มากกว่าภาษีที่จัดเก็บได้จากแรงงานท้องถิ่นย่อมหมายถึงรายรับของภาครัฐในการพัฒนาประเทศให้กับประชาชน

เมื่อพิจารณาประวัติศาสตร์ของการเคลื่อนย้ายประชากรของประเทศต่างๆ ทั่วโลก พบได้ว่าในอดีตการอพยพประชากรเป็นไปด้วยเหตุผลทางสังคมเป็นส่วนใหญ่ การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะระหว่างประเทศเกิดขึ้นมาได้ไม่นานโดยเริ่มต้นจากประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์เมื่อเกือบร้อยปีที่แล้ว ประเทศยุโรปตะวันตกดำเนินการเช่นนี้ต่อมาในห้าสิบปีต่อมา และประเทศสหรัฐอเมริกา มีนโยบายเช่นเดียวกันเมื่อสี่สิบปีที่แล้ว ประเทศสมาชิกอาเซียนได้นำแนวทางนี้มาใช้เป็นรายล่าสุดในรูปของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แถลงการณ์ Bali Concord II ในปี พ.ศ. 2546 กำหนดให้สมาชิก 10 ประเทศของอาเซียนจัดทำความตกลงยอมรับร่วม (ASEAN Mutual Recognition Arrangement หรือ MRA) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักภายในปี 2551 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพและแรงงานเชี่ยวชาญและผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี MRA ของสาขาวิศวกรเกิดขึ้น ปี พ.ศ. 2548 MRA สาขาวิชาชีพการพยาบาลและสาขาสถาปนิกและสาขาการนักสำรวจ ปี พ.ศ. 2549 MRA สาขาวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ และบริการนักบัญชี ปี พ.ศ. 2550 MRA ของทั้ง 7 สาขา มีหลักการที่สำคัญคือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่

กำหนดสามารถจดทะเบียนเป็นผู้มีวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professionals) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้ โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ผู้ประกอบวิชาชีพอาเซียนต้องจดทะเบียนหลังจากผ่านการประเมินจากคณะกรรมการกำกับดูแล (Monitoring Committee) ในแต่ละประเทศ

การศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะของไทยในบริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคตเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างเร่งด่วนเพื่อเข้าใจแนวทางในการตัดสินใจเลือกประเทศที่ต้องการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานที่มีทักษะของไทยคงอยู่ในประเทศ นอกจากนี้ ผลการศึกษาสามารถประมาณการการสูญเสียแรงงานที่มีทักษะของไทยให้กับประเทศอาเซียน ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนการผลิตแรงงานทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งไม่ทำให้ระบบเศรษฐกิจต้องสะดุดเหมือนกับการขาดแคลนแรงงานดังที่เกิดขึ้นในกรณีของการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศในภาคอุตสาหกรรมที่นำมาสู่ความต้องการแรงงานมากกว่าจำนวนแรงงานที่ประเทศไทยสามารถผลิตได้

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยใน 7 สาขาที่มี MRA ไปสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้บริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประมาณการจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยในสาขาเหล่านี้ที่จะตัดสินใจไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนและระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียน ผลการวิเคราะห์ใช้ในการประมาณการผลิตนักศึกษาในแต่ละวิชาชีพเพิ่มเติมเพื่อชดเชยกับผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะไปทำงานในต่างประเทศและเงินอุดหนุนทางการศึกษาของรัฐที่สูญเสียไปกับผู้ที่ย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน

ระเบียบวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิด

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะส่วนใหญ่อาศัยข้อสมมติพื้นฐานว่าการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างผลได้สุทธิจากการย้ายถิ่นไปต่างประเทศ (ผลตอบแทนจากการย้ายถิ่นหักลบด้วยต้นทุนที่เกิดจากการย้ายถิ่น) กับผลได้สุทธิจากการอยู่ในประเทศตนเอง (ผลตอบแทนจากการอยู่ที่เดิมหักลบด้วยต้นทุนที่เกิดจากการอยู่ที่เดิม) Borjas (1987) เป็นนักวิชาการรายแรกที่พยายามสร้างแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศด้วยหลักการการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) การตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะเป็นไปตามการรับรู้ของแรงงานเหล่านี้ว่าทักษะและความสามารถของตนที่มีอยู่สร้างผลตอบแทนเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงไรจากการย้ายออกจากตลาดแรงงานในประเทศตนเองที่คุ้นเคยกับขนาดและประเภทของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ไปสู่การทำงานในตลาดแรงงานในต่างประเทศที่มีลักษณะของทุนมนุษย์ที่แตกต่างไป การสร้างแบบจำลองเพื่อทดสอบแนวคิดนี้ในเชิงปริมาณเป็นดังต่อไปนี้

แบบจำลองของ Borjas เริ่มต้นด้วยการสมมติให้รายได้ของแรงงานที่มีทักษะในประเทศใดก็ตามเท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับในประเทศนั้นบวกกับผลของตัวแปรสุ่มกลุ่มหนึ่ง (Random Variables) ค่าจ้างที่เขาได้รับในประเทศของตนเป็นดังสมการต่อไปนี้

$$\ln(w_0) = \mu_0 + \varepsilon_0$$

โดยที่ μ_0 = รายได้เฉลี่ยของแรงงานที่มีทักษะที่ทำงานในประเทศของตน

ε_0 = กลุ่มตัวแปรสุ่มที่ร่วมกำหนดค่าจ้างภายในประเทศของตน ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับ μ_0 และมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าแปรปรวนเป็น σ_0^2

ความแตกต่างของรายได้ (μ_0) มาจากความแตกต่างของทักษะที่แรงงานมีอยู่ ขณะที่กลุ่มตัวแปรสุ่มที่เป็นสาเหตุให้แรงงานที่มีทักษะที่เหมือนกันมีรายได้แตกต่างกันไป ได้แก่ สถานะสุขภาพที่คาดไม่ถึง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลการทำงาน พฤติกรรมส่วนตัว ฯลฯ

ค่าจ้างที่เขาได้รับในต่างประเทศเป็นดังสมการต่อไปนี้

$$\ln(w_1) = \mu_1 + \varepsilon_1$$

โดยที่ μ_1 = รายได้เฉลี่ยของแรงงานที่มีทักษะที่ทำงานในต่างประเทศ

ε_1 = กลุ่มตัวแปรสุ่มที่ร่วมกำหนดค่าจ้างในต่างประเทศ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับ μ_1 และมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าแปรปรวนเป็น σ_1^2

σ_0^2 และ σ_1^2 แสดงถึงการกระจายรายได้ในประเทศตนเองและต่างประเทศ ค่า σ_1^2 ที่สูงหมายถึงโอกาสที่แรงงานที่มีทักษะได้รายได้ที่สูงหรือต่ำในต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่กำหนด σ_1^2 อยู่ นอกเหนือการควบคุมของแรงงานที่มีทักษะ ฉะนั้น ค่านี้ อาจสะท้อนถึงความเสี่ยงที่แรงงานที่มีทักษะไปทำงานในต่างประเทศต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ ค่านี้ยังไม่อาจจะสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน

สมมติให้ต้นทุนของการย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะเป็น C เขาจะตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ หากสมการต่อไปนี้ เป็นจริง

$$\ln(w_1) - \ln(w_0 + C) > 0$$

กำหนดให้ $\ln(w_0 + C) = \ln(w_0) + \tau$

แทนค่า $\ln(w_0)$ และ $\ln(w_1)$ จากสมการข้างต้น จะได้สมการต่อไปนี้

$$(\mu_1 - \mu_0 - \tau) + (\epsilon_1 - \epsilon_0) > 0$$

นั่นคือ $(\epsilon_1 - \epsilon_0) > -(\mu_1 - \mu_0 - \tau)$

$$1 > -(\mu_1 - \mu_0 - \tau) / (\epsilon_1 - \epsilon_0)$$

ในแบบจำลองนี้ยังได้วิเคราะห์ความสามารถในการใช้ทักษะของแรงงานในต่างประเทศ (Skill Transferability Across Borders) เนื่องจากมีความเป็นไปได้ว่า (1) แรงงานสามารถใช้ทักษะของตนเองไม่แตกต่างกันในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งทำให้รายได้ที่ได้รับไม่ต่างกันทั้งสองประเทศ หรือ (2) แรงงานสามารถใช้ทักษะของตนเองในประเทศได้ดีแต่ใช้ไม่ได้ในต่างประเทศ ซึ่งทำให้รายได้ที่ได้รับในประเทศตนสูงกว่าในต่างประเทศ หรือ (3) แรงงานใช้ทักษะของตนเองในประเทศได้ไม่ดีแต่ใช้ได้ดีในต่างประเทศ ซึ่งทำให้รายได้ที่ได้รับในต่างประเทศสูงกว่าในประเทศของตน

สมมติให้ความสามารถในการใช้ทักษะของแรงงานในต่างประเทศเป็น P และมีความสัมพันธ์กับความต่างของกลุ่มตัวแปรสุ่มในสองประเทศ $(\epsilon_1 - \epsilon_0)$ ในรูปของความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรสุ่มในสองประเทศดังสมการต่อไปนี้

$$\sigma_v^2 = \sigma_0^2 + \sigma_1^2 - 2\rho\sigma_0\sigma_1$$

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ $(\epsilon_1 - \epsilon_0)$ เป็น $\sigma_v = (\sigma_0^2 + \sigma_1^2 - 2\rho\sigma_0\sigma_1)^{1/2}$

แทนค่า σ_v ในสมการ $1 > -(\mu_1 - \mu_0 - \tau) / (\epsilon_1 - \epsilon_0)$ จะได้

$$1 > -(\mu_1 - \mu_0 - \tau) / \sigma_v$$

เนื่องจากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ของการตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานที่มีทักษะส่วนใหญ่ อยู่ในรูปแบบ Binary Dependent Regression Analysis (เช่น Probit Model, Logit Model เป็นต้น) สมการข้างต้นถูกแปลงให้อยู่ในรูปของการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งแทนด้วยค่า Z ฉะนั้น เงื่อนไขของการตัดสินใจของการย้ายถิ่นเป็นดังต่อไปนี้

$$\Pr(Z > -(\mu_1 - \mu_0 - \tau) / \sigma_v) = 1 - \Phi(Z)$$

โดยที่ Pr คือ ค่าความน่าจะเป็น (Probability)

$\Phi(Z)$ คือ การกระจายตัวแบบสะสม (Cumulative Distribution) ของค่า Z

แบบจำลองนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศหรือไม่ของแรงงานที่มีทักษะได้แก่ ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างในสองประเทศ ค่าแปรปรวนของค่าจ้างในสองประเทศ ต้นทุนของการย้ายถิ่น ความสามารถในการใช้ทักษะของแรงงานในต่างประเทศ และปฏิสัมพันธ์ของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าจ้างในสองประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่การศึกษานี้จะนำมาใช้ในการประมาณการ

วิธีการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยใน 7 สาขาที่มี MRA ไปสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้บริบทประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาศัยแบบจำลองการตัดสินใจการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศซึ่งขึ้นอยู่กับผลได้สุทธิของการกระทำดังกล่าว แบบจำลองกำหนดให้นักศึกษาปริญญาตรี (i) เคลื่อนย้ายจากประเทศไทย (k) ไปทำงานในประเทศอื่นแห่งหนึ่งในกลุ่มอาเซียน (l) การตัดสินใจเคลื่อนย้ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่ออรรถประโยชน์ที่คาดหวัง (Expected Utility) ของการทำงานในต่างประเทศสูงกว่าผลรวมของอรรถประโยชน์ที่คาดหวังของการทำงานในประเทศไทยกับต้นทุนของการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ หากกำหนดให้ฟังก์ชันอรรถประโยชน์ (V_{ik} และ V_{il}) ที่คาดหวังขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประเภท ประเภทแรกเป็นปัจจัยที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลทั้งในขณะที่อยู่ในประเทศไทยและอยู่ในต่างประเทศ (X_{ik} และ X_{il}) ประเภทที่สองเป็นปัจจัยที่ทุกคนต้องเผชิญเหมือนกัน (Z_k และ Z_l) โดยสมมติให้ผลของปัจจัยทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับอรรถประโยชน์ นอกจากปัจจัยสองประเภทแล้ว อาจมีปัจจัยอื่นและความคลาดเคลื่อนที่ไม่สามารถนำเข้ามาวิเคราะห์ร่วมได้อย่างชัดเจน จึงต้องรวม Error Term (ϵ) ไว้ในฟังก์ชันอรรถประโยชน์ด้วย ส่วนต้นทุนของการเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ (C_{ikl}) แปรผันไปในแต่ละบุคคล สมการผลได้สุทธิของการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศแสดงได้ดังนี้

$$B_i = V_{il}(\beta_l X_{il} + \gamma_l Z_l + \epsilon_{il}) - V_{ik}(\beta_k X_{ik} + \gamma_k Z_k + \epsilon_{ik}) - C_{ikl}$$

อย่างไรก็ตาม ผลได้สุทธิที่เกิดขึ้นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ในทางปฏิบัติ แต่สิ่งที่สังเกตเห็นได้คือ บุคคลเลือกจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศหรือไม่ (M_i) นั่นหมายความว่า การวิเคราะห์จะต้องทำการเชื่อมโยงระหว่างทางเลือกที่จะไปทำงานในต่างประเทศหรือไม่กับผลได้สุทธิเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกแต่ละแบบกับปัจจัยแต่ละประเภทที่นำมาทดสอบ เนื่องจากมีเพียงสองทางเลือก (การไปทำงานในต่างประเทศและการทำงานในประเทศไทย) แบบจำลองจึงต้องใช้หลักการความน่าจะเป็นมาสะท้อนการกระจาย (Distribution) ของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ โดยกำหนดให้ $M_i = 1$ เป็นการเลือกที่บุคคลจะไปทำงานในต่างประเทศก็ต่อเมื่อ $B_i > 0$ และ $M_i = 0$ ซึ่งเป็นการเลือกที่บุคคลจะไม่ไปทำงานในต่างประเทศก็ต่อเมื่อ $B_i \leq 0$ ในทางสถิติ Logistic Distribution Function นิยมนำมาใช้ในการประมาณการความสัมพันธ์เช่นนี้ มีลักษณะดังนี้

$$\sigma(B) = \frac{1}{1 + e^{-B}}$$

เมื่อแทนค่า B_i ในฟังก์ชันนี้ด้วยสมการข้างต้นแล้ว จะได้ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ที่บุคคลจะเลือกไปทำงานในต่างประเทศ ($M_i = 1$) ดังนี้

$$\text{Prob}(M_i = 1 / X, Z, C) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_l X_{il} + \gamma_l Z_l - \beta_k X_{ik} + \gamma_k Z_k - C_{ikl})}}$$

ในการคำนวณนิยมใช้ค่ากลับ (Inverse) ของสมการข้างต้น และใช้ค่า Logarithm เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้ค่า Exponential ที่จะให้ค่าที่สูงมาก วิธีการนี้เรียกว่าเป็น Logit Model โดยที่สมการสุดท้ายที่จะใช้ในการคำนวณคือ

$$g(\sigma(B)) = \ln \frac{\sigma(B)}{1 - \sigma(B)} = (\beta_l X_{il} + \gamma_l Z_l) - (\beta_k X_{ik} + \gamma_k Z_k) - C_{ikl}$$

ปัจจัยประเภทแรกซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลทั้งในขณะที่อยู่ในประเทศไทยและอยู่ในต่างประเทศ (X_k และ X_p) ที่นำวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การเลือกศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงแทนที่จะทำงาน รู้เรื่องเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และฐานะทางการเงินของครอบครัว และปัจจัยด้านความสามารถของบุคคล ได้แก่ ผลการศึกษา (GPA) ระดับความสามารถในการใช้ทักษะของตนเองเทียบกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน การได้ศึกษาบางวิชาหรือฝึกงานในต่างประเทศในโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาหรือโครงการพิเศษของสถาบันการศึกษา

ประเภทที่สองเป็นปัจจัยที่ทุกคนต้องเผชิญเหมือนกัน (Z_k และ Z_p) ที่นำวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยทางค่าตอบแทนที่จะได้รับทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้างจากการทำงานในต่างประเทศ อัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง และการสร้างประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ และปัจจัยที่เอื้อ (ไม่เอื้อ) และสนับสนุน (ไม่สนับสนุน) ให้ทำงานในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ จำนวนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่สถาบันการศึกษาจัดให้เรียน กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นเจ้าของกิจการของตนเอง การสะสมเงินสำรองเลี้ยงชีพไว้ใช้ในยามชรา และความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนต้นทุนของการไปทำงานในต่างประเทศประกอบด้วยค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศไทยและอัตราค่าครองชีพในต่างประเทศเมื่อเทียบกับประเทศไทย เนื่องจากข้อมูลที่ได้เป็นของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันและไม่มีหลักเกณฑ์ใดที่จะนำมาสร้างเป็นมาตรฐานสากลได้ ดังนั้นข้อมูลส่วนใหญ่จะถูกปรับเป็นร้อยละในแต่ละบุคคล การเปรียบเทียบค่าร้อยละไม่เพียงแต่จะขจัดปัญหาเรื่องหน่วยที่แตกต่างกันแล้ว ยังช่วยปรับเรื่องขนาดที่มีช่วงกว้าง (Wide Range) ให้อยู่ในมาตร (Scale) ที่เหมือนกัน

การประเมินระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนจะใช้เฉพาะตัวอย่างที่ตอบว่าจะตัดสินใจไปทำงานประเทศอาเซียนในอนาคตเท่านั้น โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบ Multiple Regression Analysis ที่มีตัวแปรตามเป็นระยะเวลาที่ต้องการทำงานในประเทศอาเซียน และตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ผลการคำนวณสามารถชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการทำงานในต่างประเทศมากน้อยเพียงไร

การประมาณการจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยที่เลือกจะไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคตได้จากตัวอย่างที่ตอบว่าจะตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยการนำสัดส่วนของตัวอย่างนักศึกษาที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศคูณกับจำนวนนักศึกษาในสาขาเหล่านี้ที่ศึกษาในชั้นปีสุดท้ายทั้งหมดของประเทศ จะได้จำนวนผู้ที่ต้องการไปทำงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแต่ละบุคคลต้องการไปทำงานที่มีระยะเวลาสั้นยาวไม่เท่ากันและช่วงเวลาที่ไม่ก็แตกต่างกันอีกด้วย ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องปรับผลการคำนวณด้วยระยะเวลาที่คาดหวังที่จะไปทำงานในต่างประเทศที่ตัวอย่างได้ให้ข้อมูล รวมทั้งปรับอายุการทำงานที่บุคคลพึงทำได้หลังจากสำเร็จการศึกษา (22 ปี) จนถึงการเกษียณอายุที่เป็นมาตรฐานในปัจจุบันที่ 60 ปี ซึ่งจะมีค่าเป็น $60-22 \text{ ปี} = 38 \text{ ปี}$ ผลการคำนวณขั้นสุดท้ายจะได้ค่าเฉลี่ยของจำนวนผู้ที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศในหนึ่งปี

การศึกษาความเป็นไปได้ของการผลิตนักศึกษาในแต่ละวิชาชีพของสถาบันการศึกษาไทยในจำนวนที่สามารถชดเชยกับจำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะไปทำงานในต่างประเทศจะอาศัยผลการศึกษาที่ได้ข้างต้นมาร่วมคำนวณกับข้อมูลทุติยภูมิของสถาบันการศึกษาที่ผลิตวิชาชีพแต่ละประเภท ผลการคำนวณจะระบุได้ว่าการขาดแคลนจำนวนของผู้ประกอบการวิชาชีพ 7 ประเภทจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการผลิตภายในประเทศเพิ่มขึ้นได้ทั้งหมดหรือไม่ ถ้าไม่ทั้งหมด จะบรรเทาได้เท่าไร

การประมาณการค่าใช้จ่ายของภาครัฐที่สูญเสียไปเนื่องจากผู้ประกอบการวิชาชีพย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนใช้ข้อมูลทีวีเคาระห์ได้ข้างต้นมาประมวลร่วมกับผลการคำนวณค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับการผลิตบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งนำมาจากรายงานการวิจัยอื่นที่เผยแพร่โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสำรวจข้อมูลปฐมภูมิจากนักศึกษาปีสุดท้ายของคณะในสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐที่มีการผลิตวิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล และนักบัญชี เนื่องจากความจำกัดในงบประมาณและระยะเวลาการวิจัย การสำรวจข้อมูลใช้เฉพาะตัวอย่างนักศึกษาที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเป็นประเภทจำกัดรับเท่านั้น การสำรวจข้อมูลในเบื้องต้นเผชิญกับปัญหาในกรณีของนักศึกษาทันตแพทย์ เนื่องจากนักศึกษาทันตแพทย์มีจำนวนน้อยประกอบกับนักศึกษาทันตแพทย์ปีสุดท้ายไม่ได้เรียนในสถาบันการศึกษา แต่ไปฝึกงานในสถานที่ต่างๆ จนผู้รวบรวมข้อมูลไม่สามารถติดต่อได้ด้วยงบประมาณและเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้นักศึกษาเภสัชศาสตร์มาชดเชยนักศึกษาทันตแพทย์ศาสตร์เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างเพียงพอกับการประมาณการและไม่สร้างความลำเอียงให้เกิดขึ้นกับการเลือกจำนวนนักศึกษาใน 6 สาขาวิชาชีพ โดยเห็นว่านักศึกษาเภสัชศาสตร์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์เช่นเดียวกันและต้องศึกษาเป็นระยะเวลาถึง 6 ปี เหมือนกัน นอกจากนี้ วิชาชีพเภสัชกรจะเป็นอีกหนึ่งวิชาชีพที่จะอยู่ในความตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในอนาคต ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแสดงให้เห็นว่าจำนวนนักศึกษาปีสุดท้ายใน 7 สาขาวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่กล่าวถึงมีจำนวนรวมเป็น 27,510 คน ช่วงเวลาของการรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม

ปี 2558 หลักเกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือตัวอย่างต้องยินดีและสมัครใจที่จะให้ข้อมูล การรวบรวมข้อมูลได้ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นจำนวน 142 ราย และใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการไปทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทย

การประมาณการปัจจัยที่กำหนดการไปทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยไม่สามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาคำนวณพร้อมกันในสมการเดียวกันได้ เนื่องจากจะมี Degree of Freedom ที่ลดลงอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประมาณการไม่มีประสิทธิภาพ การนำตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันสูงทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้น การประมาณการจึงได้คำนวณด้วยตัวแปรจำนวนน้อยหลายๆ ครั้ง หลังจากได้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ การคำนวณครั้งสุดท้ายจึงนำตัวแปรเหล่านี้มาประมาณการร่วมกันอีกครั้งเพื่อให้มั่นใจว่าตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายการตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการไปทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยด้วยวิธีการ Logistic Regression Analysis ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องหมายของสัมประสิทธิ์สามารถอธิบายทิศทางของปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเป็นรูปธรรมดังนี้ ผู้ที่มีฝีมือแรงงานเฉพาะด้านสูง (Skill) ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่มีฝีมือแรงงานเฉพาะด้านต่ำ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย (Initiation) ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก ผู้ที่ได้เรียนหลายวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่สถาบันการศึกษาจัดให้

(Lesson) ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่า ผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชาเหล่านี้หรือได้เรียนน้อย ผู้ที่คาดหวังว่าค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทย (Relrise) ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่า ผู้ที่คาดหวังว่าค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นน้อยกว่าค่าจ้างในประเทศไทย

เมื่อคำนวณขนาดของปัจจัยแต่ละประเภทที่มีต่อค่าโอกาสความน่าจะเป็นของการตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียน (หรือที่เรียกว่า Marginal Effects) ณ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยทั้งสิ้น พบว่าปัจจัยเรื่องการเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สถาบันการศึกษาจัดให้ (Lesson) มีขนาดของผลกระทบสูงสุด โดยที่การเพิ่มการเรียนในวิชาดังกล่าวร้อยละ 100 (1 เท่าตัว) ทำให้ค่าโอกาสความน่าจะเป็นของการตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.3 ตามด้วยการคาดหวังค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทย (Relrise) ซึ่งมีผลเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ส่วนฝีมือแรงงานเฉพาะด้านสูง (Skill) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย (Initiation) มีขนาดของผลกระทบใกล้เคียงกัน นั่นคือ ร้อยละ 1.4 และ 1.3 (ในรูปค่าสัมบูรณ์) ตามลำดับ ขนาดของผลกระทบของปัจจัยทั้งสิ้นที่มีต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนถือว่าน้อย ซึ่งสอดคล้องกับค่า McFadden R-squared ที่ต่ำ ซึ่งรายงานในตารางที่ 1 อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้เป็นเรื่องปกติที่เห็นได้ในการศึกษาที่อาศัยข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross Section Data) ซึ่งมีความหลากหลายระหว่างบุคคล ในบริบทของการศึกษานี้ ปัจจัยและกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมีความแตกต่างกันมากและยากที่จะนำมาอธิบายได้ในแบบจำลองเดียวกันได้ นอกจากนี้ ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (ซึ่งได้ใช้ในการศึกษานี้) มีความเป็นนามธรรมสูง (Subjective) ครอบคลุมความเห็นที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลได้ แต่ขณะเดียวกันจะได้คำตอบที่มีช่วงกว้างตามมา ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปที่ความเป็นเอกฉันท์อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนใช้วิธีการวิเคราะห์สมการพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีตัวแปรตามเป็นระยะเวลาที่ต้องการทำงานในประเทศอาเซียนและตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยทั้งหมดที่มีอยู่ การคำนวณจะเป็นแนวทางเดียวกันกับที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบ Logistic Regression Analysis นั่นคือ การคำนวณด้วยตัวแปรจำนวนน้อยหลาย ๆ ครั้ง การคำนวณครั้งสุดท้ายเป็นการนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาประมาณการร่วมกันอีกครั้ง ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียน

ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร (GPA) จำนวนวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สถาบันการศึกษาจัดให้ (Lesson) และกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยต่อการประกอบกิจการ (การเป็นเจ้าของกิจการของตนเอง) ของผู้ประกอบการในสาขาที่เรียนมา (Facilitation) เป็น 3 ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาที่ต้องการทำงานในประเทศอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทั้งสามมีความสัมพันธ์อย่างผกผันกับระยะเวลาที่ต้องการทำงานในประเทศอาเซียน กล่าวคือ ผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรที่สูง (ต่ำ) เรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำนวนมาก (น้อย) และคิดว่ากฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยมาก (น้อย) ต่อการประกอบกิจการต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนในช่วงเวลาที่สั้น (นาน)

เมื่อเปรียบเทียบขนาดของ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานในรูปของค่าความยืดหยุ่น ณ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยทั้งสามและระยะเวลาการทำงาน พบว่าผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรมีค่าความยืดหยุ่นสูงสุดในรูปค่าสัมบูรณ์ (ร้อยละ -1.14) ซึ่งหมายความว่า หากผลการเรียนเฉลี่ย

ตลอดหลักสูตรของบุคคลเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 เขา/เธอจะทำงานในประเทศอาเซียนสั้นลงเป็นร้อยละ 1.14 กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยต่อการประกอบการมีค่าความยืดหยุ่นเป็นร้อยละ -0.44 ขณะที่จำนวนวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีค่าความยืดหยุ่นน้อยที่สุดเป็นร้อยละ -0.12

ผลการประมาณการจำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพชาวไทยที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียน

การประมาณการว่าผู้ประกอบการวิชาชีพชาวไทยที่ตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนในอนาคตมีจำนวน 22,833 คน และอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนเป็นระยะเวลา 6 ปีต่อคนโดยเฉลี่ยในชีวิตการทำงาน นั่นหมายความว่า จะใช้ระยะเวลาทำงานอยู่ในประเทศอาเซียนรวมกันเป็น 136,998 ปี หากสมมติว่าอายุการทำงานที่บุคคลพึงทำได้หลังจากสำเร็จการศึกษา (22 ปี) จนถึงการเกษียณอายุที่เป็นมาตรฐานในปัจจุบันที่ 60 ปี มีระยะเวลาเป็น $60-22$ ปี = 38 ปี จำนวนนักศึกษาใน 7 สาขาวิชาชีพที่ศึกษาในชั้นปีสุดท้ายทั้งหมดของประเทศมีอายุการทำงานรวมกันเป็น 1,045,380 ปี ดังนั้นระยะเวลาทำงานอยู่ในประเทศอาเซียนคิดเป็นร้อยละ 13 ของระยะเวลาทำงานทั้งหมด

การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนเนื่องจากผลของปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่มีต่อจำนวนคนและระยะเวลาของการทำงานในประเทศอาเซียนการที่ได้ประมาณการไว้ข้างต้นเป็นดังต่อไปนี้ จำนวนคนที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนที่เปลี่ยนแปลงไปคำนวณได้จากการใช้ขนาดของสี่ปัจจัยที่มีต่อค่าโอกาสความน่าจะเป็นของการตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียน (Marginal Effects) ณ ค่าเฉลี่ย โดยสมมติให้ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนเพิ่มจากค่าเฉลี่ยมาเป็นร้อยละ 100 ผลรวมของปัจจัยทั้งสี่สนับสนุนให้มีจำนวนผู้ที่จะไปทำงานประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นอีก 3,324

คน ในทำนองเดียวกัน ระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนที่เปลี่ยนแปลงไปคำนวณได้จากการใช้ค่าความยืดหยุ่น ค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับระยะเวลาการทำงาน โดยสมมติให้ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนเพิ่มจากค่าเฉลี่ยมาเป็นร้อยละ 100 ผลคูณของค่าทั้งสองเป็นร้อยละการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียน เมื่อนำค่านี้มาคูณกับค่าเฉลี่ย 6 ปีที่เป็นระยะเวลาการอยู่ทำงานโดยเฉลี่ยในประเทศอาเซียน จะได้จำนวนปีการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนเนื่องจากแต่ละปัจจัย ปัจจัยทั้งสามรวมกันลดระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนลงเป็น 0.04 ปี (ประมาณครึ่งเดือน) เมื่อนำจำนวนเพิ่มขึ้นของคนต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนเนื่องจากปัจจัยสี่ประการปรับ (บวก) ด้วยจำนวนคนที่ประมาณได้ในเริ่มแรก แล้วคูณด้วยระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนที่เนื่องจากปัจจัยสามประการ ทำให้ได้ระยะเวลาทั้งหมดอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนเป็น 155,896 ปี ซึ่งคิดเป็นระยะเวลาที่เพิ่มร้อยละ 14 ของระยะเวลาทำงานที่ไม่ได้รวมปัจจัยทั้งสองกลุ่ม หรือคิดเป็นร้อยละ 15 ของระยะเวลาทำงานทั้งหมด (ดูตารางที่ 3)

ผลการประมาณการผลิตนักศึกษาในแต่ละวิชาชีพเพื่อชดเชยกับจำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียน

การเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายผู้ประกอบการวิชาชีพ 7 สาขาภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้มีการลดลงของการทำงานในประเทศไทยของผู้ประกอบการวิชาชีพในสาขาเหล่านี้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในแต่ละรุ่นเป็นระยะเวลา 136,998 ปี หรือคิดเป็นจำนวนผู้ทำงาน 3,605 คน (สมมติให้บุคคลโดยเฉลี่ยทำงาน 38 ปีต่อคน) นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนและระยะเวลาของการทำงานในประเทศอาเซียนปรับเพิ่มตัวเลขเป็น 155,896 ปี (4,102 คน) นั่นหมายความว่า หากการผลิต

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐผลิตผู้ประกอบวิชาชีพ 7 สาขาตาม ที่สังคมไทยต้องการ การย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ ประกอบวิชาชีพจำนวน 3,605 - 4,102 คน ในแต่ละปีการ ศึกษาจึงเป็นจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพที่ขาดแคลนและจำเป็นต้อง หามาทดแทน

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาระบุว่า การผลิตนักศึกษาใน 7 วิชาชีพของ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จำกัดรับ (ตารางที่ 4) การรับ นักศึกษาในปีการศึกษา 2553 ยังมีการขาดแคลนอยู่เป็น จำนวน 1,342 -1,839 คน แต่ตั้งแต่ปี 2554 จะไม่มีการ ขาดแคลนอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการวิเคราะห์ เป็นการคำนวณจากข้อมูลในปีเดียว จึงไม่เป็นที่แน่ใจว่า จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพ 7 สาขาที่ต้องการย้ายไปทำงาน ในประเทศอาเซียนจะคงที่อยู่ทุกปีที่ 3,605 - 4,102 คน อาจ เป็นไปได้ว่าในแต่ละปีการศึกษามีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการไป ทำงานในประเทศอาเซียนคงที่ (ร้อยละ 13 -15 ของนักศึกษา ที่เรียน) อัตราการเพิ่มของนักศึกษาในปีการศึกษา 2553-2557 ที่เป็นร้อยละ 8.4 ต่ำกว่าสัดส่วนที่ต้องการย้ายไปทำงานใน ประเทศอาเซียนแสดงถึงการขาดแคลนโดยเฉลี่ยที่ร้อยละ 4.6 - 6.6 แม้ว่าปีการศึกษา 2557 มีอัตราการเพิ่มสูงสุดเป็น ร้อยละ 11.9 ก็ยังไม่เพียงพอต่อการทดแทนอัตราการย้ายไป ทำงานในประเทศอาเซียน ดังนั้น การผลิตนักศึกษาตั้งแต่ ปีการศึกษา 2558 ควรมีอัตราการเพิ่มมากกว่าปีการศึกษา 2557 เป็นร้อยละ 1.1 - 3.1 จึงจะทดแทนการขาดแคลนได้

ผลการประมาณการสูญเสียค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ที่เกิดจากผู้ประกอบการวิชาชีพย้ายไปทำงานใน ประเทศอาเซียน

การประมาณการจะใช้ข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ข้างต้น มาประมวลร่วมกับผลการคำนวณค่าใช้จ่ายของสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐสำหรับการผลิตบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาของสมชาย สุขสิริเสรีกุล (2556) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย

ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้รับจากภาครัฐสำหรับการ ผลิตบัณฑิตใน 7 สาขาวิชาชีพปรับด้วยร้อยละของนักศึกษา ในแต่ละคณะที่ปรากฏในตารางที่ 4 มีมูลค่า 323,850 บาท ต่อคน ในปีการศึกษา 2555 (ดูตารางที่ 5) เมื่อปรับมูลค่านี้ ด้วยอัตราเงินเฟ้อที่รายงานโดยธนาคารแห่งประเทศไทยของ ปี 2556 และ 2557 ซึ่งเป็นร้อยละ 2.2 และ 1.9 ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในปี 2557 เป็น 337,263 บาทต่อคน การสูญเสีย มีมูลค่ารวมเป็น 1,215.8 - 1,383.4 ล้านบาท เมื่อคิดเป็นระยะเวลาที่สูญเสียไป 136,998 - 155,896 ปีของการทำงาน จะพบว่าการสูญเสียจะเป็น 8,874 บาทต่อปี ณ ราคาคงที่ของปี 2557

สรุป

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการ เคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยใน 7 สาขาที่มี MRA ไปสู่ประเทศอาเซียน การศึกษาใช้ Logit Model ระบุ ปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทย และใช้ Multiple Regression Analysis ประเมินระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียน จำนวนและระยะเวลา ที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะทำงานในประเทศอาเซียนในอนาคต ประมาณการด้วยข้อมูลปีล่าสุดของจำนวนนักศึกษาในชั้น ปีสุดท้ายทั้งหมดของประเทศ การคำนวณจำนวนนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ต้องผลิตเพิ่มเพื่อชดเชยกับจำนวนที่ จะไปทำงานในประเทศอาเซียนอาศัยผลการวิเคราะห์ข้างต้น เงินอุดหนุนทางการศึกษาของรัฐที่สูญเสียไปอาศัยผลการ คำนวณค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการผลิตบัณฑิต จากรายงานการวิจัยอื่นมาร่วมประมาณการ การสำรวจข้อมูล ปฐมภูมิใช้บัณฑิตปีสุดท้ายเป็นตัวอย่างและรวบรวมได้ จากคณะในสถาบันการศึกษารัฐ ช่วงเวลาของการรวบรวม ข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ปี 2558 ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลครบถ้วนมีจำนวน 142 ราย

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีฝีมือแรงงานเฉพาะด้านสูง ตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่มีฝีมือแรงงานเฉพาะด้านต่ำ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อย จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก ผู้ที่ได้เรียนหลายวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชาเหล่านี้หรือได้เรียนน้อย ผู้ที่คาดหมายค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทยตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียนมากกว่าผู้ที่คาดหมายค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นน้อยกว่าค่าจ้างในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนชี้ว่า ผู้ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรที่สูง (ต่ำ) เรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำนวนมาก (น้อย) และคิดว่ากฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยมาก (น้อย) ต่อการประกอบการต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนในช่วงเวลาที่สั้น (นาน)

ผู้ประกอบการวิชาชีพชาวไทยที่ตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนในอนาคตที่ประมาณการได้มีจำนวน 22,833 คน และระยะเวลาการอยู่ทำงานเป็น 6 ปีต่อคนโดยเฉลี่ยในชีวิตการทำงาน ดังนั้นระยะเวลาการอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนรวมกันเป็น 136,998 ปี (ร้อยละ 13 ของระยะเวลาการทำงานทั้งหมด) ปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่มีต่อจำนวนคนและระยะเวลาของการทำงานในประเทศอาเซียนทำให้ระยะเวลาเพิ่มเป็น 155,896 ปี (ร้อยละ 15) การเปิดเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้มีการขาดแคลนผู้ประกอบการวิชาชีพจำนวน 3,605 - 4,102 คน ในแต่ละปีการศึกษา การรับนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 จะไม่มีการขาดแคลน แต่หากผู้ที่ต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนแปรผันไปตามจำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพที่ผลิตได้ การผลิตนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 มีการขาดแคลนร้อยละ 1.1 - 3.1 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต้องรับเพิ่มเพื่อป้องกันการขาดแคลน มูลค่าการสูญเสียเงินอุดหนุนทางการศึกษาเนื่องจากผู้ประกอบการวิชาชีพ

ย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนในแต่ละปีเป็น 1,215.8 - 1,383.4 ล้านบาท หรือ 8,874 บาทต่อคนต่อปี ณ ราคาคงที่ของปี 2557

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหลักประการหนึ่งคือ รัฐบาลควรเรียกเก็บเงินอุดหนุนทางการเงินคืนจากผู้ประกอบวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการไปทำงานในประเทศอาเซียนและนำเงินจำนวนนี้ไปให้กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตผู้ประกอบการวิชาชีพทดแทนผู้ที่ย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน นอกจากนี้ มาตรการนี้สามารถสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์ควรเป็นผู้แบกรับต้นทุน ซึ่งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะว่ามูลค่าการเรียกเก็บเงินคืนเป็นเพียงร้อยละ 56 ของส่วนเพิ่มค่าจ้างที่ผู้ประกอบการวิชาชีพได้รับในประเทศอาเซียนในหนึ่งเดือนเท่านั้น

ข้อจำกัดหลักของการวิเคราะห์อยู่ที่การใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-section Data) และข้อมูลความคิดเห็น (Opinion Data) ซึ่งเป็นการตัดสินใจเพียงช่วงเวลาเดียวของบุคคลและไม่ได้สามารถครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงได้ การศึกษาในอนาคตควรใช้ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time-series Data) และข้อมูลพฤติกรรม (Behavioral Data) ที่มีความเป็นรูปธรรมสูงมาอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในประเทศอาเซียน **A**

รายการอ้างอิง

สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2556). การศึกษาผลของการคงอยู่ในกำลังแรงงานของแรงงานสูงอายุต่อการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทย, สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Borjas, G. (1987). "Self-selection and the earnings of immigration" *American Economic Review* vol.77, pp.531-553

ตารางที่ 1 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการไปทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยด้วยวิธีการ

Logistic Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า Z statistics
CONSTANT	0.760	0.968
RELRISE	0.081	2.951*
SKILL	0.039	2.171**
INITIATION	-0.036	-2.312**
LESSON	0.250	1.851***
LR statistic (4 df) = 20.739		
Probability(LR stat) = 0.000		
McFadden R-squared = 0.163		
Total observations = 124		

หมายเหตุ : * , ** และ *** แสดงถึงค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาการทำงานในประเทศอาเซียนของผู้ประกอบวิชาชีพชาวไทยโดยวิธีการวิเคราะห์สมการพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ (Unstandardized Coefficients)	ค่า t-statistics
ค่าคงที่	16.841	5.358*
GPA	-2.375	-2.216*
LESSON	-0.415	-2.060*
FACILITATION	-0.045	-1.903**
R ²	0.147	
F – test	4.832*	
จำนวนตัวอย่าง	87	

หมายเหตุ : 1) ตัวแปรตามเป็น “ระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในประเทศอาเซียน”

2) * และ ** แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.05 และ 0.10

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 3 : ผลการคำนวณการสมมติเพิ่มค่าของปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่มีต่อจำนวนคนและระยะเวลาของการทำงานในประเทศอาเซียน

ข้อสมมติให้ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียนจากค่าเฉลี่ยที่เป็นอยู่เพิ่มเป็นร้อยละ 100	ค่าความน่าจะเป็นของการตัดสินใจไปทำงานในประเทศอาเซียน	จำนวนเพิ่มขึ้นของคนที่อยู่ทำงานในประเทศอาเซียน
การเพิ่มจำนวนวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	9.1	2,515
การคาดหมายค่าจ้างในประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้นสูงกว่าค่าจ้างในประเทศไทย	2.9	809
ระดับของฝีมือแรงงานเฉพาะด้านสูง	0.31	85
ระดับของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์(น้อย)	-0.31	-85
รวมผลของปัจจัยทั้งสิ้น		3,324
ข้อสมมติให้ปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาอยู่ทำงานในประเทศอาเซียนจากค่าเฉลี่ยที่เป็นอยู่เพิ่มเป็นร้อยละ 100	ระยะเวลาอยู่ทำงานในประเทศอาเซียน (ปี)	
ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร		-0.02
กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเอื้ออำนวยต่อการประกอบการ		-0.01
จำนวนวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน		-0.01
รวมผลของปัจจัยทั้งสาม		-0.04 (เหลือ 5.96 ปีจากค่าเฉลี่ย 6 ปี)
ระยะเวลาทั้งหมดอยู่ทำงานในประเทศอาเซียน (ปี)		$((22,833 + 3,324) \times 5.96) = 155,896$

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 4 : จำนวนและอัตราการเพิ่มของนักศึกษาปีที่หนึ่งทั้งหมดของคณะที่มีเกี่ยวข้องกับ 7 วิชาชีพในปีการศึกษา 2553-2557 ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

คณะ	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	เฉลี่ย
บัญชี	9,789	10,999	12,657	13,678	16,816	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		-12.4	15.1	8.1	22.9	14.6
วิศวกรรมศาสตร์ (รวมวิศวกรรมสำรวจ)	12,616*	12,999*	14,153*	14,484*	14,709*	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		3.0	8.9	2.3	1.6	4.0
สถาปัตยกรรมศาสตร์	1,884	1,787	1,701	2,251	2,339	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		-3.1	7.8	7.9	3.2	4.0
แพทยศาสตร์	2,120	2,594	2,108	2,481	2,492	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		22.4	-18.7	17.7	0.4	5.4
เภสัชศาสตร์	1,148	1,439	1,358	1,345	1,703	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		25.3	-5.6	-1.0	26.6	11.3
พยาบาลศาสตร์	2,216	2,366	1,994	2,531	3,082	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		6.8	-15.7	26.9	21.8	9.9
รวม	29,773	32,184	33,971	36,770	41,141	
ร้อยละของการเปลี่ยนแปลง		8.1	5.6	8.2	11.9	8.4

หมายเหตุ : *จำนวนนี้เป็นนักศึกษาในสาขาวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมที่สภาวิศวกรรับขึ้นทะเบียนในปัจจุบัน

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลใน http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=1

ตารางที่ 5 : ค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้รับจากภาครัฐสำหรับการผลิตบัณฑิตใน 7 สาขาวิชาชีพในปี 2555

คณะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (บาท)	ร้อยละของนักศึกษา*
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ และคณะวิทยาการจัดการ	159,084	37
คณะวิศวกรรมศาสตร์	193,417	39
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	295,427	6
คณะแพทยศาสตร์	1,693,222	7
คณะพยาบาลศาสตร์	417,218	7
คณะเภสัชศาสตร์	602,497	4
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยปรับด้วยร้อยละของนักศึกษาในแต่ละคณะ	323,850	

หมายเหตุ : * คำนวณจากตารางที่ 4

ที่มา : สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2556)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวีณา ณีฐากรกุล
คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท อิศรปรีดา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

บทความวิจัย

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเอง ของนักศึกษาชายรักชาย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบความนับถือตนเองตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชายรักชายในสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 416 คน โดยเทคนิคการสร้างเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความนับถือตนเองโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง โมเดลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .92 .81 และ .76 ตามลำดับ ค่าโคสแควร์ 172.22 องศาอิสระ 105 ความน่าจะเป็น .05 โคสแควร์สัมพัทธ์ 1.64 ดัชนีความกลมกลืน .93 ดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ .97 ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ .91 ดัชนีความคลาดเคลื่อนเปรียบเทียบ .03 และดัชนีความคลาดเคลื่อนพารามิเตอร์ .04 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความนับถือตนเอง นักศึกษาชายรักชาย

Self-Esteem of Male Homosexual Students

Abstract

This study aimed to investigate and validate the consistency of the male homosexual students' self-esteem model and empirical data. A snowball technique was used to recruit 416 male homosexual students studying in the academic year 2010 at institutions of higher education in the northeastern region of Thailand. The results of analyses revealed that three factors were self-proud self-respect and self-efficacy factor by factor loadings of .92 .81 and .76 in order. The validation of a goodness of fitted model yielded a $\chi^2 = 172.22$, $p = .05$ at $df = 105$ $\chi^2/df = 1.64$, GFI = .93, AGFI = .97, CFI = .91, RMR = .03, RMSEA = .04. The variables in the self-esteem model were consistent with the empirical data.

Keywords : confirmatory factor analysis, self-esteem, male homosexual students

บทนำ

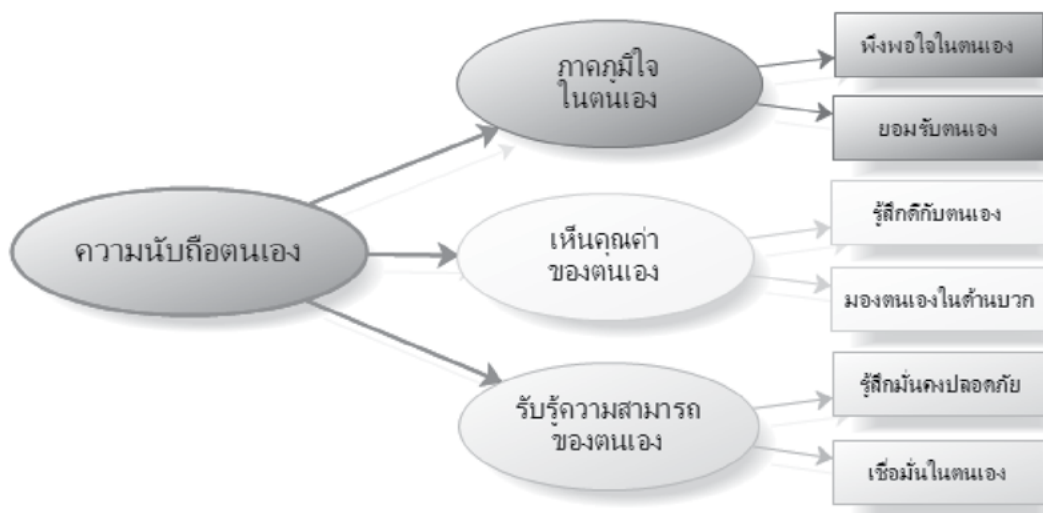
ความนับถือตนเอง (Self-esteem) เป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ เป็นผลจากการประเมินภาพตนเองโดยรวมเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง หากบุคคลใดประเมินตนเองในด้านบวกชอบความเป็นตัวตนของตนเอง เขาย่อมเกิดความรู้สึกนับถือตนเอง (Schunk, Pintrich, Meece, & Pintrich, 2008) เมื่อร้อยปีก่อน William James (James, 1890) ได้กล่าวไว้ว่า การนับถือตนเองจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลนั้นประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายในการประกอบกิจกรรมต่างๆ มีการศึกษาหลายเรื่องพบผลสอดคล้องกันว่า นักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีการนับถือตนเองจากงานที่ทำแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าเขาประสบความสำเร็จหรือมีความสามารถเด่นในเรื่องใด เช่น เพศหญิงมีความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาดีกว่าเพศชาย เพศชายมีความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์และกีฬาดีกว่าเพศหญิง ดังนั้น เพศชายและเพศหญิงจึงมีความเชื่อมั่นและนับถือตนเองในเรื่องที่ตนสามารถดีกว่าอีกเพศหนึ่ง (Eccles, Wigfield, & Schiefele, 1998; Pinxten, De Fraine, Van Damme, & D'Haenens, 2010, pp.689-709) ซึ่ง Woolfolk (2014) สรุปไว้ว่า การนับถือตนเอง ซึ่งเกิดจากการรับรู้ความสามารถตนเองจากความสำเร็จในสิ่งที่ทำแล้ว ยังขึ้นอยู่กัผลสะท้อนกลับจากคำชมเชยของครูและจากท่าทีหรือปฏิกิริยาจากกลุ่มเพื่อนในสังคมของเขาด้วย

เมื่อพิจารณาในกลุ่มชายรักชายว่าเขามีการนับถือตนเองอย่างไร ก็อาจวิเคราะห์ได้จากสภาพสังคมไทย ในปัจจุบันแม้จะปรากฏความชัดเจนขึ้นในวิถีชีวิตและความหลากหลายทางเพศ เริ่มมีความเข้าใจและยอมรับชายรักชายหรือเกย์มากขึ้น แต่ทัศนคติของสังคมต่อประชากรกลุ่มนี้ก็ยังมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งดูเหมือนว่าทัศนคติด้านลบจะส่งผลกระทบมากกว่าด้านบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิกิริยาทางด้านลบของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพบว่าเกย์ถึงร้อยละ 30 รายงานว่า ครอบครัวแสดงปฏิกิริยาทางด้านลบต่อการ

เปิดเผยรสนิยมทางเพศของพวกเขา (Telljohan & Price, 1993, pp.41-56) ดังนั้นเพื่อนสนิทจึงเป็นบุคคลที่เกย์เปิดเผยรสนิยมทางเพศให้รู้มากที่สุดถึงร้อยละ 77 ส่วนสมาชิกในครอบครัวรู้ว่าเป็นเกย์ เพียงร้อยละ 33 และสังคมทั่วไป เช่น สถานะการทำงานหรือสถานศึกษาว่าเป็นเกย์ร้อยละ 43 (Perkins, 2003) ซึ่งการที่สังคมมีค่านิยมสืบทอดกันมาว่าการเป็นเกย์เป็นเรื่องที่น่าอับอาย ไม่ควรให้ใครรับรู้ ทำให้บิดามารดาเสียใจและครอบครัวมีปฏิกิริยาในทางลบ (ไลฟ์สไตล์ชายรักชาย, 2549) ทำให้เกย์ต้องปิดบังความเป็นชายรักชายของตนเองด้วยความรู้สึกอับอายหรือรู้สึกว่าตนแตกต่างจากผู้อื่นเกิดความกลัวรักร่วมเพศของตนหรือความรู้สึกว่าตนไม่สมบูรณ์แบบจากความเป็นรักร่วมเพศ และอคติหรือการมีประสบการณ์จากความรังเกียจกลัวรักร่วมเพศที่ได้รับจากสังคม ซึ่งความรู้สึกด้อยอันเป็นผลมาจากอคติ ความอับอายที่ได้รับเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ความนับถือตนเองในระดับต่ำของวัยรุ่นเกย์ และเป็นพื้นฐานของความเครียดที่นำไปสู่พฤติกรรมปัญหา (Savin-Williams, 1995; Maslow, 1943, pp.370-396) และผลของการไม่ยอมรับของสังคมต่อวิถีความเป็นไปของชีวิตของวัยรุ่นเกย์ ทำให้พวกเขาต้องพบกับความสับสน และหลีกเลี่ยงการยอมรับอัตมโนทัศน์ของตนที่นับเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความนับถือตนเองต่ำ (Rogers, 1959) เกิดความคิดและความรู้สึกขาดความภาคภูมิใจ ไม่เห็นคุณค่า และขาดการรับรู้ความสามารถในตนเอง อันนำไปสู่ความคิด ความรู้สึกไม่ดีต่อตนเอง ไม่พึงพอใจในตนเอง มองตนเองในด้านลบ รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนไร้ค่า และมีปมด้อย (Kaufman et al., 1992)

ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชายในสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งหาคำตอบว่า นักศึกษาชายรักชายมีการนับถือตนเองในตัวเองดีแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด และการนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชาย สามารถจำแนกตามองค์ประกอบเชิงทฤษฎีหรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึง

องค์ประกอบที่ชัดเจนและตรงตามสภาพจริงมากที่สุด โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงมานุษยนิยมของ Rogers และ Coopersmith (Rogers, 1959; Coopersmith, 1967) ที่เชื่อว่าความนับถือตนเองประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-proud Factors) การเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-respect Factors) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy Factors) (ดังรูปที่ 1)



รูปที่ 1 องค์ประกอบความนับถือตนเอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักศึกษาชายรักชายในสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2553 แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน ดังนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรกลุ่มดังกล่าว จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดจากการศึกษาที่ผ่านมา (วิภา ภาวนาภรณ์ และอัจฉราพร ธรรมโชติ, 2547; พนม เกตุมาน, 2548) ที่สรุปไว้ว่า ประชากรกลุ่มดังกล่าวมีจำนวนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรชายทั้งหมด จากนั้นใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ 369 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 16 เป็น 416 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมประชากร ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แล้วสุ่มอย่างง่ายมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่มมากลุ่มละ 1 สถาบัน ต่อจากนั้นใช้เทคนิค Snowball Technique เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 4 สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยคิดจำนวนตามสัดส่วนของประชากร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชายรักชายในสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2553

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	1,194	51
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	4,571	197
มหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ	2,999	130
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	923	38
รวม	9,687	416

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความนับถือตนเอง 1 ฉบับ ที่ปรับมาจากแบบสอบถามความนับถือตนเองของ Rosenberg (1965) ซึ่งประเมินความรู้สึกยอมรับนับถือตนเองของบุคคลแบบมิติเดียวที่เกี่ยวข้องเฉพาะในเรื่องของตนเองทั้งหมด (Global Self-esteem) โดยพัฒนาปรับปรุงให้มีความกระชับและครอบคลุมเนื้อหาที่เน้นให้เข้าใจและสะดวกต่อการนำไปใช้ โดยวิธีรายงานตนเอง เหมาะสำหรับใช้ในกลุ่มวัยรุ่นและนักเรียน ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าและการยอมรับตนเอง และมีตัวเลือกตอบ 4 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงเลย ใช้กับวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่ โดยพบค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนมัธยมตอนต้นและตอนปลายจำนวน 5,024 คน จากโรงเรียน 10 แห่ง ในมลรัฐนิวเจอร์ซีย์ (Rosenberg, 1965) ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Congruence) พบว่ามีค่าระหว่าง .80 - 1.00 และค่าความเที่ยง (Alpha Coefficient) เท่ากับ .86 มีอำนาจจำแนก (ค่า t) ระหว่าง 2.67 - 6.04 ($p < .01$) โดยมีโครงสร้างลักษณะที่ประเมินเนื้อหา 3 ส่วน คือ เนื้อหาเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเอง และเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยเลือกผู้ช่วยผู้วิจัย 5 คน ซึ่งเป็นนักศึกษาที่ยอมรับว่าตนเป็นผู้มีรสนิยมทางเพศแบบรักร่วมเพศ ผู้ช่วยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการเก็บข้อมูลให้ผู้ช่วยผู้วิจัยจนมั่นใจว่าสามารถทำได้ถูกต้อง จากนั้นจึงขอความร่วมมือให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้เสนอบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในลักษณะการสร้างเครือข่าย (Snowball Technique) เพื่อสอบถามการยอมรับและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อไป ผู้ช่วยและผู้ช่วยผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูลแล้วจึงนำไปบันทึกคะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.01-4.00	หมายถึง	เป็นผู้มีความนับถือตนเองในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย	2.01-3.00	หมายถึง	เป็นผู้มีความนับถือตนเองในระดับค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ย	1.01-2.00	หมายถึง	เป็นผู้มีความนับถือตนเองในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00	หมายถึง	เป็นผู้มีความนับถือตนเองในระดับต่ำ

2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบความนับถือตนเองด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แล้วตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser — Meyer — Olkin Measures of Sampling Adequacy

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พิจารณาระดับความสอดคล้องจากค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ดัชนีความคลาดเคลื่อนเปรียบเทียบ (RMSEA) ดัชนีความคลาดเคลื่อนประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) โดยจำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบความนับถือตนเอง แล้วนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบจากคะแนนรวมของคะแนนสเกลองค์ประกอบที่ได้ 6 องค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำสเกลองค์ประกอบจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความนับถือตนเองพบว่า นักศึกษาชายรักรายมีความนับถือตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การเห็นคุณค่าของตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ด้าน ระดับค่อนข้างต่ำ 2 ด้าน ด้านที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในตนเอง ด้านความรู้สึกดีกับตนเอง ด้านการมองตนเองในด้านบวก และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.05 - 2.53

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .76 - 1.13 ส่วนด้านที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง และด้าน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.42 - 1.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .63 - 1.12 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักราย

ตัวแปร	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย
ความภาคภูมิใจในตนเอง	1.97	.53	ค่อนข้างต่ำ
ความพึงพอใจในตนเอง	2.53	.94	ค่อนข้างสูง
การยอมรับตนเอง	1.42	.63	ค่อนข้างต่ำ
การเห็นคุณค่าของตนเอง	2.17	.81	ค่อนข้างสูง
ความรู้สึกดีกับตนเอง	2.30	.76	ค่อนข้างสูง
การมองตนเองในด้านบวก	2.05	1.01	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	2.05	.94	ค่อนข้างสูง
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	1.78	1.12	ค่อนข้างต่ำ
ความเชื่อมั่นในตนเอง	2.33	1.13	ค่อนข้างสูง
รวม	2.05	.90	ค่อนข้างสูง

2. ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบและเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญพบว่า โมเดล องค์ประกอบความนับถือตนเองประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ การเห็นคุณค่าของตนเอง ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกดีกับตนเอง และด้านการมองตนเองในด้านบวก มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ .88 และ .78 ตามลำดับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ในตนเองและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .81 และ .79 ตามลำดับ และความภาคภูมิใจใน ตนเอง ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในตนเองและด้านการยอมรับตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .74 และ .66 ตามลำดับ

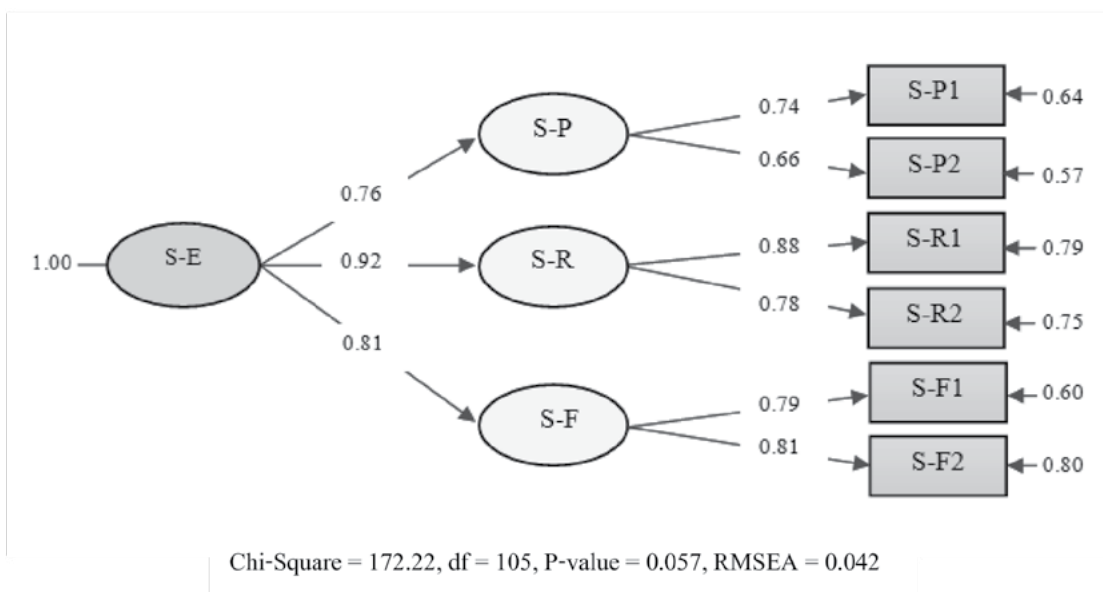
ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างความนับถือตนเองของ นักศึกษาชายรักราย พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกันโดยจัดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบการเห็น คุณค่าของตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง และองค์ประกอบ ความภาคภูมิใจในตนเอง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 .81 และ .76 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และพฤติกรรมชีวิตองค์ประกอบหลักของความนับถือตนเองของนักศึกษารักชาย

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	b	SE	t	R ²
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	.76	.05	14.94**	.58
ความพึงพอใจในตนเอง	.74	.01	19.60**	.64
การยอมรับตนเอง	.66	.01	17.60**	.57
2. การเห็นคุณค่าของตนเอง	.92	.06	15.51**	.84
ความรู้สึกรู้สึกดีกับตนเอง	.88	.01	17.70**	.79
การมองตนเองในด้านบวก	.78	.01	18.50**	.75
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.81	.06	14.09**	.65
ความรู้สึกรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	.79	.01	21.10**	.60
ความเชื่อมั่นในตนเอง	.81	.01	18.80**	.80

**p<.01

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษารักชายตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า $\chi^2 = 172.22$ ค่า df = 105 ค่า p = .05 ค่า $\chi^2/df = 1.64$ ค่า GFI = .93 ค่า AGFI = .97 ค่า CFI = .91 ค่า RMR = .03 และค่า RMSEA = .04 แสดงว่าโมเดลตามสมมุติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและพฤติกรรมชีวิตองค์ประกอบหลักของความนับถือตนเองของนักศึกษารักชาย

อภิปรายผล

1. นักศึกษาชายรักชายในสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความนับถือตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งในด้านความพึงพอใจในตนเอง ด้านความรู้สึกดีกับตนเอง ด้านการมองตนเองในด้านบวก และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมุมมองต่อกลุ่มผู้มีเพศวิถีทางเลือกโดยรวมของสังคมไทยเปลี่ยนไปในทางบวก กล่าวคือ สังคมมีการยอมรับความหลากหลายของเพศวิถีมากขึ้น ทั้งการยอมรับเข้าร่วมทำงานกับภาคราชการ หรือการต่อสู้ผลักดันเรื่องสิทธิของบุคคลเหล่านี้ในเรื่องต่างๆ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554, น.43-66) ทำให้เกิดการเปิดเผยนโยบายทางเพศในหมู่นักศึกษาชายรักชายด้วยกันและในสังคมมากขึ้น อีกทั้งความก้าวหน้าในระบบการสื่อสารแบบออนไลน์ ทำให้วัยรุ่นเกย์ปัจจุบันไม่รู้สึกว่าตนเหงาและโดดเดี่ยวดังเช่นวัยรุ่นเกย์ในยุคก่อนๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลให้นักศึกษาชายรักชายรู้สึกดีกับตนเอง มีความพึงพอใจในตนเอง มองตนเองในด้านบวกมากขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นเชิงลบกับตนเอง รู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการศึกษาของพรเทพ แพรขาว (2556, น.142-149) ก็พบในทำนองสอดคล้องกันว่า เกย์ไทยมีความสุขไม่แตกต่างจากคนทั่วไปในสังคมไทย ส่วนความนับถือตนเองด้านที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำนั้นคือ ด้านการยอมรับตนเองและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยนั้น อาจจะเป็นเพราะแม้การยอมรับความหลากหลายของเพศวิถีจะมีมากขึ้นกว่ายุคก่อนๆ แต่การถูกสังคมนิยามว่าเป็น “เกย์” ก็มีนัยเชิงปฏิเสธที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและภาวะบีบคั้นทางอารมณ์ (Distress) ทั้งสิ้น ทั้งในแง่การปฏิเสธจากครอบครัวหรือสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานวิถีปฏิบัติทางเพศชายหญิง (Maneesrikum, 2002) การดำเนินชีวิตของเกย์จึงยังคงมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในหลากหลายแง่มุมจากคนในสังคมอยู่ ซึ่งนักวิชาการต่างประเทศวิเคราะห์ทัศนคติทั่วไปของสังคมไทยต่อเกย์เช่นนี้ว่าเป็นลักษณะ “ทนได้ แต่ยอมรับไม่ได้” (Jackson & Cook, 1999) ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาหลายรายงาน (Office of the High Commission on Human Rights, 2013; Mahidol University et al., 2014) ที่พบว่า วัยรุ่นเกย์กว่าครึ่งคือร้อยละ 56 รายงานว่าถูกรังแกทั้งทางวาจา (คำทอ) ทางกาย (ตบตี เตะ) ทางสังคม (กีดกัน) และทางเพศ (ลวนลาม) ในรอบหนึ่งเดือนที่ผ่านมาเพียงเพราะเพศภาวะและเพศวิถีของตน จึงทำให้นักศึกษาชายรักชายรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงปลอดภัยค่อนข้างต่ำ รวมทั้งยอมรับตนเองได้ค่อนข้างน้อย เพราะต้องคอยระวังปกป้องตนเองจากความรุนแรงและการข่มขู่ด้วยการปกปิดเพศภาวะและเพศวิถีของตนไม่ให้สังคมได้รับรู้ (Takács, 2006)

2. จากโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชาย ผู้วิจัยได้กำหนดว่ามี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านปัจจัยความภาคภูมิใจในตนเอง องค์ประกอบปัจจัยการเห็นคุณค่าของตนเอง และองค์ประกอบปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชายมีความสอดคล้องกับแนวคิดเชิงมานุษยนิยมของ Rogers และ Coopersmith ที่เชื่อว่า ความนับถือตนเองประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบการเห็นคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อการสร้างความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักชายมากที่สุด นักศึกษาชายรักชายจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อสร้างตนเองให้มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความนับถือตนเอง ซึ่งผลการศึกษาเกี่ยวกับครอบครัว วิถีชีวิต และบทบาทของชายรักเพศเดียวกันของนภาวี ศรีจันทร์นิล (2553) ก็พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า เกย์มีมุมมองว่าการเป็นเกย์มีข้อดีคือทำให้สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้มากกว่าการเป็นชายรักต่างเพศ ซึ่งวิกฤติเพศวิถีดังกล่าวทำให้ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการสร้างตนเองให้มีคุณค่ามากกว่าชายรักต่างเพศ เพราะต้องทำหน้าที่ให้เป็นได้ทั้งชายและหญิงในเวลาเดียวกัน

เพื่อให้สามารถช่วยเหลือครอบครัวได้มากกว่า ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้เกิดมาเป็นเกย์ เพราะการเป็นเกย์นับเป็นส่วนหนึ่งของพลังที่กระตุ้นและผลักดันตนให้สังคมได้รับรู้ความสามารถของตนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต การเห็นคุณค่าของตนเองจึงเป็นความนับถือตนเองที่สำคัญของเกย์

สรุปผล

โมเดลองค์ประกอบความนับถือตนเองของนักศึกษาชายรักร่วมเพศประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเอง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในตนเองและด้านการยอมรับตนเอง องค์ประกอบการเห็นคุณค่าของตนเอง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกดีกับตนเองและด้านการมองตนเองในด้านบวก และองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยองค์ประกอบการเห็นคุณค่าของตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองและองค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเอง ด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 .81 และ .76 ตามลำดับ โดยโมเดลองค์ประกอบความนับถือตนเองตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ .172.22 ที่องศาอิสระ 105 มีความน่าจะเป็น .05 ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ 1.64 ดัชนีความกลมกลืน .93 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ .97 ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ .91 ดัชนีความคลาดเคลื่อนเปรียบเทียบ .03 และดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ .04 ผลการวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์ประกอบความนับถือตนเองแก่นักศึกษาชายรักร่วมเพศให้สามารถเผชิญกับความเครียด มีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ตระหนักในคุณค่าของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งต่อไปในประชากรกลุ่มดังกล่าว

รายการอ้างอิง

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในสังคมไทย. *วารสารประชากรและสังคม*, 43-66.
- นภาวี ศรีจันทร์นิล. (2553). *ครอบครัว วิถีชีวิต และบทบาทของชายรักเพศเดียวกัน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนม เกตุมาน. (2548). *ลูกเบี่ยงเบนทางเพศหรือเปล่า*. เข้าถึงได้ที่ [http://www.Clinicrak.com/Messages/view_message.php?id=2704 & maintype](http://www.Clinicrak.com/Messages/view_message.php?id=2704&maintype) (25 กรกฎาคม 2548).
- พรเทพ แพรขาว. (2556). ความสุขของกะเทย เกย์ไทย. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 31 (1), 142-149.
- ไลฟ์สไตล์ชายรักรักชาย. (2549). *Love and life*. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2551, จาก <http://xmetroguay.blogspot.com/2006/01/lifestyle.html>.
- วิภา ภาวนาภรณ์ และอัจฉราพร ธรรมโชติ. (2547). *การศึกษาทบทวนการดำเนินงานป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มเป้าหมายสำคัญ : กลุ่มผู้ใช้ยาเสพติด, กลุ่มโรคเอดส์ สำนักเอดส์ วันโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กระทรวงสาธารณสุข*;
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Eccles, J., Wigfield, A., & Schiefele, U. (1998) Motivation to succeed. In W. Damon (Series Ed.) & N. Eisenberg (Volume Ed.). *Handbook of child psychology: Volume 3. Social, emotional, and personality development* (5th ed., pp.1017-1095). New York: Wiley.
- Jackson, P. A., & Cook, N.M. (1999). *Genders & sexualities in modern Thailand*. Chiang Mai: Silkworm Books.
- James, W. (1890). *The Principle of Psychology (Vol. 2)*. New York: Holt.
- Kaufman, G., Raphael, L., & Espeland, P. (1992). *A teacher's guide to stick up for yourself! : A 10-part course in self-esteem and assertiveness for kids*. New York: Harper Tropher.
- Krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational Psychology Measurement*, 30(3): 607-610.
- Mahidol University, Plan International Thailand, & UNESCO Bangkok. (2014). *Bullying targeting secondary school students who are or are perceived to be transgender or same-sex attracted: Types, prevalence, impact, motivation and preventive measures in 5 provinces of Thailand*. Retrieved August 7, 2014, from <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002275/227518e.pdf> (2014).
- Maneesrikum, T. (2002). *Designating gay to be otherness*. Dissertation, Ed.D. (Development Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Office of the High Commission on Human Rights. (2013). *Fact sheet: Homophobic and transphobic violence*. New York: OHCHR.

- Perkins, H. W. (2003). *The social norms approach to preventing school and college age substance abuse: A handbook for educators, counselors, clinicians*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pinxten, M., De Fraine, B., Van Damme, J., & D'Haenens, E. (2010). Causal ordering of academic self-concept and achievement: Effects of type of achievement measure. *British Journal of Educational Psychology, 80*(4), 689-709.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 3, pp.184-256). New York: McGraw-Hill.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Savin-Williams, R. C. (1995). Lesbian, gay male and bisexual adolescents. In A. R. D'Augelli & C. J. Patterson (Eds.), *Lesbian, gay and bisexual identities over the lifespan* (pp.165-189). New York: Oxford University Press.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., Meece, J. L., & Pintrich, P. R. (2008). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe*. Brussels: ILGA/IGLYO.
- Telljohan, S. K., & Price, J. H. (1993). A qualitative examination of adolescent homosexuals' life experiences: Ramifications for secondary school personnel. *Journal of Homosexuality, 26*(1), 41-56.
- Woolfolk, A. (2014). *Educational Psychology* (12th Ed.). London: Pearson.

ดร.วิภาวรรณ กลิ่นหอม

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**บทความวิจัย**

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ใช้กระบวนทัศน์แบบ Constructivism และ Interpretive เพื่อการก่อให้เกิดทฤษฎีและองค์ความรู้เกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา จาก มุมมองของผู้บริหารองค์กร โดยเจาะจงศึกษากิจการขนาดใหญ่และขนาดกลางในอุตสาหกรรมยางพารา ในเขตพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราชและจังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเลือกใช้ Research Strategy แบบ Case Study และ Grounded Theory การคัดเลือกผู้ให้ความเห็นใช้วิธี Theoretical Sampling การเก็บข้อมูลเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึกจากผู้ให้ความเห็นจำนวน 23 ราย และใช้วิธีการสังเคราะห์รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบ ใช้การ วิเคราะห์แบบฝังลึกและใช้การตีความแบบทางอ้อมร่วมด้วย โดยการศึกษาค้นพบแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราประกอบด้วย 16 กลุ่มแนวคิด คือ 1) สถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน อุตสาหกรรมยางพาราปัจจุบัน 2) จุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 3) จุดอ่อนของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 4) โอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 5) อุปสรรค/ ข้อจำกัดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 6) การวางแผนกำลังคนขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 7) การสรรหามูลค่าขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 8) การคัดเลือกบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 9) การพัฒนาบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 10) การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรม ยางพารา 11) การจัดการค่าตอบแทนบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 12) การรักษามูลค่าขององค์กร ในอุตสาหกรรมยางพารา 13) การจัดการระบบสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 14) แนวทางการจัดการทั่วไปในงาน ทรัพยากรมนุษย์ 15) แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 16) ประเด็น อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อุตสาหกรรมยางพารา

Strategic Human Resource Management to Cope ASEAN Economic Community (AEC) of the Rubber Industry in Thailand

Abstract

This study applied a constructivism and interpretive paradigm in order to explore and compile description of the attitudes of Thai rubber industry executives and other related toward the human resource management strategy of Thai rubber industry to move forward to ASEAN Economic community based on their perceptions of the Thai rubber industry in the area of Nakhon Srithammarat province and Surattani province. A qualitative research approach was applied for this study. A Case Study and Grounded Theory were used for the research design, and theoretical sampling was adopted to identify 23 participants who have experience with the human resource management of Thai rubber industry. Interview data, document reviews and observation were integrated in order to answer the research questions, and data was collected through the use of in-depth interviews. Embedded Analysis and Indirect Interpretation were also used to analyze in each case. The finding was presented through sixteen conceptual categories. The sixteen components of finding of this research are: 1) Human resource management situation of Thai rubber industry in present 2) Strength of human resource management in Thai rubber industry 3) Weakness of human resource management in Thai rubber industry 4) Opportunity of human resource management in Thai rubber industry 5) Threat of human resource management in Thai rubber industry 6) Man power planning of the organization in Thai rubber industry 7) Employee Recruitment of the organization in Thai rubber industry 8) Employee selection of the organization in Thai rubber industry 9) Human resource development of the organization in Thai rubber industry 10) Employee performance appraisal of the organization in Thai rubber industry 11) Compensation management of the organization in Thai rubber industry 12) Employee retention of the organization in Thai rubber industry 13) Management information system in human resource management of the organization in Thai rubber industry 14) General management in human resource task 15) the way of human resource management to move forward to Asean Economic Community (AEC), and 16) other issues human resource management related.

Keywords : Strategic Human Resource Management, ASEAN Economic Community, Rubber Industry

บทนำ

ดังที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่าในปี 2558 ประเทศไทย กำลังจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือการก้าวเข้าสู่ เศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC อันจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศไทยอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องด้วย AEC มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านทรัพยากร มนุษย์ ประกอบกับในขณะนี้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความ เสี่ยงที่สำคัญ คือลักษณะโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่สามารถ รองรับการผลิตได้อย่างยั่งยืนได้ โดยปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การที่ประเทศไทยยังมีการใช้แรงงานราคาถูกที่มีผลผลิตภาพ การผลิตต่ำ อันจัดว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11) ยิ่งไปกว่านั้น AEC จะทำให้เกิดการ เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ อันจะทำให้ การแข่งขันในตลาดแรงงานเป็นไปอย่างเข้มข้นมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งปัญหานี้ปรากฏให้เห็นในเกือบทุกประเภทอุตสาหกรรม รวมถึงอุตสาหกรรมยางพารา ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของ ภาคใต้ของประเทศไทยโดยเฉพาะในกลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอ่าวไทย ซึ่งมีพื้นที่อุตสาหกรรมยางพาราอยู่มากที่สุดที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีและนครศรีธรรมราช จึงเป็นประเด็นที่ น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมดังกล่าว ด้วยความคาดหวัง ให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการจัดการทางด้านทรัพยากร มนุษย์เพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับการใช้แรงงานที่มีผลผลิตต่ำ และสามารถรับมือกับภาวะการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่าง เสรีดังกล่าวได้

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันรูปแบบการจัดการทรัพยากร มนุษย์มีวิวัฒนาการไปค่อนข้างมาก จากจุดเริ่มต้นที่มี

บทบาทเป็นเพียงแรงงานเก็บแพ้มเอกสารเท่านั้น ต่อมาได้ พัฒนามาบทบาทไปสู่การรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องทางกฎหมาย ต่างๆ เพื่อการคุ้มครองลูกจ้าง และต่อจากนั้นได้ก้าวไปสู่ บทบาทการรับผิดชอบต่อองค์กร คือคำนึงถึงเรื่องต้นทุน และกำไรของกิจการด้วย จนกระทั่งปัจจุบันนี้รูปแบบการ จัดการทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นรูปแบบของการเป็น หุ้นส่วนกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัท (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) ประกอบกับจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผล การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับผลการดำเนินงาน ของกิจการในประเทศจีน ของ Wei Liqum (2004) ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ยิ่งกิจการที่มุ่งเน้นทางการแข่งขันด้าน การตลาด (Market Oriented) มาก จะยิ่งให้ความสนใจใน สมรรถนะทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Competency) มาก และผู้บริหารระดับสูงจะ ยิ่งเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มากขึ้น รวมถึงมีงานวิจัยและตัวอย่างจริงจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่า ความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลมาจากการ ขาดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่าง ที่สำคัญคือ กรณีของบริษัทเจเนอรัลมอเตอร์ (Whetten & Cameron, 2002) ซึ่งมีปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์และ แรงงานสัมพันธ์อย่างรุนแรงมีการนัดหยุดงาน และบริษัทปิด กิจการต้องเลิกจ้างพนักงานทั้งหมดถึง 5,000 คน อีกทั้งใน ระดับชาตินั้น มีงานวิจัยและตัวอย่างของจริงจำนวนมาก เช่นกัน ที่ชี้ให้เห็นว่าความล้มเหลวในการดำเนินงานเป็นผล มาจากการขาดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Whetten & Cameron, 2002) ตัวอย่างที่น่าสนใจเรื่องหนึ่ง คือกรณีการล้มของธนาคารในสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวของธนาคาร มีสองปัจจัยคือ ความ ตกต่ำของเศรษฐกิจกับการบริหารที่ไม่ดี การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในบรรดาธนาคารที่ล้มนั้นมีถึงเกือบร้อยละ 90 ที่เกิด จากการจัดการที่ไม่ดี มีเพียงร้อยละ 35 ของธนาคารเท่านั้น ที่ความล้มเหลวเกิดจากภาวะเศรษฐกิจไม่ดีในท้องที่ที่ธนาคาร

ตั้งอยู่ และมีเพียงร้อยละ 7 ของธนาคารเท่านั้นที่ความล้มเหลวเกิดจากภาวะเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว (Whetten & Cameron, 2002)

ทั้งนี้ กิจการเหล่านั้นส่วนใหญ่จะมีการนำแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management-SHRM) มาใช้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังได้รับการยืนยันในงานวิจัยของ Karami, Andaloui และ Cusworth (2004) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการมุ่งเน้นฐานทรัพยากร โดยใช้ข้อมูลหลักฐานจากอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศอังกฤษ ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะหลักขององค์การทางด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจัดเป็นหนึ่งในกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ยอดเยี่ยมของกิจการ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมนี้ไม่ได้ครอบคลุมถึงการดำเนินงานในด้านการพัฒนาและการดำเนินการเกี่ยวกับกลยุทธ์ธุรกิจ อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและอุตสาหกรรมนั้นๆ ด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อธุรกิจอุตสาหกรรมไทยกำลังจะต้องเข้าสู่ AEC ในปี 2558 ซึ่งทำให้กลไกทางธุรกิจอุตสาหกรรมต้องจัดการกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และจำเป็นต้องวางรากฐานทางด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพียงพอเพื่อการรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น งานวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาจะส่งมอบข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมในทุกภาคส่วนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต โดยภาคเอกชนจะสามารถนำสิ่งที่ค้นพบ ไปประยุกต์ใช้ในการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ในกิจการอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการแข่งขันในอุตสาหกรรมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ส่วนภาครัฐจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินงานสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการแข่งขันในอุตสาหกรรมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ รวมถึงทางด้านวิชาการ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- 2) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา
- 3) เพื่อค้นหาแนวทางการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา

คำถามการวิจัย

- 1) สถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 2) อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา

3) อะไรคือแนวทางสำคัญในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมยางพารา ในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย โดยเลือกพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชและสุราษฎร์ธานีเป็นตัวแทน ทั้งนี้เนื่องจาก 2 จังหวัดดังกล่าวเป็นพื้นที่หลักสำหรับการผลิตในอุตสาหกรรมยางพาราของเขตภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และอุตสาหกรรมยางพาราเป็นอุตสาหกรรมหลักของทั้ง 2 จังหวัดดังกล่าวด้วย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กิจการธุรกิจอุตสาหกรรมยางพารา ซึ่งเป็นกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และขนาดกลาง, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10, องค์การสวนยาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราชและสุราษฎร์ธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนของการวางแผนล่วงหน้า ในการที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งใจเอาไว้ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้

อุตสาหกรรมยางพารา หมายถึง กิจการโรงงานผลิต แปรรูป ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับยางพาราทุกชนิดตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ แต่ไม่ได้รวมถึงการเกษตรสวนยางพารา

พนักงาน หมายถึง บุคลากรในโรงงานผลิต แปรรูป ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับยางพารา ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีสถานะเป็นลูกจ้างรายเดือน

คนงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในโรงงานผลิต แปรรูป ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับยางพาราในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชและสุราษฎร์ธานี ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสายการผลิต มีสถานะเป็นลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยามการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้สามารถนำคนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานในองค์การได้ จูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรักษาคคนดีมีฝีมือให้ทำงานกับองค์การต่อไป ทำให้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง (Farnham, 1997, อ้างถึงใน Rose, 2001)

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามจนถึงได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นงานที่เป็นส่วนควบที่ติดอยู่กับตำแหน่งจัดการอย่างไม่สามารถที่จะแยกออกมาได้เลย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับต้นอันได้แก่ หัวหน้างานที่อยู่หน้างานซึ่งรับผิดชอบหน่วยงานย่อยหน่วยใดหน่วยหนึ่งในแผนก ผู้บริหารแผนกงานที่รับผิดชอบงานหลายหน่วยงานย่อยในแผนก ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการฝ่ายที่รับผิดชอบงานหลายแผนกในฝ่ายงานหรือสายงาน หรือผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ คือผู้บริหารใหญ่หรือกรรมการผู้จัดการก็ตามล้วนแต่ต้องทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งนี้เป็นไปตามคำจำกัดความของคำว่า การจัดการ (Management) ที่ว่า การจัดการหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยผ่านผู้อื่นและร่วมกับผู้อื่นภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตลอดเวลา (Kreitner, 1998) ดังนั้น

ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในองค์การประเภทใดก็ตามซึ่งรวมทั้งองค์การธุรกิจ เช่น บริษัทห้างร้านต่างๆ องค์การราชการ เช่น กระทรวง ทบวง กรม กอง แผนกต่างๆ ของหน่วยงานราชการ องค์การที่ไม่หวังผลกำไร เช่น สมาคมต่างๆ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง องค์การการกุศล เช่น มูลนิธิ หรือแม้แต่องค์การทางศาสนา เช่น วัดวาอาราม ก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Hanson (1986, อ้างถึงใน Whetten & Cameron, 2002) ซึ่งศึกษาการดำเนินงานของบริษัท 40 แห่ง ที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาห้าปีพบว่า ในบรรดาปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยด้านความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการมีผลต่อความสำเร็จขององค์การมากกว่าผลของปัจจัยด้านอื่นๆ รวมกันถึงสามเท่าตัว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติว่าด้วยการเตรียมบุคลากรและการอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่วางเอาไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมุ่งเน้นที่การสร้างความเข้มแข็งขององค์การให้สามารถแข่งขันได้โดยการสร้างสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายและระเบียบปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำเอาแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์สู่การปฏิบัติให้เกิดผลอันจะส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกอย่างยั่งยืน

โดยธรรมชาติแล้วการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์อยู่ในตัวของมันเองอยู่แล้วเพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งของธุรกิจที่เป็นปัจจัยการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งตามความเห็นของ Storey (1995 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล, 2552) นั้นมี

ประเด็นหลักอยู่สามประเด็น คือ (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเทคนิคเฉพาะทางด้านการจ้างงานที่ใช้ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การ (2) การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การกระทำโดยการนำกลยุทธ์ที่สร้างความผูกมัดและสมรรถนะของพนักงาน และ (3) การสร้างความผูกมัดและสมรรถนะของพนักงานนั้นกระทำโดยการบูรณาการวัฒนธรรม โครงสร้าง และเทคนิคทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน

โดยจุดเน้นสำคัญของจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จะเน้นที่การสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจขององค์การโดยการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง ใช้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม มีการให้รางวัลตอบแทนและมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบครบวงจร อย่างไรก็ตาม มีมุมมองนักวิชาการไทยที่ได้อธิบายไว้ค่อนข้างต่างออกไป โดยอธิบายว่า กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือการบูรณาการนโยบายการจัดการที่เกี่ยวกับคนลงไปในกลุ่มกลยุทธ์ขององค์การ โดยผ่านการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน โดยได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และนำไปปฏิบัติโดยผ่านหัวหน้างาน (Line Manager) เพื่อนำไปใช้ในการจัดการงานประจำวัน (นิสดาร เวชยานนท์, 2548)

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์หากจะพิจารณาโดยกระชับแล้ว อาจจะสามารถกำหนดได้ว่ามีขั้นตอนสำคัญสองขั้นตอน คือ การจัดทำกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ แต่ถ้าจะให้สมบูรณ์จำเป็นจะต้องเพิ่มการติดตามและประเมินผลเข้าไปเป็นขั้นที่สามด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) อย่างไรก็ตาม Wheelen และ Hunger (2000) กล่าวว่า การพิจารณากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้นถ้าหากพิจารณาจากแบบจำลองที่แสดงเป็นภาพ

ก็จะทำให้เรามองเห็นกระบวนการที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้นมีผู้นำเสนอไว้หลายรูปแบบ อาทิ แบบจำลองของ Noe et al. (Noe et al., 2000 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล (2552) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (1) ในขั้นต้นเป็นการจัดทำกลยุทธ์โดยการกำหนดภารกิจ เป้าหมาย แล้วทำการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร แล้วจึงกำหนดและเลือกกลยุทธ์ของบริษัท แล้วใช้เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ของบริษัท ต่อจากนั้นก็ไปสู่ (2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติทางด้านต่างๆ ขึ้นมา เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การจัดการผลงาน การแรงงานสัมพันธ์ การพนักงานสัมพันธ์ การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การพัฒนาบุคคล โครงสร้างค่าจ้าง รางวัลจูงใจ และประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ซึ่งจะต้องสร้างสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ คือ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำของทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ คือ พฤติกรรมและผลที่เกิดขึ้น เช่น ผลผลิตภาพ การขาดงาน การออกจากงาน เป็นต้น ต่อจากนั้นก็ก้าวไปสู่ขั้นต่อไป คือ (3) การติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบว่าการเกิดผลการปฏิบัติงานของบริษัทในแง่ของผลผลิตภาพ คุณภาพ และกำไร ในขณะเดียวกันในการดำเนินงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้นต้องคำนึงถึงกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญด้วยซึ่งจะต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Noe et al., 2000 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล (2552) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองนี้มาใช้เป็นแนวคิดส่วนหนึ่งที่สำคัญเพื่อการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และอภิปรายผล สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

พร้อมกันนี้ นิสตาร์ เวชยานนท์ (2548) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในการกำหนดกลยุทธ์นั้นข้อมูลจัดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรให้ได้มาก

ที่สุดและมีความทันสมัยเพียงพอ และนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ใช้สำหรับการตัดสินใจที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ต่างๆ ที่องค์การเผชิญในขณะนั้นๆ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการให้โอกาสพนักงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนจะรู้ถึงปัญหาและสิ่งที่ต้องการจากการปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างดี รวมถึงผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีส่วนร่วมกันในการทำงานเชิงรุก เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์หรือแนวทางการทำงานที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันต่อไป

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเทศในกลุ่มอาเซียนจะรวมตัวทางเศรษฐกิจเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี 2558 อาเซียนได้จัดทำแผนการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน ดังที่คณะทำงานองค์การสวนยาง (2556, น.15) ได้กล่าวถึงไว้ในรายงานการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การสวนยาง ดังนี้

1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market & Single Production Base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการการลงทุน เงินลงทุน และแรงงานฝีมือเสรีมากขึ้น ผู้บริโภคสามารถเลือกสรรสินค้า บริการได้อย่างหลากหลายภายในภูมิภาค และสามารถเดินในอาเซียนได้อย่างสะดวกและเสรีมากขึ้น (Free flows of goods, services, investment, & skilled labors & free flow of capital) รวมทั้งการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดเวลาที่จะลดลงหรือยกเลิกอุปสรรคระหว่างกันเป็นระยะ ทั้งนี้ กำหนดให้ลดภาษีสินค้าเป็น 0% และลดหรือเลิกมาตรการที่มีโทษภาษี เปิดเสรีการลงทุน และเปิดตลาดภาคบริการทั้งหมดภายในปี 2558

2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน)

3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ เช่น ขั้วริเริ่มเพื่อการรวมตัวของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration - IAI) เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก

4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิต/จำหน่ายภายในภูมิภาคให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

ภาพรวมอุตสาหกรรมยางพาราไทย

เกี่ยวกับภาพรวมของอุตสาหกรรมยางพาราไทยนั้น คณะทำงานองค์การสวนยาง (2556, น.18) ได้กล่าวถึงไว้ในรายงานการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การสวนยางเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยางดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยางเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญมาก ซึ่งยางพาราถือเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ อีกทั้งประเทศไทยเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศในโลกที่สามารถปลูกยางได้ ด้วยสภาพอากาศที่เหมาะสมทำให้ผลผลิตยางของประเทศไทยมีปริมาณมากและมี

คุณภาพดี และเป็นที่ต้องการของตลาดโลกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อุตสาหกรรมยางในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ อุตสาหกรรมต้นน้ำที่ทำหน้าที่ผลิตวัตถุดิบ ได้แก่ ยางแผ่นรมควัน ยางแท่งมาตรฐาน และน้ำยางข้น (อุตสาหกรรมยางดิบและอุตสาหกรรมน้ำยางข้น) ส่วนอุตสาหกรรมปลายน้ำมีหน้าที่ผลิตตัวผลิตภัณฑ์ยางให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้อุตสาหกรรมต้นน้ำของยางยังมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีซึ่งผลิตยางสังเคราะห์ อุตสาหกรรมเคมีซึ่งผลิตสารเคมียาง และอุตสาหกรรมเส้นใยและสิ่งทอซึ่งผลิตวัตถุดิบเสริมแรง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอันมากโดยมีเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราจำนวน 1.5 ล้านครัวเรือนหรือกว่า 6 ล้านคน อุตสาหกรรมยางพาราและผลิตภัณฑ์มีการจ้างแรงงานสูงกว่า 1 แสนคน รวมถึงมีมูลค่าส่งออกปีละหลายแสนล้านบาทโดยมีประเทศคู่ค้าสำคัญ คือ จีน สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น หากพิจารณาถึงมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง พบว่า มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับที่ 4 รองจากเครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ และแผงวงจรไฟฟ้าเท่านั้น ในขณะที่อุตสาหกรรมนี้มีผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยางแปรรูปขั้นต้นและผลิตภัณฑ์ยางจำนวน 2,065 ราย

สภาพอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในภาคการผลิตของ SMEs ไทย จัดว่าประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันสูง โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพการผลิตน้ำยางดิบ ปริมาณการส่งออกในระดับสูงในทุกระดับของห่วงโซ่อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ยางโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลิตภัณฑ์ยางแปรรูปขั้นต้น และผลิตภัณฑ์ยาง รวมถึงประเทศไทยมีความได้เปรียบในการส่งออกโดยพิจารณาได้จากดัชนีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบสินค้าส่งออก (RCA) ในช่วงสิบปีที่ผ่านมาซึ่งสูงถึง 5.47

สรุปโดยภาพรวมแล้วประเทศไทยมีความครบวงจรในรูปแบบของความสมบูรณ์ของวัตถุดิบและศักยภาพของผู้ประกอบการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ เนื่องจากมีผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์รายใหญ่ของโลก

หลายรายตั้งฐานการผลิตอยู่ในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะผู้ประกอบการที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางจะพบว่า ผู้ประกอบการ SMEs ยังขาดศักยภาพในการแข่งขัน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทระหว่างประเทศขนาดใหญ่ที่เข้ามา ตั้งอยู่ในประเทศไทยและระดับการแข่งขันในเวทีโลกเนื่องจาก ข้อจำกัดของผู้ประกอบการ (SMEs) ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ ยางในด้านของเงินทุน การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม ในด้านของผลิตภัณฑ์ การขาดศักยภาพในการแปรรูปเพิ่ม มูลค่าผลิตภัณฑ์ยาง โดยคุณภาพของผลิตภัณฑ์ยางจาก ประเทศไทยยังต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความได้เปรียบ ในการแข่งขันในระดับโลก การขาดการยอมรับของตราสินค้า ผลิตภัณฑ์ยางจากประเทศไทยเนื่องด้วยประเทศไทยยังไม่มี ตราสินค้าผลิตภัณฑ์ยางที่โด่งดังในระดับโลก รวมถึงปัญหาด้านเสถียรภาพของราคาวัตถุดิบที่มีความผันผวนมากในช่วง หลายปีที่ผ่านมา

หากพิจารณาด้านการค้าระหว่างประเทศใน อุตสาหกรรมยางพาราและผลิตภัณฑ์ยางพบว่า ประเทศไทย มีการส่งออกไปยังประเทศคู่ค้าสำคัญทั่วโลก อาทิ ประเทศ สหรัฐอเมริกา ยางแผ่นรมควัน ยางแท่ง และผลิตภัณฑ์ ยาง ประเทศจีน ยางแผ่นรมควัน ยางแท่ง ยางคอมปาว และผลิตภัณฑ์ยาง ประเทศญี่ปุ่น ยางแผ่นรมควัน ยาง แท่ง และผลิตภัณฑ์ยาง ประเทศมาเลเซีย น้ำยางข้นสำหรับ อุตสาหกรรมถุงมือยาง อุปกรณ์การแพทย์ ประเทศเวียดนาม ผลิตภัณฑ์ยาง ประเทศไทยมีปริมาณการผลิตยางพารา ประมาณ 3 ล้านตันต่อปี โดยส่งออกผลิตภัณฑ์ยางดังกล่าว ในรูปของยางแปรรูปขั้นต้นสูงถึงร้อยละ 90 (คิดเป็นมูลค่า ร้อยละ 51 ของมูลค่าการส่งออกยางทั้งหมด) และที่เหลือ ร้อยละ 10 นำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ยางเพื่อสร้างมูลค่า เพิ่ม แต่มีมูลค่าถึงร้อยละ 49 ของทั้งหมด เนื่องจากภาค การผลิตของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางยังขาดการเชื่อมโยง

และไม่เอื้อซึ่งกันและกัน ดังนั้นแล้ว หากมีการกำหนดทิศทางการ อุตสาหกรรมยางและมีการวางกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการ แปรรูปยางดิบไปเป็นผลิตภัณฑ์ยาง ก็สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม จากผลิตภัณฑ์ได้อีกมาก (คณะทำงานองค์การสวนยาง แห่งประเทศไทย, 2556)

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กระบวนทัศน์แบบ Constructivism และ Interpretive เพื่อการก่อให้เกิดทฤษฎีและองค์ความรู้ซึ่งเป็น องค์ประกอบของเป้าหมายการศึกษานี้ โดยเป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) ที่เลือกใช้กลยุทธ์การวิจัย แบบ Case Study และ Grounded Theory เนื่องจากเป็น กลยุทธ์การวิจัยที่เหมาะสมต่อการค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ จากบริบทชีวิตจริงซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งถูกระบุให้เป็น Bounded System (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1990; Stake, 1995; Soy, 1997; Creswell, 1998) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษานี้เป็น Multiple Case Studies เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้กันโดยทั่วไปเพื่อทำให้ ผลการศึกษาเป็นที่เชื่อถือต่อภายนอกและสามารถนำไปใช้ได้ โดยทั่วไป (Merriam, 1998) โดยการศึกษาจะเจาะจงศึกษา เฉพาะในกิจการขนาดใหญ่และขนาดกลางของอุตสาหกรรม ยางพารา ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัด สุราษฎร์ธานี

การเก็บข้อมูล (Data Collection)

เนื่องด้วยการศึกษานี้ตั้งอยู่บนฐานของการใช้ กลยุทธ์การวิจัยแบบ Case Study และ Grounded Theory ดังนั้นการเก็บข้อมูลจึงเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นเป็นวิธีการหลัก (Creswell, 1998) ขณะ เดียวกันใช้วิธีการสังเกตร่วมด้วย รวมถึงข้อมูลที่คัดเลือกมา จากเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ถูกใช้เป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นด้วย (Stake, 1995) โดยมีผู้วิจัยแสดงบทบาทหลักในการเก็บข้อมูล

ประกอบกับแนวคำถามการสัมภาษณ์ (Interview Guide) และการบันทึกเทปถูกนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ด้วย ทั้งนี้แนวคำถามการสัมภาษณ์จะช่วยให้ผู้วิจัยมุ่งความสนใจไปที่เนื้อหาและขอบเขตที่วางไว้ได้ตลอดการสัมภาษณ์ โดยประเด็นทั้งหมดอยู่ภายใต้การค้นคว้าวิจัยจะถูกครอบคลุมไว้แล้วในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง สำหรับกระบวนการพัฒนาแนวคำถามการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบของ จำเนียร จวงตระกูล (2551) และแนวทางของ Maykut และ Morehouse (1994) มาใช้ การเตรียมคำถามการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ประเภทคำถาม 6 แบบของ Patton (1990) เป็นแนวทาง โดยสร้างคำถามบนฐานของแนวคิดกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ตามแบบจำลองที่นำเสนอโดย Noe et al. (Noe et al., 2000 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล (2552)) และแบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ Mello (2006) ประกอบ ทั้งนี้ในการติดต่อเพื่อการขอเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลผู้วิจัยได้มีการติดต่อผ่านบุคคลที่รู้จักกับผู้ให้สัมภาษณ์ (Gate Keeper) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงผู้ให้สัมภาษณ์ เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นผู้บริหารระดับสูงซึ่งค่อนข้างเข้าถึงได้ยากในการติดต่อ

การคัดเลือกผู้ให้ความเห็น (Participant) หรือผู้ให้สัมภาษณ์

การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้วิธี Theoretical Sampling ในการคัดเลือกผู้ให้ความเห็น เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จะได้รับจากการให้ความเห็น ทั้งนี้ผู้ให้ความเห็นในการศึกษานี้มีทั้งสิ้น จำนวน 23 ราย จึงเกิดความเสถียรของข้อมูลที่ได้รับ และในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลจากมุมมองที่รอบด้าน จึงเลือกแหล่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

1) ผู้บริหารจากภาคเอกชน ซึ่งการศึกษานี้มีผู้บริหารภาคเอกชนเข้าร่วมให้ความเห็นทั้งสิ้นจำนวน 19 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารจากโรงงานอุตสาหกรรมยางแผ่น และ

ยางแท่ง จำนวน 15 ราย ผู้บริหารจากโรงงานอุตสาหกรรมไม้ยางพาราแปรรูป จำนวน 2 ราย และผู้บริหารจากโรงงานอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปจากยางพารา จำนวน 2 ราย โดยกิจการทั้งหมดนั้นเป็นกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลางที่มีขนาดเงินลงทุนตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป หรือมีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มธุรกิจเหล่านี้จะมีระบบจัดการที่เป็นทางการเพียงพอต่อการศึกษาข้อมูลในลักษณะเชิงกลยุทธ์

2) ผู้บริหารจากองค์การของภาครัฐซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยางพารา ซึ่งมีผู้เข้าร่วมให้ความเห็นในการศึกษานี้จำนวน 2 ราย ประกอบด้วย ผู้บริหารจากศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 10 และผู้บริหารจากองค์การสวนยาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3) ผู้บริหารจากองค์การที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเข้าร่วมให้ความเห็นในการศึกษานี้จำนวน 2 ราย ประกอบด้วย ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานีและประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช

การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Management and Analysis)

การจัดการข้อมูลในการศึกษานี้เริ่มต้นด้วยการถ่ายข้อมูลจากการบันทึกเทปไปบันทึกลงไฟล์ในคอมพิวเตอร์ และเมื่อผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลจนมองเห็นภาพคร่าว ๆ บางอย่างแล้ว จึงมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์จัดการข้อมูลเหล่านั้น โดยโปรแกรม ATLAS.ti version 6.7 ถูกเลือกมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้เพื่อความสะดวกในการจัดการข้อมูล (จำเนียร จวงตระกูล, 2551) รวมถึงใช้ในการนำเสนอข้อมูลด้วยบางส่วน ต่อจากนั้นจึงดำเนินการใส่รหัสข้อมูล (Coding) เพื่อทำให้แนวคิด (Concepts) ประเภทของแนวคิด (Conceptual categories) และประเด็นหลักต่าง ๆ (Themes) เกิดขึ้นมา สำหรับการวิจัยนี้มีการใช้การใส่รหัสข้อมูลหลายแบบ ตัวอย่างเช่น รหัสแบบเป็นแบบแผน (Pattern coding)

รหัสแบบตามโครงสร้าง (Structure Coding) รหัสแบบการบรรยาย (Descriptive Coding) รหัสแบบตรงตามคำของผู้พูด (In-vivo Coding) และรหัสแบบตามกระบวนการขั้นตอน (Process Coding) ประเภทของแนวคิดต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นร่วมกันระหว่างทั้งสามกรณีที่ถูกศึกษาเพื่อมองดูภาพคร่าวๆ ของประเด็นหลักต่างๆ ซึ่งถูกคัดออกมา จากนั้นจึงทำการเขียนบทสรุปและยืนยันหลักฐานต่างๆ เพื่อพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่โดยการพัฒนาเชิงระบบ (Developing Systematic) และการอธิบายแนวคิดที่เห็นพ้องกันของสิ่งที่ค้นพบ (Conceptually Coherent Explanations) ซึ่งสิ่งที่ค้นพบจะถูกเขียนออกมาในรูปของตาราง (Miles & Huberman, 1994) และมีการอธิบายประกอบเพื่อแสดงให้เห็นความชัดเจนมากขึ้น (Glaser & Strauss, 1967) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ดำเนินการตามแนวทางคำแนะนำของ Strauss และ Corbin (1990) และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาระหว่างกระบวนการขั้นตอนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งถึงสุดท้ายของการเขียนรายงาน (On Going Process) ทั้งนี้วิธีการพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตามหลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยคุณภาพแบบหลายกรณีศึกษาตามแนวทางของ Stake (2006) โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ในกรณีศึกษาแต่ละกรณีและตามด้วยการวิเคราะห์ข้ามกรณีศึกษา (Cross Cases) (Patton, 1990; Stake, 1995) ทั้งนี้ใช้ระบบแบบที่หาข้อสรุปจากสิ่งที่สังเกตได้ (Inductive System)

สำหรับการวิเคราะห์กรณีศึกษาแต่ละกรณีใช้การวิเคราะห์แบบฝังลึก (Embedded Analysis) โดยการพัฒนารหัสข้อมูลและประเด็นหลักต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งจะถูกเรียกว่าประเภทแนวคิด (Conceptual Categories) และประเด็นหลัก (Themes) ซึ่งเป็นศูนย์กลางของความคิดที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องและขยายความประเด็นเหล่านั้นให้เห็นความก้าวหน้าของการวิจัย (Stake, 2006) นอกเหนือจากนั้นยังใช้การตีความแบบทางอ้อม (Indirect Interpretation) ร่วมด้วย

และตามด้วยการจัดรูปแบบและการแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างสองหรือมากกว่าสองประเด็นหลักที่เกิดขึ้นในทุกกรณีการศึกษา (Stake, 1995) และประยุกต์ใช้ผลการค้นพบไปยังคำถามการวิจัย (Stake, 2006) อีกทั้งยังนำหลัก Naturalistic Generalization มาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย (Stake, 1995) นอกเหนือไปจากนี้ การศึกษานี้ยังอยู่บนฐานหลักการของ Grounded Theory Approach ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงให้ความสำคัญกับเสียง คำพูด ของผู้ให้ความเห็นทุกคน และตามด้วยการจัดการให้ข้อมูลเหล่านั้นเข้าไปอยู่ในแนวคิดและโครงสร้างต่างๆ (Concepts and Constructs) (Whiteley, 2011) ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อหลักการของ Grounded Theory ดังกล่าวด้วย และจุดสำคัญอีกอย่างหนึ่งของกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพคือผู้วิจัยได้พยายามตัดความคิด ความรู้สึกที่ติดตัวมาออกไป (Brackets) เพื่อวางท่าทางให้เป็นส่วนหนึ่งในความคิดเห็นหรือการวิจารณ์ของผู้ร่วมให้ความเห็นเองโดยการบันทึกคำพูดของเขา ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงให้เกิดความเข้าใจที่มากขึ้น (Maykut & Morehouse, 1994) สุดท้ายใช้การวิเคราะห์เอกสารโดยเป็นการวิเคราะห์ตามประเด็นหรือหัวข้อที่เกิดขึ้น (Content Analysis)

จริยธรรมในการวิจัย

เนื่องด้วยการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีความอ่อนไหวทางมนุษย์และสังคมเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นประเด็นของจริยธรรมในการวิจัยจึงถูกตระหนักถึงอยู่ตลอดกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การออกแบบโครงร่างการวิจัยจนกระทั่งถึงการนำเสนอผลการวิจัยทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้รับการแจ้งให้ทราบถึงการอนุญาตจากผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกคนก่อนที่จะมีการเริ่มสัมภาษณ์เพื่อป้องกันความเสี่ยงของผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกคน อีกทั้งผู้วิจัยพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทางการเมืองทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นการเมืองภายในองค์การหรือภายนอกองค์การก็ตาม รวมถึงประเด็นทางสังคม ความกดดันทางการเงิน และประเด็นที่อ่อนไหวต่างๆ โดย

การอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมให้ความเห็นทุกคน (Berg, 2004)

ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation) เพื่อความมั่นใจในความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เนื่องจากเทคนิคนี้จะสามารถลดความผิดพลาดในการตีความโดยการใช่มุมมองหลายด้านเพื่อให้ได้ความหมายที่ชัดเจนและยืนยันความถูกต้องในการสามารถนำไปใช้ซ้ำได้ โดยการสังเกตหรือการตีความ (Denzin & Lincoln, 2008) อีกทั้งยังใช้แหล่งข้อมูลจากผู้ร่วมให้ความเห็นหลายท่านในการเก็บข้อมูลและใช้ข้ามกรณีศึกษาด้วย ทั้งในการออกเก็บข้อมูลภาคสนามและการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบกับผู้ซึ่งมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเหล่านั้นจริงๆ ยิ่งไปกว่านั้นยังใช้ทฤษฎีและองค์ความรู้อื่นๆ จำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการวิเคราะห์และอภิปราย รวมถึงการบันทึกข้อความเพื่อให้สามารถระลึกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระหว่างกระบวนการดังกล่าว (Audit trail) รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย (Lincoln & Guba, 1985) นอกจากนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การบรรยายแบบละเอียด (Full Descriptions) ในการรายงานการวิจัยเพื่อให้ผู้อ่านได้รับข้อมูลที่เพียงพอเพื่อสามารถนำผลการศึกษามาพิจารณาใช้กับอีกที่หนึ่งได้และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถถ่ายทอดข้อมูลเหล่านั้นได้อีกด้วย อีกทั้งยังมีการคำนึงถึงอคติที่อาจเกิดขึ้นของผู้วิจัย (Creswell, 1998) ตลอดเวลาในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตีความข้อมูล โดยการพยายามลบล้างข้อมูล ความรู้ ความรู้สึก บางอย่างที่มีอยู่ในตัวผู้วิจัยออกไป (Bracketing) และผู้วิจัยมีการจัดทำกรบันทึกรายละเอียดบรรยากาศ ความรู้สึก หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการวิจัยผ่านบันทึกสะท้อนคิด (Reflexive Notes) ออกมา เพื่อให้เกิดความแน่ใจในความน่าเชื่อถือของการศึกษา นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังมี

ผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาช่วยในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตลอดกระบวนการดำเนินการและผลิตผลของการวิจัย ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถูกพิจารณาให้อยู่ในฐานะของการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) และเป็นการชักถามวิพากษ์วิจารณ์เพื่อแสดงมุมมองต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้ (The Peer Debriefing Technique) (Lincoln & Guba, 1985; Creswell, 1998)

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นพบแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราประกอบด้วย 16 กลุ่มแนวคิดคือ 1) สถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพาราปัจจุบัน 2) จุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 3) จุดอ่อนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 4) โอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 5) อุปสรรค/ข้อจำกัดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา 6) การวางแผนกำลังคนขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 7) การสรรหานบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 8) การคัดเลือกบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 9) การพัฒนาบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 10) การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 11) การจัดการค่าตอบแทนบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 12) การรักษาบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมยางพารา 13) การจัดการระบบสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 14) แนวทางการจัดการทั่วไปในงานทรัพยากรมนุษย์ 15) แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 16) ประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา โดยจากผลการค้นพบ สามารถนำมาตอบคำถามการวิจัยได้ดังนี้

คำถามการวิจัยที่ 1 สถานการณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร

สถานการณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพาราในปัจจุบันนั้น มีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ มีการเข้าออกของคณาในท้องถิ่นอยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นฤดูกาล ซึ่งจัดเป็นสภาวะปกติ เนื่องจากคนในท้องถิ่นภาคใต้ส่วนใหญ่มีพื้นที่ทำสวนยางพาราเป็นของตนเอง และจะมีรายได้ที่ดีจากการขายผลผลิตน้ำยางจากสวนยางของตนเอง ทำให้ในช่วงเวลาดังกล่าว คนจะมีรายได้ดีเพียงพอ และไม่ต้องการทำงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานโรงงานที่ใช้เวลาในการทำงานทั้งวันแต่ไม่ได้ให้ผลตอบแทนมาก เช่น การกรีดยางในสวนของตนเองไปขาย ซึ่งใช้เวลาในการทำงานวันละไม่กี่ชั่วโมงแต่ได้ผลตอบแทนสูง จัดเป็นงานที่สบายกว่าการทำงานในโรงงานยางพารา นอกจากนั้นยังพบว่า งานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมยางพาราต้องการทักษะทางด้านแรงงานเป็นสำคัญ โดยเฉพาะงานในสายการผลิตที่ต้องใช้แรงงานอันเป็นงานที่หนักกว่าการกรีดยางในสวนของตนเองมาก ทำให้คนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่นิยมทำงานในโรงงานซึ่งเป็นงานหนัก หากจะต้องทำจริงๆ จะเลือกทำในช่วงฤดูฝนที่ไม่สามารถกรีดยางได้ หรือไม่มีรายได้จากผลผลิตสวนยางพาราเพียงพอดังนั้นด้วยสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่มองว่าแรงงานท้องถิ่นภาคใต้มีนิสัยรักความสบายและไม่พัฒนาตนเองเท่าที่ควร เนื่องจากการหารายได้จากสวนยางปกติไม่ใช่เรื่องยาก จึงไม่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาอะไรมากนัก และหากพิจารณาในด้านของคนที่มีความรู้การศึกษามากขึ้นซึ่งมีมากในท้องถิ่นภาคใต้เพราะมักนิยมให้ลูกหลานเรียนสูง ทำให้คนเหล่านั้นนิยมทำงานที่ได้ใช้ทักษะทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญทางเทคนิคมากกว่า ขณะที่มีความต้องการงานในด้านนี้ไม่มากนักในอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เกือบทั้งหมดเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำและกลางน้ำที่ไม่ได้ใช้

ความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับสูงมากนัก ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการแรงงานกับสิ่งที่มีในตลาดแรงงาน คือ ขณะที่อุตสาหกรรมต้องการแรงงานระดับล่างที่ใช้แรงงาน แต่ในท้องถิ่นกลับมีแรงงานด้านนี้น้อย ในทางกลับกันในท้องถิ่นมีแรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับสูงมาก แต่อุตสาหกรรมมีความต้องการทางด้านนี้น้อย และนี่คือเหตุผลสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมยางพาราต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้พบว่ามีการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 ประกอบกับปัจจุบัน ค่าแรงงานที่ประเทศไทยสูงกว่าในประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวนิยมมาทำงาน ซึ่งเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบการพอสมควร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่สู้งาน หนักเอาเบาสู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยากในแรงงานท้องถิ่น อย่างไรก็ตามปัจจัยหลักในการพิจารณาเลือกงานทำของคนงานคือค่าแรง อีกทั้งยังพิจารณาถึงความหนักเบาของงานที่ทำประกอบด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจุบันอุตสาหกรรมยางพารานั้นยังขาดความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องของการแข่งขันทางธุรกิจ

นอกเหนือจากด้านคณาแล้วในส่วนของพนักงานทั้งผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นภาคใต้รวมถึงผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่อื่นที่กลับมาอยู่บ้านเกิด พบว่าคนรุ่นใหม่ที่จบปริญญาตรีไหลเข้าสู่อุตสาหกรรมจำนวนมากไม่สามารถทำงานได้จริง ทั้งนี้พบปัญหาในประเด็นนี้ทั้งในเชิงทักษะความสามารถและพฤติกรรมความรับผิดชอบในงานของพนักงาน นอกจากนั้นยังพบอีกด้วยว่า คนรุ่นใหม่นิยมทำงานในภาคบริการมากกว่าภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อมบรรยากาศในสถานที่ทำงานภาคบริการสบายกว่าในภาคอุตสาหกรรม จึงส่งผลให้มีแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อุตสาหกรรมก้าวหน้าช้ากว่าที่ควร

พร้อมกันนี้จากการสังเกตผู้วิจัยเห็นได้อย่างชัดเจนว่า อุตสาหกรรมยางพาราทั้งหมดที่ทำการศึกษายังไม่มีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เป็นทางการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ AEC ส่วนใหญ่จะดำเนินกิจกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปตามปกติในลักษณะงานประจำวัน ไม่ได้ตระหนักหรือคาดหวังที่จะใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กรแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามจากการศึกษาจะเห็นว่า ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าส่วนอื่น แต่ยังคงเน้นไปที่การพัฒนาการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาในงานปัจจุบันมากกว่าการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวหรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตแต่อย่างใด

คำถามการวิจัยที่ 2 อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา

จุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา คือ องค์กรส่วนใหญ่ให้ค่าตอบแทนสูงและสวัสดิการดี โดยเฉพาะที่พักและค่าล่วงเวลา ผู้บริหารเข้าถึงปัญหาของบุคลากรทุกระดับ ใกล้ชิดเป็นกันเองกับพนักงาน โดยมีต้นทุนการสรรหาบุคลากรไม่สูงเนื่องจากใช้คนในแนะนำ และไม่พบปัญหาการเข้าออกของพนักงานที่ผิดปกติ ในขณะที่เดียวกันจุดอ่อนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา คือ สัดส่วนประมาณ 1 ใน 5 ของกิจการที่ศึกษาพบว่า มีการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ขาดแคลนกลุ่มคนที่เป็น Talent หรือผู้ที่มีศักยภาพ เพื่อการพัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ขณะที่ต้นทุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างสูง และพนักงานรุ่นใหม่ไม่สามารถทำงานได้จริงในทางปฏิบัติ อีกทั้งมักจะ

ขาดวินัยในการทำงาน รวมถึงพนักงานส่วนใหญ่ขาดทักษะทางด้านภาษาของคู่ค้า อีกทั้งยังพบว่าผู้บริหารที่เข้าร่วมให้ความเห็นคิดเป็นสัดส่วน 1 ใน 6 ของกิจการที่ทำการศึกษายังไม่มีข้อมูลความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ พร้อมกันนี้ยังพบอีกว่าการที่บริษัทในอุตสาหกรรมยางพารากำหนดให้มีการทำงาน 6 วัน ทำให้หาคนมาทำงานได้ยากขึ้นอีกด้วย ส่วนโอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา คือ ทำให้สามารถเลือกคนได้มากขึ้น เพราะเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี และสามารถเลือกคนที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมเข้ามาทำงานได้มากขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะคนไทยเท่านั้น ขณะที่พบว่าอุปสรรคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา คือ คนไทยมีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศน้อยกว่าคนในประเทศอื่น คนรุ่นใหม่จำนวนมากมีพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานและการเติบโตในองค์กร และที่สำคัญคือขาดแคลนบุคลากรทางด้านวิจัยและพัฒนา ทำให้เสียเปรียบประเทศอื่นในเชิงธุรกิจ บุคลากรที่มีความสามารถอาจย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นหรือประเทศอื่นในอาเซียนได้ง่ายขึ้น ประกอบกับคนไทยมักจะเลือกงาน ต้องการงานสบาย ขณะที่อุตสาหกรรมยางพารางานค่อนข้างหนัก คนรุ่นใหม่ส่วนมากจึงนิยมทำงานบริการมากกว่างานโรงงาน เนื่องจากคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสะอาดสบายมากกว่าการเจริญเติบโตในงาน ส่งผลให้ขาดการพัฒนาตนเอง เพราะนิยมใช้ชีวิตแบบสบายๆ อีกทั้งคนไทยโดยทั่วไปมีนิสัยไม่กล้าแสดงออกมากนัก ทำให้ยากต่อการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้นโยบายรัฐยังมุ่งให้ความสนใจไปที่การพัฒนาในอุตสาหกรรมเกษตรอื่นมากกว่ายางพารา ขาดนโยบายเฉพาะสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา ขาดการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาเพื่อธุรกิจอย่างจริงจัง รัฐมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่อนข้างบ่อย ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และปัจจุบันค่าแรงงานในประเทศไทยสูงทำให้ต้นทุนการผลิตสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง

คือ หากไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารจะไม่มุ่งความสำคัญต่อการพัฒนาในจุดนั้นๆ

นอกเหนือไปจากนั้นจากการสังเกตของผู้วิจัยเห็นได้ว่า จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งคือ กิจกรรมในอุตสาหกรรมยางพาราทั้งหมดที่ทำการศึกษารวมถึงองค์การที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้มองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรม ซึ่งลักษณะที่ปรากฏเช่นนี้กลายเป็นจุดอ่อนสำคัญในการพัฒนาองค์การได้ และส่งผลต่อเนื่องให้เกิดการขาดการวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติมให้กับอุตสาหกรรม ส่วนโอกาสทางด้านแรงงานนั้น ความจริงแล้วผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่นับว่าเป็นจุดที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้นสำหรับกิจการ เนื่องจากในปัจจุบันกิจการเกือบทุกแห่งมีการใช้แรงงานในประเทศอาเซียนอยู่แล้ว โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศพม่า ส่วนอุปสรรคที่พบนั้นจะเห็นได้ว่าเป็นการแบ่งเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือส่วนของพฤติกรรมบุคคลของพนักงานโดยเฉพาะคนไทยหรือคนท้องถิ่น และส่วนของนโยบายของภาครัฐ ซึ่งทั้งสองส่วนนี้จัดเป็นอุปสรรคที่มีมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพฤติกรรมบุคคลนั้นฝังรากลึกยากต่อการจัดการ อย่างไรก็ตาม หากจะบรรเทาหรือก้าวข้ามอุปสรรคดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังซึ่งในความเป็นจริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่สามารถทำได้โดยง่ายนัก

คำถามการวิจัยที่ 3 อะไรคือแนวทางสำคัญในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารา

แนวทางสำคัญในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของอุตสาหกรรมยางพารานั้นมีหลากหลายประเด็นที่น่าสนใจ อย่างไรก็ตาม ประเด็นหลักที่ผู้บริหารกิจการใน

อุตสาหกรรมยางพาราทั้งหมดที่ทำการศึกษาได้เน้นย้ำไว้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกิจการรวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาคน ต้องสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการลดต้นทุน ควรเน้นการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์มากขึ้น มุ่งพัฒนาทางด้านทักษะภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารในงาน โดยต้องการการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาคนจากภาครัฐมากขึ้น รวมถึงภาครัฐควรมีให้ความสำคัญกับการพัฒนานักวิจัย เพื่อให้สามารถยกระดับความสามารถในเชิงธุรกิจในอุตสาหกรรมยางของไทยได้มากขึ้น ที่สำคัญคือ สถาบันการศึกษาควรมุ่งการพัฒนาบัณฑิตที่สามารถทำงานในเชิงปฏิบัติได้จริงมากขึ้น ทั้งด้านทักษะความสามารถ ความรู้ในงาน และวินัยในการทำงาน มากไปกว่านั้น ควรมีการรวมกลุ่มในอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นยังพบว่ากิจการหลายแห่งมีแนวคิดที่ว่า ในอนาคตต้องพยายามเพิ่มการใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคนมากขึ้น

นอกจากนี้ประเด็นสำคัญคือ จำเป็นต้องให้ความสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติ ทั้งนี้ต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เจาะจงต่ออุตสาหกรรมยางพาราอย่างจริงจังมากขึ้น ทั้งนี้ควรเป็นการทำงานแบบบูรณาการทั้ง ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษารวมถึงองค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้เกิดความร่วมมือกันในทุกภาคส่วนสำหรับการพัฒนาในด้านต่างๆ และสิ่งที่มีความสำคัญมากไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยควรมีการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์สำหรับงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ทั้งนี้ควรพยายามหาแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมจุดแข็ง ปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน รวมถึงแนวทางการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันควรมีการวางแผนการรับมือกับอุปสรรคต่างๆ นั่นคือควรมีการวางแผนกลยุทธ์ทั้งเชิงรุก เชิงรับ และเชิงป้องกัน

นอกจากนี้ ยังพบประเด็นเกี่ยวเนื่องที่น่าสนใจคือ ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในการพัฒนาพันธุ์ ยาง เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในเรื่องผลผลิตต่อหน่วยใน พื้นที่ปลูกยางที่จะทำได้ผลผลิตที่ต้นทุนต่ำลง ซึ่งประเด็น นี้จะเกี่ยวพันถึงการให้การสนับสนุนหรือพัฒนานักวิจัยที่ มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาพันธุ์ยางพาราที่เหมาะสม นั้นเอง มากไปกว่านั้นผู้บริหารส่วนหนึ่งยังมีความเห็นว่า ผู้ที่ อยู่ในอุตสาหกรรมไม่ว่าขั้นใด ควรมีความรู้ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับ ยางตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ อันหมายถึงองค์ความรู้ใน อุตสาหกรรมจะสัมพันธ์กันตลอดกระบวนการในอุตสาหกรรม ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมทั้งหมด นั้นเอง โดยผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมุ่งที่การวิจัยและ พัฒนาผลิตภัณฑ์และพัฒนาคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ให้ตรง กับความต้องการของตลาดต่างประเทศ ขณะที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมทั้งภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอิสระ ได้ ให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า ขณะที่มีการอุดหนุนการวิจัย ควรใช้เป็น โอกาสในการลงทุนสำหรับการวิจัยพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ทั้งนี้ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการ จัดการเรื่องต้นทุนด้วย มากไปกว่านั้นภาครัฐควรให้ความสำคัญ กับการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งระบบ ขณะที่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ยังให้ความเห็นย้ำว่าฝ่ายการเมืองควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาในอุตสาหกรรมอย่างจริงจังมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์การจัดการทรัพยากร มนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพาราในปัจจุบัน จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกงานทำของคนงานไม่ว่าจะเป็นคนท้องถิ่น หรือแรงงานต่างด้าว คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รองลงมา คือสวัสดิการ ซึ่งเป็นไปตามหลักการมุ่งใจตามแนวคิดการ จัดการแบบวิทยาศาสตร์ ของ Frederick W. Taylor ที่สมัยศ

นาวิการ (2549) นำมาอธิบายไว้ว่า คนงานจะถูกจูงใจด้วย ค่าจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้นค่าจ้างของบริษัทจะต้องดึงดูด มากกว่าที่เสนอโดยบริษัทอื่น

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่เดียวกันกลับค้นพบว่า ผู้บริหาร มองว่าปัจจุบันคนรุ่นใหม่ที่จบปริญญาตรีไม่มีความสามารถ เพียงพอในการทำงานจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถ ของคนรุ่นใหม่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังหรือความ ต้องการของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหา ดังกล่าวอาจเนื่องมาจากหลักสูตรการศึกษาส่วนใหญ่ใน ประเทศไทยเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ หรือการศึกษาใน ระบบยังขาดแนวทางในการพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้มากกว่าการศึกษาเพื่อให้ปฏิบัติ ได้จริง จึงส่งผลให้อุตสาหกรรมไม่สามารถสร้างผลผลิตจาก พนักงานเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมกับค่าจ้างแรงงาน และ ภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องลงทุนค่อนข้างสูงทั้งทางด้าน การเงินและเวลาเพื่อการพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงาน ได้ตามที่ต้องการ สอดคล้องกับที่บุญทัน ดอกไธสง (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการแข่งขันเศรษฐกิจในอนาคต ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม ปกป้อง จันวิทย์ และ ศุภณัฐร์ ศศิวิวัฒน์ (2556) ได้เสนอแนะ เกี่ยวกับการศึกษาในฐานะของการสร้างทุนมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาไม่ควรถูกมองเป็นแค่ “เครื่องมือ” ของการพัฒนา “แรงงาน” ในฐานะปัจจัยการผลิตเพื่อผลักดันการเติบโตทาง เศรษฐกิจเชิงปริมาณเท่านั้น แต่การศึกษาควรมีคุณค่าและ ความหมายในตัวเอง เป็นจุดหมายปลายทางในตัวเอง เป็น ไปเพื่อ พัฒนา “มนุษย์” แต่ละคน ซึ่งต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ในตัวเอง ทั้งยังต่างมีความปรารถนาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน หลากหลายกันไป ทั้งนี้การศึกษาจัดเป็นแหล่งต้นน้ำที่มีความ สำคัญมากต่อความสำเร็จของธุรกิจอุตสาหกรรม ดังนั้น เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาดังกล่าวในขณะที่ระบบการศึกษา ของประเทศไทยยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ อุตสาหกรรมได้ดีเพียงพอ นั้น องค์การจำเป็นต้องให้ความ

สำคัญหรือมีการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้สามารถดึงความรู้ที่มีในตัวพนักงานรุ่นใหม่ ให้สามารถนำออกมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงให้ได้

ส่วนการที่ค้นพบว่า คนรุ่นใหม่นิยมทำงานในภาคบริการมากกว่าภาคอุตสาหกรรมนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นไปตามลักษณะนิสัยของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ที่มักต้องการความสะดวกสบายและต้องการสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อทำให้ชีวิตมีความสุข ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยที่มีความสำคัญมากอันหนึ่ง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร (สมยศ นาวิการ, 2549) ในขณะที่จากการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยางพาราในปัจจุบันไม่อาจตอบสนองความต้องการในส่วนนี้ได้ดีเท่างานภาคบริการ ประเด็นนี้ถูกสนับสนุนด้วยผลการศึกษาของ ฮีรณย์ ศิริเชอขนันต์ (2552) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมบางพลี ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน จึงแสดงให้เห็นได้ว่า สภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยางพาราเป็นสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการขาดแคลนคนที่จะนำพาอุตสาหกรรมไปสู่การเจริญเติบโตให้อนาคตอีกด้วย ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมจึงควรปรับปรุงสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สถานที่ในการทำงานให้น่าอยู่ รวมถึงสร้างให้เกิดความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตขณะที่อยู่ภายในโรงงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับการอยู่ภายในโรงงานมากขึ้น

ในอีกส่วนหนึ่งที่ค้นพบว่า ปัจจุบันอุตสาหกรรมยางพารายังอยู่ในภาวะการณ์ขาดการร่วมมือกันภายใน

อุตสาหกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากกิจการยังไม่เห็นความสำคัญหรือเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการร่วมมือกัน ซึ่งอันที่จริงแล้วจุดนี้อาจก่อให้เกิดความไม่ก้าวหน้าในเชิงการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังคงต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กันแบบโดดเดี่ยว อันทำให้เกิดความไม่แข็งแรงเท่าที่ควรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และทำให้เกิดความไม่ก้าวหน้าในการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมยางพาราในเขตพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานคน ไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเป็นหลักในการดำเนินการผลิตของอุตสาหกรรม อันเป็นลักษณะทั่วไปของอุตสาหกรรมต้นน้ำและกลางน้ำ จึงควรมีหน่วยงานกลางเข้ามาเชื่อมโยงให้เกิดเครือข่ายหรือกลุ่มสมาคมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในพื้นที่แต่ละจังหวัด ทั้งนี้ อาจไม่จำเป็นต้องเฉพาะเจาะจงเฉพาะอุตสาหกรรมยางพาราเท่านั้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำมาประยุกต์สำหรับการทำงานได้ในหลากหลายอุตสาหกรรมมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 เกี่ยวกับจุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา จากจุดแข็งที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในอุตสาหกรรมยางพารามีความเข้าใจถึงความต้องการหรือปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงานของคนงานเป็นอย่างดี และสามารถตอบสนองความต้องการของคนงานได้ตรงตามที่ต้องการ สอดคล้องกับคำอธิบายของ Manning และ Curtis (2009) ที่กล่าวถึงคุณแจสำคัญแก่ประการของภาวะผู้นำ และหนึ่งในคุณแจสำคัญที่ผู้นำต้องมีนั้น คือ ความเข้าใจคน (Understanding People) โดยเฉพาะความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจคน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในอุตสาหกรรมยางพาราส่วนใหญ่เข้าใจดีถึงสิ่งที่จะใช้สำหรับการจูงใจคนงาน โดยการใช้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะการจัดที่พักหรือค่าเดินทางให้

จึงนำมาใช้ในการดึงดูดให้คนตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือจูงใจที่มีพลังมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารคือเงิน เงินไม่ใช่เพียงประโยชน์ในเชิงมูลค่า หากแต่เงินมีคุณค่าทางสัญลักษณ์ที่สำคัญภายในบริษัท สถานภาพของคนงานอาจจะถูกพิจารณาจากเงินที่เพิ่มขึ้นต่อชั่วโมงที่เขาได้จากการทำงานอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้พบว่า มีการใช้การจัดการงานแบบใกล้ชิดเป็นไปตามทฤษฎีการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Theory) สอดคล้องกับคำอธิบายของสมยศ นาวิการ (2549) ที่ระบุว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่องาน ซึ่งจัดเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการคน ที่สามารถเข้าถึงและจัดการปัญหาต่างๆ ได้ทันท่วงที และยิ่งไปกว่านั้นจากการศึกษาพบว่า แนวทางดังกล่าวสามารถทำให้เกิดความมั่นใจแก่คนทำงานว่าจะได้รับการช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิดจนทำให้อยากแนะนำให้คนใกล้ชิดที่รู้จักเข้ามาทำงานในองค์กรด้วย ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการสรรหาคนขององค์กรที่จะสามารถได้คนที่มีคนรับรองมาระดับหนึ่งแล้ว รวมทั้งยังช่วยให้เกิดการประหยัดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย โดยจุดแข็งในประเด็นนี้นำมาซึ่งกลยุทธ์การสรรหาที่ได้ผลดี

ประเด็นที่ 3 เกี่ยวกับจุดอ่อนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา จากจุดอ่อนที่ค้นพบว่า มีการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ หรือ Talent หรือไม่มีพนักงานที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมในการทำงานที่ดีตามที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการนั้น แสดงให้เห็นว่า องค์กรขาดการวางแผนและเตรียมการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อจัดวางหรือทดแทนในตำแหน่งสำคัญๆ ที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของกิจการ องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เกี่ยวกับลักษณะทักษะความสามารถที่

จำเป็นของบุคคลที่องค์กรต้องการ รวมถึงความต้องการการพัฒนาฝีมือคนต่างๆ โดยองค์กรต้องมีการดำเนินการล่วงหน้าเพื่อวิเคราะห์จำนวนพนักงานที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนเท่าใด เพียงพอหรือไม่ และที่มีอยู่ในตลาดแรงงานภายนอกมีเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการตามแผนขององค์กรเพียงใด (Mello, 2015) ทั้งนี้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจ (Lim, Werner, & Desimone, 2013) รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเป็นสำคัญ (เกียรติ ยศยิ่งยง, 2548) อีกทั้งการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ หรือ Talent นั้นหากพัฒนาจากพนักงานในองค์กรอาจทำได้ด้วยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การประชุม การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงการเพิ่มความรับผิดชอบในงาน การโค้ชโดยหัวหน้างานและส่งไปฝึกอบรม นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการหมุนเวียนงานและการฝึกกระหว่างการทำงาน ซึ่งพนักงานจะได้ความรู้ในงานโดยตรงและหลากหลาย (Berger & Berger, 2004; Summthiti, 2009; Phoemphin, Sakulkoo & Tubsee, 2015) นอกจากนี้ การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ หรือ Talent เพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทางด้านทักษะภาษาอังกฤษด้วย (Puvitayaphan, 2008)

ขณะเดียวกับพบจุดอ่อนเกี่ยวกับต้นทุนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูงนั้น แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังขาดการพัฒนาผลผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของพนักงานให้เกิดความคุ้มค่า จึงทำให้ต้นทุนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูง ซึ่งการพัฒนาผลผลิตภาพจำเป็นต้องอาศัยสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการศึกษาเป็นสำคัญ ดังที่ ปกป้อง จันวิทย์ และ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2556) ได้กล่าวไว้ที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลผลิตภาพว่า การศึกษาควรมีพันธกิจในการพัฒนา “ผลผลิตภาพ” (Productivity) ของมนุษย์ ด้วยการส่งเสริมให้มนุษย์แต่ละคนสามารถพัฒนาและบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนในทางที่ตนเลือก อย่างไรก็ตาม

“ผลิตภาพ” ไม่ควรถูกมองเฉพาะในมิติเชิงปริมาณเท่านั้น เช่น ผลิตสินค้าได้มากขึ้นในเวลาจำกัดหรือใช้เวลาน้อยลง ในการผลิตสินค้าจำนวนเท่าเดิม แต่ควรถูกมองในมิติเชิงคุณภาพด้วย ตัวอย่างเช่น ทำงานเก่งขึ้น ความรู้และทักษะดีขึ้น คิดวิเคราะห์คมขึ้น สนุกกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพอย่างมีคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ผ่านเงื่อนไขแวดล้อมที่ได้ทำงานที่ตนชอบ ได้ทำงานที่ดีมีคุณค่า เท่าทัน และเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ อยู่ในที่ที่ส่งเสริมพลังสร้างสรรค์ มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา มีเวลาว่างในการพักผ่อนและดูแลร่างกายและจิตใจของตน รวมถึงการมีทางเลือกที่หลากหลายในการทำงาน มีอำนาจต่อรองที่สมดุลขึ้น ในตลาดแรงงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมสมกับผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นด้วย

ส่วนประเด็นที่พบว่าผู้บริหารขาดข้อมูลที่ทันสมัยนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารขาดการแสวงหาข้อมูลสำคัญของผู้บริหารทั่วไป คือบทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Role) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กรในทุกๆ ด้าน ซึ่งบทบาททางด้านข้อมูลข่าวสารจัดเป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในปัจจุบัน ทั้งนี้บทบาททางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายความว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร เป็นผู้กระจายข้อมูล เผยแพร่ข่าวสารที่ได้มาทั้งจากภายในและภายนอกให้แก่พนักงานในองค์กร รวมถึงเป็นผู้แถลงข่าวประชาสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน การปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานขององค์กรไปสู่ภายนอกอีกด้วย (สมยศ นาวิการ, 2549)

ส่วนกรณีที่พบว่ากิจการมีวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ทำให้หาคนทำงานได้ยากนั้น แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังไม่ได้ใช้กลยุทธ์ที่ทำให้คนรู้สึกว่าได้รับการตอบแทนที่คุ้มค่าเพียงพอต่อการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือในอีกด้านหนึ่งองค์กรอาจยังขาดการพัฒนาผลิตภาพของบุคลากรที่จะทำได้ผลผลิตมากในขณะที่ใช้วันเวลาทำงานน้อยลง ดังที่ ปกป้อง

จันวิทย์ และ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผลิตภาพ หมายความว่า การใช้เวลาน้อยลงในการผลิตสินค้าจำนวนเท่าเดิม ซึ่งในกรณีนี้หากสามารถพัฒนาผลิตภาพในการทำงานได้ โรงงานอาจไม่จำเป็นต้องเปิดทำการถึง 6 วันต่อสัปดาห์ หรืออาจมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Graham & Lennon (2002) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาวะที่ยากลำบากของการปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของ การดึงดูดผู้มาเยือนในสก๊อตแลนด์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์นั้น จำเป็นต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นเพียงพอต่อตารางเวลาที่เป็นลักษณะเฉพาะของแรงงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจที่องค์กรกำลังมุ่งเน้น รวมถึงผลการศึกษาของ Wan, Ong & Kok (2002) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานขององค์กรในสิงคโปร์ อธิบายไว้ว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่าตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือผลิตภาพของพนักงาน ความพึงพอใจ และข้อตกลงในงาน ดังนั้นพวกเขาจึงแนะนำว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของการหลักการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ควรจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ประเด็นที่ 4 เกี่ยวกับโอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา จากการศึกษาที่พบความเห็นในโอกาสจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพียงสองประการนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มองว่า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีผลต่อการดำเนินกิจการน้อยมาก แม้แต่ประเด็นที่ค้นพบว่า ทำให้มีทางเลือกในการสรรหาคัดเลือกคนได้มากขึ้นนั้น ผู้บริหารยังเห็นว่าไม่ได้

ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญต่อกิจการ เนื่องจากเห็นว่าหากใช้คนที่มีศักยภาพจากประเทศอื่น จะยิ่งทำให้ต้นทุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สูงขึ้นกว่าเดิมอีก จากประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์การยังขาดข้อมูล ทำให้ขาดการเล็งเห็นโอกาสของการร่วมมือกันในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งความจริงแล้ววัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจอาเซียน คือ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน การสร้างความสามารถในด้านต่างๆ เช่น นโยบายการแข่งขัน สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศ) ทั้งนี้จะทำให้ต้นทุนในการผลิตของไทยต่ำลง สามารถนำวัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางที่ใช้ในการผลิต รวมถึงแรงงานได้ในราคาที่ถูกลงด้วย นอกจากนี้ อาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถนำมาซึ่งการเพิ่มผลิตภาพและลดต้นทุนอื่นๆ ได้ในที่สุด

ประเด็นที่ 5 เกี่ยวกับอุปสรรค/ข้อจำกัดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพารา จากการที่พบความเห็นในอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถแยกแยะออกได้เป็นประเด็นหลักๆ 5 ประเด็น คือ 1) ทักษะความสามารถของบุคลากร 2) พฤติกรรม นิสัย ความชอบของบุคลากร 3) การขาดการสนับสนุนในการพัฒนาจากภาครัฐ 4) ต้นทุนค่าแรงสูงตามนโยบายรัฐ และประเด็นสุดท้าย ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญหรือจริงจังต่อการพัฒนา โดยสิ่งที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่าเกิดช่องว่างสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติเพื่อให้ตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งมีปัจจัยเกี่ยวข้องตั้งแต่ต้นนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติที่อาจเข้าไม่ถึงหรือไม่เจาะลึกในอุตสาหกรรมหนึ่งๆ รวมถึงอุตสาหกรรมยางพารา ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมุ่งพัฒนาตามความต้องการที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับแต่ละงาน แต่ละบุคคล (Mello, 2015) และ

เมื่อบุคลากรมีความสามารถไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่สามารถสร้างผลิตภาพได้ คู่แข่งกับการลงทุนทำให้ต้นทุนการจ้างงานสูงนั่นเอง ดังนั้นต้องอาศัยการบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นที่ 6 แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากสิ่งที่ค้นพบแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในอุตสาหกรรมยางพาราส่วนใหญ่ยังไม่ได้เล็งเห็นถึงผลกระทบขององค์การที่จะเกิดขึ้นในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากนัก และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามแบบปกติทั่วไป ทั้งนี้มีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยยังคงต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นย้ำไปที่สถาบันการศึกษาในการสร้างหรือผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะอุตสาหกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ Mello (2015) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีการจัดการพนักงานขององค์การด้วยการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม Mello (2015) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในความเป็นจริงแล้วมุมมองการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์นั้นมักจะไม่ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติ เนื่องจากมันเกี่ยวพันกับข้อตกลงระยะยาวที่มีต่อพนักงาน ในทางตรงกันข้ามแม้ว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนระยะยาวขององค์การ หากแต่องค์กรก็จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ โดยผ่านตัวบุคลากรเหล่านั้นนั่นเอง

อีกทั้งในประเด็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wan, Ong & Kok (2002) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานองค์กรในสิงคโปร์ ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า องค์การที่สนใจในการยกระดับ

การปฏิบัติงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ควรจะต้องมุ่งสนใจถึงความต้องการหรือความจำเป็นสำหรับการฝึกพัฒนาและการประเมินเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จด้วย รวมถึงงานของ Farazmand (2004) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การสร้างความสามารถในยุคโลกาภิวัตน์ Farazmand อธิบายว่า หากปราศจากทรัพยากรมนุษย์แล้วจะไม่มีอะไรสามารถทำได้สำเร็จ และหากไม่มีการฝึกอบรมที่ดี การพัฒนาที่ดี การยกย่องชมเชยที่ดี และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี องค์กรสมัยใหม่ทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจจะไม่สามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ ของยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งต้องการคนรุ่นใหม่ที่มีใจอนาคต อีกทั้งผู้บริหารที่สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพและบริหารจัดการโดยการขับเคลื่อนคลื่นลูกใหม่ของการเปลี่ยนแปลงในโลกที่ลึกลับลมห่ม่านได้

ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่องค์กรและอุตสาหกรรม รวมถึงทุกภาคส่วนจำเป็นต้องลงทุนเพื่อการพัฒนา ทั้งนี้ต้องเป็นการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมด้วย จึงจะเกิดประสิทธิผลและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กรเอง ในระดับอุตสาหกรรม หรือในระดับประเทศก็ตาม ซึ่งสิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแน่ใจว่าได้บูรณาการกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรโดยรวมด้วย (Lim, Werner, & De Simone, 2013)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทยในปัจจุบันมีลักษณะทั่วไปที่ไม่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากอุตสาหกรรมอื่นทั่วไป หากแต่ในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทยใน

ปัจจุบันนั้นยังไม่ได้ได้รับความสนใจอย่างจริงจังมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่ถูกยกระดับหรือมีมุมมองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแบบเชิงกลยุทธ์หรือในฐานะหุ้นส่วนสำคัญของกลยุทธ์องค์กรที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันหรือความก้าวหน้าเจริญเติบโตในอนาคต ดังนั้นจากการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการยกระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทยสำหรับการรองรับ AEC ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อการวางแผนและปฏิบัติใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน รวมถึงก่อให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนต่อองค์กรต่อไป
2. ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมยางพาราทั้งรัฐ เอกชน และองค์กรอิสระอื่นๆ รวมถึงสถาบันการศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญและให้ความร่วมมือสนับสนุนการสร้างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมยางพาราไทยให้สามารถได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต
3. ควรมีหน่วยงานกลางเข้ามาเชื่อมโยงให้เกิดเครือข่ายหรือกลุ่มสมาคมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในพื้นที่แต่ละจังหวัด ทั้งนี้อาจไม่จำเป็นต้องเฉพาะเจาะจงเฉพาะอุตสาหกรรมยางพาราเท่านั้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำมาประยุกต์สำหรับการทำงานได้ในหลากหลายอุตสาหกรรมมากขึ้น
4. องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้สามารถดึงความรู้ที่มีในตัวพนักงานรุ่นใหม่ ให้สามารถนำออกมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริงให้ได้

5. องค์กรควรมีการวางแผนกลยุทธ์และมีจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทางการมากขึ้น โดยควรกำหนดแผนที่มีความเหมาะสมเชิงบุคคล เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าเจริญเติบโตในอนาคต อาทิ พัฒนาทักษะทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Skill) ให้แก่ผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในระยะสั้นนี้คือการพัฒนาผลิตภาพในการทำงานของพนักงานให้เกิดความคุ้มค่ามากขึ้น เพื่อลดต้นทุนในการจ้างงาน

6. องค์กรควรมีการวางแผนในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่น่าสนใจ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจูงใจให้คนมีความสามารถอยากเข้ามาทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน

7. โรงงานอุตสาหกรรมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมบรรยากาศ สถานที่อยู่ในการทำงานให้น่าอยู่ รวมถึงสร้างให้เกิดความสะอาดสบายในการใช้ชีวิตขณะที่อยู่ภายในโรงงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับการอยู่ภายในโรงงานมากขึ้น

8. องค์กรควรเลือกใช้กลยุทธ์ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการตอบแทนที่คุ้มค่าเพียงพอต่อการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือพัฒนาผลิตภาพของบุคลากรเพื่อทำให้ได้ผลผลิตมากในขณะที่ใช้วันเวลาน้อยลง

9. องค์กรควรมีการพัฒนาการวางแผนกำลังคนสำหรับตำแหน่งจัดการให้สอดคล้องกับการเติบโตขององค์กร และควรเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

10. องค์กรควรมีการพัฒนาแนวทางการสรรหาคัดเลือกกำลังคน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม พฤติกรรม นิสัยใจคอ และความสามารถของคนรุ่นใหม่ที่กำลังไหลเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานสำคัญๆ ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถอยู่รอดอย่างยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้แนวทางอาจมีความไม่แน่นอน เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

11. ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรให้ความสนใจในการพัฒนาให้เกิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรในที่สุด **A**

รายการอ้างอิง

- กีรติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- คณะทำงานองค์การสวนยาง. (2556). *รายงานการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การสวนยาง*. นครศรีธรรมราช: องค์การสวนยาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
- สมยศ นาวิก. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
- บุญทัน ดอกโทสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.
- ปกป้อง จันวิทย์ และ ศุภณัฐร์ ศศิวิวัฒน์. (2556). *การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ*. เอกสารเผยแพร่ในการสัมมนาวิชาการ ประจำปี 2556 เรื่อง "โมเดลใหม่ในการพัฒนา: สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพโดยการเพิ่มผลิตภาพ", กรุงเทพมหานคร.
- นิสคาร์ เวชยานนท์. (2548). *บทความวิชาการด้าน HR*. นนทบุรี: รัตนาไทร.
- ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์. (2552). *รายงานการศึกษาเฉพาะบุคคล เรื่องการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Berg, B. L. (2004). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*, 5th ed. Boston: Pearson.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2004). *The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Traditions*. London: Sage.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2008). *Strategies of Qualitative Inquiry*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage .
- Farazmand, A. (2004). Innovation in strategic human resource management: building capacity in the age of globalization. *Public Organization Review*, 4(1), 3-24.
- Glaser, B.G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. Illinois: Aldine Publishing.
- Graham, M., & Lennon, J. J. (2002). The dilemma of operating a strategic approach to human resource management in the Scottish visitor attraction sector. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(5), 213-220.

- Karami, A., Analoui, F. & Cusworth, J. (2004). Strategic Human Resource Management & Resource-based Approach: The evidence from the British Manufacturing Industry, *Management Research News*: 27(6) 50.
- Kreitner, R. (1998). *Management*, 7th ed, Houghton Mifflin, Boston, MA.
- Lim, G. S, Werner, J. M, & Desimone, R. L, (2013). *Human Resource Development for Effective Organization: Principle & Practices Across National Boundaries*, Singapore: Cengage Learning.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. California: Sage.
- Manning, G. & Curtis, K. (2009). *The Art of Leadership*, Singapore: McGraw-Hill Education.
- Maykut, P. & Morehouse, R. (1994). *Beginning Qualitative Research Aphilisophic & Practical Guid*. London: The Falmer Press.
- Mello. J. F. (2015), *Strategic Human Resource Management*. 4th ed. Ohio: South-Western.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research & Case Study Applications in Education*. San Francisco: Josset-Bass.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994), *Qualitative Data Analysis*. 2nd ed.. London: Sage.
- Noe R. A., Hollenbeck. J. R., Gerhart. B. & Wright. P. M. (2000), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston. McGraw-Hill.
- Patton, M. Q. (1990), *Qualitative Evaluation & Research Methods*. 2nd ed. London: Sage
- Phoemphin, T., Sakulkoo, S. & Tubsee, C. (2015), Cross Case Analysis of Talent Management in Thai SMEs: Multiple Case Studies Approach, *HRD JOURNAL*, 6(1), 79-94.
- Puvitayaphan, A. (2008). Talent Management Practices in selected companies listed on the stock exchange of Thailand (SET). *Education Journal of Thailand*, 2(1), 1-9.
- Rose, E. (2001), *Employment Relations*, Pearson education, Harlow
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990), *Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures & Techniques*. California: Sage.
- Soy, S. K. (1997), *The Case Study as a Research Method*. Austin, TX: University of Texas at Austin.
- Stake, R. E. (1995), *The Art of Case Study Research*. California: Sage.
- Stake, R. E. (2006), *Multiple Case Study Analysis*. New York: Guilford.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990), *Basics of Qualitative Research Grounded Theory Procedures & Techniques*. California: Sage.
- Summthiti, P. (2009). *Talent management: Case study Standard-charter Bank, Public policy management for executive*. Bangkok: Thammasat University.
- Wan, D., Ong, C. H., & Kok, V. (2002). Strategic human resource management & organizational performance in Singapore. *Compensation & Benefits Review*, 34(4), 33-42.

- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2000). *Strategic Management & Business Policy: Emerging 21st Century Global Society*. 7th ed, New Jersey: Prentice Hall.
- Whetten, D. A. & Cameron, K. S. (2002). *Developing management Skills*. 5th ed, New Jersey: Pearson Education.
- Whiteley, A. (2011). An integrated approach to organization research: Managers as Researchers. *RBAC International Management Conferences 2011: Creative Economy, Creative Business, Creative People: Human Capital as a Key Driver for Sustainable Success*. Bangkok: Graduate School of Business, Curtin University, Australia.
- Wei Liqun. (2004). An Examination of Strategic Human Resource Management & Firm Performance in China. *Dissertation of Doctor of Philosophy in Management*, Hong Kong: Chinese University of Hong Kong.

บทความวิจัย

อติตยา แสงเมือง
นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสา สำรอง
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป (3) เพื่อศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานโรงงานไก่แปรรูป จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter

คำสำคัญ : พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ ระบบ HACCP

Psychological Empowerment, Attitudes Towards an HACCP System, and Organizational Climate Affecting Participation Behaviors of Employees at a Processed Chicken Factory in an HACCP System

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) participation behaviors in a hazard analysis and critical control points (HACCP) system, psychological empowerment, attitudes towards HACCP, and the organizational climate for selected employees at a processed chicken factory. The researcher also examines (2) the relationships between psychological empowerment, attitudes towards the HACCP system, organizational climate, and participation behaviors in an HACCP system on the part of these employees. Finally, the researcher frames (3) a forecast of participation behaviors in the HACCP system with psychological empowerment, attitudes toward the HACCP system, and organizational climate as predictive variables. The sample population consisted of 350 employees at a processed chicken factory. Research instruments consisted of a questionnaire eliciting data concerning demographical characteristics; a questionnaire pertaining to participation behaviors in the HACCP system; a questionnaire regarding psychological empowerment; a questionnaire dealing with attitudes toward the HACCP system; and a questionnaire involving organizational climate. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, frequency distribution, mean and standard deviation. Hypothesis testing was carried out by applications of Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

Keywords : participation behaviors in a hazard analysis and critical control points (HACCP) system, psychological empowerment, attitudes towards HACCP, organizational climate, HACCP system

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตทำให้การบริโภคอาหาร ชนิดของอาหารที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย ซึ่งในปัจจุบันผู้บริโภคนิยมอาหารที่สำเร็จรูป อาหารสำเร็จรูป และอาหารที่ปรุงสำเร็จมากขึ้น จากตัวเลขทางสถิติในยุโรป พบว่า ประชากรบริโภคอาหารสำเร็จรูปคิดเป็น ร้อยละ 90 ของอาหารพลังงานที่ได้รับในแต่ละวันในเมืองใหญ่ๆ ของประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศไทยก็มีอาหารปรุงสำเร็จวางขายมากมายตามทางเท้า อีกทั้งยังขายดีเพราะ ราคาถูก สะดวก และรสชาติพอใช้ได้ แต่อาหารเหล่านี้มีโอกาสปนเปื้อน สารเคมี สารพิษ และจากจุลินทรีย์ ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้บริโภคได้ไม่ว่าจะเป็นการเกิดอาการแพ้ วิงเวียนศีรษะ อาเจียน ท้องเสียได้ ดังนั้นวงการอุตสาหกรรมอาหารจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเน้นความสำคัญทางด้านคุณภาพอาหารและความปลอดภัยของอาหารเป็นสิ่งที่ผู้ผลิตควรเห็นความสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะควบคุมให้อาหารปลอดภัยและทำให้อาหารมีคุณภาพ ภายใต้กระแสความปลอดภัยที่มีต่อผู้บริโภค ทำให้หลายประเทศต่างตื่นตัว และเร่งมาตรการ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อเข้ามาบริหารจัดการ ควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร และอาหารอย่างจริงจัง ภายใต้กรอบกติกาที่ตกลงกัน เพื่อให้สินค้าที่มีการผลิตออกมามีคุณภาพ ปลอดภัย เป็นที่เชื่อถือของลูกค้าได้ ซึ่งการผลิตอาหารดั้งเดิมนั้นทางโรงงานผลิตอาหารจะจัดตั้งหน่วยควบคุมคุณภาพ เพื่อคอยสุ่มตัวอย่างในการผลิตออกมาตรวจเช็ค แต่มีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม จึงได้มีการพัฒนาเป็นโปรแกรมประกันคุณภาพ เพื่อวางระบบประกันคุณภาพให้ได้ประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการประกันความปลอดภัยของอาหารที่ผลิตจะไม่เด่นชัด ประกอบกับเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ต้องเสียเวลาในการแก้ปัญหา และบางครั้งต้องทิ้งผลิตภัณฑ์ไปเป็นจำนวนมาก และยังไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าความผิดพลาดนั้นเกิดจากกระบวนการผลิตที่

ขั้นตอนใด จนกระทั่งคณะกรรมการอาหารประชาคมยุโรปหรือ EU ได้ระบุให้มีการใช้ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุมหรือ Hazard Analysis Critical Control Point หรือเรียกย่อๆ ว่า HACCP จากบันทึกเรื่อง สุขอนามัยของผลิตภัณฑ์อาหารส่งออกปาสภาพยุโรป (Council Directive 93/43/EEC on the Hygiene of Foodstuffs) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2539 ได้กำหนดให้ผู้ผลิตอาหารทุกชนิดในทุกระดับของตลาดตั้งแต่ออกจากฟาร์มจนถึงระดับขายปลีกในสหภาพยุโรปให้นำระบบ HACCP ไปประยุกต์ใช้ทำให้มีผลต่อการบังคับใช้ระบบ HACCP ในกฎหมายของประเทศสมาชิกเพราะระบบ HACCP เป็นระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหารที่ต้องส่งออกไปยังต่างประเทศ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารประเภทน้ำผักและผลไม้ อาหารทะเล ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่ส่งออกไปประเทศสหรัฐอเมริกาและสำหรับอาหารทุกชนิดที่ส่งออกไปยังกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป (EU) ส่วนผลิตภัณฑ์ที่ส่งไปยังญี่ปุ่น เช่น นมและผลิตภัณฑ์นม เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์ ชูริมิ ในขณะที่เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ก็ประกาศให้มีการใช้ระบบ HACCP เป็นมาตรการบังคับสำหรับอุตสาหกรรมไส้กรอก แฮม และเนื้อสัตว์นำเข้า เป็นต้น (สุวิมล กิริติพิบูล, 2546, น.4) ในปัจจุบันองค์กรอาหารและยาได้มีการบังคับใช้ระบบ HACCP เป็นกฎหมายในปี 2551 ในอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็งเนื่องจากอาหารแช่เยือกแข็งเป็นอาหารที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจและมีความเสี่ยงสูง ทั้งนี้เป็นการยกระดับสถานที่ผลิตให้สามารถผลิตอาหารที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดต่างประเทศและสอดคล้องกับกระแสโลกและนโยบายรัฐบาลที่กำหนดให้มีมาตรฐานเดียวไม่ว่าจะเป็นการส่งออกหรือบริโภคภายในประเทศ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของโรงงานอาหารแช่เยือกแข็งให้ผลิตได้ตามมาตรฐานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นพื้นฐานอันแข็งแกร่งให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งในเวทีการค้าโลกได้อย่างดี (นิรันดร์ เหลาพนัสลัก, 2558, ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558) ใน

การนำระบบ HACCP มาใช้ในองค์กรนั้นทำให้ต้องมีการปรับตัวอย่างมากและอาจทำให้เกิดปัญหาในการต่อต้านขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวสนับสนุน และสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ คณะผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุกระดับในองค์กรนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งในการจัดทำระบบ HACCP นั้นต้องอาศัยความสามัคคี การร่วมมือ ร่วมใจ และพฤติกรรมของพนักงานในการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP จึงได้มีความสนใจในการศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การพร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพให้เกิดความทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ได้ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) เป็นแนวคิดการบริหารเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล ภาวะบีบบังคับ แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เป็นคุณลักษณะภายในตน เช่น ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น การเรียนรู้งานที่ยาก ทำทนาย มีการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานสูง และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดรวบยอดที่เป็นระบบ มีความพยายาม ความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมกิจกรรม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติได้ (Thomas and Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995) เจตคติต่อระบบ HACCP เป็นลักษณะของความคิด ความเข้าใจ หรือความเชื่อ ความรู้สึก หรืออารมณ์ภายในของบุคคลที่มีต่อระบบ HACCP ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการตอบสนองของพฤติกรรม โดยมีทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าหากพนักงานมีเจตคติที่ดีกับระบบ HACCP ในแนวทางที่ถูกต้องไม่ว่าจะเป็นหลักการ แนวคิด

ความสำคัญ และประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ย่อมทำให้พนักงานเกิดความตระหนัก จนกลายเป็นความรู้สึกชอบ ฟังพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการ ข้อกำหนด แสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่จะช่วยปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระบบ HACCP ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน (ลัดดา กิติวิภาต, 2554, น.1) และบรรยากาศขององค์การ ถือเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ โดยสร้างความรู้สึกที่แตกต่างกันไปให้แก่พนักงานและอาจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน เราจะสังเกตเห็นได้ว่า เมื่อไปอยู่กับองค์การบางแห่งเราจะรู้สึกสบายใจกับสภาพต่างๆ เช่น การจัดการสถานที่ทำงาน การจัดการวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และสร้างความรู้สึกลอยลางมาทำงาน ในขณะที่องค์การบางแห่ง เมื่อเข้าไปแล้วรู้สึกไม่รื่นรมย์และไม่อยากกลับไปอีก อย่างไรก็ตาม บรรยากาศขององค์การที่ดีนั้นมิใช่เป็นการแสดงความคิดเห็นเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงาน และมีส่วนที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมออกมาในรูปแบบที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ (บุญสม ภัทรกุลวณิช, 2548, น.45-47) จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปและศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศขององค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ ซึ่งการศึกษาตัวแปรดังกล่าวน่าจะเกิดประโยชน์ต่อองค์การในการมีแหล่งข้อมูลในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนารูปแบบการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศที่ดี

ต่อองค์การทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำงานและปฏิบัติตามหลักการในระบบ HACCP ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตออกมามีคุณภาพมาตรฐานที่ดี ปลอดภัย สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การจนเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ จนทำให้ลูกค้าพึงพอใจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
3. ศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป เป็นตัวแปรพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป และนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานที่มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP เข้ามาปฏิบัติงานในโรงงาน และสามารถนำมาวางแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

ระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP ของสุวิมล กীরติพิบูล (2543) กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุม (Hazard Analysis and Critical Control Point--HACCP) เป็นการควบคุมการผลิตที่ประกอบด้วยการวินิจฉัยและประเมินอันตรายของอาหารที่อาจเกิดขึ้นกับผู้บริโภค ตั้งแต่วัตถุดิบ กระบวนการผลิต การขนส่ง จนกระทั่งถึงมือผู้บริโภค รวมทั้งการสร้างระบบการควบคุมกระบวนการผลิต (Process Control) เพื่อกำจัดหรือลดสาเหตุที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อผู้บริโภคระบบ HACCP เป็นระบบควบคุมซึ่งเน้นการป้องกันอันตรายในกระบวนการผลิตมากกว่าการทดสอบที่ผลิตภัณฑ์สุดท้าย

ทฤษฎีและแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ของ Spreitzer (1995) ได้สรุปว่าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของ

ตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ และรับรู้ตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตน และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้คิด (Cognition) 4 ด้านคือ การรู้คิดด้านความหมาย (Meaning) การรู้คิดด้านสมรรถนะ (Competence) การรู้คิดด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และการรู้คิดด้านผลกระทบ (Impact)

ทฤษฎีและแนวคิดของเจตคติต่อระบบ HACCP วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี และศิริพันธ์ ดำรงผล (2549, น.219-220) ได้สรุปว่าเจตคติต่อระบบ HACCP หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิด เข้าใจ และรู้สึกต่อระบบ HACCP ทำให้เกิดแนวโน้มแสดงพฤติกรรมต่อระบบ HACCP ออกมาในด้านบวกหรือลบ ขึ้นอยู่กับบุคคล สิ่งเร้า หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความคิดความเข้าใจต่อระบบ HACCP ด้านอารมณ์ต่อระบบ HACCP และด้านพฤติกรรมต่อระบบ HACCP

ทฤษฎีและแนวคิดของบรรยากาศองค์การ ของ Litwin and Stringer (1968, pp.81-82) ได้สรุปว่าสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของแต่ละองค์การและสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การให้รางวัล มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพัน การทำงานเป็นทีม

ทฤษฎีและแนวคิดของพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของ Cohen and Uphoff (1980, pp.217) ให้ความหมายของพฤติกรรมมีส่วนร่วมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งพบว่ามีผู้วิจัยหลายท่านที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดของเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ

และพฤติกรรมมีส่วนร่วม โดยมีผู้วิจัยดังนี้ ทศนีย์ แก้วทอง (2544) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความรู้ ทศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารคมนาคม: กรณีศึกษาบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มหาชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ทศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 และพฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ความรู้และทศนคติต่อการรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ได้ร้อยละ 12.3 จักรี วงศ์เงิน (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พลิสฐ์ สรรพเจริญกิจ (2555) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์การของพนักงานแผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานแผนกการผลิต บริษัท พานาโซนิค ออโตโมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้เห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์การได้ร้อยละ 24.1 จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยและตั้งเป็นสมมติฐานในงานวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานไก่แปรรูปจำนวน 1,306 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นเป็นพนักงานโรงงานไก่แปรรูปจำนวน 306 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1970, pp.886-887) แต่ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามแผนกที่สังกัด ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบไม่เป็นตามสัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 350 คน

การเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงและสร้างขึ้นเองจากการศึกษา รวบรวมจากหนังสือ เอกสารต่างๆ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวมีข้อความรวม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพ และแผนกที่สังกัด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตามความจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเกณฑ์หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1977) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของภัควรรณ ปิ่นแก้ว (2548) มาใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Spreitzer (1995) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการรู้คิดด้านความหมาย ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ ด้านการรู้คิดด้านการตัดสินใจ และการรู้คิดด้านผลกระทบ เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ ข้อความเชิงลบ (Negative) ทั้งหมดจำนวน 1 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อระบบ HACCP ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของอริยะชัย มิตรนารายณ์ (2549) และแนวคิดของวงพัทตร์และศิริพันธ์ (2549) มาใช้ในการดัดแปลงและสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิดความเข้าใจ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเกณฑ์หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน และด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ

การวัดผล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยแบบสอบถามนั้นผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทางจิตวิทยา และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งทำหน้าที่จัดทำ ควบคุม ดูแลระบบ HACCP ในโรงงานอุตสาหกรรมไก่แปรรูปหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือที่ได้มาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index Of Consistency : IOC) พร้อมทั้งคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ (สุวิมล ตีรภานันท์, 2551, น.148) ผลการทดสอบได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พร้อมทั้งนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 100 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ซึ่งหาสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อ กับ คะแนนรวม โดยผลที่ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP อยู่ระหว่าง .312-.792 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .389-.679 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .390-.707 และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .414-.717 นำแบบสอบถามที่ผ่านมาทำการทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896

แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบ HACCP มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .863 และแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 นำแบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้พนักงานโรงงานไก่แปรรูปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทำการตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 2 สัปดาห์ ซึ่งแจกแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนดังนี้ การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูลโดยในการวิจัยได้แปลความหมายจากค่าเฉลี่ย (Best, 1981, pp.204-208) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนใช้ในการแปลความหมายของบรรยากาศองค์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยตาม (Best, 1981) แต่หมายถึง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง ดี ดีมาก ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

4. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้า (Enter) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานโรงงานไก่แปรรูปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.1 อายุมากกว่า 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.3 และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุด คือแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 70.9

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านการตัดสินใจ	2.96	0.89
ด้านการปฏิบัติ	2.96	0.93
ด้านผลประโยชน์	3.27	0.85
ด้านการประเมินผล	2.98	0.90
โดยรวม	3.04	0.89

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.27$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 2.98$) ส่วนด้านการปฏิบัติและด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.96$ และ 2.96 , $SD = 0.89$ และ 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านการรู้คิดด้านความหมาย	3.94	0.65
ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ	3.81	0.68
ด้านการรู้คิดด้านการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.58	0.79
ด้านการรู้คิดด้านผลกระทบ	3.53	0.79
โดยรวม	3.72	0.73

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านการรู้คิดด้านความหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา คือ ด้านการรู้คิดด้านสมรรถนะ ($\bar{x} = 3.81$) และด้านการรู้คิดด้านผลกระทบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.53$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติต่อระบบ HACCP ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

เจตคติต่อระบบ HACCP	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านความคิด ความเข้าใจ	4.07	0.70
ด้านอารมณ์	3.92	0.67
ด้านพฤติกรรม	3.62	0.76
โดยรวม	3.87	0.71

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีเจตคติต่อระบบ HACCP โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีเจตคติต่อระบบ HACCP ด้านความคิดความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ ($\bar{x} = 3.92$) และด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานไก่แปรรูปเทียบกับคะแนนเกณฑ์

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.79	0.69
ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.57
ด้านการสนับสนุน	3.84	0.65
ด้านการให้รางวัล	3.66	0.81
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.86	0.62
ด้านความผูกพัน	3.89	0.64
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	0.77
โดยรวม	3.81	0.68

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ($\bar{x} = 3.89$) และด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.66$)

3. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจตคติต่อระบบ HACCP มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเท่ากับ .567 รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .556 และบรรยากาศองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเท่ากับ .362 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป

ตัวแปร	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	เจตคติต่อระบบ HACCP	บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	1			
เจตคติต่อระบบ HACCP	.610 [*]	1		
บรรยากาศองค์การ	.572 [*]	.631 [*]	1	
พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP	.556 [*]	.567 [*]	.362 [*]	1

*p < .05

4. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ร้อยละ 39.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังตารางที่ 6

โดยสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP = -14.149 + .622 X* การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา + .753 X* เจตคติต่อระบบ HACCP -.102 X บรรยากาศองค์การ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP = .366 Z* การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา +.411 Z* เจตคติต่อระบบ HACCP -.106 Z บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปร ร้อยละ และสมการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูป โดยมีตัวแปรพยากรณ์ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	Sig.
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา	.622	.094	.366	6.617 ^a	.000
เจตคติต่อระบบ HACCP	.753	.107	.411	7.035 ^a	.000
บรรยากาศองค์การ	-.102	.054	-.106	-1.886	.060

a = -14.149, R = .631, SE est = 7.805, R² = .398, Adj R² = .393, F = 76.196, Sig = .000

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เจตคติต่อระบบ HACCP สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้ร้อยละ 39.3 โดยเจตคติต่อระบบ HACCP สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระบบ HACCP ของพนักงานโรงงานไก่แปรรูปได้มากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ญัญญา มูลประหัส (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการและสามารถร่วมพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และณัฐนิชา สองแสง (2552) ศึกษาเรื่องการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.9

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาหาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความแตกต่างระหว่าง Generation เป็นต้น

2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การแจกแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม การสร้างสถานการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด **A**

รายการอ้างอิง

- จักรี วงศ์เงิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรณเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัญญา มูลประภัส. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ณัฐนิชา ส่องแสง. (2552). การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ แก้วทอง. (2544). อิทธิพลของความรู้ ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมกรณมีส่วนร่วมรักษาระบบคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มหาชน. วิทยานิพนธ์-วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินทร์ เหลาพนัสลัก. (2558). ทำไมต้องทำระบบ HACCP ?. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.fostst.org/index.php/food-articles/15-haccp>.
- บุญสม ภัทรกุลวณิช. (2548). บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, คณะศึกษาศาสตร์.
- พลสิทธิ์ สรรพเจริญกิจ. (2555). ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรณสร้างความสำเร็จให้องค์การของพนักงานแผนกผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัคจวรรณ ปิ่นแก้ว. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงาน โดยมีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2554). เจตคติและความคิดเห็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ุศรี และศิรินันท์ ดำรงผล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการประยุกต์การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล กิรติพิบูล. (2546). ระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุวิมล ตีรพานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริยะชัย มิตรนารายณ์. (2549). ความรู้และเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพด้านความปลอดภัยของอาหาร HACCP ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- Best, W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. New York: Cornell University, The Rural Development Committee Center For international studies.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1,442-1,465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.

ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ
และประธาน Chira Academy
ร่วมกับ
พิชญ์ภูรี จันทกรมล วราพร ชูภักดี และ จิตรลดา ลียากาศ
มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

บทความวิชาการ

แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา

บทคัดย่อ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ และศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ มีแนวคิดที่เหมือนกันคือการทำให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก แนวคิดภาวะผู้นำในรูปแบบ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ เกิดในช่วงคลื่นลูกที่ 2 คือ ยุคสังคมอุตสาหกรรม โดยคาบเกี่ยวในช่วงต้นของคลื่นลูกที่ 3 คือ ยุคไอที ดังนั้นด้านภาวะผู้นำจึงเน้นไปในการบริหารจัดการคนในเชิงระบบ เพื่อหลอมรวมความสามารถของคนมาใช้ให้ก่อเกิดประโยชน์และขยายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านผลิตภาพ (Productivity) โดยเน้นการเกิดประสิทธิภาพ ผู้นำเน้นการบริหารแบบสั่งการจากผู้บริหารระดับสูง มีความระมัดระวังและมีความรอบคอบสูง รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำในรูปแบบของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ นั้น เป็นแนวคิดใหม่ในยุคปลายของคลื่นลูกที่ 2 ยุคอุตสาหกรรม คาบเกี่ยวกับคลื่นลูกที่ 3 คือ ยุคไอที และสังคมข้อมูลข่าวสาร คลื่นลูกที่ 4 คือ ยุคนวัตกรรม และคลื่นลูกที่ 5 คือ ยุคการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา ผู้นำในยุคนี้ต้องเน้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถทำนายอนาคต เพื่อไขว่คว้าโอกาสและหาทางป้องกันปัญหา รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย เนื่องจากคลื่นทั้ง 5 ยุค ได้ผสมผสานรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น ทั้งแนวคิดของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ และของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ จึงสามารถนำมาปรับใช้ร่วมกันได้ในทุกบริบท

คำสำคัญ : ผู้นำ ภาวะผู้นำ

2 Episodes of Leadership Development

Abstract

Both Peter Drucker and Prof. Dr. Chira Hongladarom have the same focus on people as the first priority Peter Drucker's leadership concept happened in the second wave or industrial age which overlapped the beginning of the third wave or IT age. Therefore, Peter Drucker's leadership concept focuses on systematic people management, productivity, effectiveness, top-down management, strict control and searching for the new opportunities. Prof. Dr. Chira Hongladarom's leadership concept happened in the late second wave or industrial age overlapping the third wave or IT age, the fourth wave or innovation age and the fifth wave intellectual property age. Therefore, Peter Drucker's leadership concept focuses on lifelong learning, anticipating the future changes, searching for opportunities, preventing threats and ethical capital. Because all five waves have been synergized, both Peter Drucker's and Prof. Dr. Chira Hongladarom's concepts can be applied together in all contexts.

Keywords : Leader, Leadership

บทนำ

“Effective leadership is not about making speeches or being liked ; leadership is defined by results not attributes.”

Peter Drucker

(Drucker, 2004)

“ผู้นำส่วนหนึ่งมาจากพรสวรรค์
แต่สิ่งสำคัญคือการเรียนรู้ และสามารถฝึกฝนได้”

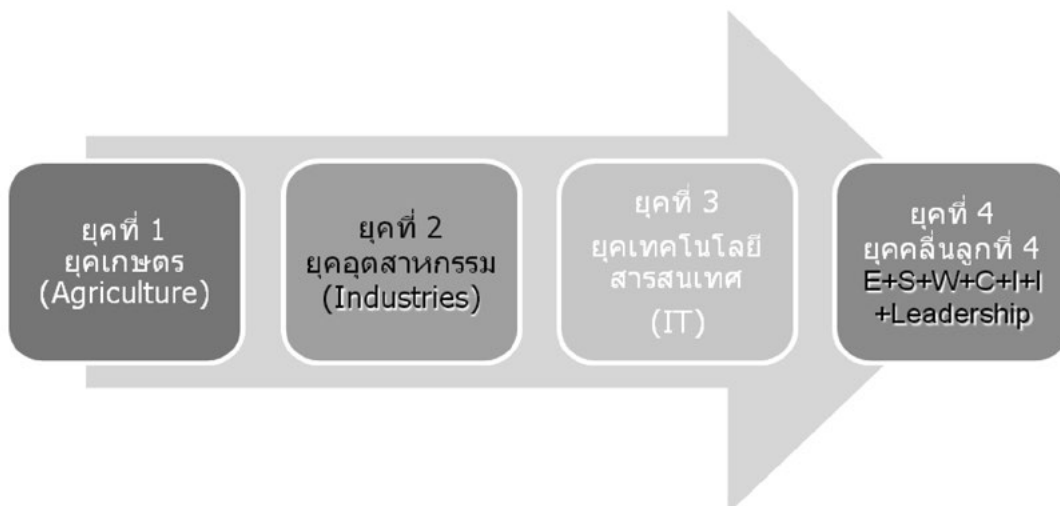
จีระ หงส์ลดารมภ์

(จีระ หงส์ลดารมภ์, 2557)

โลกยุคใหม่ภายใต้การขับเคลื่อนของโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง องค์กรและธุรกิจมีความเสี่ยงมากขึ้น การตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เพิ่มขึ้น เทคโนโลยี และ IT มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจโลกจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างรวดเร็วผ่านสื่อดิจิทัลสร้างให้เกิดนวัตกรรมทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กรและธุรกิจ แต่การติดต่อเชื่อมโยงที่ดีได้สร้างความผันผวนที่มากขึ้นซึ่งก่อให้เกิดวิกฤติต่างๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสมัยใหม่และทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสามารถในการคิดยุทธศาสตร์เพื่อจัดการและรับมือกับความเสี่ยง ความขัดแย้ง รวมถึงความไม่แน่นอนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ส่งผลให้องค์กรและธุรกิจอยู่รอดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2557)

เนื้อหา

ในบทความนี้ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา เริ่มจากการอธิบายให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคต่างๆ และการปรับตัวในยุคคลื่นลูกที่สี่จากแนวคิดของ Alvin Toffler ดังนี้



จากแนวคิดของ Alvin Toffler (นักอนาคตวิทยาและผู้เขียนหนังสือ The Third Wave) ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคต่างๆ เริ่มต้นจากยุคเกษตรกรรม (Agriculture) สู่ยุคที่สอง คือ ยุคอุตสาหกรรม (Industries) สู่ยุคที่สาม คือ ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาจนถึงปัจจุบันยุคที่สี่ หรือ Fourth Wave ที่อาจจะยังไม่ได้มีการให้คำจำกัดความของยุคนี้อย่างเป็นทางการมากนัก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในยุคนี้ที่เห็นได้ชัดเจน คือ การเปลี่ยนแปลง (Change) และความเสี่ยง (Risks) ที่รวดเร็ว (Fast) คาดเดาไม่ได้ (Unpredictable) และไม่นั่นอน (Uncertainty) ดังนั้น สิ่งที่เราจะต้องตระหนัก คือ การดำรงชีวิตและการทำงานในยุคนี้และยุคอนาคตเราจะต้องตั้งมั่นบนพื้นฐานของเรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้

- คุณธรรม จริยธรรม (Ethics)+
- ความยั่งยืน (Sustainability)+
- ความเฉลียวฉลาด (Wisdom)+
- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)+
- นวัตกรรม (Innovation) +
- Intellectual capital (ทุนทางปัญญา)+
- ภาวะผู้นำ (Leadership)

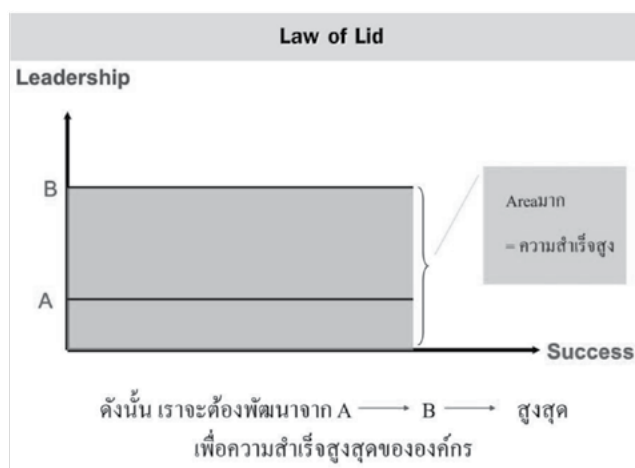
(พระมหาวิฑูริย์ วชิรเมธี และจีระ หงส์ลดารมภ์, 2558)

ภาวะผู้นำสำคัญในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์รวมไปถึงการจะก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. 2015 นี้ ประเทศไทยและเกือบทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการเร่งสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในด้านต่างๆ แบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา “ทุนมนุษย์” และ “ภาวะผู้นำ” ในทุกระดับของประเทศ เพราะเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา การจัดการกับวิกฤติ และความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น (บริษัทเอเชียแปซิฟิคคอนซัลแตนท์ จำกัด, 2554) ที่วันนี้ วิกฤติและความเสี่ยงเหล่านี้อาจจะกลายเป็น “วิกฤติหลายชั้น หรือวิกฤติซ้อนวิกฤติ หรือวิกฤติขมขื่น (Multiple Crisis)”

หรือบางครั้งก็อาจจะเป็น “วิกฤติแบบถาวร ที่เกิดขึ้นแล้วเกิดขึ้นอีก (Permanent Crisis)” ซึ่งหากทุนมนุษย์และภาวะผู้นำของเราไม่เข้มแข็งพอก็อาจจะทำให้เกิดความเสียหายในหลายๆ ด้าน (มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ, และ Chira Academy, 2556)

ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของทุกคน มีความสำคัญเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในทุกๆ ระดับได้ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศ และไปจนถึงระดับโลก จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำในทุกๆ ระดับ ดังแสดงในโมเดลต่อไปนี้



ที่มา: Maxwell, J. C, 2007

จากแนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา

และนี่เป็นที่มาของบทความ “จากแนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา” หรือ “2 Episodes of Leadership Development” ที่เป็นการสะท้อนบทบาทของผู้นำจากนักคิดและนักปฏิบัติผู้เป็นผู้นำใน 2 ช่วงเวลาคือ ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ หรือที่เรามักจะเรียกท่านสั้นๆ ว่า “ปีเตอร์ ดรักเกอร์” นักคิดและนักปฏิบัติชาวออสเตรเลียสัญชาติอเมริกัน ซึ่งมีผลงานที่ได้รับการยอมรับมากมาย ทั้งงานเขียน งานที่ปรึกษาด้านการจัดการ และการเป็นปรมาจารย์ด้าน “นักนิเวศน์สังคม” เขาให้ความสำคัญต่อ “การ

เรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพคน” วันนี้แนวคิดต่างๆ ของเขายังไม่ล้าสมัยและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมายาวนานหลายทศวรรษ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ มีมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมองภาพใหญ่ของการทำงาน โอกาส จุดหมาย การวางแผนงาน การสื่อสาร การลงมือทำ ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทำให้เขาประสบความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้าน และสามารถทิ้งมรดกทางความคิดไว้ให้แก่คนรุ่นหลัง ลองพิจารณามุมมองของปีเตอร์ ดรักเกอร์ จากตารางต่อไปนี้



**บทบาทของผู้นำ
ในมุมมองของปีเตอร์ดรักเกอร์**



**บทบาทของผู้นำ
ในมุมมองของ จิระ หงส์ลदारมภ์**

1	Ask what needs to be done ถามตัวเองว่าเราต้องทำอะไรให้สำเร็จ	Anticipate change คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงได้
2	Ask what's right for enterprise ถามว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องลงมือทำ	Managing uncertainty การบริหารความไม่แน่นอน
3	Develop action plans พัฒนาแผนปฏิบัติการ	Crisis management การจัดการภาวะวิกฤต
4	Take responsibility for decision รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	Explore opportunities การแสวงหาโอกาส
5	Take responsibility for communicating รับผิดชอบต่อการสื่อสาร	Rhythm & Speed รู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว
6	Focus on opportunities not problems มุ่งที่โอกาสไม่ใช่ปัญหา	Edge (Decisiveness) กล้าตัดสินใจ
7	Run productive meetings จัดให้มีการประชุมที่สร้างให้เกิดผลผลิต	Motivate others to be excellent การสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นเป็นเลิศ
8	Think and say We not I คิดและพูดด้วยคำว่า “เรา” ไม่ใช่ “ฉัน”	Teamwork ทำงานเป็นทีม
9		Conflict resolution การแก้ไขความขัดแย้ง

ที่มา : จิระ หงส์ลदारมภ์, 2557

และเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้นำและภาวะผู้นำ
ในบริบทของสังคมไทย ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์
ในฐานะเป็นนักคิดและนักปฏิบัติ และเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เป็นผู้ปลุกกระแสความสำคัญของ
“ทรัพยากรมนุษย์” ขึ้นในสังคมไทย มีปรัชญาและความเชื่อ
ว่า “ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด” โดยได้
ทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ในระดับต่างๆ อย่าง
ต่อเนื่องมากกว่า 35 ปี จนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานคณะ
ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของเอเปค (APEC HRD Working
Group) ในปี ค.ศ. 2002 - 2004 (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2554)
มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนมุมมองในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์
ภาวะผู้นำ และการสร้างผู้นำจากนักคิดและนักปฏิบัติชั้นนำ
ของโลกหลายคน อาทิ Edward De Bono, Alvin Toffler และ
อีกหลายท่าน จึงได้ตกผลึกแนวคิดต่างๆ มาเป็นแนวทางใน
การพัฒนาทุนมนุษย์ภาวะผู้นำและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่
สำหรับสังคมไทยหรือสังคมตะวันออก และได้นำมาถ่ายทอด
ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำ
รุ่นใหม่ให้แก่องค์กรชั้นนำต่างๆ มากมายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน
ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ (พารณ อิศรเสนา ณ
อยุธยา และจิระ หงส์ลดารมภ์, 2553)

ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้วิเคราะห์
และนำเสนอบทเรียนที่เป็นภาพสะท้อนการทำงานและ
ประสบการณ์เรื่องบทบาทของผู้นำในแบบไทยหรือสังคม
ตะวันออก ไว้ดังต่อไปนี้

1) คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ (Anticipate
Change)

ผู้นำยุคใหม่ต้อง Futuristic คือ มองอนาคตแต่เข้าใจ
อดีต ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ
ตัว เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม
รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร แล้ว
คาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ ตัวอย่างเช่น ผลกระทบ
การเปิดเสรีอาเซียน ส่งผลกระทบต่อเราอย่างไรบ้าง หรือ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมในอนาคตสู่สังคม
ผู้สูงอายุ จะสร้างโอกาสและความเสี่ยงให้กับเราหรือองค์กรของ
เราอย่างไรบ้าง หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีกระทบ
ต่อองค์กรของเราอย่างไรบ้าง เป็นต้น เมื่อสามารถคาดการณ์
สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตหรือกับดักปัญหาที่จะเกิดได้ เราก็จะ
สามารถจัดการกับปัญหาและโอกาสต่างๆ ได้ทันเวลา ยก
ตัวอย่างแม้องค์กรชั้นนำระดับโลกวันนี้ก็ต้องปิดตัวลงหาก
ไม่คาดการณ์อนาคตและไม่หาทางออก เช่น โกดัก โนเกีย ฯลฯ

อนาคตเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอนแต่เราต้องพยายามเข้าใจ
วิธีการที่จะช่วยให้เรารอบรู้และมีวิสัยทัศน์เพิ่มขึ้น คือ การ
อ่านหนังสือหลายๆ ศาสตร์ และจินตนาการว่าอนาคตจะ
เป็นอย่างไร

2) การบริหารความไม่แน่นอน (Managing
Uncertainty)

ผู้นำจะต้องสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอน
ที่เกิดขึ้นได้ นั่นหมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ในการ
แก้ไขปัญหา มีทางออกหลายๆ ทางไว้สำหรับกรณีที่เกิด
เหตุการณ์ที่แย่ที่สุด สร้างภูมิคุ้มกันเตรียมพร้อมรับมือกับ
การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท
มีแผนการจัดการกับความเสี่ยงต่างๆ

3) การจัดการภาวะวิกฤติ (Crisis Management)

ผู้นำต้องสามารถจัดการกับวิกฤติต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้
ด้วยสติและปัญญา เพราะสังคมวันนี้มีวิกฤติเกิดขึ้นมาอย่าง
ต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติจากภัยธรรมชาติ วิกฤติจากปัญหา
การเมืองและเศรษฐกิจ และอาจจะเป็นวิกฤติซ้อนวิกฤติหรือ
วิกฤติแบบถาวร ที่ต้องใช้ภาวะผู้นำเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา

ในยุคคลื่นลูกที่ 4 วิกฤติจะมาเร็วมาก ซึ่งผู้นำจีนเน้นว่า
การสร้างผู้นำในจีนจะต้องพร้อมจัดการกับวิกฤติที่มากับการ
เปลี่ยนแปลงในทุกๆ รูปแบบได้

4) การแสวงหาโอกาส (Explore Opportunities)

ผู้นำต้องแสวงหาโอกาสในการสร้างคุณค่า/มูลค่าเพิ่ม
เพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ ผู้นำต้องไม่ย่ออยู่กับที่หรืออยู่ติดใน

Comfort Zone แต่ผู้นำจะต้องพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โอกาสใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในข้อนี้ตรงกับแนวคิดของดริคเกอร์ที่กล่าวไว้ว่า... “Focus on opportunities not problems” หรือ “มุ่งที่โอกาสไม่ใช่ปัญหา” และหากเราจะวิเคราะห์ย้อนกลับไปที่พบว่าหลายครั้งที่ในปัญหาต่างๆ ก็มีโอกาสซ่อนอยู่ด้วย

5) รู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว (Rhythm & Speed)

ผู้นำต้องรู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว จังหวะและเวลาที่จะต้องรอคอย หรือถอยกลับ ไม่รีบร้อนจนเกินไป เพราะบางเหตุการณ์ต้องใช้เวลาและข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจ มียุทธวิธีที่จะเลือกลงมือทำหรือปฏิบัติในทางที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ สิ่งที่สำคัญ คือ อย่าปล่อยให้โอกาสดีๆ หลุดลอยไปโดยที่เราไม่คิดจะทำอะไรเลย

6) กล้าตัดสินใจ Edge (Decisiveness)

ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ คือ เมื่อมีข้อมูลครบถ้วนและคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้ว ต้องกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อย่าปล่อยให้ปัญหาต่างๆ เป็นปัญหาเรื้อรัง ไม่แก้ไข เพราะเราไม่กล้าตัดสินใจ กลัวความผิดพลาด เพราะบางเรื่องถ้าผู้นำไม่กล้าตัดสินใจก็จะเกิดผลเสียตามมามากมาย และเมื่อตัดสินใจแล้วก็ต้องกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไป ดังเช่นที่ดริคเกอร์พูดไว้ว่า... “Take responsibility for decision คือ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ” (Drucker, 2004)

7) การสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นเป็นเลิศ (Motivate others to be excellent)

ผู้นำต้องให้โอกาส สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และพัฒนาให้คนอื่น ๆ เป็นเลิศได้ อย่าเก่งคนเดียว การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาอันมีหลายวิธี อาทิ การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เขาเหล่านั้นได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการให้รางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น คำชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ ควบคู่ไปกับการให้โอกาสในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศของการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

ร่วมกัน เป็นที่มาของทฤษฎี HRDS ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องที่ไม่มองไม่เห็น หรือ Intangibles เช่น เรื่องความสุข (Happiness) การยอมรับนับถือ (Respect) การยกย่องให้เกียรติ (Dignity) และความยั่งยืน (Sustainability) (พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา และจิระ หงส์ลดาธรรม, 2553) และนอกจาก HRDS แล้ว ปัจจุบันยังมีแนวคิดเรื่องการมองเห็นความสำคัญของ “คน” (Recognition) และให้ความสำคัญกับคนเหล่านั้น หรือ “Pay Attention”

8) ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ผู้นำ กับ “ทีมเวิร์ค” สำคัญมาก เพราะไม่มีใครที่สามารถประสบความสำเร็จได้เพียงคนเดียว และความสามารถในการสร้างและพัฒนา “ทีมเวิร์ค” จะทำให้เกิดพลังในการเอาชนะอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้ สิ่งที่สำคัญ คือ การบริหารความสามารถและความหลากหลายของคนในทีม ให้ได้ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในทีม (พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา และจิระ หงส์ลดาธรรม, 2553) อย่างที่ดริคเกอร์ได้พูดไว้ว่า “Think and say We not I คือ คิดและพูดด้วยคำว่า ‘เรา’ ไม่ใช่ ‘ฉัน’ ” (Drucker, 2004)

9) แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

ผู้นำต้องสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรได้ ในองค์กรมีคนหลายประเภทที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ เช่น พื้นฐานทางความคิด จิตใจ นิสัย ทักษะคติ ค่านิยม บุคลิก ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ฯลฯ สิ่งท้าทายสำหรับผู้นำ คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถบริหารความแตกต่างเหล่านี้ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยไม่มีความขัดแย้ง หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจะมีวิธีการอย่างไรในการแก้ไข เพราะความขัดแย้งเป็นสาเหตุที่สำคัญที่นำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพและความล้มเหลว ในเรื่องนี้ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการแก้ไขปัญหาคือ “ความยุติธรรม” หากแต่ผู้นำจะต้องรับฟังปัญหาของทุก ๆ ฝ่าย และหาทางออกร่วมกันแบบยุติธรรมกับทุกฝ่าย ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่ลำเอียง หรือเห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว (พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา และจิระ หงส์ลดาธรรม, 2553)

กรณีศึกษาวิกฤติในยุคคลื่นลูกที่ 4 กับความสามารถในการจัดการของผู้นำ

วิกฤติหนี้สาธารณะของกรีซกับการจัดการของผู้นำ



วิกฤติหนี้สาธารณะของกรีซเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจของผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ การเปิดเสรีทางการเงิน การกู้ยืมเงินที่มีความเสี่ยงสูงระหว่างประเทศ การค้าการลงทุนระหว่างประเทศที่ไม่สมดุล เศรษฐกิจแบบฟองสบู่ ผนวกกับความล้มเหลวในการบริหารประเทศของผู้นำที่ทำให้นโยบายประชานิยม ค่าใช้จ่ายภาครัฐที่มีมากเกินไปเกินความสามารถในการบริหารจัดการ ปัญหาคอร์รัปชันจึงนำพาประเทศไปสู่ความตกต่ำในสังคมโลก และจากนี้ไป ผู้นำของประเทศที่มาจากการเลือกตั้งนายอเล็กซิส ซีปราส ซึ่งมีอายุเพียง 40 ปีจะมีวิธีการรับมือกับปัญหาวิกฤติที่หนักหนาค้างนี้ได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเศรษฐกิจของกรีซมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโลกและประเทศไทยด้วยอย่างแน่นอน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558)

วิกฤติฟองสบู่ของประเทศจีนกับการจัดการของผู้นำ

นอกจากวิกฤติหนี้สาธารณะของกรีซ โลกของเรากำลังจะเกิดวิกฤติซ้อนวิกฤติ (Multiple Crisis) จากการสั่นสะเทือนของเศรษฐกิจจีน เพราะ “จีน” ได้ชื่อว่าเป็นชาติมหาอำนาจของโลก จากการที่จีนเป็นประเทศที่มีประชากรมากถึง 1,400 ล้านคน ส่งผลให้จีนเป็นประเทศที่มี GDP ใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก ปัญหาฟองสบู่ของจีนค่อนข้างเป็นความจริงและผู้นำของจีนอย่าง Xi Jinping จะต้องจัดการกับปัญหาฟองสบู่ครั้งนี้ได้อย่างไร สำเร็จหรือไม่? (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2558)

ผมได้เคยเขียนไว้ถึง ผู้นำจีน 5 รุ่น ตั้งแต่เริ่มบุกเบิก Mao Tse-tung มาถึงยุคปัจจุบัน Xi Jinping

รุ่นที่ 1 (1949 - 1976)

เป็นผู้นำรุ่นบุกเบิกมี เม้าเซตุง (Mao Tse-tung) หรือ

โจว เอ็นไฉ (Zhou En lai) เป็นหลัก รุ่นนี้ คือ

- รุ่นเปลี่ยนแปลงการปกครอง ขณะการปฏิวัติมา เป็นผู้บุกเบิก
- ต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างจะมาก
- ต้องสร้างระบบให้แน่น เพราะระบบเดิมยกเลิกหมด เช่น
- ทฤษฎีสินทุกอย่างเป็นของรัฐไม่ใช่ของบุคคล
- เศรษฐกิจ คือ รัฐเป็นคนกำหนด





รุ่นที่ 2 (1976 - 1992)

คือ เต็ง เสี่ยว ผิง (Deng Xiaoping)

- เป็นช่วงที่การเมืองนิ่งแล้ว แต่ระบบเศรษฐกิจแบบรัฐเป็นผู้กำหนด จะไม่สามารถสร้างรายได้ให้แก่คนในชาติได้ เพราะประชากรมาก - คาดหวังสูง จึงต้องมีเต็งเสี่ยวผิงมาเป็นผู้นำ
- เน้นทฤษฎีไปสู่ Practical เป็นผู้ที่พูดว่า “แมวสีอะไรก็ได้ขอให้จับหนูเป็น” คือ เป็น 1 ประเทศ 2 ระบบ นำเอาทุนนิยมเข้ามา - เชิญต่างประเทศเข้ามาลงทุน ทำให้เงินขยายตัวทางเศรษฐกิจเร็ว เพราะคนจีนขยันและเคยทำการค้ามาก่อน วันนี้เงินเติบโตมากกลายเป็นมหาอำนาจ



รุ่นที่ 3 (1992 - 2003)

คือ เจียง ซี มิน (Jiang Zemin)

- เป็นผู้นำประเทศสู่โลกภายนอก
- เศรษฐกิจแข็งแกร่งขึ้น แต่ต้องมีบทบาทในโลก
- จัดประชุม APEC 2003 ในจีน
- นำจีนเข้า WTO
- เปิดประเทศทางเศรษฐกิจมากขึ้น
- ส่งความช่วยเหลือไป Africa และประเทศด้อยพัฒนา



รุ่นที่ 4 (2003 - 2013)

คือ หู จิ้นเทา (Hu Jintao)

- เห็นความรุ่งเรืองของเศรษฐกิจจีนเป็นอันดับ 2 ของโลก จีนมีอิทธิพลต่อโลกมากขึ้นทั้งการเมืองและเศรษฐกิจ
- แต่เริ่มมีปัญหาเสรีภาพในประเทศและความเหลื่อมล้ำ



รุ่นที่ 5 (2013 - 2023)

คือ สี จิ้นผิง (Xi Jinping)

- ผู้นำรุ่น 5 จะต้องเก่งเรื่องประชาธิปไตยแบบจีนที่โลกยอมรับ มีสิทธิมนุษยชนมากขึ้น และดูแลการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปทุกกลุ่มและทุกภูมิภาคของจีนไม่ให้เหลื่อมล้ำ ให้เศรษฐกิจจีนสมดุลกับโลกภายนอก โดยเฉพาะค่าเงินหยวนและจัดการกับความเสี่ยงระบบทุนนิยม

จีนวางแผนเตรียมสร้างผู้นำไว้อย่างแนบเนียนและเป็นระบบ น่าจะแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจประเทศจีนซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่ใหญ่มาก มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของโลกและเศรษฐกิจของไทยอย่างมากเป็นอันดับสองของโลก

วิกฤติในประเทศไทยกับการจัดการของผู้นำ



สำหรับประเทศไทย ในยุคของการปฏิรูปผู้นำของไทยอย่างท่านพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี คงคล้ายๆ กัน คือต้องแก้วิกฤติให้ได้เพราะนอกจากปัญหาเศรษฐกิจของจีนและของกรีซที่จะกระทบวิกฤติของไทยยังมีปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาภัยแล้ง/ภัยธรรมชาติ ปัญหาการเมือง ปัญหาประมงถูกนานาชาติคิดว่าบาตร ปัญหาการขยายตัวของเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าที่คาด ปัญหาการส่งออกติดลบของไทย ฯลฯ ล้วนเป็นเรื่องที่จะทดสอบภาวะผู้นำที่จะต้องจัดการกับวิกฤติให้ได้ (http://www.homeloverthai.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1492&Itemid=104)

ตัวอย่างของวิกฤติที่เกิดขึ้นจริงเหล่านี้มีความซับซ้อน ยุ่งยาก แสดงให้เห็นว่าผู้นำทุกระดับในอนาคตจะต้องเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถจัดการกับวิกฤติต่างๆ ได้ (Niratpattanasai, 2015). นอกจากแนวคิดเรื่องผู้นำของผมและปีเตอร์ ดรักเกอร์ ไปแล้วข้างต้น ผมจึงขอเสนอแนวคิดเรื่องผู้นำกับการแก้วิกฤติ ซึ่งควรจะต้องมีศักยภาพดังต่อไปนี้

- แกร่ง ทนทานพอที่จะจัดการกับวิกฤติได้หรือ “Resilience”
- ต้องมีความนิ่ง (Calm)
- ต้องมีทางออกหลายทางที่เหมาะสม
- ต้องมีแนวคิดใหม่ๆ (Creativity) เป็นทางออก
- ต้องมีความมั่นใจในตัวเองว่า ทำได้ แก้ได้
- ต้องจริงใจต่อการแก้ปัญหา
- ในขณะที่ยังไม่สำเร็จ ต้องให้ประชาชนคนไทยยังมองว่ายัง “นำ” อยู่
- ต้องสื่อสารให้ความหวังกับคนส่วนใหญ่อยู่ตลอดเวลา
- ต้องเสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

จากแนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลาข้างต้น ซึ่ง ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ได้เขียนไว้ในช่วงปี 1960 ซึ่งอยู่ในยุคอุตสาหกรรมเป็นช่วง (Episode) ที่การเปลี่ยนแปลงยังมีการดำเนินไปอย่างช้าๆ แต่ในช่วงที่ ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ เขียนนั้นกำลังอยู่ในยุคปี 2000 ซึ่งโลกาภิวัตน์และ IT เข้ามามีบทบาทที่สำคัญซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

และมีวิกฤติต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย รวมทั้งแนวคิดเรื่องผู้นำกับการแก้วิกฤติสามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งในการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับบุคคล องค์กร สังคม จนถึงระดับประเทศ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในทุกๆ ระดับได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำรุ่นใหม่ และคุณภาพของทุนมนุษย์ ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมียุทธศาสตร์ คือ การปลูก - การเก็บเกี่ยว - และการทำให้เกิดความสำเร็จหรือคุณค่า

สรุป

จากแนวคิดของ Alvin Toffler ที่ว่าโลกกำลังสิ้นสุดยุคอุตสาหกรรมและกำลังเข้าสู่ยุคสังคมข้อมูลข่าวสารและสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยได้ลำดับพัฒนาการสังคมมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ชั้น หรือ 5 คลื่น การเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย โดยการเปลี่ยนแปลงในแต่ละขั้นนั้นจะมีเหตุปัจจัยแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สืบเนื่องมาจากยุคเดิมเช่นเดียวกับวัฏจักรในการเปลี่ยนแปลงของทุกสรรพสิ่ง แต่ละยุคจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระลอกใหญ่และจะค่อยๆ เลื่อนหายไปหรือด้อยความสำคัญลงไป โดยมีระลอกคลื่นใหม่มาแทนที่ คือ คลื่นยุคที่ 1 : เกษตรกรรม คลื่นยุคที่ 2 : อุตสาหกรรม คลื่นยุคที่ 3 : เทคโนโลยีและการสื่อสาร คลื่นยุคที่ 4 : นวัตกรรม และ 5 : ยุคการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา สามารถนำมาวิเคราะห์แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำ จาก 2 ช่วงเวลาของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ และของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นโดยสรุปได้ดังนี้

ความเชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของปีเตอร์ ดรักเกอร์ บิดาแห่งการบริหารจัดการในยุคอุตสาหกรรมและศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ นักวิชาการและกูรูด้านทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูง มีความสอดคล้องต้องกัน คือการให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของการเป็นนักพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการและนโยบายสาธารณะในช่วงคลื่นลูกที่ 2 คือ ยุคสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งระบบเศรษฐกิจเน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและเครื่องยนตร์กลไก การค้าขาย พาณิชยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการทหาร ซึ่งเป็นไปในช่วงเวลาที่ความสำเร็จมีพัฒนาการยาวนาน โดยคาบเกี่ยวในช่วงต้นของคลื่นลูกที่ 3 คือ ยุค ไอ.ที. หรือการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบข้อมูลและการสื่อสาร และระบบเครือข่าย ซึ่งใช้เวลาในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จน้อยกว่ามาก แนวคิดด้านภาวะผู้นำของดรักเกอร์จึงเน้นไปในการบริหารจัดการคนในเชิงระบบ เพื่อหลอมรวมความสามารถของคนมาใช้ให้ก่อเกิดประโยชน์และขยายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านผลิตภาพ (Productivity) โดยเน้นการเกิดประสิทธิภาพด้วยจุดแข็งและป้องกันจุดอ่อน ในยุคอุตสาหกรรม คนทำงานอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานและมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำในแบบของดรักเกอร์จึงเน้นด้านการบูรณาการคนกับวัฒนธรรมองค์กรมาหล่อหลอมให้เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการในองค์กร ในยุคอุตสาหกรรมนั้น ผู้นำเน้นการบริหารแบบสั่งการจากผู้บริหารระดับสูง ไล่ลงมาตามสายงานบังคับบัญชา (Top Down) ดรักเกอร์จึงเน้นให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่จำเป็นต้องทำ แล้วทำความเข้าใจในงานที่จะต้องทำ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนการสั่งการจากบนลงล่างจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เครื่องมือในการสื่อสารที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับคนทุกระดับในองค์กร กระบวนการท้ายสุดของภาวะผู้นำคือความรับผิดชอบกับสิ่งที่ได้บริหารจัดการหรือสั่งการลงไป จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำในยุคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีความระมัดระวังและมีความรอบคอบสูง แต่ดรักเกอร์มีมากกว่านั้น คือเป็นผู้นำที่แสวงหาโอกาสใหม่ๆ มากกว่าที่จะยึดติดหรือติดกับดักของปัญหา

ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำในรูปแบบของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ นั้น เป็นแนวคิดใหม่ในยุคปลายของ คลื่นลูกที่ 2 ยุคอุตสาหกรรม คาบเกี่ยวกับคลื่นลูกที่ 3 คือยุค ไอ.ที. และสังคมข้อมูลข่าวสาร คลื่นลูกที่ 4 คือ ยุคนวัตกรรม และคลื่นลูกที่ 5 คือ ยุคการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทาง ปัญญา ซึ่งเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารของคลื่นลูกที่ 3 นั้น ได้ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ในด้านหนึ่ง จะช่วยลดระยะเวลาของพัฒนาการสู่ความสำเร็จให้สั้นลงมาก แต่อีกด้านหนึ่งก็นำมาซึ่งวิกฤติที่มักเกิดขึ้นอย่างอย่างรวดเร็ว คาดเดาไม่ได้และซับซ้อนขึ้นตลอดเวลา เมื่อพิจารณาเฉพาะ ด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นว่าเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลบนระบบเครือข่าย

คนเข้าถึงกันได้ง่ายมากขึ้น ติดต่อสื่อสารกันได้มากขึ้น เกิดการไหลเปลี่ยนผ่านของข้อมูลอยู่เกือบตลอดเวลา แนวโน้มการทำงานของคนก็เปลี่ยนไป จากการผลิตที่ต้อง อาศัยแรงงานเป็นหลักในยุคอุตสาหกรรมมาเป็นการทำงาน แบบใช้สมองมากขึ้น ใช้แรงงานน้อยลง คนทำงานสามารถใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารมาสร้างประโยชน์สูงสุด ให้กับตนเองได้ ทำให้การทำงานเป็นแบบกระจายอำนาจ มากขึ้น และเน้นความร่วมมือกันมากกว่าการสั่งการจาก ด้านบนเพียงอย่างเดียว

การพัฒนาภาวะผู้นำในแบบของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ดังที่ได้ยกตัวอย่างมาแล้วในเบื้องต้น หาก เน้นเฉพาะในเรื่องของคนหรือทุนมนุษย์ ผู้นำต้องเน้นให้เกิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคลและใน สังคมทุกระดับ โดยต้องสร้างกระบวนการและโอกาสในการ เรียนรู้ที่เน้นการปะทะกันทางปัญญา เพื่อก่อเกิดองค์ความรู้ ใหม่ๆ นอกจากนั้นผู้นำยังต้องใช้กลยุทธ์ให้เกิดบรรยากาศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ไม่ใช่เฉพาะแต่ในองค์กรใดองค์กร หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องแผ่ขยายไปในทุกระดับอย่างยั่งยืน หาก วิเคราะห์ในภาพใหญ่ขององค์กร ประเทศ หรือภูมิภาค ภาวะ

ผู้นำในแบบของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ยัง ต้องมีความรู้ความสามารถที่ลึกซึ้งเป็นแก่นสาร มีความเฉลียวฉลาดทางปัญญาเพียงพอที่จะทำนายอนาคต เพื่อไขว่คว้า โอกาสและหาทางป้องกันปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรมมาก เพียงพอที่จะสร้างศรัทธาเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่น ทั้งยังใช้ เป็นเครื่องมือกำกับไม่ให้เกิดปัญหาลูกกลมบานปลาย และ หากมีวิกฤติใดๆ เกิดขึ้นก็ต้องมีข้อมูลและวิธีการแก้ปัญหาที่ ถูกต้อง ตรงประเด็น และรวดเร็วทันที่ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำ ที่สอดคล้องกับยุคสมัย

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากคลื่นทั้ง 5 ยุค ได้ผสมผสาน รวมกันเป็นผืนน้ำใหญ่ผืนเดียวกัน มิได้ตัดขาดจากกันอย่าง ลิ่นเชิง เพียงแต่ระลอกคลื่นลูกหลังจะมีพลังมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา ตามแนวคิดของปีเตอร์ ดรักเกอร์ และของ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ จึงมี ความสำคัญและสามารถนำมาปรับใช้ร่วมกันได้ในทุกบริบท **A**

รายการอ้างอิง

- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2558, 11 กรกฎาคม). "ผู้นำอย่าง Xi Jinping แก้ปัญหาวิกฤติฟองสบู่ในจีนได้หรือไม่". คอลัมน์ บทเรียน จากความจริง. *แนวหน้า*. หน้า 5.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2557, 3 กรกฎาคม). *ทุนมนุษย์ - Mindset - Leadership และการทำงานในยุคที่โลกเปลี่ยนของคณะแพทยศาสตร์ มอ.* เอกสารประกอบการอบรม โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่*.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2557). *เปรียบเทียบภาวะผู้นำของ Peter Drucker & Dr.Chira Hongladarom*.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2554). *8K's+5K's: ทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- บริษัทเอเชียแปซิฟิกคอนซัลแตนท์ จำกัด (ผู้ผลิต). (2554, 23 กันยายน). *คิดเป็นก้าวเป็น ตอน AEC โอกาสและความเสี่ยง กับ กฎ 6 ข้อที่ต้องศึกษา* (รายการโทรทัศน์). กรุงเทพฯ: เจริญเคเบิ้ล.
- พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา, และจีระ หงส์ลดารมภ์. (2553). *ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี, และจีระ หงส์ลดารมภ์. (2558). *The Ethical Power: พลังแห่งคุณธรรม จริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ, และ Chira Academy. (2556, 13-19 กรกฎาคม). *FIHRD - Chira Academy Reviews Weekly*.
- ย้อนรอย วิกฤติการณ์มหากาพย์ "ปัญหาหนี้กรีซ" สะท้อนเศรษฐกิจโลก. (2558, 29 มิถุนายน). *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1435587940
- ว่าที่รัฐบาล "ไทย" ควรดูวิกฤติหนี้สาธารณะของ "กรีซ" ไว้เป็นตัวอย่าง. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), จาก http://www.homeloverthai.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1492&Itemid=104
- Chira Academy. <http://www.chiraacademy.com>
- Drucker, P. F. (2004). *The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done*. New York: HarperCollins.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. (2nd Ed.). Nashville, Tennessee: Thomas Nelson.
- Niratpattanasai, K. (2015, July 13). "Crisis Management Can Create Conditions for a Quick Win". *Bangkok Post*, from <http://www.bangkokpost.com/business/news/620836/crisis-management-can-create-conditions-for-a-quick-win>.

บทความวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานในประเทศ ประกอบกับมีอุปสงค์ในการจ้างงานจากสถานประกอบการและอุปทานจากผู้สูงอายุที่บางส่วนยังต้องการทำงานต่อ ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อาจก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีอุปสรรคปัญหาบางประการในการที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งด้านความพร้อมของสถานประกอบการและตัวผู้สูงอายุเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุประสบความสำเร็จคือผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และภาครัฐ ดังนั้น ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง

คำสำคัญ : การจ้างงาน ผู้สูงอายุ สังคมผู้สูงอายุ

Elderly Employment in Thailand

Abstract

This article discusses the employment of the elderly in Thailand, including the reasons for their employment such as the current aging society, the demand of enterprises, and the supply of the elderly that wish to resume their work. The benefits from hiring the elderly are expected for the country in both economic and social terms. However, there are a number of employment obstacles in hiring the elderly from the perspective of the enterprises and the elderly themselves. The factors influencing the success of elderly employment include their decision to work, the readiness of the enterprises to hire them, and the support of the government sector. Collaboration among those that are involved in elderly employment and preparation for their hiring are essentially required.

Keywords : Employment, Elderly workers, Aging society

บทนำ

ประเทศไทยกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

“สังคมผู้สูงอายุ” (Aging Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุ ในพื้นที่เดียวกัน ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกันในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ขึ้นไป แต่หากประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไป ประเทศนั้นจะขึ้นชื่อว่าเป็น “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” (Aged Society) (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

สำหรับประเทศไทย จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) พบว่ามีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ร้อยละ 10.7 ร้อยละ 12.2 ในปี พ.ศ. 2545 2550 และ 2554 ตามลำดับ ซึ่งผลการสำรวจปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด และพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้สูงอายุ พ.ศ. 2537 2545 2550 2554 และ 2557

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้สูงอายุ (ล้านคน)			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
2537	1.80	2.21	4.01	6.8
2545	2.73	3.24	5.97	9.4
2550	3.13	3.89	7.02	10.7
2554	3.64	4.62	8.27	12.2
2557	4.51	5.49	10.01	14.9

หมายเหตุ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้รายงานจำนวนประชากรของประเทศไทยในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ว่ามีประชากรทั้งหมด 65,244,285 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ถึง 10,627,526 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.29 ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว นอกจากนี้ ยังได้มีการคาดการณ์ต่อไปอีกว่าจากอายุ 60 ปี ประชากรเพศชายจะมีชีวิตอยู่ต่อได้อีก 19.9 ปี ในขณะที่เพศหญิงจะมีชีวิตอยู่ต่อได้อีก 23.1 ปี ผลก็คือประเทศไทยจะก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้

สำหรับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาครัฐได้กำหนดเรื่องการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้หลายส่วน ทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฎิญญาผู้สูงอายุไทย แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ รวมถึงอยู่ระหว่างการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุอีกหลายฉบับ ซึ่งฉบับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงานผู้สูงอายุคือ ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. ...

ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ ก่อนเสนอรัฐบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศให้มีผลบังคับใช้ต่อไป (วุฒิสภา, 2558)

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย จะทำให้ประชากรวัยทำงานเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ส่งผลให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลง หากจะรักษาปริมาณผลผลิตไว้ให้ได้ต้องเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น เพิ่มปัจจัยการผลิตอื่น ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น นำเข้าแรงงานที่มีฝีมือจากต่างประเทศ หรือขยายเกณฑ์การเกษียณอายุเป็น 65 ปี หรือ 70 ปี (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) ทั้งนี้ ยังพบว่าผู้สูงอายุประมาณหนึ่งในสามมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ในอดีตแหล่งรายได้สำคัญที่สุดของผู้สูงอายุไทย ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากบุตร แต่พบว่าแหล่งรายได้จากบุตรได้ลดลงจากร้อยละ 52 ในปี พ.ศ. 2550 เหลือเพียงร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2554 ในขณะที่จำนวนประชากรสูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าผู้สูงอายุออกจากกำลังแรงงานโดยไม่มีรายได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556)

นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเชิงเศรษฐกิจจากการที่ประเทศก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การจ้างงาน การทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือการจัดการความรู้ระหว่างรุ่น (Knowledge Management) เป็นต้น ในขณะที่ภาระทางเศรษฐกิจที่เป็นภาคการเงินการคลังของรัฐจะมีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะสูงขึ้น รายได้ของรัฐบาลที่จะลดลงจากการที่เก็บภาษีได้ลดลง ส่งผลให้ภาระทางการคลังของประเทศจะเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงระดับ

ความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลง และส่งผลต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศในอนาคต (ศุภชัย ศรีสุภาพ, 2555)

แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุ

ด้วยวิวัฒนาการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นตรงกันว่าผู้สูงอายุในปัจจุบันสามารถทำงานได้นานขึ้น (Kluge & Krings, 2008; McKinnon, 2010; Morrow-Howell & Wang, 2013; OECD, 2006) ในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว เช่น ญี่ปุ่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป ต่างก็ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งนั้น (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2556; สวรรีย์บุญยมานนท์ และปัทมกร ชัยวัฒน์, 2556; อรพินท์ สพโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2556; Rix, 2005) ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่ประเทศไทยจะมีการจ้างงานผู้สูงอายุเช่นกัน

ทั้งนี้ หากจะพิจารณาในประเด็นเรื่องอายุกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์ (2555) ได้อธิบายว่าผู้สูงอายุจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตเจ้านั้นโดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น และยังมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย ในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าคนงานสูงอายุจะลาออกจางานน้อยกว่า อุทิศตนเองให้งานมากกว่า สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า และหยุดงานน้อยกว่า แต่หากเจ็บป่วยจนต้องหยุดงานก็มักจะต้องหยุดยาวกว่าคนหนุ่มสาว แต่ยังไม่มีการชี้แจงว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกว่าตนทำงานที่ไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุ

อุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำหรับความต้องการแรงงานผู้สูงอายุหรืออุปสงค์ แรงงานผู้สูงอายุนั้นพบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยมากกว่าร้อยละ 60 ต้องการแรงงานในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 ถึง 64 ปี โดยภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มากที่สุด รองลงมาคือ ภาคการผลิต และภาคโรงแรมและภัตตาคาร (นางนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย, 2552) ในขณะที่ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้ วิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในวัยทำงาน (อายุ 15-49 ปี) ปรากฏผลว่า ประเทศไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานประมาณ ปี พ.ศ. 2554 และจะค่อยๆ ทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณปี พ.ศ. 2563 ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำ ในผู้สูงอายุจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ทั้งนี้ ในส่วนของอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีแรงงานสูงอายุที่อายุเกิน 60 ปี ลงทะเบียนหางานกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,608 ราย แต่มีผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานเพียง 193 คน หรือเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น (สำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) และจากการเปรียบเทียบ ผลการประมาณการกำลังแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการ จ้างแรงงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่า กำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความ ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (นางนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย, 2552)

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของผู้สูงอายุในการเข้าสู่ตลาดแรงงานคือ ค่าจ้างและรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน รวมถึงอัตราการทดแทนภายในใจของผู้สูงอายุ ระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (สำนักงานสภาที่ปรึกษา

เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) เช่นเดียวกันกับ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนางนุช อินทวิเศษ (2551) ที่ ระบุว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังต้องการทำงาน ด้วยเหตุผลทาง เศรษฐกิจและเห็นว่าตนยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้สึกเบื่อบ่อยๆ รวมถึงไม่ต้องการ เป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม และต้องการรายได้เพื่อการทำบุญ สำหรับผลการวิจัยของ พรวิรัตน์ แสงทหาญ (2558) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้พบว่า ผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.70) เห็นด้วย กับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับพนักงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.40) ก็เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นกัน สำหรับเหตุผลที่สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น ส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันว่าเนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ สามารถนำประสบการณ์ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากอุปสงค์และอุปทานการจ้างงาน ผู้สูงอายุแล้วพบว่า สถานประกอบการยังมีความต้องการ แรงงานผู้สูงอายุ ในขณะที่ผู้สูงอายุบางส่วนก็ต้องการทำงาน ต่อ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคตอันใกล้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างงานผู้สูงอายุ

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนี้นอกจากจะเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคการผลิตแล้ว ยัง สอดคล้องกับแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้ระบุถึงการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความ มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2554) และยังคงสอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการ แผ่นดินของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2554 ที่เน้นการ

สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 80 (1) (2) อีกด้วย (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2555) ทั้งนี้ นางนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ได้สนับสนุนว่า หากผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงดีและมีความต้องการทำงาน มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมเท่ากับส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดจากปัญหาที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย

ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้ และประสบการณ์สูง สามารถมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศแล้ว ผู้สูงอายุที่จะทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ อาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง ซึ่งจะส่งผลให้คนวัยแรงงานมีภาระที่ต้องเกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และยังคงส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณของภาครัฐและค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคมอีกด้วย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2553; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำจึงเป็นแนวทางที่ดีแนวทางหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว

อุปสรรคปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ดี ยังมีอุปสรรคปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่อีกมาก โดยเฉพาะกฎหมายที่กำหนดอายุเกษียณที่ไวเกินไป ทั้งๆ ที่สุขภาพของคนไทยดีขึ้นมาก รวมถึง “วัยาคติ” หรือแนวความคิดเชิงลบที่คนในสังคมยังมีต่อผู้สูงอายุยังมีอยู่ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงด้านรายได้ นั้น ควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังแข็งแรง มีพลังกำลัง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถมีรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยสังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556)

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สถานประกอบการบางส่วนก็ไม่ประสงค์จะจ้างงานผู้สูงอายุ ดังผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ฤทธิ นิลโบ และนางนุช อินทวิเศษ (2551) ที่พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพราะเห็นว่าผู้สูงอายุทำงานช้า ปรับตัวยาก และหากจ้างผู้สูงอายุ สถานประกอบการจะมีภาระต้องรับผิดชอบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ ประกอบกับสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องการผู้ที่มีกำลังกายที่แข็งแรง ผู้ที่มีสายตาดู ผู้ที่ไม่มีปัญหาเรื่องการฟัง และเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุบางส่วนก็ไม่ประสงค์จะทำงานต่อ อันเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ เช่น ต้องการพักผ่อน มีปัญหาสุขภาพ เบื่อที่ต้องทำงาน ต้องการไปปฏิบัติธรรม ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน ต้องการใช้ชีวิตกับครอบครัว รวมถึงไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นต้น

ในขณะที่ ลภัส จงหมื่นไวย (2550) ได้ระบุถึงข้อจำกัดในด้านการส่งเสริมอาชีพ รวมถึงการบริการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุว่าไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและความต้องการของนายจ้าง และตำแหน่งงานที่รองรับผู้สูงอายุมีจำนวนน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องอายุ สุขภาพ และทักษะในการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า แม้ว่าการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นเรื่องที่มีความเป็นไปได้สูง แต่ก็ยังมีอุปสรรคปัญหาอีกหลายประการที่จำเป็นต้องได้รับการป้องกันและแก้ไข ตลอดจนควรมีการกำหนดรูปแบบแนวทางที่เหมาะสมก่อนการส่งเสริมให้มีการจ้างงานในวงกว้างต่อไป

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำกันในหลายประเทศคือการขยายกำหนดเกษียณอายุ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการกำหนดเกษียณอายุในประเทศไทยมีบังคับใช้ในภาคราชการเท่านั้น โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งวิชาการ แต่ในภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายกำหนดอายุเกษียณที่เป็นมาตรฐาน การกำหนดอายุเกษียณในภาคเอกชนเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะกำหนดไว้ในระเบียบการจ้างงาน โดยนายจ้างอาจกำหนดอายุเกษียณมากกว่าหรือน้อยกว่า 60 ปีก็ได้ การเกษียณอายุในภาคเอกชนจึงถือเป็นการเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างอายุเกินและขาดคุณสมบัติ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม สำหรับลูกจ้างเอกชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมจะสามารถออกจากงานและรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์ เป็นต้นไป (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551)

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) ได้ศึกษาพบว่า มีทั้งที่ผู้ที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณจาก 55 ปีเป็น 60 ปี โดยฝ่ายที่สนับสนุนเห็นว่าภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายกำหนดเกษียณอายุที่เป็นมาตรฐาน ถ้าหากมีนโยบายขยายอายุเกษียณจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้กองทุนประกันสังคม และเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ลูกจ้างเอกชนบางคนยังอยากที่จะใช้ความรู้

ความสามารถหลังอายุ 55 ปี สำหรับฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณให้เหตุผลว่า หากขยายอายุเกษียณออกไปจะทำให้ลูกจ้างได้เงินบำนาญช้าลง และมีลูกจ้างเอกชนเพียงร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะอยู่จนครบเกษียณอายุ ประกอบกับการกำหนดอายุเกษียณขึ้นกับลักษณะงานและควรต่ออายุระดับบริหารเท่านั้น สำหรับระดับปฏิบัติการนั้นสามารถมีคนงานใหม่ ๆ ค่าจ้างไม่สูงนักมาทดแทนได้ไม่ยาก เป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความฉับไวและคล่องตัวกว่าเข้ามาทำงานแทน

สำหรับผลการวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุ ในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุการเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่ว่าผู้สูงอายุทุกคนประสงค์ที่จะทำงานต่อ ในขณะที่สถานประกอบการเองก็ไม่สามารถรับต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงของผู้สูงอายุไม่ได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุและหลักความสมัครใจเป็นหลัก

สรุปได้ว่า แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการขยายอายุการเกษียณการทำงานหรือการจ้างงานเป็นรายบุคคลตามความสมัครใจของสถานประกอบการและผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีรายละเอียดในเรื่องอื่นๆ ที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติม เช่น การจ้างงานเต็มเวลา (Full-time employment) หรือบางส่วนเวลา (Part-time Employment) การจ้างงานระยะยาวหรือทำสัญญารายปี ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องมีการศึกษาและกำหนดในรายละเอียดต่อไป

การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ในด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ นั้นมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) มีความเห็นว่า ควรทำการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรในสาขาอาชีพอะไรหรืออุตสาหกรรมหรือบริการอะไรเสียก่อนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อเสนอของสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่กล่าวว่า รัฐต้องมีการเตรียมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม ทั้งในประเภทของงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ การเตรียมความรู้ในด้านการทำงานให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ โดยที่ ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ทั้งนี้ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) เห็นว่า ควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ การทบทวนกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เตรียมการด้านอาชีวอนามัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ นางนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ได้เสนอว่า ควรมีปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุด้วย โดยทำการประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติการหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเวลาการทำงานหรือทำงานบางเวลาตามความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ศุภชัย ศรีสุภาพ (2555) กล่าวว่า หากภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน ก็จะทำให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ในขณะที่ นางนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ระบุว่า รัฐอาจใช้นโยบายทาง

ด้านภาษีเพื่อจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในสาขาอาชีพที่สนับสนุน เช่น ยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงอายุในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า เป็นต้น นอกจากนี้ สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ชี้ว่าการทำให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นต้องประกอบด้วย การจูงใจทั้งในด้านอุปทานและอุปสงค์ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นระหว่างอุปทานและอุปสงค์ ในการจูงใจนั้นอาจทำได้โดยนโยบายของภาครัฐหรืออาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนสัดส่วนของปัจจัยการผลิต

สำหรับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุว่า ประกอบด้วย ตัวผู้สูงอายุเอง สถานประกอบการ และภาครัฐ ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือกันและมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยผู้สูงอายุควรมีการวางแผนอนาคตและพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงาน ในขณะที่สถานประกอบการบางส่วนจำเป็นต้องสร้างทัศนคติในเชิงบวกกับผู้สูงอายุ รวมทั้งวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนอาชีพ การฝึกอบรมอาชีวอนามัย เป็นต้น ในขณะที่ภาครัฐควรทบทวน ปรับปรุงหรือตรากฎหมายเพื่อปกป้องและคุ้มครองผู้สูงอายุ ตลอดจนให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การให้สิทธิลดหย่อนภาษีกรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ผู้เกี่ยวข้องควรทำการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อให้ทราบแน่ชัดถึงอุปสงค์และอุปทานของการจ้างงาน และควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้นมาโดยตรง ทั้งนี้ ควรจัดทำโครงการนำร่องในการจ้างงานผู้สูงอายุก่อน เพื่อทดลองปฏิบัติและศึกษาปัญหาอุปสรรครวมถึงวิธีการแก้ไขก่อนการขยายผลเพื่อดำเนินจริงต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงป้องกันอุปสรรคปัญหาต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีข้อเสนอแนะโดยจำแนกเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เป็นที่ชัดเจนว่าการจ้างงานผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีนโยบายจากภาครัฐมารองรับ โดยในระยะแรกควรเป็นนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษีในกรณีที่จ้างผู้สูงอายุ การให้รางวัลเชิดชูสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ การประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 สถานประกอบการควรมีนโยบายและวางแผนรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ เพราะหากเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้มีการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น การวางแผนก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมทักษะในการทำงานก่อนวัยเกษียณ เป็นต้น

1.3 ภาครัฐควรมีการตรากฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ กฎหมายการป้องกันการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากการสูงอายุ รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสอดคล้องกับกฎหมายที่ตราขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ เพื่อที่จะลดปัญหาทางข้อกฎหมายอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

2.1 ภาครัฐและสถานประกอบการควรร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยอาจจัดตั้งคณะทำงานร่วมที่มีผู้แทนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามาผลักดันให้เกิด

การจ้างงานผู้สูงอายุ โดยทำโครงการนำร่องเพื่อทดลองดำเนินการก่อนการขยายผลต่อไป

2.2 สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับเรื่องอาชีพอนามัยโดยเฉพาะกรณีที่ต้องจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุทำงานอย่างปลอดภัยแล้ว ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานด้วย

2.3 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการวางแผนชีวิตตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานว่าจะทำงานไปจนอายุเท่าใด และสนับสนุนให้พนักงานดูแลสุขภาพรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง หากประสงค์จะทำงานต่อเมื่อถึงวัยสูงอายุ

สรุป

การที่ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับการมีอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเหตุผลหลักที่สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่เมื่อพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ผู้สูงอายุสะสมมาเป็นเวลานานด้วยแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะยังประโยชน์ให้กับสังคมไทยโดยรวม กล่าวคือผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตเหมาะสมตามวัย สถานประกอบการได้นำความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อคงความได้เปรียบในการแข่งขัน มีการถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไปยังรุ่นต่อไป รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อกิจการต่างๆ ได้มากขึ้น โดยไม่ต้องรับภาระในการอุดหนุนผู้สูงอายุมากเกินไป ตลอดจนสังคมไทยได้แสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามแบบอย่างอันดีของวัฒนธรรมไทยที่เคารพและยึดมั่นในระบบอาวุโส โดยรวมแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่สังคมไทยไม่อาจมองข้ามได้อีกต่อไป **A**

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ ปี 2552*. สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย*. สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). *การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- พรวิรัตน์ แสดงหาญ. (2558). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์: การวิจัยแบบผสม*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2553). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- _____ . (2556). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศไทย. (2551). *รายงานฉบับสมบูรณ์การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วรวศม์ สุวรรณระดา. (2556). *บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2555). *แรงงานสูงอายุ (Elderly Worker)*. สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.anamai.moph.go.th/Occmed/indexarticle_elderly_worker.htm.
- วุฒิสภา. (2558). *เสวนาประชาพิจารณ์ "ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ."*. สืบค้นจาก <http://click.senate.go.th/?p=3055>.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). *การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ (รายงานฉบับสุดท้าย) โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ศรีสุภาพ. (2555). นโยบายแรงงานกับสังคมผู้สูงอายุ. *เศรษฐศาสตร์ ตลาดวิชา*, 4(12), 1-3.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิไล และนงนุช อินททวีเศษ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรวัย บุญยमानนท์ และปภัศร ชัยวัฒน์. (2556). *โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบาย การขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์)*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). รายงานเบื้องต้นการสำรวจผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2555). นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก http://www.oppo.opp.go.th/pages/law/law_06.html.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *มิเตอร์ประเทศไทย*. สืบค้นจาก <http://www.thailandometers.mahidol.ac.th/>.
- อรพินท์ สโพชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Kluge, A. & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practice. *Swiss Journal of Psychology*, 67 (1), 61-64.
- McKinnon, R. (2010). An ageing workforce and strategic human resource management: Staffing challenges for social security administrations. *International Social Security Review*, 63(3), 91-113.
- Morrow-Howell, N. & Wang, I. (2013). Productive engagement of older adults: Elements of across-cultural research agenda. *Ageing International*, 38(2), 159-170.
- Rix., E.S. (2005). *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers employment Europe and Japan*. AARP Public Policy Institute. The Stanford Centre on Longevity (2013). *Adapting to an Aging Workforce*. Retrieved from <http://longevity3.stanford.edu/agingworkforce/abstract/>.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (2006). *Ageing and Policies: Live Longer, Work Longer*. OECD.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K.S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology* 93(4),18-830.

รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ
อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทความวิชาการ

ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอเรื่อง ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ การที่ผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขนั้นต้องประกอบด้วย การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี สุขภาพกายหมายถึงการมีสุขภาพที่ดี ด้วยการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง สุขภาพใจหมายถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีในการเผชิญปัญหา โดยสามารถแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอกครอบครัว ยอมรับสิ่งแตกต่างที่เข้ามาในชีวิตในทางบวก สามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ และสามารถดูแลจิตใจตนเองด้วยการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น ขจัดความขัดแย้งและปรับตัวได้ดีโดยสามารถทำตนให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นโดยส่วนรวมด้วยจิตที่มีความสุขอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ

Elderly Happiness in Psychological Aspect

Abstract

This article presents Elderly Happiness in Psychological Aspect. Elders are able to live happily by having good health and good mental condition. Healthy means good physical health condition by perceiving one's own health. Good mental health means one's being ready to face the problem relating to the relationships with others, both inside and outside the family, accepting the differences in life positively, adapting oneself in every situations and taking care their own mind, by having public mind. Therefore one's who have all the aspects will be able to live their life with true happiness.

Keyword : Elderly, Happiness, Psychological

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ส่งผลให้อัตราการตายลดลง ตลอดจนการมีโครงการวางแผนครอบครัวที่มีประสิทธิภาพสามารถลดอัตราการเกิดของประชากรได้ สิ่งเหล่านี้มีส่วนในการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุทั้งปริมาณและสัดส่วนต่อประชากรทั้งหมดโดยพบว่า ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนประชากรโลกทั้งหมด 6,605 ล้านคน เป็นประชากรผู้สูงอายุ 440 ล้านคน และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 จะมีประชากรโลกทั้งสิ้น 8,200 ล้านคน และในจำนวนนี้จะเป็นประชากรผู้สูงอายุจำนวน 1,100 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550: 23) และจากการคาดการณ์จำนวนประชากรของประเทศไทยปี พ.ศ. 2533-2563 ของกองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อพิจารณาเฉพาะจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยพิจารณาตามสัดส่วนประชากร พบว่า ประชากรสูงอายุเพิ่มจาก ร้อยละ 5.0 ในปี พ.ศ. 2493 เป็น 2 เท่า เป็นร้อยละ 10.1 ในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งใช้เวลา 50 ปี และคาดการณ์ว่าประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็น 3 เท่า คือ ร้อยละ 15.6 ในปี พ.ศ. 2558 และเพิ่มเป็น 4 เท่า คือ ร้อยละ 21.5 ในปี พ.ศ. 2568 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2555) โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร จากการสืบค้นข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่าในปี 2549 ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีจำนวน 581,848 คน จากประชากรของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,695,956 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และคาดประมาณว่าปี พ.ศ. 2567 หรือประมาณเกือบ 10 ปีข้างหน้า ประชากรสูงอายุของกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มอีกเป็น 2.5 เท่า (จิราพร เกศพิชญวัฒนา และสุวิณี วิวัฒวานิช, 2547)

เมื่อเทียบจำนวนผู้สูงอายุในไทยนับว่าสูงเป็นอันดับที่ 5 ในทวีปเอเชีย การให้ความสนใจในผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับสังคมไทยเพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายในการดูแลผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ประชากรผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องกันไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น เกิดจากการลดลงของบทบาททางสังคมและสมรรถภาพทางร่างกาย ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับสังคมเปลี่ยนไป ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุ (ลิวรรณ อุนนาภิรักษ์ และคณะ, 2537) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมไทยในปัจจุบัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนในครอบครัวต่างมีบทบาทและภาระทางสังคมมากขึ้น มีความจำเป็นในชีวิตไม่อาจทำให้ทุกคนอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ได้ ผู้สูงอายุมักถูกทอดทิ้งให้อยู่บ้านตามลำพัง เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น (ดารณี คำเจริญ, 2541)

จากข้อมูลของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2549 พบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนมีอัตราอาศัยอยู่คนเดียวเพิ่มมากขึ้น โดยในช่วง 3 ปี คือ พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2548 และ พ.ศ. 2549 มีผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่คนเดียวคิดเป็นร้อยละ 6.5, 7.1, 7.8 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มว่าผู้สูงอายุต้องอาศัยอยู่คนเดียวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลต่อความสุขของผู้สูงอายุได้

ความสุขในผู้สูงอายุ

การที่ผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง คือ การมีความสุขกาย สุขใจ หรือการมีสุขภาพะ (ประเวศ วะสี, 2537) โดย Ryff (1989) ได้ทำการศึกษาในประชากรกลุ่มประเทศตะวันตก พบว่า ความสุขทางใจหรือความสุขใจนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีการยอมรับสิ่งต่างๆ ในชีวิตในทางบวก ซึ่งนำไปสู่ความสุขทางใจในอนาคตและรู้สึกถึงสิ่งทีนำไปสู่ความสุขทางใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ (1) ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) (2) ความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่างๆ (Environmental Mastery) (3) การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) (4) การ

มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive Relationship with Other) (5) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) และ (6) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสุขทางใจเป็นแนวคิดที่มีความแตกต่างของความเป็นอยู่และวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังที่ จีราพร เกศพิชญวัฒนา และคณะ (2543) ได้ทำการศึกษาความสุขทางใจในผู้สูงอายุไทย พบว่า ความสุขทางใจในผู้สูงอายุไทยนั้นมีความแตกต่างกับของ Ryff โดยความสุขทางใจของผู้สูงอายุไทย ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ (1) ความสามัคคีปรองดอง (Harmony) (2) ความสงบสุขและการได้รับการยอมรับ (Acceptance and Calmness) (3) การได้รับการเคารพนับถือ (Respect) (4) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) และ (5) ความเบิกบานใจ (Enjoyment) ทั้งนี้แนวคิดความสุขทางใจของผู้สูงอายุไทยสะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของผู้สูงอายุ ในลักษณะที่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของ Ryff ที่คำนึงถึงมิติในแง่ของปัจเจกบุคคล

นอกจากนั้นการที่ผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข อาจต้องประกอบด้วยปัจจัยชีวิตหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยชีวิตส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะสุขภาพ (Heidrich, 1993) ปัจจัยด้านการได้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม (ปัญญาภัทร ภัทรกัณทากุล, 2544) การมีกิจกรรมทางกายที่สม่ำเสมอและเหมาะสม (McCaughey et al., 2005 อ้างใน พนิตนันท์ โชติกเจริญสุข, 2545) และ ปัจจัยชีวิตด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งเป็นการช่วยเหลือเกื้อหนุนกันระหว่างบุคคลในครอบครัว

การอาศัยอยู่กับบุตรหรืออยู่ใกล้ชิดบุตร นับว่าเป็นลักษณะเด่นของแผนการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) จากการศึกษาความต้องการที่จะให้บุคคลในครอบครัว ลูกหลานปฏิบัติต่อตนเอง ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุ

ต้องการให้บุคคลในครอบครัว ลูก หลาน พุดจาได้ถามทุกข์สุข มาเยี่ยมเยียนในโอกาสสำคัญ ส่งเสียค่าใช้จ่าย รวมถึงการพาไปทำกิจกรรมนอกบ้านและให้อยู่ด้วยกัน ข้อมูลดังกล่าวเกี่ยวข้องกับมิติความสุขทางใจของผู้สูงอายุไทย กับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าความสุขทางใจของผู้สูงอายุไทยมีความเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเกื้อหนุนกันกับลูกหลานสมาชิกในครอบครัว (Family Support) (จันทร์เพ็ญ แสงเทียนฉาย และคณะ, 2544) การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ให้ผู้สูงอายุมีความสุขทางใจ และจากแนวคิดของ Cobb (1976) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้ว่ามีคนรัก สนใจ ยกย่อง และมองเห็นคุณค่าในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลรับรู้ในทางบวก และส่งผลต่อความสุขทางใจซึ่งจากการศึกษาของ จันทร์เพ็ญ แสงเทียนฉาย และคณะ (2544) พบว่า การช่วยเหลือสนับสนุนกันในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความสุขทางใจของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย การสนับสนุนกัน 9 ด้านคือ การให้เงิน การให้สิ่งของหรือสิ่งอื่นที่ไม่ใช่เงิน การดูแลยามเจ็บป่วย การทำงานบ้าน การเลี้ยงหลาน การให้บริการพาไปร่วมกิจกรรม การติดต่อเยี่ยมเยียน การให้ความรักสนใจเอาใจใส่ และการยอมรับฟัง การอบรมสั่งสอน การเกื้อหนุนกันในครอบครัว ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดต่างมีผลต่อความสุขทางใจของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา สุขารมณ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การช่วยเหลือจากครอบครัวนั้นส่งผลต่อความสุขทางใจของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ การยอมรับ ยกย่อง และเห็นคุณค่าการสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมในสังคม การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร โดยผู้สูงอายุจะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ได้ทำประโยชน์ต่อลูกหลาน ลูกหลานยอมรับความสำคัญ ขณะเดียวกันเกิดความมั่นคงในใจว่าจะมีที่พึ่งในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นความสุขทางใจที่เกิดจากความภูมิใจที่ตนเองอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับ

ความสุขเชิงจิตวิทยาของผู้สูงอายุ

ความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (Subjective) คือเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก ดังนั้นความสุขของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันไป ความสุข (Happiness) ในเชิงจิตวิทยาจึงเป็นการวัดเฉพาะความอยู่ดีทางอารมณ์ (Emotional Well-being) เท่านั้น ซึ่งคำว่าความอยู่ดี (Well-being) ก็จะวัดรวมเอามิติของสุขภาพกาย (Physical Health) และสุขภาพใจ (Mental Health) รวมเข้ามาเป็นบริบทของความสุข มีสุข มีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขจากนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาหลายท่านพบว่าความสุขในเชิงจิตวิทยามีความหมายดังต่อไปนี้

Andrews and Whitney (1976) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขคือการได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน ความสุขมีองค์ประกอบดังนี้

1. อารมณ์ทางบวก
2. ความพึงพอใจในชีวิต
3. ปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก

Diener (1984) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ให้แนวคิดที่ละเอียดขึ้นเกี่ยวกับความอยู่ดีทางอารมณ์ โดยแบ่งออกเป็นสามมิติ ซึ่งในแต่ละมิติสามารถแยกส่วนการวิเคราะห์ออกจากกันได้ คือ

มิติที่ 1 เป็นความรู้สึกทางบวก กล่าวคือ คนเรามีอารมณ์ทางบวกบ่อยครั้งแค่ไหน

มิติที่ 2 เป็นความรู้สึกทางลบ กล่าวคือ คนเรามีอารมณ์ความรู้สึกทางลบบ่อยแค่ไหน

มิติที่ 3 เป็นความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคลประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเองในภาพรวมอย่างไร

อภิรักษ์ มงคล และคณะ (2544) ได้จัดทำดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ซึ่งเป็นแบบวัดความสุขทางจิตวิทยาที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินภาวะความสุขของผู้สูงอายุ ภายใต้บริบทของสังคมไทยและมุมมองของศาสนาพุทธ และมีการให้นิยามความสุข

ในเบื้องต้นว่า มีความหมายเช่นเดียวกับผู้ที่มีสุขภาพจิตดี และให้ความหมายของสุขภาพจิตดีว่าเป็นสภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยองค์ประกอบของผู้ที่มีความสุขและมีสุขภาพจิตดีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ

1. สภาพจิตใจ ซึ่งเน้นอารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบ และดัชนีที่เกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยทางจิต และวัดจากความรู้สึก อารมณ์ ความคิด พฤติกรรมว่าในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีอาการของโรคต่างๆ เกิดขึ้นหรือไม่ เป็นการวัด ณ ปัจจุบัน

2. สมรรถภาพจิต ซึ่งเน้นความสามารถในการเผชิญปัญหาหรือสมรรถภาพในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต 3 ด้านคือ 1) ปัญหาการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น สามารถสร้างรวมทั้งดำรงรักษาสัมพันธภาพให้คงอยู่อย่างราบรื่น 2) ปัญหาจากสังคมภายนอกที่มากดดัน สามารถปรับตัวให้อยู่ได้ในสถานการณ์นั้นๆ มีผลงานที่มีคุณค่า มีประโยชน์อันเป็นความสามารถของบุคคลที่จะอยู่ได้ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 3) ปัญหาที่เกิดจากภายในจิตใจตนเอง โดยสามารถดูแลจิตใจให้สามารถสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งในใจหรือความต้องการตามสัญชาตญาณจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. คุณภาพจิต ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นด้วยการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์

4. ปัจจัยสนับสนุน ซึ่งเน้นความสุขของบุคคล (Subjective Well-being) และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยประเมินบุคคลต่อการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจและการดำเนินชีวิต

Barbara Fredrickson (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นแหล่งพลังงานสำรองที่ช่วยให้คนเรากระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี

วิทยาการ เชียงกูล (2550) ได้ให้ความหมายของความ สุขว่า เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นของ บุคคล มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย หรือความ พื่อใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก ดังนั้น ความสุขจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม ความสุขในเชิงจิตวิทยาพบว่า ความสุขของคนเรามาจาก การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มองโลกในแง่ดี แบ่งอก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน มีความพอใจในงาน และสภาพชีวิตความเป็นอยู่ รู้สึกได้รับการยอมรับ รู้สึกว่างาน และชีวิตของตนเองมีความหมาย มีโอกาสได้เรียนรู้ และเป็น คนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

เพื่อที่จะพัฒนาความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุจำเป็นต้องนิยามความสุขที่พร้อมจะนำมาปฏิบัติและสามารถวัดในเชิงสัมพันธ์ได้ จึงจะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพ จิตที่ดีตั้งนิยามข้างต้นในเนื้อหาที่จะกล่าวต่อไปนี้จะจำแนก ความสุขของผู้สูงอายุเป็น 5 มิติ ดังนี้ (สุจริต สุวรรณชีพ, 2554 และสำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2554)

มิติที่ 1 : สุขสบาย (Health)

หมายถึง ความสามารถของผู้สูงอายุในการดูแล สุขภาพร่างกาย ให้มีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพได้ ตามสภาพที่เป็นอยู่ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอุบัติเหตุหรืออันตราย มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ไม่ติดสิ่งเสพติด

มิติที่ 2 : สุขสนุก (Recreation)

หมายถึง ความสามารถของผู้สูงอายุในการเลือก วิถีชีวิตที่รื่นรมย์ สนุกสนาน ด้วยการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์เป็นสุข จิตใจสดชื่นแจ่มใส กระปรี้กระเปร่า มี คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกิจกรรมที่เหล่านี้สามารถลดความซึมเศร้า ความเครียด และความวิตกกังวลได้

มิติที่ 3 : สุขสง่า (Integrity)

หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ความภาคภูมิใจ ในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง การ ยอมรับนับถือตนเอง ให้กำลังใจตนเองได้ เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น มีลักษณะเอื้อเฟื้อแบ่งปัน และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคม

มิติที่ 4 : สุขสว่าง (Cognition)

หมายถึง ความสามารถของผู้สูงอายุด้านความจำ ความคิดอย่างมีเหตุมีผล การสื่อสาร การวางแผน และการ แก้ไขปัญหา ความสามารถในการคิดแบบนามธรรม รวมทั้ง ความสามารถในการจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 5 : สุขสงบ (Peacefulness)

หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้-เข้าใจ ความรู้สึกของตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ และสามารถ จัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผ่อนคลายให้เกิดความสุขสงบกับตนเองได้ รวมทั้ง ความสามารถในการปรับตัวยอมรับสภาพสิ่งที่เกิดขึ้นตาม ความเป็นจริง

สรุป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ความสุขเชิงจิตวิทยา ในผู้สูงอายุนั้นก็ต้องประกอบด้วยการมีทั้งสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการเผชิญปัญหา สามารถ แก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตที่ต้องมีการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีได้กับบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกครอบครัว ยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิตในทาง บวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการรับรู้ การช่วยเหลือจากครอบครัวในทางบวก มีผลงานที่มีคุณค่า มีประโยชน์ สามารถอยู่ได้ในสังคมที่สิ่งแวดล้อมแปรเปลี่ยน ไป โดยสามารถที่ดูแลจิตใจของตนเองให้สามารถสร้างความ สมดุลให้เกิดขึ้นเพื่อขจัดความขัดแย้งในใจและปรับตัวได้ดี สามารถทำตนให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวมด้วย จิตที่เป็นสุข ปราศจากความทุกข์ ถ้าปฏิบัติได้เช่นนั้นแล้ว ชีวิต ของผู้สูงอายุทุกท่านก็จะมีมีความสุขตลอดไป **A**

รายการอ้างอิง

- จิราพร เกศพิชญวัฒนา, และคณะ. (2543). ความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุไทย. *วารสารพหุฒาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*, 1(3), 15-20.
- จันทร์เพ็ญ แสงเทียนฉาย จิราพร เกศพิชญวัฒนา และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการช่วยเหลือเกื้อหนุนในครอบครัวกับความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุไทย. *วารสารประชากรศาสตร์*.
- ดารณี คำเจริญ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการบำนาญในกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย/ดารณี คำเจริญ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเวศ วะสี. (2537). *การพัฒนาการศึกษาในอนาคต ในแนวทางการพัฒนาการศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ปัญญาภัทร ภัทรกันทากุล. (2544). *การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนิตนันท์ โชติกเจริญสุข. (2545). *กิจกรรมทางกายกับความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ*: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2555). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ปี พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: บริษัท ที คิว พี จำกัด.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). *ความรัก การสร้างสรรค์ และความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- ลิวรรณ อุณาภิรักษ์ และคณะ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมความพึงพอใจในชีวิตและภาวะสุขภาพกับสมรรถนะแห่งตนหลังเกษียณอายุ. *วารสารพยาบาล*, 4, 50 - 60.
- สุจิต สุวรรณชีพ. (2554). *ถอดเทปการสัมภาษณ์ประสพการณ์การดูแลรักษาผู้สูงอายุ*. วันที่ 2 ธันวาคม 2554. ณ ห้องประชุมสำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). *ผู้สูงอายุกับการทำงาน: The Labors Status of Thai Elderly*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิเคราะห์และพยากรณ์สถิติเชิงสังคม สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550). *ข้อมูลสถิติและประชากรไทย/งานวิเคราะห์และพยากรณ์สถิติเชิงสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อัจฉรา สุขารมณ์ และคณะ. (2557). *ปัจจัยการรับรู้การช่วยเหลือจากครอบครัว ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุศูนย์บริการสาธารณสุข 37*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). *การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย*. ใน : บทคัดย่อผลงานวิชาการ สาธารณสุขประจำปี 2544. นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- Andrew, F.M. & Whitney, S.B. (1976). *Social Indicator of Well-Being : The Development of and Measurement of Perceptual Indicators*. New York : Plenum.
- Barbara Fredrickson. (July-August 2003). The Value of Positive Emotions. *American Scientist J.* (91), 330-335.
- Diener, Ed. (1984). *Subjective well-being Psychological Bullentin*. 95: 542-575.

- Cobb, S. (1976). Social support as a moderation of life stress. *Psychomatic Medicine* 38 (September-October 1976): 300-313.
- Heidrich, S.M., & Ryff, C.D. (1993). The role of social comparison processes in the psychological adaptation of the elderly. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 48, 127-136.
- Keyes Shmotkin & Ryff. (2002). *Happiness in the Face of Adversity: Reformulating the Dynamic and Modular Bases of Subjective Well-Being*.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069.

คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความ ลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณา
ลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณากลับรองบทความ (Editorial Policy)

วารสาร HR intelligence ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มี
เนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความ
ทางวิชาการ ดังนั้นบทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหาร
จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

ขอบเขตของวารสาร HR intelligence จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชน ตลอดจนองค์ความรู้ที่เสริมสร้าง
จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ สร้างทักษะ สร้างปัญญาให้กับ “คน” ในสังคมไทย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความ
พร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข วารสารเปิดรับบทความ
ทั้งในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ อาทิ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถิติการสังคมและ
แรงงาน ประชากรศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ตลอดจนสหสาขาวิชา
ที่บูรณาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์เข้ากับสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “คน”

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

ผู้ที่จะประสงค์จะส่งบทความจะต้องเขียนชื่อ-สกุล และสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ติดต่อไว้ในส่วนที่แยก
ออกจากบทความ ผู้ส่งบทความควรตรวจสอบความถูกต้องของการตีพิมพ์ต้นฉบับ เช่น ตัวสะกด วรรคตอน และความเหมาะสม
ความสละสลวยของการใช้ภาษา รวมทั้งควรกำหนดประเภทของบทความให้ชัดเจนว่าเป็นบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ
องค์ประกอบของบทความทั้ง 2 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดย
เป็นไปตามหลักวิชาการหรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และองค์การที่นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่เกิน 280 คำ โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ส่วนนำ บอกถึงที่มา หลักการและเหตุผลของบทความที่เขียน
2. เนื้อหา เนื้อหาเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวที่นำเสนอ ต้องสอดแทรกแนวคิด ทศนคติ และแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ และที่สำคัญต้องยกแหล่งอ้างอิงมาประกอบ

3. ส่วนสรุป เป็นส่วนที่ขมวดประเด็นทั้งหมดด้วยถ้อยคำที่สั้น ง่าย ได้ใจความ กระตุ้นให้ผู้อ่านได้ติดตาม

- 2) บทความวิจัย ต้องเสนอการวิจัยและผลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่ควรเกิน 280 คำ บทความต้องเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์ สมมุติฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3. ผลการศึกษา การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

หลักเกณฑ์การอ้างอิงเอกสาร

ในกรณีที่ผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (อเนก, 2554) หรือ อเนก (2554) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น วิทยาและมานะ (2523) หรือ (วิทยาและมานะ 2535) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (วิทยาและคณะ, 2554) หรือ วิทยาและคณะ (2554) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

สำหรับบทความที่ต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (Voss, 2010) หรือ Voss (2010) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น Sharwa and Jandalk (1978) หรือ (Sharwa and Jandalk 1978) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (Paul et al., 1999) หรือ Paul et al. (1999) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

หลักเกณฑ์การเขียนบรรณานุกรมหรืออ้างอิงเอกสารท้ายเรื่อง

ผู้ส่งบทความต้องเรียงลำดับเอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรก และเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง โดยเรียงชื่อผู้แต่งตามอักษรแต่ละภาษา โดยใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA (American Psychological Association) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

วารสารและนิตยสาร

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume (issue), First-last page.

ตัวอย่าง

อังคินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 12(1), 561-589.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research : building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

หนังสือ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

Chakravarthy, B., Zaheer, A., & Zaheer, S. (1999). *Knowledge sharing in organizations : A field study*. Minneapolis: Strategic Management Resource Center, University of Minnesota.

กรณีที่หนังสือไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง

Merriam-Webster's collegiate dictionary (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster

รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัดพิมพ์. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กรมวิชาการ. (2538). *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self : Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation : Vol.38 Perspectives on Motivation* (pp.237-288). Lincoln : University of Nebraska Press.

บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน วันที). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้างอิง.

ตัวอย่าง

สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7). มาลาเรียลาม 3 จว. ใต้ตอนบน สธ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college : Classes explore modern society using the world of Star Trek. *Lost Angeles Time*, p. A3.

วิทยานิพนธ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ชื่อปริญญา, สถาบันการศึกษา.

ตัวอย่าง

พันทิพา สังข์เจริญ. (2528). *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard : the poetry of Richard Wilbur*. Ph.D. Thesis, University of Conecticut, USA.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ....., จาก ชื่อเว็บไซต์ เว็บไซต์: URL Address

ตัวอย่าง

ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2551). *การจัดการความรู้...สู่อนาคตที่ไม่ฝัน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2552, จาก การจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เว็บไซต์ : http://www.si.mahidol.ac.th/km/admin/add_information/document/document_files/95_1.pdf

Lynch, T. (1996). *DS9 trials and tribble-ations review*. Retrieved October 8, 1997, from Psi Phi: Bradley's Science Fiction Club Website: <http://www.bradley.edu/psiphi/DS9/ep/503r.html>

กระบวนการพิจารณากลับรองบทความ (Review Process)

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวทางการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลับรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลับรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Process)
4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารหรือควรที่จะส่งให้กับผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่งหรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสาร HR intelligence กรุณาส่งต้นฉบับบทความโดย

บทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์

บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์

และส่งบทความออนไลน์ที่ <http://www.journalhri.com> หรือสามารถส่งในรูปแบบของเอกสารทางไปรษณีย์พร้อมไฟล์มาได้

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ (Hri)

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324

Website: <http://www.journalhri.com>

E-Mail : hri.tu.journal@gmail.com



แบบเสนอบทความ วารสาร HR intelligence

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) :

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) :

.....

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 2)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

.....

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ประเภทบทความที่เสนอ

- บทความวิจัย (Research article)
- บทความวิชาการ (Academic article)
- บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)
- บทความปริทัศน์ (Review article)

ถ้าบทความที่เสนอเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรืออื่นๆ โปรดระบุดังนี้

งานวิจัย วิทยานิพนธ์ (เอก) วิทยานิพนธ์ (โท) อื่นๆ (ระบุ).....

คำรับรองจากผู้เขียน

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอนี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาค้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงผู้เดียว”

ลงชื่อ

()

...../...../.....



ใบสมัครสมาชิก

วารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชื่อ-สกุล, นาม _____ ตำแหน่ง _____
สถานที่ทำงาน _____ อาคาร/ชั้น _____
เลขที่ _____ ถนน _____ ตำบล/แขวง _____
อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ รหัสไปรษณีย์ _____
โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____
อีเมล (E-mail) : _____
เนื้อหาบทความที่สนใจ _____

โดยขอให้จัดส่งวารสารไปที่

ที่อยู่ตามด้านบน

โปรดจัดส่งวารสารไปที่อยู่ตามนี้

ที่อยู่เลขที่ _____ ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____

ประสงค์สมัครเป็นสมาชิกวารสาร

() 1 ปี 2 ฉบับ 180 บาท (พร้อมจัดส่ง) () 2 ปี 4 ฉบับ 350 บาท (พร้อมจัดส่ง)

ขอชำระเป็น

() เงินสด (ชำระที่ ฝ่ายการเงิน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ชั้น 6 ตึกอเนกประสงค์ 1
ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. เท่านั้น)

() โอนเงินเข้าบัญชี มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารกรุงไทย
เลขที่บัญชี 981-3-32272-1 บัญชีออมทรัพย์ สาขามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
และส่งใบสมัครสมาชิกพร้อมสำเนาการชำระเงิน มาที่ 0 2226 5324

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณชินกฤต คงเจริญพร โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 6
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324
E-mail : hri.tu.journal@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ _____ เลขที่ _____ วันที่รับค่าสมาชิก _____



HRI International Symposium 2015



“Managing HR in CLMV: Trends, Challenges, and Lessons Learned”

เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2558 ที่ผ่านมา สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับ สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักงานสนับสนุนกองทุนวิจัย (สกว.) จัดการเสวนานานาชาติเรื่อง “Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lessons Learned” ที่โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร

โดยการเสวนาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างนักวิชาการจากประเทศอาเซียน ได้แก่ กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม หรือที่รู้จักกันในชื่อ CLMV และประเทศจีน ร่วมกับนักวิชาการชาวไทย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของกิจการ และผู้บริหารระดับสูงด้าน HR ชาวไทยที่มีประสบการณ์ตรงในการไปลงทุนในกลุ่มประเทศ CLMV





เปิดรับสมัคร!!!

ผู้สนใจร่วมโครงการฝึกอบรม ประจำปี 2559

หลักสูตรระยะสั้น 7 หลักสูตร

.....

1. Training Roadmap

2. Individual Development Plan

3. ROI on HRD

4. Strategic Human Resource Planning

5. Coaching and Mentoring Technique

6. HR for Non HR

7. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

งานบริการวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สอบถามโทร. 0 2613 3303, e-mail: hritu.training1@gmail.com

หรือ Download รายละเอียดโครงการอบรมพร้อมใบสมัครได้ที่ www.hri.tu.ac.th



รับสมัคร!!!

ผู้สนใจร่วมโครงการฝึกอบรม ประจำปี 2559

หลักสูตรที่จะนำคุณไปสู่ นัก HR Professional

ร่วมหาคำตอบและเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารยุคใหม่
ที่มีศักยภาพกับ **หลักสูตรระยะยาว 4 หลักสูตร**

1 Best Practices in HR #5



ระหว่างวันที่
14 พ.ค.-1 ต.ค. 2559

ระหว่างวันที่
4 มิ.ย.-15 ก.ย. 2559



2 Transformative Roles of CHRO

3 HR Champion



ระหว่างวันที่
3 ส.ค.-1 ก.ย. 2559

ระหว่างวันที่
4 ส.ค.-1 ก.ย. 2559



4 Strategic Human Resources Development

งานบริการวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สอบถามโทร. 0 2613 3303, e-mail: hritu.training1@gmail.com

หรือ Download รายละเอียดโครงการอบรมพร้อมใบสมัครได้ที่ www.hri.tu.ac.th