



คอลัมน์

Thailand Human Vision : สถานการณ์การมีส่วนร่วมในการทำงานของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์
กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บทความวิจัย

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว
ยุรนนท์ ตามกาล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล,
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อาตยกุล

การศึกษามิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง :
กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปิยะณัฐ ศรีวิไลย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช พงศ์พิบูลธรรม

การวิเคราะห์ผลของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน
ดร.นราเขต ยิ้มสุข

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

การใช้หลักเกณฑ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุภาค์ วงศ์ดี, ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล

การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: การกำหนดและตัดสินใจของผู้อำนวยการใหญ่
ในความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของแรงงาน

กฤษฎา วีระโกศลพงศ์

Editor Talk

บรรณาธิการชวนคิด

สวัสดิ์ท่านผู้อ่านทุกท่าน

วารสาร HR Intelligence ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม — มิถุนายน 2561) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีเปิดทางวิชาการให้ผู้สนใจทั้งผู้ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ นักบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและภาคส่วนต่างๆ ได้เผยแพร่ความคิด แง่มุมและความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ ในเล่มจะประกอบด้วยคอลัมน์ และบทความวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ในมิติต่างๆ ที่หลากหลาย ภายใต้การกำกับดูแลคุณภาพของการเป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1

ในฉบับนี้มีงานวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ 4 เรื่อง งานวิจัยเรื่องแรกคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวหรือครอบครัวสีเขียว และพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว งานวิจัยเรื่องที่สองคือ การศึกษามิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ในบริบทมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยเรื่องที่สามคือ การวิเคราะห์ผลของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแบบจำลองรวบรวมจากผู้นำหน่วยงานรัฐ ใช้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการเป็นตัวแปรตาม ส่วนทักษะที่มีอยู่ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ งานวิจัยเรื่องสุดท้ายคือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

นอกจากนี้ยังมีบทความวิชาการ 2 เรื่อง บทความวิชาการเรื่องแรกคือ การใช้หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลักการ เป็นแนวคิดที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงทักษะผู้นำที่เป็นจุดแข็งที่อยู่ภายในของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน และยังสามารถนำประยุกต์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บทความวิชาการเรื่องที่สองคือ การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ: การกำหนดและตัดสินใจของผู้อำนวยความสะดวกในความริเริ่มหนึ่งศตวรรษขนาดของงาน

ทางวารสารขอขอบคุณผู้ส่งบทความทุกท่านและยินดีเป็นอย่างยิ่งหากมีผู้สนใจเขียนและส่งบทความด้านทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมที่แตกต่างออกไป อันเป็นการสะท้อนภาพการพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาคส่วนและองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยในระดับมหภาค (Macro) หรือจุลภาค (Micro) ทั้งนี้การศึกษามีได้จำกัดสาขาวิชา แต่เป็นการเปิดกว้างในลักษณะสหวิทยาการก็จะช่วยทำให้วงการด้านทรัพยากรมนุษย์พัฒนาไปควบคู่กับศาสตร์อื่นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้

ในท้ายที่สุดนี้ กองบรรณาธิการ หวังว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและหากมีข้อเสนอแนะใดในการปรับปรุงให้วารสารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทางกองบรรณาธิการขออ้อมรับไว้ด้วยความยินดี

ผศ.ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล
บรรณาธิการ

JOURNAL OF *HR*intelligence

เจ้าของ สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence :

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล

กองบรรณาธิการวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ
ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อ่างลักษณ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา ยานุชิตะ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานินพันธ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ ดร.เอมผกา เตชะอภัยคุณ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.จิระ หงส์ลัดดารมภ์

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา เตชะวัฒนไพศาล

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวลี

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

JOURNAL OF *HR*intelligence

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ

ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย

คุณทนายท ศรีปลั่ง

กรรมการผู้จัดการ บริษัท เดอะไนส์ คอนซัลติ้ง จำกัด

คณะผู้จัดทำวารสาร

คุณฉันทิชา ศรีโยธิน

คุณชินกฤต คงเจริญพร

สำนักงาน

โครงการวารสาร HR Intelligence

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3305 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 : สถานการณ์การมีส่วนร่วมในการทำงานของนักวิจัยสตรี
ด้านวิทยาศาสตร์
กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บทความวิจัย

- 20 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ
ของครอบครัว
ยุรนันท์ ตามกาล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล,
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อาตยกุล
- 46 การศึกษามิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง :
กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ปิยะณัฐ ศรีวิไลย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช พฤตพิบูลธรรม
- 67 การวิเคราะห์ผลของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุภสิริเสรีกุล
- 79 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน
ดร.นราเวศ ยัมสุพ

บทความวิชาการ

- 99 การใช้พหุลักษณะในการพัฒนาศูนย์พยาบาลชุมชน
สุภิก วงศ์ดี, ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล
- 118 การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : การกำหนดและตัดสินใจ
ของผู้อำนวยการใหญ่ในความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของแรงงาน
กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

Thailand Human Vision

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

นักวิจัยชำนาญการพิเศษ

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

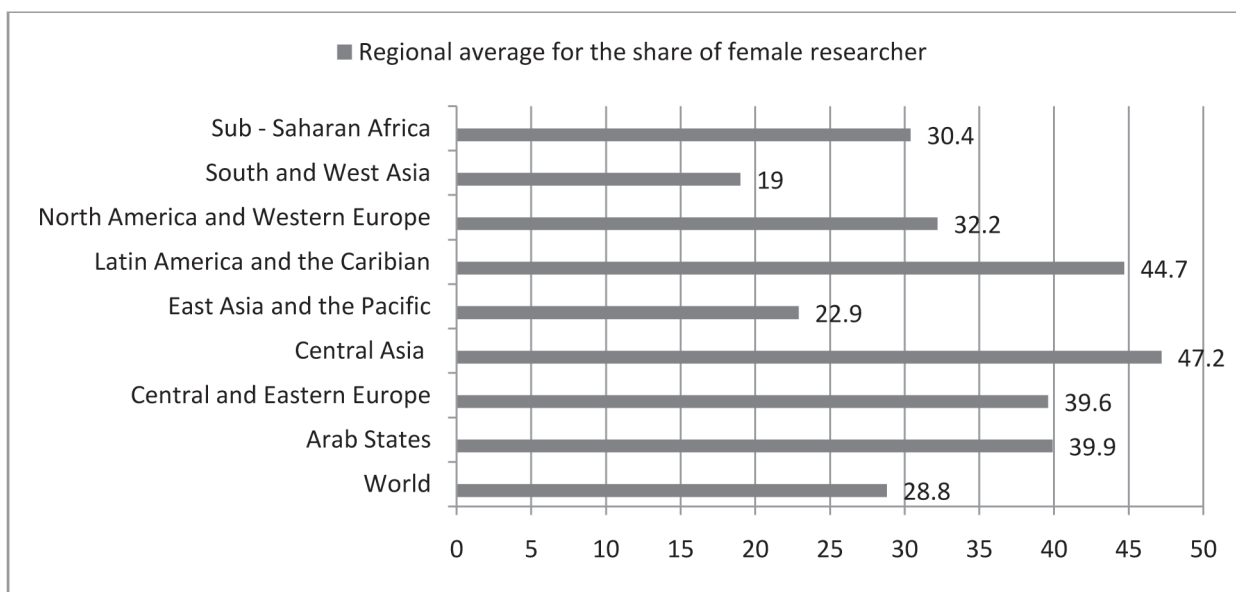
สถานการณ์การมีส่วนร่วมในการทำงาน ของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์

แม้ว่าประเทศต่างๆ สามารถลดช่องว่างทางเพศในด้านการศึกษาและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน แต่ความแตกต่างภายในเรื่องการศึกษาและการจ้างงานยังคงมีอยู่ ผู้หญิงได้รับรายได้ที่น้อยกว่าและทำงานในอาชีพและภาคอุตสาหกรรมที่มีค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย ผู้หญิงส่วนใหญ่มักจะไม่เป็นผู้ประกอบการ และเมื่อผู้หญิงเป็นผู้ประกอบการก็จะเป็นกิจการเล็กๆ ที่มีกำไรน้อย ช่องว่างทางเพศในการเป็นผู้ประกอบการ รายได้และประสิทธิภาพในการทำงานเหล่านี้ยังคงมีอยู่ในทุกระดับการพัฒนา แม้ว่าจะมีการดำเนินนโยบายต่างๆ มากมายที่จะขจัดปัญหาเหล่านี้ (Ana Maria Munoz — Boudet, 2017) และเมื่อพิจารณาปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศอย่างใกล้ชิดก็พบกับช่องว่างทางเพศในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการทำงานและช่องว่างทางเพศเรื่องรายได้ในการทำงานด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ หรือที่เรียกกันว่า STEM (Sciences, Technology, Engineer, and Mathematics) ก็มีปัญหาลักษณะนี้ แม้ผู้หญิงจะมีส่วนร่วมทำงานในด้าน STEM มากขึ้น แต่ปัญหาช่องว่างด้านรายได้ยังมีอยู่แม้จะมีช่องว่างที่แคบลง ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังทำงานด้าน STEM ในสาขาที่มีรายได้ต่ำหรือแม้แต่ในสาขาที่มีผู้หญิงทำงานในจำนวนน้อย เช่น คอมพิวเตอร์หรือวิศวกรรม ผู้หญิงก็จะมีรายได้ที่ต่ำกว่าผู้ชาย (Aliénor Salmon, 2015 ; K. Michelmor and S. Sassler, 2016 ; R. Noonan, 2017)

บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ หรือ STEM นี้ เป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเติบโต ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ซึ่งในกรณีของประเทศไทยก็เช่นกันที่คนกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศและความเติบโตทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นกลุ่มคนที่ได้รับการคาดหวังว่าจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาประเทศจากการเป็นประเทศผู้ใช้เทคโนโลยีมาเป็นประเทศที่สามารถสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เอง เมื่อมีบุคลากรกลุ่มนี้ในจำนวนที่มากพอและมีคุณภาพสูง และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลัก ทำให้บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อการดำเนินยุทธศาสตร์นี้มาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในแวดวงอาชีพโดยเฉพาะในส่วนของนักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ในระดับโลกและในภูมิภาคต่างๆ รวมถึงในกลุ่มประเทศอาเซียน จะพบว่ายังมีช่องว่างระหว่างนักวิจัยสตรีและนักวิจัยผู้ชายอยู่มากทั้งในระดับโลกและในภูมิภาคต่างๆ โดยในระดับโลกมีนักวิจัยสตรีเพียงร้อยละ 28 ของนักวิจัยทั้งหมด (UNESCO Science Report Toward 2030, 2015) ส่วนประเทศในกลุ่มอเมริกาเหนือและยุโรปตะวันตก

ที่มีระดับการพัฒนาสูง มีความเท่าเทียมทางเพศสูงและมีความพยายามอย่างจริงจังในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าสู่แวดวงอาชีพด้าน STEM ก็ตาม แต่ก็มีสัดส่วนของนักวิจัยสตรีที่ค่อนข้างต่ำแม้ว่าจะมีจำนวนผู้หญิงเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ชายในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสาขา STEM แต่ผู้หญิงส่วนใหญ่จะเริ่มหลุดออกจากเส้นทางอาชีพวิจัยในสาขา STEM เมื่อเลือกเรียนในระดับปริญญาเอกและในระดับการทำงานในระดับสูงในองค์กรต่างๆ (Glass et al. 2013 ; Mann and DiPrete, 2013) เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “leaky pipeline” (ELSEVIER : Gender in the global research landscape) อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นข้อยกเว้นที่น่าแปลกใจเช่นกรณีของประเทศไทยที่นักวิจัยสตรีมีสัดส่วนถึงร้อยละ 56 ของนักวิจัยทั้งหมดเปรียบเทียบกับฝรั่งเศสที่มีสัดส่วนร้อยละ 26 และเอธิโอเปีย ร้อยละ 13 (UNESCO Institute for Statistics, 2017) ที่จัดอยู่ในกลุ่มประเทศเพียงไม่กี่ประเทศที่มีสัดส่วนของนักวิจัยสตรีใกล้เคียงหรือสูงกว่านักวิจัยผู้ชาย ซึ่งมีผลงานวิจัยล่าสุดที่อธิบายว่าเหตุใดผู้หญิงจึงมีส่วนร่วมอาชีพด้าน STEM รวมถึงนักวิจัยสตรีน้อยกว่าชายที่จะช่วยให้การกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าสู่อาชีพด้าน STEM อย่างได้ผลมากขึ้น

ภาพที่ 1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักวิจัยสตรีต่อนักวิจัยทั้งหมดในปี 2014

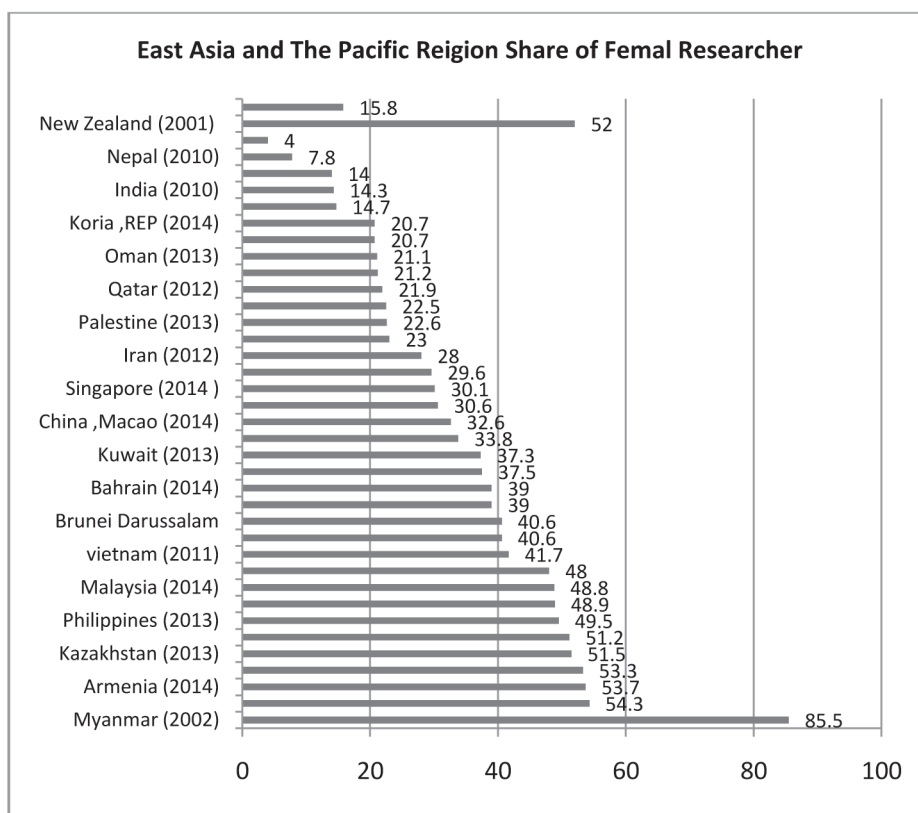


Source : UIS Fact Sheet No. 43 , March 2017

จากภาพที่ 1 แสดงถึงภาพรวมในระดับโลกของการมีส่วนร่วมของนักวิจัยหญิงด้านวิทยาศาสตร์ต่อนักวิจัยทั้งหมดในปี 2014 ซึ่งให้เห็นว่านักวิจัยสตรีเป็นชนกลุ่มน้อยในแวดวงวิชาชีพนี้อย่างชัดเจน สัดส่วนนักวิจัยสตรีด้านนี้ในระดับโลกมีเพียงร้อยละ 28.8 ซึ่งหมายถึงความแตกต่างทางเพศในการทำงานด้านนี้ยังกว้างมาก และเมื่อพิจารณาในระดับภูมิภาคก็พบว่า เอเชียใต้และเอเชียตะวันตก (South and West Asia) และเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก (East Asia and the Pacific) เป็นภูมิภาคที่มีความแตกต่างในเรื่องนี้สูงมาก มีสัดส่วนนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ต่อนักวิจัยทั้งหมดด้านวิทยาศาสตร์เพียงร้อยละ 19.0 และ 22.9 ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโลก ส่วนภูมิภาคอื่นๆ ที่เหลือก็มีสัดส่วนที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีเพียงเอเชียกลาง (Central Asia) และลาตินอเมริกาและแคริบเบียน (Latin America and the Caribbean) ที่มีสัดส่วนนี้ใกล้เคียงกับนักวิจัยชาย คือมีสัดส่วนร้อยละ 47.2 และ 44.7 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่า อเมริกาเหนือและยุโรปตะวันตก (North America and Western Europe) ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีความก้าวหน้าในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ชั้นนำของโลก รวมทั้งเป็นภูมิภาคที่มีความเท่าเทียมทางเพศมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ แต่กลับมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ที่ค่อนข้างต่ำคือร้อยละ 32.2 เป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่าทั้ง Arab State และ Central and Eastern Europe ที่มีสัดส่วนร้อยละ 39.9 และ 39.6 ตามลำดับ ทั้งนี้จากผลการวิจัยล่าสุดของ Gijsbert Stoet and David C. Geary (2017) ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลของวัยรุ่น 475,000 คนจาก 67 ประเทศ พบว่า ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาด้าน STEM ของวัยรุ่นชายและหญิงจะคล้ายคลึงกันอย่างกว้างขวางในทุกประเทศ แต่ก็พบว่าโดยเปรียบเทียบแล้ววัยรุ่นชายจะทำได้ดีที่สุดที่สุดในวิชาวิทยาศาสตร์ ส่วนวัยรุ่นหญิงนั้นแม้จะมีความสามารถในวิชาด้านวิทยาศาสตร์เท่าๆ กันหรือดีกว่าวัยรุ่นชาย แต่วัยรุ่นหญิงก็มักจะทำได้ดีกว่าในด้านการอ่าน (Reading Comprehension) ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการมีความสามารถที่สูงกว่าในวิชาที่ไม่ใช่ STEM (non STEM)

จึงทำให้วัยรุ่นหญิงเหล่านี้มักจะไม่เลือกอาชีพอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาในสาขา STEM และเป็นที่น่าแปลกใจว่าปรากฏการณ์นี้เป็นแนวโน้มของวัยรุ่นหญิงและสตรีในประเทศที่มีความเท่าเทียมทางเพศสูง เช่น นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และสวีเดน ที่จะมีผู้หญิงเพียงเล็กน้อยที่จบการศึกษาด้าน STEM และในทางตรงข้ามประเทศที่มีความอนุรักษนิยมสูง เช่น ตุรกี หรือแอลจีเรีย จะมีผู้หญิงที่จบการศึกษาด้าน STEM ในสัดส่วนที่สูงกว่า ซึ่ง Geary ได้อธิบายว่า ในประเทศที่มีความเท่าเทียมทางเพศสูงนั้นมีการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้าศึกษาทางด้าน STEM อย่างจริงจัง แต่ก็ไม่สามารถดึงดูดให้ผู้หญิงเข้าศึกษาด้านนี้ได้มากนักเนื่องจากจุดแข็งทางวิชาการและความสนใจส่วนตัว ทั้งนี้ เนื่องจากคนในประเทศที่มีเสรีภาพสูงและมีเศรษฐกิจมั่นคงจะแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือความชอบส่วนตัวอย่างชัดเจน และส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างเพศในด้านความเก่งหรือจุดแข็งทางวิชาการและความสนใจส่วนตัวได้มีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อทางเลือกด้านการศึกษาและอาชีพมากกว่าในประเทศที่มีความเท่าเทียมทางเพศและความมั่นคงทางเศรษฐกิจน้อยกว่าทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “the gender Equality paradox” ผลรวมของจุดแข็งทางวิชาการด้านการอ่าน ความสนใจที่ต่ำในด้านวิทยาศาสตร์และความมั่นคงทางการเงิน ได้ช่วยอธิบายว่าทำไมจึงมีผู้หญิงเพียงเล็กน้อยที่เลือกอาชีพด้าน STEM ในประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูง และในทางตรงข้ามในประเทศที่มีโอกาสทางเศรษฐกิจไม่มากหรือการจ้างงานมีความเสี่ยงนั้น อาชีพด้าน STEM ที่มีค่าจ้างที่ดีและมีความมั่นคงโดยเปรียบเทียบจะเป็นอาชีพที่ดึงดูดใจให้ผู้หญิงเลือกที่จะทำงานมากกว่า (Jeff Sossamon, 2018) ซึ่งก่อนหน้านี้อธิบายจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูผู้สอน พี่เลี้ยง และเพื่อนนักศึกษาที่มีต่อการคงอยู่ในเส้นทางสู่อาชีพด้าน STEM การสนับสนุนของผู้ปกครอง ครู และ Role model โดยเฉพาะครูผู้สอนจะมีบทบาทสำคัญต่อผู้หญิงในทุกช่วงการเรียนรู้มากกว่าผู้ชาย การมี Stereotype ที่มองว่าผู้ชายเก่งกว่าผู้หญิงในด้าน STEM การทำหน้าที่ในบทบาทของผู้หญิงใน

ภาพที่ 2 ร้อยละของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ต่อนักวิจัยด้านนี้ทั้งหมดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ในปี 2014

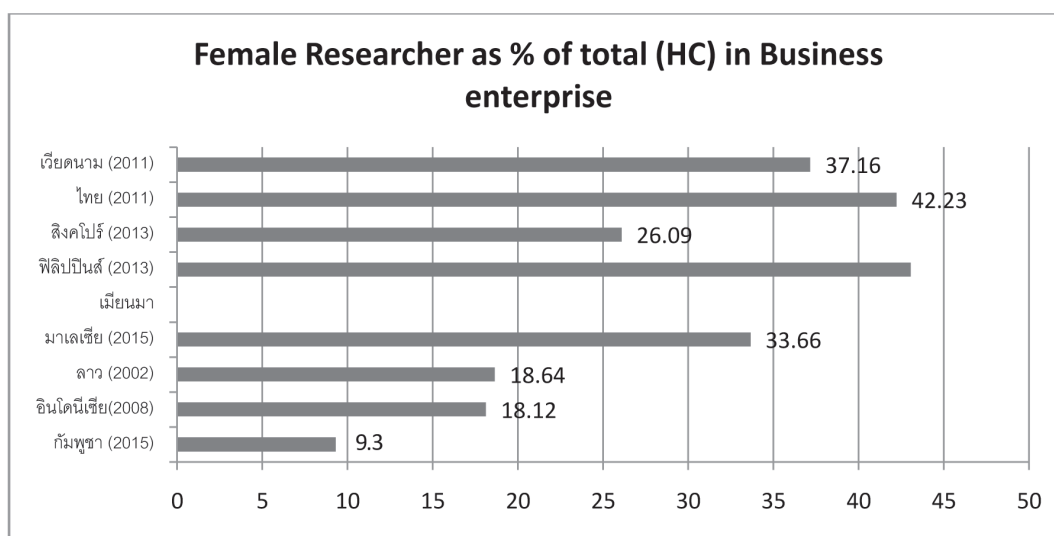


ที่มา : UNESCO Institute for Statistics, August 2016 in UIS Fact Sheet No.43, March 2017

จากภาพที่ 2 พิจารณาสัดส่วนการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ในปี 2014 ซึ่งมีทั้งหมด 38 ประเทศ พบว่ามี 32 ประเทศที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงานของนักวิจัยสตรีต่ำกว่าร้อยละ 50 และมีสัดส่วนที่หลากหลายคือตั้งแต่ร้อยละ 4.0 - 49.5 และมีเพียง 6 ประเทศ ที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมมากกว่าร้อยละ 50 โดยที่เมียนมาร์มีสัดส่วนที่สูงที่สุดคือ ร้อยละ 85 และไทยเองก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ที่มีสัดส่วนของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 53.3 ส่วนประเทศอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ นิวซีแลนด์ จอร์เจีย คาซัคสถาน อาเมเนีย และอาเซอร์ไบจัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประเทศที่อยู่ภายใต้อดีตสหภาพโซเวียตที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วม ร้อยละ 52.0, 51.2, 51.5, 53.7, 54.3 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมต่ำสุดได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย เนปาล บังกลาเทศ อินเดีย และญี่ปุ่น มีสัดส่วนร้อยละ 4.0, 7.8, 14.0, 14.3 และ 14.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ในภูมิภาคอาเซียนนั้นเห็นได้ชัดเจนว่ายังมีความแตกต่างทางเพศของนักวิจัยด้านนี้ในประเทศอาเซียนส่วนใหญ่ โดยมีเพียงเมียนมาร์ (ข้อมูลปี 2002) และไทยที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในวิชาชีพนักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ที่มีค่าสูงกว่าร้อยละ 50 คือ ร้อยละ 85.46 และ 56.07 ตามลำดับ ที่ถือได้ว่านักวิจัยสตรีเป็นชนกลุ่มใหญ่ ในขณะที่ประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ที่เหลือจะมีสัดส่วนการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมระหว่าง 22.97 - 30.56 ได้แก่ ประเทศลาว กัมพูชา สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย ตามลำดับ และกลุ่มที่มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมระหว่าง 40.57 - 49.6 ได้แก่ ประเทศบรูไน มาเลเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ตามลำดับ ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า อินโดนีเซียและสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศสมาชิกเดิมมีความแตกต่างทางเพศของนักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สูงในขณะที่เวียดนามจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความแตกต่างน้อยกว่า

ภาพที่ 4 ร้อยละของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ต่อนักวิจัยทั้งหมดในภาคธุรกิจเอกชนในกลุ่มประเทศอาเซียน ปี 2015



ที่มา : metadata

Researchers by fields of research and development : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015 :

Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

R&D personnel by sex : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and

Reporting Data on Research and Experimental Development.

Headcount (HC) of R&D personnel : OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and

Reporting Data on Research and Experimental Development.

Data source (s) used

Researchers by fields of research and development : R&D surveys.

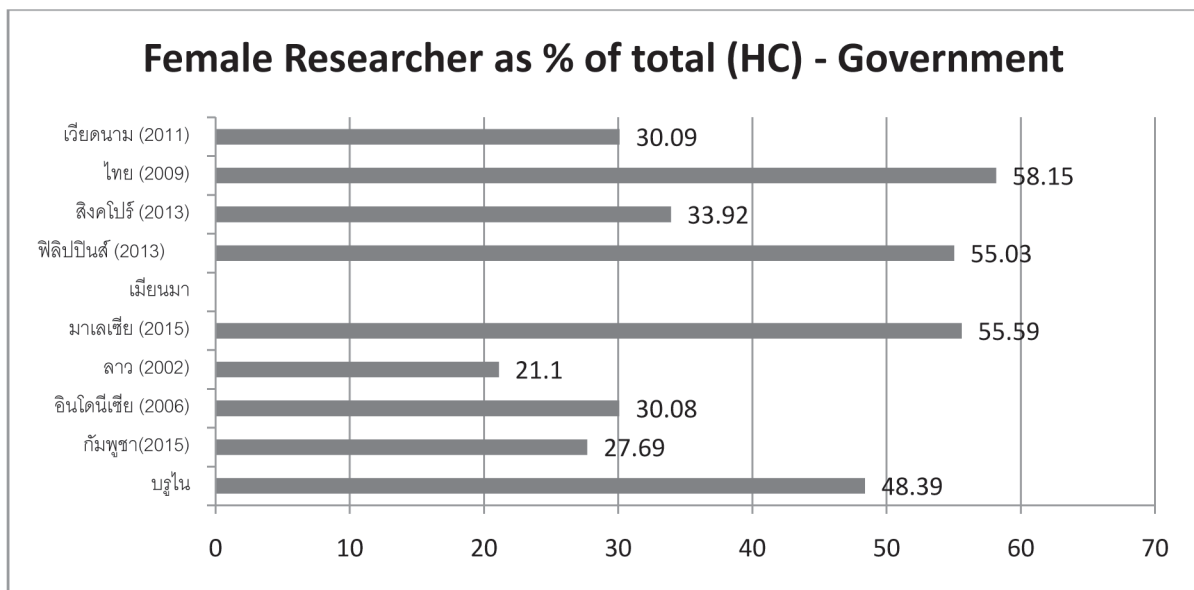
Medical and health sciences (for R&D data) : R&D surveys.

R&D personnel by sex : R&D surveys.

Headcount (HC) of R&D personnel : R&D surveys.

จากภาพที่ 4 เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีในภาคธุรกิจเอกชนในกลุ่มประเทศอาเซียนจะเห็นได้ว่าทุกประเทศที่มีข้อมูล (ยกเว้นบรูไนและเมียนมาร์) มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมน้อยกว่าร้อยละ 50 และมีช่องว่างในระดับที่แตกต่างกันมากโดยที่กัมพูชา อินโดนีเซีย และลาว มีความแตกต่างทางเพศในวิชาชีพนี้ในระดับที่สูงมาก มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในวิชาชีพนี้เพียงร้อยละ 9.3, 18.12 และ 18.64 ตามลำดับ และสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีความแตกต่างทางเพศสูงในลำดับถัดมามีสัดส่วนการมีส่วนร่วมของนักวิจัยสตรีเพียงร้อยละ 26.09 ส่วนมาเลเซีย เวียดนาม ไทย และฟิลิปปินส์จัดอยู่ในกลุ่มที่มีความแตกต่างในระดับที่ต่ำกว่า คือ มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในวิชาชีพนักวิจัยสตรี ร้อยละ 33.66, 37.16 และ 42.23 ตามลำดับ

ภาพที่ 5 ร้อยละของนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ต่อนักวิจัยทั้งหมดในหน่วยงานภาครัฐในกลุ่มประเทศอาเซียนในปี 2015
ที่มา : metadata



Researchers by fields of research and development : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual

2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

R&D personnel by sex : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Headcount (HC) of R&D personnel : OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Data source(s) used

Researchers by fields of research and development : R&D surveys.

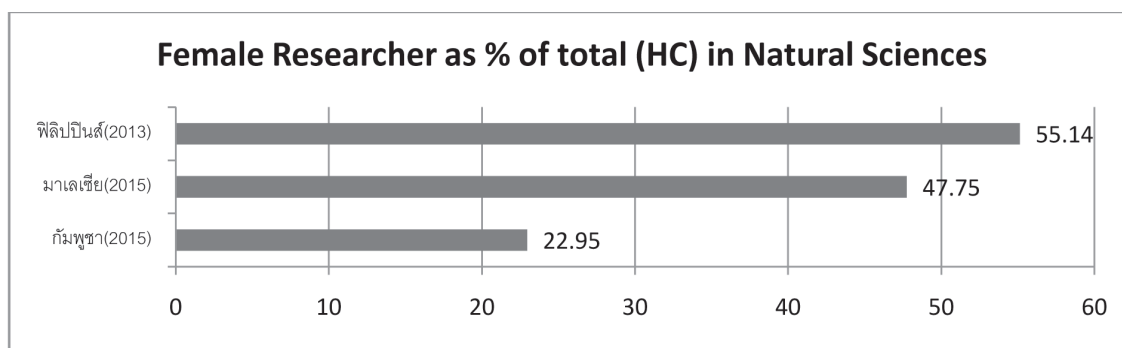
Medical and health sciences (for R&D data) : R&D surveys.

R&D personnel by sex : R&D surveys.

Headcount (HC) of R&D personnel : R&D surveys.

ฟิลิปปินส์และไทยมีสัดส่วนนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาในสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 50 คือร้อยละ 56.71 และ 54.26 ตามลำดับ เป็นประเทศอาเซียน 2 ประเทศที่นักวิจัยสตรีเป็นคนส่วนใหญ่โดยที่มาเลเซียและเวียดนามมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับร้อยละ 50 คือร้อยละ 49.97 และ 45.56 ตามลำดับ มีช่องว่างการมีส่วนร่วมในอาชีพน้อยกว่าประเทศอาเซียนที่เหลือคือ กัมพูชา บรูไน สิงคโปร์ ลาว และอินโดนีเซียที่มีสัดส่วนนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 18.48, 24.24, 32.86, 34.15 และ 36.32 ตามลำดับ

ภาพที่ 7 ร้อยละของนักวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติในประเทศอาเซียน 3 ประเทศ ในปี 2015



ที่มา : metadata

Researchers by fields of research and development : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual

2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

R&D personnel by sex : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Headcount (HC) of R&D personnel : OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Data source(s) used

Researchers by fields of research and development : R&D surveys.

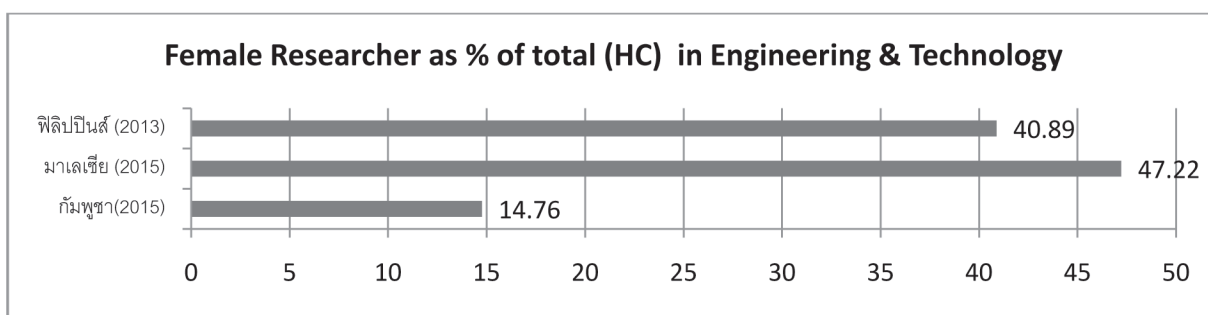
Medical and health sciences (for R&D data) : R&D surveys.

R&D personnel by sex : R&D surveys.

Headcount (HC) of R&D personnel : R&D surveys.

ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิจัยสตรีด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติที่มีข้อมูลประกอบด้วยกัมพูชา มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งมีเพียงฟิลิปปินส์ที่มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 คือมีสัดส่วนร้อยละ 55.14 ส่วนมาเลเซียมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงร้อยละ 50 คือ ร้อยละ 47.75 ที่ถือว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย ในขณะที่กัมพูชามีช่องว่างที่มากกว่าคือมีสัดส่วนนักวิจัยสตรีเพียงร้อยละ 22.95

ภาพที่ 8 ร้อยละของนักวิจัยสตรีด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยีต่อนักวิจัยทั้งหมดในประเทศอาเซียน 3 ประเทศ ในปี 2015



ที่มา : metadata

Researchers by fields of research and development : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

R&D personnel by sex : Adapted from OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Headcount (HC) of R&D personnel : OECD (2015), Frascati Manual 2015 : Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development.

Data source(s) used

Researchers by fields of research and development : R&D surveys.

Medical and health sciences (for R&D data) : R&D surveys.

R&D personnel by sex : R&D surveys.

Headcount (HC) of R&D personnel : R&D surveys.

นักวิจัยสตรีในทั้ง 3 ประเทศที่สัดส่วนนักวิจัยสตรีในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยที่มาเลเซียและฟิลิปปินส์มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับร้อยละ 50 คือ ร้อยละ 47.22 และ 40.89 ตามลำดับ มีช่องว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยกว่ากัมพูชามากที่มีสัดส่วนนักวิจัยสตรีเพียงร้อยละ 14.76

บทความวิจัย

ยุรนันท์ ตามกาล (Yuranun Tamkam)¹
สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (Suwithida Charungkaitikul)²
เกียรติวรรณ อมาตยกุล (Kiatiwan Amatyakul)³

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตามหลักวิถีชีวิตสีเขียว เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวหรือครอบครัวสีเขียว เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับครอบครัวสีเขียวที่เป็นกรณีศึกษาที่ดีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 5 ครอบครัว และ 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัยและครอบครัวทดลอง จำนวน 3 ครอบครัว โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) รวมระยะเวลาที่อยู่ในกระบวนการทั้งสิ้นประมาณ 6 เดือน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวสีเขียว ประกอบด้วย (1) พื้นฐานของครอบครัว ได้แก่ สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกสามารถจัดการพื้นที่ในบ้านให้ใช้ประโยชน์ได้ และสมาชิกมีพื้นความรู้ ความสนใจบางอย่างที่นำมาใช้ในการปฏิบัติตามวิถีชีวิตสีเขียวได้ (2) แรงจูงใจในการมีวิถีชีวิตสีเขียวมาจากปัญหาสุขภาพ ความตระหนักในสิ่งแวดล้อมของโลก และความสนใจในเกษตรกรรม (3) เนื้อหาของวิถีชีวิตสีเขียวที่ปฏิบัติ แบ่งได้เป็น การปฏิบัติตนเองและ

¹นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Ph.D. Candidate, Program in Non-Formal Education, Life Long Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University
E-mail : yuranunk@gmail.com

²อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Lecturer, Program in Non-Formal Education, Life Long Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University
E-mail : suwithida@yahoo.com

³อดีตอาจารย์ประจำ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Former Lecturer, Program in Non-Formal Education, Life Long Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University
E-mail : kiatiwan@yahoo.com

ผู้อื่น และการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล (4) การเรียนรู้ของครอบครัวในการมีวิถีชีวิตสีเขียวเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว (5) สุขภาวะของครอบครัว ส่วนใหญ่ดีขึ้นจากเดิมทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม และ (6) กระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวมี 9 ขั้นตอน อาทิ การเริ่มต้นจากแรงจูงใจด้านปัญหาสุขภาพ การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การลงมือทำในครอบครัว การเรียนรู้เพิ่มเติมเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์ของสมาชิกครอบครัว

2) กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกครอบครัว การระบุปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไขสุขภาวะของครอบครัว การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ การทดลองใช้ในชีวิตประจำวัน การหาความรู้เพิ่มเติม การทดลองใช้ในชีวิตประจำวันซ้ำ การประเมินผลด้วยตนเอง และองค์ประกอบของกระบวนการมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ บริบทเฉพาะของครอบครัว กิจกรรมการเรียนรู้ ทักษะคติหรือลักษณะทางความคิด ต้นทุนหรือสิ่งสนับสนุน

คำสำคัญ : กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้ของครอบครัว วิถีชีวิตสีเขียว สุขภาวะของครอบครัว

Development of Participatory Learning Process Based on Green Living Principles for Enhancing Family Well-Being

Abstract

This article is part of a qualitative research entitled “DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY LEARNING PROCESS BASED ON GREEN LIVING TO ENHANCE WELL-BEING OF FAMILIES”, which aims to 1) identify and analyze components of green family by using in-depth interviews and non-participant observations to collect data from 5 green families living in Bangkok Metropolitan Region 2) develop participatory learning process based on green living to enhance well-being of families by conducting a participatory research, using Participatory Learning : PL, with 3 participated families over the period of 6 months.

The results shown that

1) The fundamental details of green families were (1) Family Background ; healthy relationship between family members, efficient household space management, general knowledge or personal interests that can be used to support green living lifestyle ; (2) Motivation ; health problems, acknowledgement of environmental problems, interestedness in agricultural ; (3) Green lifestyle practicing ; treatment of self and others, balanced environmental treatment ; (4) Green lifestyle learning ; joint learning of family members ; (5) Family overall health status ; improvement in physical, mental and social health ; and (6) Family learning process consisted of 9 stages (e.g., motivation caused by health problem ; knowledge gathering ; activities practicing ; further knowledge seeking from learning centers or from family member’s experiences when facing obstacles, and etc.

2) A learning process based on green living to enhance well-being of families consist of 8 stages as follows ;

- Learning from others’ experiences
- Exchanging experiences between family members
- Identifying family problems and acknowledging needs to improve family health
- Designing learning activities
- Experimenting in daily life
- Pursuing further knowledge
- Re-experimenting in daily life
- Self-evaluations

The components of this learning process are family context, learning activities, attitude or viewpoint and fund or resources.

Keywords : Participatory Learning Process, Family Learning Process, Green Living , Family Well-Being

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับสถาบันครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวคนเมือง นั่นคือปัญหาที่ครอบครัวไทย กำลังอยู่ในภาวะขาดสุขภาวะในทุกมิติ ทางกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดังปรากฏเป็นข้อมูลสถิติต่างๆ ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา อาทิ โครงการสุขภาพคนไทย (2556) ได้รวบรวม สถิติช่วงตลอด 10 ปี ที่ผ่านมาว่ามีอัตราผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และเบาหวาน ซึ่งเป็นสถิติผู้ป่วยใน สูงถึง 1,187 คน , 936 คน และ 849 คน ต่อประชากรหนึ่งแสนคน ตามลำดับ โรคเหล่านี้มีต้นตอหลักจากพฤติกรรมทางสุขภาพ ในด้านต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ได้รับการส่งเสริมและป้องกันที่เพียงพอ คนไทยมีความสุขมากขึ้น ในปี 2552 เมื่อเทียบกับ ปี 2551 ยกเว้นในกรุงเทพมหานคร และเมื่อถึง ปี 2554 แม้สุขภาพกายของคนไทยจะดีขึ้นหลายด้าน แต่สุขภาพจิต กลับเป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งความผิดปกติทางจิตและอารมณ์ รวมทั้งอาการเครียดหรือความแปรปรวนทางจิตใจของคนไทยมีเพิ่มสูงขึ้นในรอบ 10 ปี (โครงการสุขภาพคนไทย, 2556) ปัญหาสุขภาวะอีกมิติหนึ่ง คือ สุขภาวะทางสังคมนั้น อาจสะท้อนได้จากปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังที่พบว่าดัชนีครอบครัวอบอุ่นที่ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง อีกทั้งมีทิศทางที่แย่ลง โดยเฉพาะในด้านบทบาทหน้าที่ของครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ให้การดูแลผู้สูงอายุ และการหาเลี้ยงครอบครัวของสมาชิกวัยแรงงาน และจากการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาวะครอบครัวใน พ.ศ. 2552 พบว่า ครอบครัวไทยจำนวนมากละเลยการปฏิบัติสิ่งดี ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีที่เกิดขึ้นในครอบครัว เช่น การใช้ วาจาที่ไพเราะต่อกัน การกล่าวคำขอโทษหรือขอบคุณคนใน ครอบครัว การแสดงความรักต่อกันด้วยการโอบกอดหรือสัมผัสเป็นประจำ กิจกรรมสำหรับทุกคนในครอบครัวเป็นสิ่งที่ถูกละเลยเป็นอย่างมาก เพราะมีไม่ถึงครึ่งของครอบครัวไทย ที่ใช้เวลาในการมีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นประจำ (โครงการสุขภาพคนไทย, 2554) เหล่านี้เป็นเพียง

ตัวอย่างบางส่วนที่แสดงให้เห็นถึงสภาวะที่ครอบครัวขาด สุขภาวะในทุกด้าน

การวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีหลากหลายวิธีในการ สร้างเสริมสุขภาวะทั้งในระดับปัจเจกและชุมชน (อภิญา ตันติทวิวงศ์, 2554) ทั้งทางด้านกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ หรือสติปัญญา หากแต่ยังไม่พบการศึกษาการสร้างสุขภาวะ สำหรับครอบครัวโดยตรง ซึ่งอันที่จริงแล้วครอบครัวเป็นหน่วย สถาบันสังคมที่สำคัญมาก ปัญหาตลอดจนการแก้ปัญหา น่าจะได้เริ่มทำที่ครอบครัว ดังที่ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี กล่าวถึงความสำคัญของครอบครัวไว้ ว่า “ครอบครัวเป็นองค์กร เป็นหน่วยพื้นฐานของสังคม เรื่อง ครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นสังคมพื้นฐานที่สุดของ มนุษย์ มนุษย์ทุกคนอยู่ในสถาบันครอบครัว ถ้าครอบครัว อบอุ่น ครอบครัวเข้มแข็งเป็นฐานทุก ๆ ด้าน เป็นฐานทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม เป็นภูมิคุ้มกันทุกเรื่อง อายุจะยืนขึ้น โรคภัย ไข้เจ็บน้อยลง สังคมมีการอยู่ร่วมกันด้วยดี ฉะนั้น ครอบครัว จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เลยทีเดียว”

การวิจัยนี้สนใจที่จะใช้อีกวิถีทางหนึ่งมาใช้ในการ สร้างเสริมสุขภาวะของครอบครัวในลักษณะองค์รวม คือ ทั้ง ในด้านกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ได้แก่ “วิถีชีวิต สีเขียว” (Green Living) ซึ่งเป็นวิถีการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ที่ให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเองและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลดีต่อผู้กระทำทั้งในด้านสุขภาพ จิตใจ ความสัมพันธ์ ในครอบครัวและยังส่งผลดีต่อโลกด้วย (สุปรียา ท้องแสง, 2554 และ ภัทรพร อภิชาติ, 2552) ซึ่งงานวิจัยในต่างประเทศพบว่าการอยู่อาศัยในพื้นที่สีเขียวซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างหนึ่งใน วิถีชีวิตสีเขียวนี้มีผลต่อการลดอัตราการเกิดโรคและยังลด ความกังวล ความรุนแรงของโรคทางจิตและอาการท่อเกี่ยวได้ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ (J Mass and et. al, 2009) นอกจากการปฏิบัติทางกายแล้ว Green Living ยังรวมไปถึงการปฏิบัติทางจิตใจด้วย หรืออาจกล่าว ได้ว่า Green Living เป็นเรื่องของทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ

สำหรับในส่วนของการทางจิตใจนั้น มีงานวิจัยในต่างประเทศกล่าวไว้ว่า นอกจากผู้บริโภคที่ใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตสีเขียวหรือ Green Living จะเป็นผู้ที่มีการกระทำที่นึกถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าความพอใจของตนเองแล้ว ผู้มีวิถีชีวิตสีเขียวจะหมายถึงผู้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นผู้ที่ “มีเหตุผล” (Moisander and Pesonen, 2002)

“วิถีชีวิตสีเขียว” นั้น ยังคงเป็นเพียงความนิยมที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมอยู่มาก ถึงแม้จะมีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกวิถีชีวิตเขียวต่างๆ แต่คงยังเป็นกลุ่มจำกัด ไม่แพร่หลายมากนัก ประกอบกับไม่มีองค์ความรู้ในเชิงวิชาการในการอ้างอิงค้นคว้า หรือนำไปพัฒนาต่อยอดเพิ่มคุณค่าในเชิงวิชาการได้ รวมทั้งการศึกษาที่มีอยู่ก็ยังไม่พบประเด็นที่ว่า ที่มาหรือวิธีการไปสู่วิถีชีวิตสีเขียว หรือวิถีการเรียนรู้นั้นเป็นอย่างไร ตามที่ Moisander and Pesonen (2002) ระบุว่า สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตสีเขียว นั้นมีออกมาในลักษณะที่ว่า ผู้มีวิถีชีวิตสีเขียว นั้นมีการปฏิบัติอย่างไร เลือกซื้อหรือใช้ชีวิตอย่างไร แต่ยังไม่มียานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้คนพวกนี้ มีหนทาง วิธีการ และความเป็นมาอย่างไร

การวิจัยเรื่องนี้จึงสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวเพื่อสร้างสุขภาวะของครอบครัวภายใต้ความเชื่อที่ว่าวิถีชีวิตสีเขียวจะสามารถนำไปสู่การมีสุขภาวะของครอบครัวในมิติต่างๆ ได้ ตามเหตุผลและหลักฐานที่ได้เสนอไว้ข้างต้นแล้ว โดยเลือกที่จะศึกษาครอบครัวคนเมือง เนื่องจากผลการสำรวจในด้านสุขภาวะที่เสนอไว้เบื้องต้นนั้น หลายประการชี้ชัดว่าคนเมืองมีความสุขน้อยกว่าคนในพื้นที่อื่นๆ อีกทั้งปัญหาสุขภาวะของครอบครัวก็มีมากกว่าด้วยเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวจากกรณีศึกษาที่ดี

2. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของครอบครัวตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตสีเขียว 2) แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ 3) แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว 4) แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งในที่นี้ขอนำเสนอเนื้อหาโดยสังเขป ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตสีเขียว

เนื่องจากวิถีชีวิตสีเขียว หรือ Green Living นั้นในปัจจุบันยังไม่มียานวิจัยในลักษณะที่เป็นงานวิชาการอย่างชัดเจนหรืองานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง แต่มีการนำเสนอเรื่องนี้ผ่านข้อเขียนบทความข่าวสารคดีอยู่พอสมควรผ่านสื่อต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับวิถีชีวิตสีเขียวจากเอกสารบางส่วนเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยนี้ โดยที่ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์มาจากเอกสาร และสื่อต่างๆ ทั้งสิ้น 30 ชิ้น ร่วมกับการศึกษาข้อมูลของครอบครัวที่มีการดำเนินชีวิตแบบวิถีชีวิตสีเขียวหรือเรียกได้ว่า Green Family บางส่วนที่มีการนำเสนอในงานเทศกาล (Fair) ที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มสมาชิก Green Living รวมทั้งการสัมภาษณ์พูดคุยกับสมาชิกของครอบครัวสีเขียวโดยตรง 2 ครอบครัว ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับวิถีชีวิตสีเขียวสรุปมาเป็นเนื้อหาของวิถีชีวิตสีเขียว (Green Living) ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้ดังนี้

ความหมายของวิถีชีวิตสีเขียว (Green Living) โดยทั่วไป หมายถึงการใช้ชีวิตที่อยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นวิถีชีวิตที่บริโภคหรือมีการใช้เฉพาะสิ่งที่ต้องการจริงๆ จากทรัพยากรของโลกเป็นการปฏิบัติในชีวิตประจำวันที่ครอบคลุมการใช้พลังงานทุกอย่างของชีวิตอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุดเป็นหนทางหรือแนวทางของชีวิตที่ยั่งยืน คือวิถีชีวิตที่บุคคลรวมถึงสังคมพยายามที่จะลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

บุคคลที่มีลักษณะการอยู่อาศัยอย่างยั่งยืนมักจะพยายามที่จะลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์โดยการเปลี่ยนวิธีการขนส่งการใช้พลังงานและอาหารเพื่อดำเนินชีวิตของตนเองในรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสมดุลของธรรมชาติและการพึ่งพาความสัมพันธ์กับระบบนิเวศและวงจรรวมชาติของโลก

หลักคิดของวิถีชีวิตสีเขียว

1. เป็นวิถีชีวิตที่ปัจเจกบุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีความสมดุล กล่าวคือ สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติ พึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง แต่ไม่ขัดแย้งหรือแปลกแยกจากคนทั่วไปหรือสังคมโดยทั่วไป ไม่สุดโต่ง
2. เป็นวิถีชีวิตที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุล คือ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลายโดยมนุษย์ผู้ใช้ และในขณะเดียวกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ไม่ทำลายหรือเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อมนุษย์
3. เป็นวิถีชีวิตที่ปัจเจกบุคคลและสิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล คือ เมื่อปัจเจกบุคคลอยู่อย่างมีความสมดุลแล้ว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลแล้ว ทั้งหมดนี้ก็ต้องอยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล

หลักปฏิบัติของวิถีชีวิตสีเขียว

1. การเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติ คือ การที่บุคคลจะมีวิถีชีวิตสีเขียวได้นั้นต้องผ่านการเรียนรู้ต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิถีชีวิตสีเขียวกลายเป็นวิถีชีวิตประจำวันจริงๆ ของบุคคล ทั้งนี้ จุดสำคัญของการเรียนรู้ก็คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเดิมมาเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวนั่นเอง
2. สร้างสรรค์ชีวิตและสังคม คือ ดำเนินชีวิตไปในทางสร้างสรรค์สิ่งที่ดีทั้งต่อตนเองและสังคม
3. รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ คือ ใน การดำเนินชีวิต กิจกรรมหรือสิ่งที่ปฏิบัตินั้นไม่ทำลาย

สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเลย แต่เป็นการใช้อย่างประหยัด และคุ้มค่ามากที่สุด และการปฏิบัตินั้นไม่เป็นการทำลายสิ่งแวดล้อมหรือทิ้งผลเสียระยะยาวที่แก้ไขยากไว้กับสิ่งแวดล้อม

4. มีความยั่งยืน คือ การปฏิบัตินั้นสามารถปฏิบัติ ต่อเนื่องโดยเห็นผลดี เป็นการปฏิบัติที่เป็นวิถีชีวิตจริงได้ ไม่เพียงแต่เป็นกิจกรรมชั่วคราวชั่วคราว

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพ

“สุขภาพ” เป็นส่วนขยายความต่อมาจาก “สุขภาพ” หรือคือความหมายที่แท้จริงของสุขภาพนั่นเอง ความหมายโดยรวมของสุขภาพ (Well Being) อันที่ใ้กันอย่างกว้างขวาง คือ สุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (อภิญา ตันทีวงศ์, 2554)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. (โครงการสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, 2551) กล่าวถึงสุขภาพแต่ละมิติ ไว้ดังนี้

สุขภาพทางกาย คือ ไม่ขาดแคลนวัตถุดิบปัจจัย ไม่เป็นโรค มีร่างกายแข็งแรง ปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับสุขภาพทางกาย

สุขภาพทางจิต คือ มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็ง มีจิตพร้อมในการดำเนินชีวิต มีสมาธิหลุดพ้นความครอบงำจากกิเลส

สุขภาพทางสังคม หมายถึง สุขภาพที่เกิดจากการอยู่ร่วมกันด้วยดีของกลุ่มคนในขนาดและลักษณะต่างๆ เช่น ในครอบครัว ในชุมชน ในสถานที่ทำงาน ในสังคมขนาดใหญ่ หรือประเทศ และการอยู่ร่วมกันด้วยดีทั้งโลก

สุขภาพทางปัญญา หมายความว่า ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดีความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตใจอันดีงาม และเอื้อเพื่อแผ้ว (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550)

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ความหมายของสุขภาวะของครอบครัว ที่ครอบคลุมมิติของสุขภาวะทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ว่าหมายถึง สภาพที่บุคคลในครอบครัวมีสุขภาพกาย ใจดี สังคมที่สมบูรณ์โดยเห็นได้จากร่างกายที่แข็งแรง จิตใจที่เบิกบาน มองโลกและชีวิตในด้านบวก และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี ส่วนในมิติของสุขภาวะทางสติปัญญานั้น ในการวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นในการวัดหรือประเมินโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว

ในบทความนี้นำเสนอเฉพาะในส่วนของการเรียนรู้ของครอบครัว ผู้วิจัยได้รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่พบประเด็นการเรียนรู้ของครอบครัว ดังนี้

ความหมายของการเรียนรู้ของครอบครัว หมายถึง ความสามารถของพ่อแม่และลูกในการคิดวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ หาทางเลือกของการแก้ปัญหา การตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและทักษะในการจัดการกับปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเท่าทัน (อุทุมพร อินทจักร์, 2553)

นอกจากนี้ อุทุมพร อินทจักร์ (2553) ยังได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ของครอบครัวว่าประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motive) ของพ่อแม่ ซึ่งแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะเป็นตัวจูงใจสำคัญของพฤติกรรมของพ่อแม่
2. สิ่งจูงใจ (Incentive) นักจิตวิทยาเชื่อว่าสิ่งจูงใจจะเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการเรียนรู้ เพราะสิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่ลดความเครียดและนำไปสู่ความพอใจ
3. อุปสรรค (A barrier or block) ต่างๆ จะทำให้พ่อแม่พยายามทำซ้ำๆ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อจะพ้นฝ่าอุปสรรคนั้นไปสู่เป้าหมายให้ได้
4. กิจกรรม (Activity) กิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ทราบว่าพ่อแม่เกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ซ้ำหรือเร็วอย่างไร

ลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในครอบครัว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

1. การเรียนรู้อย่างเป็นทางการสายกลาง เริ่มจากความสนใจใคร่รู้ที่พัฒนาขึ้นมาจากภายในตัวเด็กประสานกับประสบการณ์ในการจัดกระบวนการของผู้ใหญ่ ทำให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นเร้าทำให้เด็กค้นหา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กมีเสรีภาพในการแสดงความต้องการ เพื่อนำไปสู่การค้นพบความถนัดความสนใจของตัวเอง
2. การเรียนรู้อย่างเป็นทางการบูรณาการสัมพันธ์เชื่อมโยงสาระความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่าง “การรู้” กับ “การเป็น” ให้มากที่สุด
3. การเรียนรู้จากการได้ลงมือสัมผัสจริง ฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง จากความจริงในสถานที่จริง จากการได้ใกล้ชิดธรรมชาติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน นอกจากเพื่อให้ได้รู้เห็นอย่างเป็นจริงแล้วยังช่วยหนุนสร้างความรักและความสุขในการเรียนรู้ด้วย
4. การเรียนรู้จากการฝึกฝนทักษะการคิด ให้คิดได้ คิดเป็น คิดแยกแยะ คิดตรงตามความเป็นจริง ซึ่งในทางพุทธศาสนาเรียกว่าโยนิโสมนสิการ ด้วยการฝึกฝนวิธีคิด เช่น คิดแบบสืบสาวหาเหตุปัจจัย คิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ คิดแบบอริยสังข์ คิดแบบตั้งคำถามแล้วหาคำตอบ คิดแบบอรรถสัมพันธ์หรือคิดอย่างเชื่อมโยง เป็นต้น
5. การเรียนรู้จากการพัฒนาสติและสมาธิ ด้วยการฝึกฝนทั้งในลักษณะการทำงาน ทำกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอเป็นจังหวะแบบแผน อาทิ งานหัตถกรรมหรืองานศิลปะแขนงต่างๆ และการฝึกปฏิบัติภาวนาตามหลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา
6. การเรียนรู้ด้วยตนเองและโดยกลุ่ม ให้เกิดความเพียรพยายามที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเคารพและสามารถเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ

หน้าที่ของตนพร้อมกับการช่วยเหลือคนอื่นๆ เพื่อให้งานของกลุ่มประสบความสำเร็จ

7. เรียนรู้ด้วยตนเองตามธรรมชาติจากวิถีชีวิตประจำวัน การเล่น การทดลอง การประดิษฐ์สร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำกรงานต่างๆ

8. เรียนรู้ด้วยการค้นคว้าจากหนังสือ จากสื่อทางการศึกษาต่างๆ โดยเริ่มต้นจากความสนใจใคร่รู้ของเด็ก จากการศึกษาคิดตั้งคำถามแล้วร่วมกันค้นหาคำตอบ

9. เรียนรู้จากการพูดคุย ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ การฟังบรรยาย อภิปราย การขมนิทรรศการ การแสดง

10. เรียนรู้จากการทัศนศึกษา ทั้งในชุมชนท้องถิ่น ในต่างภูมิภาคต่างจังหวัด และประเทศเพื่อนบ้าน

11. เรียนรู้จากการจัดกระบวนการให้ได้สัมผัสจริงในสถานที่จริง โดยมีผู้อำนวยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

12. เรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มในกิจกรรม/โครงการร่วมกับเครือข่าย

13. ไม่มีเนื้อหาหลักสูตรตายตัว เรียนตามความสนใจตามสภาพจริงของชีวิต หากจะมีก็เป็นเพียงกรอบหรือแนวทางให้ลูกได้เลือกเรียนรู้ในแต่ละวัน

14. เรียนรู้ผ่านการทำกิจวัตรประจำวัน ทั้งในส่วนที่เป็นหน้าที่ต่อตนเองและหน้าที่ต่อผู้อื่น

15. เรียนรู้ผ่านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาสังเกต คิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ปรัชญา ซักถาม ทดลองลงมือปฏิบัติ

16. เรียนรู้ผ่านการละเล่นต่างๆ ทั้งคนเดียวและเล่นร่วมกับเพื่อนๆ รอบบ้าน รวมถึงการเล่นกีฬา ดนตรี และการทำงานอดิเรกต่างๆ

17. เรียนรู้ผ่านโครงการของครอบครัว ซึ่งดำเนินตามวิถีชีวิตและตามฤดูกาล เช่น โครงการด้านที่อยู่อาศัย ต่อเติมซ่อมแซม บ้านและอุปกรณ์ต่างๆ โครงการแปรรูปอาหาร ผักผลไม้ สมุนไพร โครงการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกขยะในบ้าน ลดปริมาณถุงพลาสติก โครงการทัศนศึกษา ตาม

แหล่งเรียนรู้ต่างๆ

การถ่ายทอดความรู้ในครอบครัว (บุญศิริ มีสำราญ, 2544)

1. พ่อแม่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็น “ผู้สอน” แต่จะต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้จัดการ”

2. แม่จะใช้วิธีอ่านหนังสือให้ลูกฟังบ่อยๆ โดยเฉพาะตอนก่อนนอน

3. ส่งเสริมให้ลูกรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากการสังเกตและการอ่านหนังสือ

4. การที่ลูกอ่านหนังสือได้อย่างแตกฉานมีส่วนช่วยให้เกิดการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากการอ่าน

5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพ่อแม่และลูก เพราะในบางเรื่องลูกอาจทำการศึกษาและเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากกว่าพ่อแม่

6. แม่เป็นผู้เสนอการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ และให้ลูกเป็นผู้ตัดสินใจเลือกตามความสนใจใฝ่รู้ของตน

7. การทดลองและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้เด็กๆ เกิดความเข้าใจและจดจำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

8. การให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจเป็นวิธีที่ทำให้ลูกๆ ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์จริง

9. การเรียนรู้ในสิ่งที่ใกล้ตัวและเป็นวิถีชีวิตจริง จะทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำได้

10. ใช้วิธีการหลอกล่อและดึงความสนใจของเด็กจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

11. ให้ลูกๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่เป็นธรรมชาติ

12. การเรียนแบบปุจฉาวิสัชนาเพื่อให้ลูกๆ ได้รู้จักการตั้งคำถาม

13. การลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำในสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางหนึ่งที่จะทำให้ลูกๆ ค้นพบในสิ่งที่ตนชอบและพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

14. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นการฝึกทุก ๆ ให้รู้จักความรับผิดชอบและสะสมความรู้ด้วยตนเอง อย่างที่เรียกว่า สันทิฏฐิโก

15. รูปแบบการเรียนรู้ในอนาคตจะต้องใช้วิธีการที่เรียกว่า ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ

สำหรับการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ในครอบครัว แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ แต่โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์และวิถีชีวิตประจำวันเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ และการเรียนรู้ของครอบครัวมีลักษณะของการแลกเปลี่ยน คิด ร่วมมือ และยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว

แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

Pretty and others (1995) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนผ่านประสบการณ์และความรู้เดิมที่มี และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเปิดใจและแสดงความคิดเห็น และเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าการถ่ายทอดจากผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด

UNESCO (2001) ให้ความหมายการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการรับข้อมูลจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงประสบการณ์และการเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ได้แสดงความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ของแต่ละคน ผู้เรียนสามารถเจรจาถึงความคาดหวังที่ต้องการและหนทางที่จะได้ตามที่คาดหวัง รวมทั้งเป้าประสงค์ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือวิธีการเรียนการสอนที่ผู้เรียนต้องการใช้ รวมทั้ง

การประเมินด้วยว่าได้เรียนรู้อะไร

สมุณดา พรหมบุญ และคณะ (2541) ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการเรียนรู้เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ของเวลาของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้จัดการให้เกิดการเรียนรู้ให้เต็มร้อย ศูนย์กลางของการเรียนรู้จึงอยู่ที่ผู้เรียน มีใจผู้สอน โดยเด็กแต่ละคนจะมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมก็คือการที่เด็กเอาจิตใจเข้าร่วมทำให้ตัวเองเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ครูอยากจะทำให้รู้ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

สรุปว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองโดยมีลักษณะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่อาศัยประสบการณ์เดิมของตนเองนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มในลักษณะร่วมกันวิเคราะห์ วิพากษ์ จนนำมาซึ่งความคิดรวบยอด และหากพิจารณาในแง่ของการเรียนการสอน การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะเน้นที่บทบาทของผู้เรียนในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้เรียน

หลักการของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

UNESCO (2001) กล่าวถึงหลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นั้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ไม่เป็นฝ่ายรับข้อมูลจากผู้สอนเพียงอย่างเดียว ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ให้คำแนะนำ อธิบาย สาธิต และสรุปการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเจรจาถึงความคาดหวังในการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือวิธีการเรียนการสอนที่ต้องการใช้หรือการประเมินผลการเรียนรู้

Pretty and others (1995) กล่าวว่าหลักการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นั้นจะกำหนดวิธีการและระบบของกระบวนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมของทั้งผู้เรียน ผู้สอน และคนในพื้นที่ มีมุมมองที่หลากหลาย ความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้เรียน

ทุกคนมีความสำคัญ มีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มผ่านการวิเคราะห์และการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม มีบริบทเฉพาะเจาะจงที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมในแต่ละเงื่อนไข โดยผู้เรียนเป็นผู้ประดิษฐ์วิธีใหม่ๆ เงื่อนไขและข้อ ทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้และช่วยปรับสถานการณ์ของผู้เรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งมุมมองและความพร้อมในการลงมือปฏิบัติ

อุดม เขยกิจวงศ์ (2545) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มาจากความเชื่อว่าการเรียนรู้ของคนเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน กระบวนการสร้างความรู้จึงต้องอ้างอิงจากประสบการณ์ผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การกระทำใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงย่ำถึงลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับครูทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัยการแสดงออกในลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ สรุปเป็นหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 5 ประการ ดังนี้

1. การเรียนคือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน (Active Learning)
2. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
3. มีการสื่อสารหลายทาง เช่น การพูด หรือการเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับครู

5. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

จากหลักการดังกล่าวนำมาอธิบายในลักษณะขององค์ประกอบและขั้นตอนของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ โดย วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2544) กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนออกมาใช้ในการเรียนและแบ่งปันประสบการณ์ของตนกับเพื่อนๆ ที่อาจมีประสบการณ์คล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

2. การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflect and Discussion) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็น วิเคราะห์ วิจากรณี ผู้เรียนได้เรียนรู้ถึงความคิด ผู้อื่นที่ต่างไปจากตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น ผลจากการสะท้อนความคิดเห็นหรืออภิปรายทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลายและได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม

3. ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) เป็นขั้นตอนการสร้าง ความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มและครูช่วยเติมให้สมบูรณ์ หรือครูอาจนำทางแล้วผู้เรียนสานต่อจนความคิดนั้นสมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด

4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment or Application) เป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง

สรุปได้ว่า หลักการพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้เรียนซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกัน ในกิจกรรมหรืองานโดยผ่านกระบวนการของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้แก่ การนำประสบการณ์ส่วนตัวมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม การร่วมกันสะท้อนคิดอภิปราย

ในประสบการณ์นั้นๆ ร่วมกัน จนนำไปสู่การสรุปเป็นความคิดรวบยอด และความคิดที่ได้ไปประยุกต์ใช้หรือทดลองใช้ในชีวิตต่อไป ซึ่งจากหลักการนี้ผู้เรียนหรือสมาชิกกลุ่มก็จะเกิดการเรียนรู้จากการที่ตนเองได้มีส่วนร่วมร่วมกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คิด วิพากษ์ วิจรณ์ เข้าใจ และเห็นคุณค่าทั้งของตนเองและผู้อื่น

กระบวนการของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สำหรับกระบวนการของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการและองค์กรกล่าวถึงไว้หลายท่าน ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันไปและมีขั้นตอนที่แตกต่างกัน แต่โดยรวมแล้วก็ยังคงมีลักษณะของการอธิบายที่แตกย่อยออกมาจากองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มนั่นเอง โดยเพิ่มเติมในส่วนรายละเอียดที่จะเข้าใจในตัวผู้เรียนหรือสมาชิกกลุ่ม การจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวิธีการเทคนิคเข้ามา และสรุปออกมาเป็นกระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น

UNESCO (2001) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นขั้นตอน 6 ขั้น คือ

1. ผู้เรียนเปรียบเทียบประสบการณ์กับผู้อื่นจะทำให้ค้นพบว่าแต่ละคนมีการเรียนรู้ที่ต่างกัน
2. พัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน
3. เข้าใจผู้เรียนแต่ละคนถึงความแตกต่างของประสบการณ์และความรู้เดิม
4. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ใช้เครื่องมือในการสอนหลากหลายเพื่อสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทุกคนแทนที่การใช้การบรรยายและเน้นการลงมือปฏิบัติ
5. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจให้มีความสะดวกสบายในการเรียนรู้
6. ประเมินผลการเรียนรู้ทุกขั้นตอนทั้งจากตัวผู้เรียนและผู้อื่นประเมินเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

Bruce (2007) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นจากการนำประสบการณ์ของผู้เรียน การตั้งประเด็นปัญหา ด้วยการตั้งกลุ่มของผู้เรียนเองและเลือกหัวข้อสำหรับการทำกิจกรรม
2. จัดตั้งความสัมพันธ์บนฐานของการสนทนา โดยมีแนวทางสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตจริง โดยเริ่มต้นจากความรู้และความเชี่ยวชาญของผู้เรียน
3. ผู้เรียนพัฒนาขอบเขตการอภิปรายและการวิเคราะห์ด้วยประสบการณ์ของผู้เรียนเอง
4. มีการสื่อสารที่หลากหลายและมีกิจกรรมที่สนุกสนานสนใจ เน้นการปฏิบัติกระบวนการกลุ่ม

Pretty (1997) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในลักษณะหลักปฏิบัติที่ควรจะเป็น (ไม่มีลักษณะของขั้นตอน) ว่ากระบวนการควรเป็นดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วม
2. ใช้สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมหลายรูปแบบ
3. ใช้การสื่อสารสองทางอย่างมีส่วนร่วมและมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับจากผู้เรียน
4. แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค้นพบความสามารถของตนเอง และเน้นการลงมือปฏิบัติ
5. ผู้เรียนได้สร้างการเรียนรู้ในรูปแบบของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ

อุดม เขยทิวศ์ (2545) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในลักษณะหลักการจัดกระบวนการ 5 ประการ คือ

1. เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน โดยได้เรียนในสิ่งที่ตนชอบ สนใจ และถนัด เมื่อผู้เรียนทำสำเร็จก็จะเกิดกำลังใจในการที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า อยากคิดทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีเจตคติมองโลกในแง่ดี

2. ต้องให้ผู้เรียนได้ค้นพบความสามารถของตนเอง เป็นการเน้นผู้เรียนได้เรียนโดยปฏิบัติจริง ถ้าปฏิบัติจริง ถ้าปฏิบัติได้สำเร็จเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และการที่ผู้เรียนค้นพบความสามารถของตนเองทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น เห็นคุณค่าของตนเองซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. เน้นให้ผู้เรียนเรียนสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง โดยความรู้ต้องสัมพันธ์กับธรรมชาติ วิถีชีวิตของคนในแต่ละชุมชน การเรียนสิ่งที่มีความหมายเป็นการตอบสนองความสนใจ ความต้องการ/ปัญหาของผู้เรียน

4. มีกิจกรรมและสื่อหลากหลายประกอบการเรียนรู้

5. มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกขั้นตอน โดยการประเมิน 2 ทาง คือ ผู้อื่นประเมินและตัวเองประเมิน เนื้อหาที่จะประเมินตัวเองเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียนว่าผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำได้ไม่จำกัดเนื้อหา และสามารถนำไปประยุกต์และบูรณาการได้

สรุปว่า กระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้นเน้นไปที่การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนมีความสุข สามารถถึงประสบการณ์ของตนเองออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เห็นคุณค่าของประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น กล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้กับชีวิตของตนเองได้ ส่วนฝ่ายผู้สอนนั้นต้องมีส่วนร่วมในลักษณะผู้สนับสนุน ผู้อำนวยการควมสะดวก กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว รวมทั้งดำเนินกิจกรรมด้วยการสื่อสารหรือวิธีการ เทคนิคที่หลากหลาย โดยลำดับขั้นตอนของกระบวนการนั้นมักยึดตามวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และเพิ่มเติมในส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้เข้าไป

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน ตามองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดอภิปราย การสรุปความคิด และการนำไปทดลองใช้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) อ้างถึงใน ศูนย์ข่าวการศึกษาไทย, 2556) ศึกษาสถานการณ์สุขภาพครอบครัวไทยปี 2555 จากทั่วประเทศ พบว่าครอบครัวของไทยยังมีปัญหาที่น่าเป็นห่วง เรื่องการบริโภคหรือเกี่ยวข้องกับ ภัยอบายมุข ทั้งสุรา หวยใต้ดิน และการพนัน โดยเรื่องการบริโภคคือ ดื่มสุรา จากผลสำรวจปี 2554 และ 2555 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 61.3 และ ร้อยละ 61 พบว่าครอบครัวไทยมีบุคคลในครอบครัวที่ดื่มสุราเป็นประจำ ซึ่งให้เห็นว่าการดื่มสุราของคนไทยยังไม่มีแนวโน้มจะลดลง แม้หลายหน่วยงานพยายามจะรณรงค์หลายรูปแบบ การซื้อหวยใต้ดินรวมถึงสลากกินแบ่งรัฐบาลและการพนัน ในปี 2554 พบว่ามีการเล่นการพนันเพิ่มมากขึ้น ในปี 2554 มี ร้อยละ 26.7 แต่ในปี 2555 ที่ผ่านมา ผลสำรวจเพิ่มเป็น ร้อยละ 40.1 ขณะที่หนี้สิน พบว่า ครอบครัวไทยเริ่มมีการตื่นตัวกับเรื่องการเก็บเงินออมเพิ่มมากขึ้น โดยปี 2554 จากร้อยละ 61.3 ของปีที่ผ่านมา เพิ่มเป็นร้อยละ 81.6 ถือว่าการตื่นตัวมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ด้านความรุนแรงในครอบครัวพบว่า แนวโน้มมีระดับความรุนแรงเพิ่มสูงขึ้น มีการทุบตีกัน จากปี 2554 ที่มี ผลการสำรวจร้อยละ 13.8 ในปี 2555 ที่ผ่านมาเพิ่มสูงกว่า เท่าตัวเป็นร้อยละ 30.8 ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครอบครัวไทย 1 ใน 3 ใช้ความรุนแรงในครอบครัว ส่วนการทอดทิ้ง ผู้สูงอายุให้อยู่ตามลำพัง ในปี 2554 มีผลสำรวจร้อยละ 21.4 แต่ในปีที่ผ่านมาตัวเลขขยับสูงขึ้น โดยเพิ่มเป็นร้อยละ 53.1 ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่น่าเป็นห่วง เพราะในสังคมไทยในอนาคตข้างหน้าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และประเด็นการนอกใจ คู่สมรส ในปี 2554 พบว่ามีคู่รักในสังคมนอกใจร้อยละ 12.6 แต่ปีที่ผ่านมาขยับเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 33 ซึ่งให้เห็นภาพรวม ทิศทางของครอบครัวไทยว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นครอบครัวที่เปราะบางเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากพฤติกรรมเสี่ยงทั้งหลาย ทั้งการดื่มสุรา การข้องเกี่ยวกับอบายมุข มีแนวโน้มตัวเลขเพิ่มมากขึ้น จนเรียกว่ากลายเป็นพฤติกรรมปกติของครอบครัวไทยไปแล้ว นอกจากนี้ เรื่องของครอบครัวไทย

ยังเน้นพุ่งเป้าไปที่เรื่องเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ไม่ใช่เศรษฐกิจที่ยั่งยืนที่มีรากฐานมาจากการทำงานหนักและอดออม แต่เป็นลักษณะเศรษฐกิจแบบหยิบฉวยได้ง่าย นั่นคือการสร้างรายได้ด้วยหนี้สิน เห็นได้ชัดว่าวงจรหนี้สินของคนไทยมีเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

J. Mass et al. (2009) นำเสนอบทความเรื่อง Morbidity is related to a green living environment ซึ่งมาจากการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นโรคและการอาศัยในพื้นที่สีเขียว มีที่มาจาก การรณรงค์พยายามเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง พบว่าการอยู่อาศัยในพื้นที่สีเขียวซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างหนึ่งในวิถีชีวิตสีเขียว มีผลต่อการลดอัตราการเกิดโรคในหลายกลุ่มโรค ทั้งหมด 24 กลุ่ม และยิ่งลดความกังวล ความรุนแรงของโรคทางจิตและอาการห่อเหี่ยวได้โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Moisander and Pesonen (2002) ทำการวิจัย เรื่อง Narratives of sustainable ways of living : constructing the self and the other as a green consumer ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้บริโภควิถีกรีนหรือวิถีชีวิตสีเขียว ส่วนหนึ่งในงานวิจัยพบว่านอกจากการปฏิบัติทางกายแล้ว Green living ยังรวมไปถึงการปฏิบัติทางจิตใจด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า Green living เป็นเรื่องของทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ นอกจากผู้บริโภคที่ใช้ชีวิตแบบ green living จะเป็นผู้ที่มีการกระทำที่นึกถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าความพอใจของตนเองแล้ว ผู้มีชีวิต green จะหมายถึงผู้ที่ใช้ชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นผู้ที่ “มีเหตุผล” นอกจากนั้น ในงานนี้ยังระบุว่าสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตสีเขียว นั้น มีออกมาในลักษณะที่ว่า ผู้บริโภคแบบวิถีกรีนหรือวิถีชีวิตสีเขียว นั้นมีการปฏิบัติอย่างไร เลือกซื้อหรือใช้ชีวิตอย่างไร แต่ยังไม่มียานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้คนพวกนี้มีหนทาง วิธีการ และความเป็นมาอย่างไรในการมีวิถีชีวิตสีเขียว

Lorenzen (2012) ทำการวิจัยเรื่อง “Going Green : The Process of Lifestyle Change” ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นวิถีชีวิตสีเขียวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ชีวิตตามแนวทางสีเขียวจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ Voluntary Simplifiers : ผู้ที่ลดการบริโภควัตถุต่างๆ และลดสิ่งไม่จำเป็นในชีวิต โดยงานวิจัยนี้มุ่งไปที่คนที่ลดการบริโภคลงด้วยเหตุผลทางสิ่งแวดล้อม Religious Environmentalist : นักสิ่งแวดล้อมที่มีแรงขับเคลื่อนจากความเชื่อทางศาสนา คือเชื่อว่าการดูแลสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ตามศาสนาของตน มีการตีความทางศาสนาแบบอิงสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การลดการบริโภค และ Green Home Owners : เจ้าของบ้านสีเขียว โดยหมายรวมถึงคนที่สร้างหรือปรับปรุงบ้านของตนให้ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของมนุษย์ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตามแนวทางสีเขียว เช่น ซื้อของน้อยลงและยึดอายุสิ่งที่มีอยู่แล้วออกไป มีการรีไซเคิลขยะป้องกันพลาสติก แก้ว หนังสือพิมพ์ ใช้อู้งผ้า ใช้หลอดประหยัดไฟไม่ใช้กระดาษชำระในครัว ปรับอุณหภูมิบ้านให้พอดี อากาศถ่ายเท สิ้นเปลือง การใช้เครื่องปรับอากาศ ถ้ามีเครื่องล้างจานก็จะล้างทีละมากๆ ใช้การตากผ้าแทนการอบผ้า ปลูกผักกินเอง ซื้ออาหารจากแหล่งออแกนิกส์ ใช้ทิชชูรีไซเคิล ติดหัวประหยัดน้ำที่ก๊อก ขับจักรยานไปทำงาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ยังได้นำเสนอปัจจัยที่เป็นตัวหลอมรวมและสนับสนุนกิจกรรมตามแบบวิถีชีวิตสีเขียว ได้แก่ ความเชื่อมโยง (Coherence) คือมองว่าสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงทุกสิ่งเข้าด้วยกัน เช่น กลุ่มตัวอย่างที่นับถือศาสนาอิสลามมองว่าสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในเดียวกับโลกซึ่งสอดคล้องกับวิถีของชาวมุสลิม ความไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberation) คือ การใช้ชีวิตตามวิถีสีเขียวอยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจและความมุ่งมั่นเพราะเป็นเส้นทางที่ยากลำบากและมีความไม่แน่นอนสูง เช่น ต้องใช้ความตั้งใจดูแลอย่างมากกว่าจะได้ผักสักหนึ่งต้นที่ปลูกไว้กินเอง และการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradual Transformation) วิถีชีวิตสีเขียวถูกจัดว่าเป็นกระบวนการที่อาศัยเวลาซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะบอกว่าจะจุดพลิกผัน (Tipping Point) หรือจุดเปลี่ยนอยู่ตรงไหน กล่าวคือ เราอาจจะบุนานาที่

ที่ได้ตัดสินใจจะเปลี่ยนวิถีชีวิตได้ เช่น หลังการไปฝึกสมาธิ แต่ การปฏิบัติตามวิถีที่เลือกนั้นเป็นขั้นตอนที่ดำเนินไปอย่างช้า ๆ งานวิจัยยังนำเสนอกลไกในการจัดการกับวิถีชีวิตสีเขียวที่เรียกว่า Bricolage อีกด้วย โดยตามความหมายแล้ว Bricolage คือแผนการชั่วคราวหรือวิธีการแบบ Do It Yourself (DIY) ที่มีขึ้นเพื่อสร้าง เปลี่ยนแปลง หรือซ่อมแซมอะไรบางอย่าง ซึ่งในที่นี้คือวิถีชีวิต โดยอาศัยการหยิบจับทรัพยากรที่มีอยู่ในมือ โดยคนที่ไม่ใช่มืออาชีพในลักษณะทำไปเรียนรู้ไป ส่วนการ Bricolage ในวิถีสีเขียวหมายถึง การนำของหรือกิจกรรมจาก วิถีชีวิตแบบเก่ามารวมเข้ากับของใหม่โดยอิงความสัมพันธ์ต่อ สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างแบบแผนชีวิตให้ตอบสนองเป้าหมาย ใหม่ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นวิถีชีวิตสีเขียวนั้นเป็น ลักษณะของการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการลงมือทำ

Su (2010) ศึกษาเรื่อง “The non-instrumental vision of the learning society” ได้กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ใน สังคม (Learning Network) จะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งความรู้และสร้างโอกาส การเรียนรู้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แทนที่จะมองว่า “ผู้เรียนจะเรียนอะไรดี” แต่ควรตั้งคำถามว่า “ผู้เรียนอยากเจอ กับคนแบบไหนหรือของสิ่งใดในการจะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง”

Lee (2014) กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่อง “Lifelong learning and learning to learn : An enabler of new voices for the new times” ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นเพราะแรง ขับในตัวบุคคลที่ต้องการเรียนรู้หาทักษะใดก็ตามให้อยู่รอดใน ยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายส่วนบุคคลของตนเอง แรงขับของคนที่ต้องการจะเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วย สร้างความเท่าเทียมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา และจะช่วยสร้างให้บุคคลนั้นกลายเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น และกลายเป็นฟันเฟืองที่ดีในการขับเคลื่อนสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวจากกรณีศึกษาที่ดี วิธีการวิจัยเพื่อหาคำตอบในวัตถุประสงค์นี้ ใช้การ วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาในภาคสนาม เก็บข้อมูลจาก ครอบครัวสีเขียวที่เป็นกรณีศึกษาที่ดี จำนวน 5 ครอบครัว โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา มีรายละเอียด ดังนี้

การคัดเลือกครอบครัวสีเขียวที่เป็นกรณีศึกษาที่ดี ใช้ เทคนิค Snow Ball Technique ในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล และ คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ผู้วิจัย กล่าวคือ ต้อง เป็นครอบครัวที่มีคุณสมบัติตรงตามดัชนีชี้วัดหรือเกณฑ์ความ เป็นครอบครัวสีเขียวที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นในการวิจัยนี้ ได้แก่ ต้องเป็นครอบครัวที่มีการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิต สีเขียวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ โดยที่ต้องปฏิบัติ แบบนั้นเหมือนกันทั้งครอบครัว (คือสมาชิกครอบครัวทุกคน ต้องปฏิบัติ) และมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหรือมีวิถีชีวิตสี เขียว จะต้องมีการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเป็น ประจำต่อเนื่องสม่ำเสมอจนกลายเป็น “วิถีชีวิต” จริง ๆ ภาย ปกติของครอบครัว อย่างน้อย 3 ปี ต่อเนื่องกันจนถึงปัจจุบัน และหรือเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคมหรือกลุ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เป็นครอบครัวที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล และมีความยินดีให้ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการลงพื้นที่ศึกษาซึ่งที่อยู่อาศัย ของแต่ละครอบครัวกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับสมาชิกครอบครัวทุกคนไม่เพียงแต่ตัวแทนหรือหัวหน้า ครอบครัว ร่วมกับการสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นข้อมูล สนับสนุนการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง คือ กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษาไว้ล่วงหน้า

แต่ไม่ระบุเป็นคำถามที่ตายตัว โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ แบ่งตามประเด็นที่สนใจศึกษา ได้แก่ ส่วนข้อมูลพื้นฐานของ ครอบครัว เนื้อหาสาระของวิถีชีวิตสีเขียวที่ครอบครัวปฏิบัติ การเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวในการมีวิถีชีวิตสีเขียวและสุขภาวะของครอบครัว แบบสังเกต กำหนด ประเด็นที่จะสังเกตประกอบกับการสัมภาษณ์ตามหลักการ ของวิถีชีวิตสีเขียวที่ใช้ในการวิจัยนี้ ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์และ แบบสังเกตที่ใช้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บข้อมูลและ หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย (Analytic Induction) ร่วมกับการวิเคราะห์โดยการจำแนก ข้อมูล (Typological Analytic) เพื่อการตีความในข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ และสร้างข้อสรุปของข้อมูลพื้นฐานครอบครัว สีเขียว การเรียนรู้ของครอบครัวสีเขียว เนื้อหาสาระของ วิถีชีวิตสีเขียว และกระบวนการเรียนรู้ของครอบครัว

2. วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2) พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุข ภาวะของครอบครัว

วิธีการวิจัยเพื่อหาคำตอบในวัตถุประสงค์นี้ ใช้การ วิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ระหว่างผู้วิจัยและครอบครัว ทดลอง 3 ครอบครัว ผ่านเทคนิคการทำโครงการ อาศัย กระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวซึ่งวิเคราะห์สรุปได้จาก ครอบครัวกรณีศึกษาทั้ง 5 ครอบครัว ตามวัตถุประสงค์ การวิจัยข้อที่ 1 เป็นต้นแบบ และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ กระบวนการกลุ่มเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อนำไปสู่การสร้าง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียว เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัวที่มาจากการสรุปความ คิดเห็นของครอบครัวทดลองร่วมกับนักวิจัย เก็บรวบรวม ข้อมูลขั้นตอนสุดท้ายด้วยการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ ประเด็นสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวหรือ ครอบครัวสีเขียวหรือ Green Family นั้น มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1) พื้นฐานของครอบครัวสีเขียว ประกอบด้วย พื้นฐาน ของครอบครัวสีเขียวนั้นจะต้องมีสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ที่ดีนั้นสะท้อนได้จากการที่ สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันได้ มีการรับรู้ปัญหาของกันและกันและช่วยกันแก้ไขได้ ประเด็นต่อไปเกี่ยวกับเรื่องพื้นที่ของที่อยู่อาศัยก็คือ สมาชิก ครอบครัวสีเขียวนั้นสามารถจัดการพื้นที่ใช้สอยในบ้านเพื่อ ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ในที่นี้คือการใช้พื้นที่เพื่อทำกิจกรรม สีเขียว ประการสุดท้ายคือสมาชิกครอบครัวสีเขียวมักจะมีความรู้ ความสนใจ หรือพื้นฐานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินวิถีชีวิตสีเขียวหรือน้อยก็เกี่ยวกับการ ปฏิบัติกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักวิถีชีวิตสีเขียว

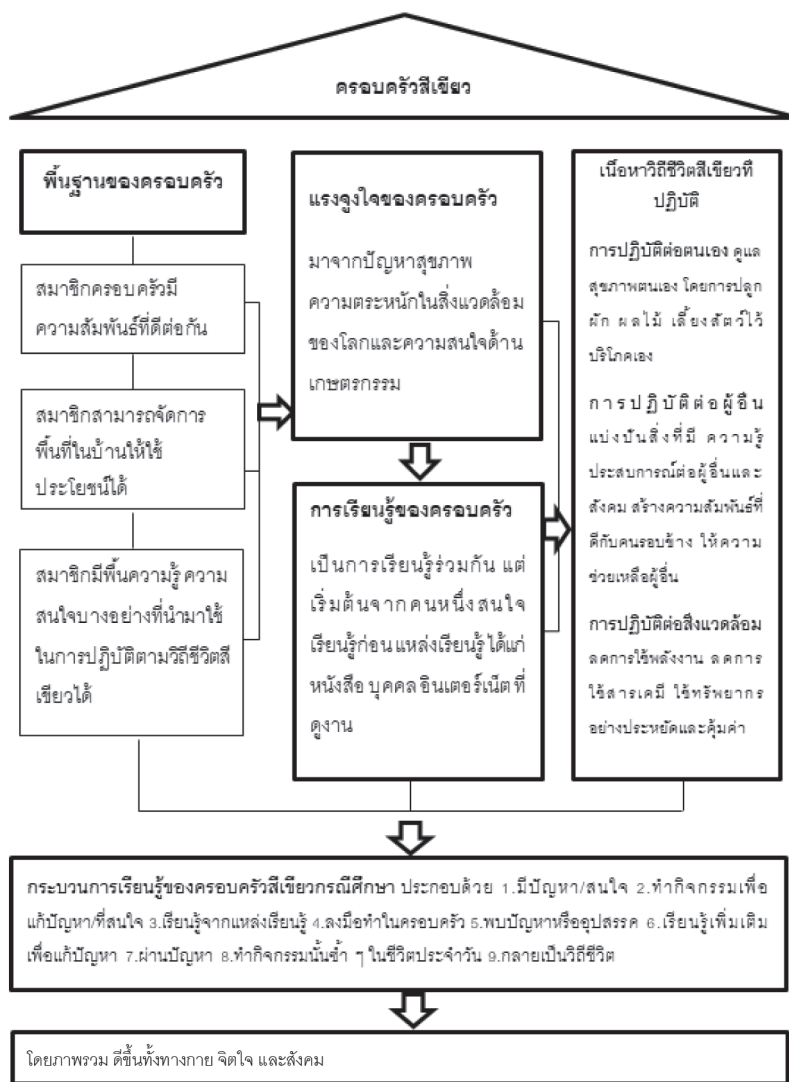
2) เนื้อหาสาระของวิถีชีวิตสีเขียวที่ปฏิบัติ ทุก ครอบครัวมีการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวหลาย ประการ ระดับความเข้มข้นแตกต่างกันบ้าง แต่ที่สำคัญคือ การปฏิบัตินั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยที่ทุกครอบครัวเริ่มต้น การปฏิบัติด้วยกิจกรรมการปลูกพืชผักรับประทานเองเหมือนกัน ตามมาด้วยกิจกรรมอื่นๆ เช่น การแยกขยะ การนำวัสดุ เหลือใช้มาแปรรูปใช้ต่อ การผลิตเครื่องอุปโภคบางอย่างใช้เอง การแบ่งปันสิ่งที่มีผู้อื่นและสังคม ฯลฯ เนื้อหาสาระของการ ปฏิบัตินี้ สรุปได้เป็น การปฏิบัติต่อตนเอง การปฏิบัติต่อผู้อื่น และการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล กล่าวคือ ทั้งสมดุล ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสิ่งแวดล้อม โดยที่การปฏิบัตินั้น ส่งผลดีในแง่ใดแง่หนึ่งต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม โดย ไม่สร้างผลกระทบในทางเสียหาย ส่วนในด้านทัศนคตินั้น ทุกครอบครัวเหมือนกันในส่วนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มี กำลังใจที่ดี ไม่หวั่นไหวไปกับคำพูดของคนอื่น มักจะมีมุมมอง ต่อคนที่ต่างกันในทางที่ดีคือมองความต่างด้วยความเข้าใจ

3) แรงจูงใจ จุดเริ่มต้น และการเรียนรู้ที่จะมีวิถีชีวิตสีเขียวของครอบครัว มาจากความสนใจส่วนบุคคลหรือปัญหาบางประการของสมาชิกครอบครัว การเรียนรู้ของครอบครัวที่เกิดขึ้นมาจากการที่สมาชิกคนหนึ่งสนใจและเริ่มเรียนรู้ก่อนที่จะมาชักชวนคนอื่นในครอบครัวให้ร่วมเรียนรู้ด้วย หรือทำให้เห็นจนทำตามได้ แล้วจึงกลายเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

4) สุขภาวะของครอบครัว ประกอบด้วยสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิตใจ และสุขภาวะทางสังคมโดยภาพรวมทุกครอบครัวมีสุขภาวะที่ดีขึ้นจากเดิมหลังจากที่ครอบครัวดำเนินชีวิตแบบวิถีชีวิตสีเขียว

5) กระบวนการเรียนรู้ของครอบครัว เมื่อนำข้อมูลในทุกส่วนมาลำดับขั้นตอนเป็นกระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ พบว่าครอบครัวมีขั้นตอนการเรียนรู้โดยภาพรวมซึ่งสังเคราะห์ได้จากทั้ง 5 ครอบครัว ได้แก่ 1) สมาชิกคนใดคนหนึ่งของครอบครัวหรือทั้งหมดเกิดแรงจูงใจที่มีความตระหนักถึง “ปัญหา” บางอย่าง ที่พบคือ ปัญหาสุขภาพ และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลก หรือไม่มีปัญหาแต่มี “ความสนใจ” ในกิจกรรมการเกษตร 2) เริ่มสนใจอยากทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือทำตามความสนใจนั้น ที่พบทุกครอบครัวคือ “การปลูกผักกินเอง” 3) เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ หนังสือ อินเทอร์เน็ต บุคคล โดยวิธีการ อ่าน ค้นข้อมูล ไปดูงาน แล้วมาเล่าให้สมาชิกคนอื่น ๆ ฟัง ทำให้ดู ชวนไปเรียนรู้ด้วยกัน ในช่วงนี้สมาชิกคนอื่น ๆ จะได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นทั้งสนับสนุน ช่วยเสริมความรู้ที่มีอยู่แล้วบ้าง และคัดค้านในบางส่วน หรือในกรณีที่สมาชิกทุกคนมีความสนใจร่วมกันตั้งแต่ต้นก็จะมีการพูดคุยกันและไปเรียนรู้ด้วยกัน 4) นำมาลงมือทำในครอบครัว 5) เมื่อลงมือทำแล้วมักจะเจอปัญหาหรืออุปสรรคบางอย่าง 6) หาวิธีการแก้ปัญหา ทั้งโดยการไปเรียนรู้เพิ่มเติมและลงมือทำต่อไปตามความเห็นหรือประสบการณ์ของสมาชิกในครอบครัว 7) สามารถแก้ปัญหาหรือผ่านอุปสรรคไปได้ 8) ทำกิจกรรมนั้นต่อไปซ้ำ ๆ และเรียนรู้หาประสบการณ์เพิ่มเติม 9) กลายเป็นวิถีชีวิต

6) สรุปข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวสีเขียวกรณีศึกษาที่ดี ได้เป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของครอบครัวสีเขียวกรณีศึกษา

2. กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว ซึ่งเป็นผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ได้มาจากการสรุปวิเคราะห์ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของครอบครัว ซึ่งใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัวทดลองที่เป็นครอบครัวทั่วไปที่ยังไม่ได้เป็นครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียว แต่มีความสนใจในเรื่องวิถีชีวิตสีเขียวจำนวน 3 ครอบครัว กับผู้วิจัย อาศัยเทคนิคการทำโครงการ อาศัยต้นแบบจากข้อมูลพื้นฐานที่สรุปได้จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยมีการดำเนินการ สรุปได้ดังนี้

1) ก่อนที่ครอบครัวทดลองจะเริ่มเข้าสู่การทำโครงการพัฒนาสุขภาพของครอบครัวโดยการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียว ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับครอบครัวกรณีศึกษาทั้ง 5 ครอบครัว รวมทั้งร่วมมือกับสมาชิกครอบครัวเองในการส่งเสริมให้ครอบครัวทดลองมีพื้นฐานก่อนการเริ่มต้นที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตที่ใกล้เคียงกับต้นแบบซึ่งก็คือครอบครัวกรณีศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ยอมรับในความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคน การส่งเสริมให้สมาชิกมีแนวคิดในการจัดการพื้นที่ใช้สอยในบ้านให้สามารถเป็นพื้นที่ดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวได้ ส่งเสริมให้สมาชิกครอบครัวร่วมกันตั้งประสบการณ์ส่วนตัวที่พอจะมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องของวิถีชีวิตสีเขียวทั้งในแง่ของความรู้พื้นฐานทางการเกษตรและสิ่งแวดล้อมเหมือนกับที่ปรากฏในครอบครัวกรณีศึกษาและในแง่อื่น ๆ ทั้งหมดนี้ผู้วิจัยดำเนินการผ่านการพูดคุยเล่าให้ครอบครัวทดลองฟังอย่างเป็นกันเอง เพื่อที่จะเริ่มกระบวนการของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว

2) ครอบครัวทดลองเริ่มต้นการทำโครงการพัฒนาสุขภาพของครอบครัวโดยการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียว ซึ่งแต่ละครอบครัวได้ระบุปัญหาสุขภาพของครอบครัวที่ต้องการจะแก้ไข และเลือกการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้ เพื่อที่จะช่วยแก้ปัญหาสุขภาพดังกล่าว โดยสรุปคือ ครอบครัวทดลองที่ 1 เลือกทำโครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนบ้าน ครอบครัวทดลองที่ 2 เลือกทำโครงการแยกขยะภายในบ้าน ครอบครัวทดลองที่ 3 เลือกทำโครงการปลูกผักไฮโดรโปนิคส์

3) ครอบครัวทดลองได้นำโครงการพัฒนาสุขภาพของครอบครัวโดยการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยใช้เวลาครอบครัวทดลองทำ

ตามโครงการที่วางแผนไว้เป็นเวลา 3 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2559 - เดือนมีนาคม 2560 หลังจากหมดระยะเวลาทดลอง ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มเพื่อติดตามผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว โดยใช้วิธีให้ครอบครัวทดลองทั้งสามครอบครัวร่วมกันร่างและยืนยันกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ได้ผลดังนี้

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว ออกมาใน 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะของขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน และ 2) ลักษณะของ “องค์ประกอบ” ของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ที่ทำให้การเรียนรู้ในเรื่องนี้ของครอบครัวมีความสำเร็จ โดยที่จุดเน้นของความสำเร็จของการเรียนรู้ของครอบครัวอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ตามที่วางแผนไว้ในโครงการเรียนรู้ และได้ร่วมกันยืนยันกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวหลังจากที่ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการร่างและปรับแก้ไขจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน สรุปได้ว่า

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น/การเรียนรู้จากต้นแบบครอบครัวสีเขียว
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกครอบครัว
3. การระบุปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไขสุขภาพของครอบครัว
4. การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้
5. การทดลองใช้ในชีวิตประจำวัน
6. การหาความรู้เพิ่มเติม
7. การทดลองใช้ในชีวิตประจำวันซ้ำ
8. การประเมินผลด้วยตนเอง

องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. บริบทเฉพาะของครอบครัว ประกอบไปด้วย

1) ปัญหาและความต้องการของครอบครัว คือ สุขภาวะที่ครอบครัวคิดว่าเป็นปัญหาและต้องการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น
2) ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว คือ แต่ละครอบครัวมีรูปแบบความสัมพันธ์ไม่เหมือนกัน เป็นพ่อแม่ลูก เป็นยาย เป็นลูก เป็นหลาน เป็นสามีภรรยา บทบาทของสมาชิกต่างกัน เช่น บทบาทผู้นำอยู่ที่สมาชิกคนใดในครอบครัว บทบาทผู้สร้างแรงบันดาลใจอยู่ที่คนใด บทบาทผู้หาข้อมูล บทบาทศูนย์กลางที่สมาชิกทุกคนต้องได้รับการยอมรับก่อนที่จะทำอะไร 3) วิถีชีวิตเดิมของครอบครัว คือ การดำเนินชีวิตประจำวันอย่างปกติของครอบครัว เช่น สมาชิกมีอาชีพอะไร อยู่บ้านตอนไหน ใครบ้างที่อยู่บ้านประจำ ทำงานช่วงเวลาใด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อที่จะปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวได้ ดังนั้น การปฏิบัติตามวิถีชีวิตสีเขียวจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตเดิมของครอบครัวด้วย

2. กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 1) เนื้อหา

ของการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครอบครัว เช่น เนื้อหาของการปลูกผักปลอดสารพิษ ผักสวนครัว เนื้อหาของการคัดแยกขยะ เนื้อหาของการแปลงหรือซ่อมบำรุงสิ่งของ 2) แหล่งหรือทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น หนังสือ สื่อออนไลน์ยูทูป ศูนย์การเรียนรู้หรือศูนย์ฝึกอบรม ประสบการณ์ที่อยู่ในตัวคน 3) วิธีการเรียนรู้ เช่น ดูยูทูป พุดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ อ่านหนังสือ 4) การประเมินผล การเรียนรู้ เช่น การประเมินโดยสมาชิกครอบครัวเองในระหว่างการเรียนรู้ การสรุปผลการเรียนรู้หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของสมาชิกครอบครัวภายหลังกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลง

3. ทักษะหรือลักษณะทางความคิดหรือคุณลักษณะ

นิสัย ประกอบด้วย 1) มีแรงบันดาลใจ คือ มีแรงบันดาลใจ

ที่จะทำ เช่น ทำเพื่ออะไร เพื่อใคร 2) มีระเบียบวินัย เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว คือในการปฏิบัตินั้นต้องอาศัยความมีระเบียบวินัย ทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ 3) มีผลตอบรับที่ดี คือ เมื่อทำแล้วจะได้หรือมองเห็นผลว่าจะได้รับการตอบรับที่ดีทั้งจากคนรอบข้างในครอบครัวเอง และจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ความชื่นชมยินดี คำขอบคุณ ความภาคภูมิใจ การแก้ปัญหาที่เห็นได้ชัด 4) ความร่วมมือร่วมใจกัน คือ ทุกคนในครอบครัวต้องให้ความร่วมมือร่วมใจที่จะทำ หากมีคนใดคนหนึ่งไม่ทำตามหรือขัดแย้งกับสมาชิกคนอื่น ๆ ก็เป็นการยากที่จะทำให้สำเร็จ

4. ต้นทุนหรือสิ่งสนับสนุน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อและความหวัง คือ ครอบครัวต้องเชื่อว่าสิ่งที่จะทำหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ดี เป็นสิ่งที่ดี จะแก้ปัญหาของครอบครัวได้ หรือมีความหวังว่าเมื่อทำแล้วครอบครัวจะดีขึ้น ทำแล้วจะสำเร็จตามที่หวังไว้ 2) ความรู้ คือ ในการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัวนั้น ต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะทำด้วย และต้องเป็นความรู้ที่ถูกต้อง ผลที่ได้จึงจะดี ความรู้นั้นอาจมีมาก่อนลงมือทำ และต้องแสวงหาเพิ่มเติมในระหว่างที่ทำด้วย 3) เวลา คือ สมาชิกครอบครัวต้องมีเวลาที่จะทำที่จะปฏิบัติตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่วางไว้ หรือก็คือมีเวลาที่จะปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวนั่นเอง ทั้งนี้ หมายรวมถึงเวลาในการลงมือปฏิบัติ เวลาในการหาความรู้ เวลาในการพุดคุย แลกเปลี่ยนกันภายในครอบครัวด้วย

ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว

ปัจจัยสนับสนุน หมายถึงว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างราบรื่น นำมาซึ่งผลการเรียนรู้ซึ่งก็คือการที่ได้ทำตามแผนที่วางไว้อย่างดี และเห็นสุขภาพของครอบครัวที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น แบ่ง

เป็น 1) ก่อนการเริ่มกระบวนการ ได้แก่ แรงจูงใจของสมาชิกในครอบครัว และความรู้อื่นๆ 2) ระหว่างอยู่ในกระบวนการ ได้แก่ ความตั้งใจจริงและความเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ เวลา และความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในครอบครัว

ปัจจัยอุปสรรค หมายถึง สิ่งที่ขัดขวางให้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นหยุดชะงักหรือไม่ราบรื่น อาจส่งผลต่อการดำเนินการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงสุขภาวะของครอบครัวตามที่คาดหวังไว้ว่าจะต้องดีขึ้น ซึ่งในภาพรวมทุกครอบครัวเห็นตรงกันว่าไม่มีเพียงแต่อุปสรรคที่เกิดจากลักษณะนิสัยของตัวสมาชิกในครอบครัวเองเป็นสำคัญ ได้แก่ ความไม่มีระเบียบวินัย ความเกียจคร้าน ความเคยชิน คือ เมื่อลงมือทำแล้วไม่มีวินัย ไม่ทำสม่ำเสมอเนื่องจากเกียจคร้าน ติดกับความเคยชินเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัววิถีชีวิตสีเขียวจากครอบครัวกรณีศึกษาที่ดี และตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อสุขภาวะของครอบครัว ซึ่งมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครอบครัววิถีชีวิตสีเขียวจากครอบครัวกรณีศึกษาที่ดี

1. ประเด็นเนื้อหาของวิถีชีวิตสีเขียวในแง่ของวิธีการปฏิบัติหรือกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวที่ทุกครอบครัวมีเหมือนกันทั้งหมด คือ การปลูกผักปลอดสารพิษไว้บริโภคเองภายในครอบครัวนั้น ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าจุดเริ่มต้นหรือแรงบันดาลใจของเกือบทุกครอบครัวที่มีวิถีชีวิตสีเขียวนี้มาจากปัญหาสุขภาพ และปัญหาสุขภาพเหล่านั้นก็มีที่มาจากพฤติกรรมการกินอยู่ที่ไม่ดี สอดคล้องกับการสำรวจโดยโครงการสุขภาพคนไทยที่ได้รวบรวมสถิติช่วงตลอด 10 ปี ที่ผ่านมามีอัตราผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และเบาหวาน ซึ่งเป็นสถิติผู้ป่วยใน สูงถึง 1,187 คน, 936 คน

และ 849 คน ต่อประชากรหนึ่งแสนคนตามลำดับ โรคเหล่านี้มีต้นตอหลักจากพฤติกรรมทางสุขภาพในด้านต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ได้รับการส่งเสริมและป้องกันที่เพียงพอ (โครงการสุขภาพคนไทย, 2556) ดังนั้น ทุกครอบครัวจึงเริ่มต้นกิจกรรมวิถีชีวิตสีเขียวด้วยการปลูกผักปลอดสารพิษกินเอง และการปลูกผักปลอดสารพิษไว้กินเองนี้จึงเป็นการเริ่มต้นของกิจกรรมวิถีชีวิตสีเขียวอย่างอื่น ๆ ที่พบในทุกครอบครัว กล่าวคือ ปลูกผักปลอดสารพิษกินเอง ก็จะมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปลูก เช่น นำวัสดุเหลือใช้มาทำเป็นภาชนะปลูก ทำปุ๋ยเองจากผักผลไม้ พืชในบ้าน หรือน้ำหมัก ใช้ส่วนของต้นไม้ที่ปลูกให้เป็นประโยชน์สูงสุด นำมาใช้ทุกส่วน เก็บกินที่เหลือขายเพิ่มรายได้ได้อีก แล้วพอทำเป็นประจำก็จะมีผลผลิตไปแบ่งปันคนอื่น ๆ ส่วนใหญ่เริ่มจากเพื่อนบ้าน แล้วค่อยๆ กระจายออกไป จากนั้นเมื่อพอเป็นที่รู้จัก (ทั้งในวงกว้างและในสังคมหรือชุมชนเล็กๆ ในบริบทของครอบครัว) ก็จะเริ่มมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ตามมา และทำประจำต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตไปในที่สุด

อีกส่วนหนึ่งคือการปฏิบัติกิจกรรมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวที่พบในครอบครัวกรณีศึกษาทุกครอบครัว คือ ครอบครัวสีเขียวกรณีศึกษามีคัดแยกขยะก่อนทิ้ง หรือนำขยะ เช่น พลาสติกมาใช้ทำประโยชน์อย่างอื่น เป็นการใช้ซ้ำและแปรรูปวัสดุ หรือนำไปขายเพิ่มรายได้ ใช้เศษผักเศษผลไม้มาทำปุ๋ยทำพิน นั้นสอดคล้องหลักคิดและกิจกรรมการปฏิบัติของวิถีชีวิตสีเขียวที่ปรากฏในการทบทวนเอกสารของการวิจัยนี้ คือ หลักคิดในการดำเนินชีวิตที่มีการปฏิบัติต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล โดยที่จะเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ ข้างต้นที่พบนี้ เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงการพยายามอยู่ได้ด้วยตนเองโดยไม่สร้างความเดือดร้อนหรือผลเสียหายกับผู้อื่น และเป็นการพยายามใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางลบมากเกินไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “Going Green : The Process of Lifestyle Change” (Lorenzen, 2012) ที่ Lorenzen อธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเรื่องดังกล่าวมีกิจกรรมที่สอดคล้อง

กับการปฏิบัติตามแนวทางสีเขียวหลายประการ ได้แก่ การซื้อของน้อยลงและยืดอายุสิ่งที่มีอยู่แล้วออกไป มีการรีไซเคิล กระป๋อง พลาสติก แก้ว หนังสือพิมพ์ ใช้อุปกรณ์ เป็นต้น

3. ประเด็นสุขภาพของครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพกายและสุขภาพทางใจเป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยที่สุขภาพทางกายนั้นมักมีจุดเริ่มต้นจากสุขภาพที่ไม่ดีมาก่อน จึงเปลี่ยนมาดำเนินชีวิตแบบวิถีชีวิตสีเขียว โรคประจำตัวที่เคยมีหายไปหรืออาการทุเลาลง ส่วนสุขภาพทางใจที่ดีขึ้น คือ ดำเนินชีวิตสีเขียวแล้วมีความสุขมากขึ้น รู้สึกผ่อนคลายกับความเครียดต่างๆของชีวิต มีความสุขความภูมิใจ ผลส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่แสดงให้เห็นผลดีที่เกิดขึ้นจากการใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตสีเขียวซึ่งในงานวิจัยระบุว่า การอยู่อาศัยในพื้นที่สีเขียว ซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างหนึ่งในวิถีชีวิตสีเขียวนี้ มีผลต่อการลดอัตราการเกิดโรค และยังลดความกังวล ความรุนแรงของโรคทางจิตและอาการห่อเหี่ยวได้ (Mass and et. al, 2009)

4. ประเด็นการเรียนรู้ของครอบครัว ผลการวิจัยในส่วนของวิธีการเรียนรู้ของครอบครัวที่มีหลายวิธี ได้แก่ การดู การอ่าน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้หลากหลายรอบๆ ตัว เช่น สื่อมวลชน เครือข่ายการเรียนรู้ที่นำเสนอความรู้และประสบการณ์ผ่านช่องทางสาธารณะ การไปดูงานตามสถานที่ต่างๆ และที่สำคัญคือการได้ลงมือทำด้วยตนเองนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในส่วนของลักษณะการเรียนรู้ของครอบครัวที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) และการถ่ายทอดความรู้ในครอบครัวที่บุญศิริ มีสำราญ (2544) ได้นำเสนอไว้โดยสรุปคือลักษณะการเรียนรู้ในครอบครัวสามารถเกิดขึ้นได้หลากหลายทาง แหล่งค้นคว้ามีหลายแหล่งทั้งการอ่านค้นคว้าด้วยตนเอง การออกไปดูหรือศึกษายังสถานที่ต่างๆ และการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองนั้น เป็นวิธีการที่สำคัญและมักจะทำให้เกิดการเรียนรู้จดจำได้เป็นอย่างดี ในส่วนนี้อาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ของครอบครัวนั้นมีลักษณะบางประการที่อาศัยเครือข่ายการเรียนรู้ในสังคม (Learning Network) ซึ่งจากผลการเรียนรู้โดยอาศัยเครือข่าย

การเรียนรู้ในสังคมนั้น ถูกกล่าวถึงในงานวิจัยของ Su (2010) ว่าเครือข่ายการเรียนรู้ในสังคม (Learning Network) จะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งความรู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แทนที่จะมองว่า “ผู้เรียนจะเรียนอะไรดี” แต่ควรตั้งคำถามว่า “ผู้เรียนอยากเจอกับคนแบบไหนหรือของสิ่งใดในการที่จะเรียนอะไรสักอย่าง” (Lee, 2014) อีกทั้งผลการศึกษาในส่วนของบทเรียนของครอบครัวสีเขียวในส่วนที่ปรากฏในผลการศึกษาว่าครอบครัวสีเขียวมักเริ่มเรียนรู้ที่จะมีวิถีชีวิตสีเขียวมักเกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจบางอย่างซึ่งที่พบคือจากปัญหาสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว และจากความสนใจในการทำเกษตร ความห่วงใยในสุขภาพของตนเองและผู้อื่น จึงเริ่มเรียนรู้เรื่องนี้เพื่อที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ให้สุขภาพของสมาชิกในครอบครัวดีขึ้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล (ในครอบครัว) ได้เป็นอย่างดี ตามที่ปรากฏในงานวิจัยของ Lee (2014) ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตนี้เกิดขึ้นเพราะแรงขับในตัวคนที่ต้องการเรียนรู้ หากกระโดดก็ตามที่ให้อยู่รอดในยุคสมัยนี้ รวมไปถึงเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายส่วนบุคคลของตัวเอง ซึ่งจากงานวิจัยเรื่องเดียวกันนี้ยังบอกถึงข้อดีของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในลักษณะนี้ไว้ด้วยว่า แรงขับของคนที่ต้องการจะเรียนรู้ตลอดชีวิตจะไปช่วยสร้างความเท่าเทียมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา และจะช่วยสร้างให้คนกลายเป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้น และกลายเป็นพื้นที่ที่ดีในการขับเคลื่อนสังคม

5. ประเด็นกระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวในการมีวิถีชีวิตสีเขียวที่สังเคราะห์ได้เป็น 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1. สมาชิกคนใดคนหนึ่งของครอบครัวหรือทั้งหมดตระหนักถึง “ปัญหา” บางอย่าง ที่พบคือ ปัญหาสุขภาพ และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลก หรือไม่มีปัญหา แต่มี “ความสนใจ” ในกิจกรรมการเกษตร 2. เริ่มสนใจอยากทำกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหานั้นหรือทำตามความสนใจนั้น ที่พบทุกครอบครัวคือ “การปลูกผักกินเอง” 3. ไปเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ หนังสือ อินเทอร์เน็ต บุคคล โดยวิธีการ อ่าน

ค้นข้อมูล ไปดูงาน แล้วมาเล่าให้สมาชิกคนอื่น ๆ ฟัง ทำให้ดู
ชวนไปเรียนรู้ด้วยกัน ในช่วงนี้สมาชิกคนอื่น ๆ จะได้มีส่วน
ในการแสดงความคิดเห็นทั้งสนับสนุน ช่วยเสริมความรู้ที่มีอยู่
แล้วบ้าง และคัดค้านในบางส่วน หรือในกรณีที่สมาชิกทุกคน
มีความสนใจร่วมกันตั้งแต่ต้นก็จะมีการพูดคุยกันและไปเรียนรู้
ด้วยกัน 4. นำมาลงมือทำในครอบครัว 5. เมื่อลงมือทำแล้ว
มักจะเจอปัญหาหรืออุปสรรคบางอย่าง 6. หาวิธีการแก้ปัญหา
ทั้งโดยการไปเรียนรู้เพิ่มเติมและลงมือทำต่อไปตามความเห็น
หรือประสบการณ์ของสมาชิกในครอบครัว 7. สามารถ
แก้ปัญหาหรือผ่านอุปสรรคไปได้ 8. ทำกิจกรรมนั้นต่อไปซ้ำ ๆ
และเรียนรู้หาประสบการณ์เพิ่มเติม 9. กลายเป็นวิถีชีวิตนั้น
เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
(Participatory Learning) ซึ่งมี 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การ
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดอภิปราย การสรุป
ความคิด และการนำไปทดลองใช้ และเป็นแนวคิดที่เลือกใช้
ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สำหรับการวิจัยนี้ในขั้น
ต่อไปแล้วนั้น พบว่ามีความใกล้เคียงกันในภาพรวม กล่าวคือ
เริ่มมาจากปัญหา (ในขั้นตอนแรกของ PL คือการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์เพื่อระบุปัญหา) และผ่านการช่วยกันแก้ปัญหา
โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก จนถึงการทำ
ไปทดลองใช้และร่วมกันแก้ปัญหาที่พบต่อไป

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ

ในตอนที่ 2 มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่ได้ออกมา มี
ลักษณะใกล้เคียงและสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้แบบ
มีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ซึ่งเป็นแนวคิด
หลักที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ฯ ครั้งนี้ โดยที่
ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และขั้นตอน
ที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก
ครอบครัว สอดคล้องกับขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์
ตามแนวคิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory

Learning : PL) ซึ่งเริ่มต้นจากการใช้ประสบการณ์ แต่มีความ
แตกต่างตามแนวคิดอยู่บ้าง ในส่วนที่ตามแนวคิดนั้นการ
เริ่มต้นจากการใช้ประสบการณ์มักจะหมายความถึงการ
ประสบการณ์ของผู้เรียนหรือสมาชิกกลุ่มเอง (Bruce, 2007
และวัฒนาพร ระวังทุกข์, 2544) แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับ
ครอบครัวทดลองในการกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นคือ การ
เรียนรู้จากประสบการณ์ของครอบครัวสีเขียวกรณีศึกษา ทั้งนี้
สอดคล้องกับที่ UNESCO (2001) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้
แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ในส่วนของ
ขั้นตอนว่า มี 6 ขั้นตอนโดยในขั้นการเริ่มต้นนั้นผู้เรียนเปรียบ
เทียบประสบการณ์กับผู้อื่นจะทำให้ค้นพบว่าแต่ละคนมีการ
เรียนรู้ที่แตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าย่อมเป็นไปได้ว่าการ
เริ่มต้นเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นก่อนก็เป็นวิธีการที่
จะนำมาสู่การเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมให้ผู้เรียนหรือสมาชิก
กลุ่มได้ดึงประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่มาเปรียบเทียบกับ
ประสบการณ์ของผู้อื่นได้ ดังที่เกิดขึ้นกับสมาชิกครอบครัว
ทดลองในครั้งนี้ เนื่องมาจากเหตุผลหลักคือเนื้อหาที่ได้จาก
ครอบครัวสีเขียวกรณีศึกษาซึ่งเป็นผลการวิจัยในขั้นตอนแรก
ของการวิจัยนี้จะได้นำมาใช้อย่างเป็นประโยชน์ด้วย

การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นในขั้นตอน
ที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน
ระหว่างสมาชิกครอบครัวนั้นนอกจากจะเป็นไปตามแนวคิด
กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning
: PL) แล้ว ยังสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใน
ครอบครัว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) ใน
ส่วนที่เป็นการเรียนรู้จากการพูดคุย ชักถาม แลกเปลี่ยนความ
คิดเห็นกับบุคคลต่าง ๆ การฟังบรรยาย อภิปราย การชม
นิทรรศการ การแสดง การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ใน
กิจกรรมหรือโครงการด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การระบุปัญหาและความต้องการที่จะ
แก้ไขสุขภาพของครอบครัว และขั้นตอนที่ 4 การวางแผน
กิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับกระบวนการขั้นที่ 2 และ
ขั้นที่ 3 ของแนวคิดคือขั้นตอนของการคิดวิเคราะห์ และ

ขั้นตอนสรุปความคิดหรือความคิดรวบยอดตามลำดับ กล่าวคือ ในภาพรวมการที่แต่ละครอบครัวทดลองได้ร่วมกันระบุปัญหาและความต้องการที่จะแก้ไขสุขภาพของครอบครัวย่อมต้องผ่านทั้งกระบวนการคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือถกเถียงกันระหว่างสมาชิกเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปที่เป็นมติร่วมกันของครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามเนื้อหาของแนวคิดในขั้นตอนที่ 2 ที่ว่าเป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก แลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม และนำมาสู่การสรุปความคิดรวบยอดที่ครอบครัวทดลองได้ดำเนินการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อที่จะแก้ปัญหาสุขภาพนั้นๆ นั้นหมายถึงว่าครอบครัวได้ผ่านการทำความเข้าใจกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาได้ดีแล้ว จึงวางแผนที่จะเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวเพื่อเดินไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของขั้นตอนนี้ (สรุปความคิดหรือความคิดรวบยอด) ที่เป็นขั้นตอนการสร้าง ความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด (วัฒนาพร ระวังบุทก์, 2544)

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้ในชีวิตประจำวัน ขั้นตอน ที่ 6 การหาความรู้เพิ่มเติม ขั้นตอน ที่ 7 การทดลองใช้ในชีวิตประจำวันซ้ำ และขั้นตอนที่ 8 การประเมินผลด้วยตนเอง สอดคล้องกับขั้นตอนที่ 4 ตามแนวคิด คือ การนำไปทดลองใช้ กล่าวคือ เมื่อครอบครัวทดลองได้วางแผนการเรียนรู้เรียบร้อยแล้ว ได้นำแผนการเรียนรู้นั้นมาใช้จริง คือ ลองปฏิบัติตามคือลองปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ในชีวิตประจำวัน เมื่อปฏิบัติไปแล้วพบอุปสรรคปัญหา ก็จะหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ หรือแม้กระทั่งจากความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในครอบครัวมาใช้เพื่อที่จะได้ปฏิบัติต่อไปอย่างดีขึ้น ก็คือการนำไปใช้ซ้ำอีกหรือกล่าวได้ว่านำไปใช้จริงอย่างต่อเนื่องก็ได้ และได้มีการประเมินผลการนำไปใช้นั้นด้วยตนเอง (สมาชิกในครอบครัว) ว่าเมื่อนำไปใช้จริงๆ ในชีวิตประจำวันแล้วเป็นอย่างไร มีความเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพของครอบครัวหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนประเมินด้วยว่าครอบครัวได้บรรลุผลหรือทำตามทีวางแผน

การเรียนรู้ไว้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งเป็นไปตามหลักการ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ให้ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง (วัฒนาพร ระวังบุทก์, 2544) และสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในครอบครัวหลายประการ เช่น การเรียนรู้จากการได้ลงมือสัมผัสจริง ฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง เรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม เรียนรู้ผ่านการทำกิจวัตรประจำวัน เรียนรู้ผ่านโครงการของครอบครัว ซึ่งดำเนินตามวิถีชีวิตและตามฤดูกาล เช่น โครงการด้านที่อยู่อาศัย ต่อเติม ซ่อมแซม บ้านและอุปกรณ์ต่างๆ โครงการแปรรูปอาหาร ผัก ผลไม้ สมุนไพร โครงการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกขยะในบ้าน ลดปริมาณถุงพลาสติก โครงการทัศนศึกษา ตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะต่อครอบครัวทั่วไป

1.1.1 ครอบครัวทั่วไปที่สนใจในวิถีชีวิตสีเขียว สามารถเริ่มเรียนรู้ในเนื้อหา วิธีการการปฏิบัติตามหลักวิถีชีวิตสีเขียว ตั้งแต่การเริ่มต้นหาความรู้ การนำมาปฏิบัติในครอบครัว ตลอดจนสร้างทัศนคติหรือมุมมองความคิดที่ดีในเรื่องนี้ได้จากเนื้อหาที่ปรากฏในผลการวิจัยทั้งในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของครอบครัวสีเขียวและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัว

1.1.2 กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามหลักวิถีชีวิตสีเขียวเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของครอบครัวที่ครอบครัวทดลองในการวิจัยนี้ได้ร่วมกันสร้างขึ้น ครอบครัวทั่วไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามได้ หากแต่ควรเลือกว่าแผนกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ

บริบทเฉพาะของครอบครัวตนเอง ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาและความต้องการของแต่ละครอบครัวได้อย่างดีที่สุด

1.2 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

1.2.1 หน่วยงานที่มีหน้าที่ภารกิจเกี่ยวกับครอบครัว เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาครอบครัว สามารถนำผลการวิจัยไปนำเสนอหรือจัดเป็นกิจกรรมหนึ่งในการส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพอนามัยของครอบครัวได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้/กระบวนการเรียนรู้ของครอบครัวเพิ่มมากขึ้นในเนื้อหาที่หลากหลาย เนื่องจากในปัจจุบันยังมีการศึกษาในเรื่องนี้น้อยทำให้ขาดหลักฐานสำหรับการอ้างอิงในเชิงวิชาการ

2.2 ในเรื่องของวิถีชีวิตสีเขียวนั้นก็ยังคงขาดองค์ความรู้และหลักอ้างอิงในเชิงวิชาการเช่นเดียวกัน ในการวิจัยนี้หลักวิถีชีวิตสีเขียวที่ใช้ในการวิจัยก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่เกิดจากการสังเคราะห์เอกสารและนำมาสร้างเป็นหลักการ ซึ่งในความเป็นจริงยังคงมีหลักการหรือการปฏิบัติอื่นๆ อีกมากมายที่เข้าข่ายเป็นวิถีชีวิตสีเขียว ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพราะประเด็นวิถีชีวิตสีเขียวนี้ยังคงอยู่ในความสนใจของสังคมทั้งในแง่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และในแง่ของนโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในระดับต่างๆ

รายการอ้างอิง

- โครงการสร้างเสริมสุขภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2551). *สุขภาพะ*. Retrieved 17 กุมภาพันธ์ 2557 <http://www.nstru.ac.th/healthy/?action=sp2>
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2554a). *ความสัมพันธ์ในครอบครัว ใน สุขภาพคนไทย 2554 : เอชไอเอ กลไกพัฒนา นโยบายสาธารณะ เพื่อชีวิตและสุขภาพ*. หน้า 22-23 . นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2554b). *สุขภาพกาย ใน สุขภาพคนไทย : เอชไอเอ กลไกพัฒนา นโยบายสาธารณะเพื่อชีวิตและสุขภาพ*. หน้า 10-11 . นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2554c). *สุขภาพจิต ใน สุขภาพคนไทย 2554 : เอชไอเอ กลไกพัฒนา นโยบายสาธารณะเพื่อชีวิตและสุขภาพ*. หน้า 12-13 . นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2556). *สุขภาพคนไทยในรอบ 10 ปี ใน สุขภาพคนไทย 2556 : ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจเพิ่มพลังพลเมือง*. หน้า 6-7. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญศิริ มีสำราญ. (2544). *รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ใช้ระบบการเรียนการสอนแบบโฮมสคูล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร อภิชาติ. (2552). *วิถีชีวิตสีเขียวในเมืองใหญ่ กาย ใจ จิตวิญญาณ (Green Guide Book Vol.2)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2544). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- ศูนย์ข่าวการศึกษาไทย. (2556). *สุขภาพะครอบครัวไทยปี 55 นำห่วง ดิดสุธา-ความรุนแรงพุ่ง*. Retrieved 14 กุมภาพันธ์ 2557 www.enn.co.th
- สุปรียา ห่องแสง. (2554). *ตะลอนเที่ยวชุมชนพึ่งตนเอง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- สุมณฑา พรหมบุญ และคณะ. (2541). *การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไอลเดียสแคร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *คู่มือครอบครัว ก้าวแรกสู่บ้านเรียน : หลักคิดและกระบวนการเข้าสู่การศึกษาโดยครอบครัว*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. ตอนที่ 16 ก หน้า 1/19.
- อภิญา ดันทวิวงศ์. (2554). *หลากวิถีสู่สุขภาพะ*. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม เขยทวิวงศ์. (2545). *หลักสูตรท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- อุทุมพร อินทจักร์. (2553). *การพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ของครอบครัวสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Lee, W. O. (2014). Lifelong learning and learning to learn : An enabler of new voices for the new times. *International Review of Education*, 60 (4), 463—479.
- Lorenzen, J. A. (2012). *Going Green: The Process of Lifestyle Change 1*. Paper presented at the Sociological Forum.
- Maas, J., Verheij, R. A., de Vries, S., Spreeuwenberg, P., Schellevis, F. G., & Groenewegen, P. P. (2009). Morbidity is related to a green living environment. *Journal of epidemiology and community health*, 63 (12), 967-973.
- Missingham, B. (2007). Participatory Learning in University Development Studies. Retrieved 2012, August 27 <http://criticalpedagogyconference.wordpress>.
- Moisander, J., & Pesonen, S. (2002). Narratives of sustainable ways of living; constructing the self and the other as a green consumer. *Management decision*, 40 (4), 329-342.
- Pretty, J. N. , Guijt, Irene. , Scoones ,Ian. & Thompson ,John.(1995). *A Trainer’s Guide for Participatory Learning and Action*. London : IEED.
- Pretty, J. N. (1997). Participatory Learning for Integrated Farming [online]. Available from : [http:// agris.fao.org/agris-search/search/display.do?f=2000/DK/DK00026.x ml; DK2000000878](http://agris.fao.org/agris-search/search/display.do?f=2000/DK/DK00026.xml;DK2000000878) [2012, August 27]
- Su, Y. (2010). The non-instrumental vision of the learning society. *International Review of Education*, 56 (5-6), 517—530.
- UNESCO. (2001) Module Four Participatory Learning. [Online]. Available from : <http://www2.unescobkk.org/elib/publications/nonformal/M4.pdf> [2012, August 19]

บทความวิจัย

ปิยะณัฐ ศรีวิไลย์ (Piyanat Sriwilai)¹อรนุช พฤตพิบูลธรรม (Oranuch Pruetipibultham)²

การศึกษามิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง : กรณีศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู 2) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 540 คน นำผลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน พบว่าวิชาชีพครูมีค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (PDI) สูง มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV) ต่ำ มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง (MAS) ต่ำ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI) ต่ำ มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (LTO) ต่ำ และมิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด (IVR) ต่ำ และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่ามิติวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($r=0.308, p<0.01$) เมื่อวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมรายมิติ พบว่ามิติ LTO มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = .302, p < .01$) รองลงมาคือมิติ MAS ($r = .298, p < .01$) และมิติ PDI มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r = -0.107, p < 0.01$) ดังนั้น หน่วยงานที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาควรให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนและพัฒนาตัวแปรดังกล่าวข้างต้นให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมของวิชาชีพครู การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

E-mail : piyanat.sri@stu.nida.ac.th

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์คณะพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Assistant Professor, School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

The Study of the Cultural Dimensions of Teaching Career and the Student-Centered Learning Management : The Case Study of Schools under Bangkok Metropolitan Administration

Abstract

The objectives of this study were to 1) analyze Hofstede's cultural dimensions 2) analyze student-centered learning management and 3) analyze the relationships between Hofstede's cultural dimensions for teaching career and student-centered learning management by using the quantitative method (survey questionnaires). The sample for this study was collected from 540 teachers working for schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The results revealed that teaching career have high index score of power distance (PDI), low index score of individualism and collectivism (IDV), low index score of masculinity and femininity (MAS), low index score of uncertainty avoidance (UAI), low index score of lone-term orientation (LTO), low index score of indulgence versus restraint (IVR). In the pasts of student-centered learning management found that all 3 parts (behavior, activity, evaluation) were still in high level. Moreover. The cultural dimensions have relationships with student-centered learning management with statistically significance at 0.308. The Long-Term Orientation dimension has the strongest relationship with student-centered learning management with significance at 0.302. Masculinity and Femininity dimension relationship with the student-centered learning management significance at 0.298. Interestingly, The Power Distance dimension displayed the negative and lowest relationship with the student-centered learning management significantly at -0.107. So that, related education organization should consider in specify explicit strategy for supporting and developing the education in Thailand context.

Keywords : Cultural dimensions, Student - centered learning management, Bangkok metropolitan schools

บทนำ

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ และการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และตามแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 ได้กำหนดให้มีการศึกษา 4.0 : ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้ (Office of the Education Council, 2560) ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสนองยุทธศาสตร์ข้างต้นเพื่อให้การศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นไปตามยุทธศาสตร์ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษโดยมีสำนักงานการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในระดับขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 438 โรงเรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน (Strategy and Evaluation Department, 2560)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (Vijarn Panit, 2555) ซึ่งลักษณะของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นกระบวนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ โดยจะเน้นให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของผู้เรียน ทั้งนี้ ในการจัดการเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำท่าย และมีความซับซ้อน (Ellis, 2016) เมื่อก้าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนจากแบบเดิมที่เน้นการเรียนรู้แบบท่องจำมาเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีปฏิสัมพันธ์มากขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน โดยต้องคำนึงถึงการมี

ส่วนร่วมของผู้เรียน ครอบครัว และชุมชน ทำให้บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากการทำงานคนเดียวมาเป็นการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนจากการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวมาเป็นผู้แนะนำหรือโค้ช (Duangkamol Sinpeng, 2553)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และครูกับผู้เรียน ซึ่งการแสดงออกจะได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล (Ju, Choi, Rhee and Tae-Lee, 2016) เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบในการแสดงออกของบุคคลในด้านความเชื่อ ทศนคติ ประเพณี ค่านิยม ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของกลุ่มบุคคล (Aldosari, 2014 ; Frambach, Driessen, Beh and Vleuten, 2014) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของครูย่อมมีรูปแบบการคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู (Hartigan, 2010) จึงทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของวิชาชีพครูที่มีการกำหนดแบบแผนการทำงานระหว่างกัน มีการกำหนดเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม (Somphot Noppakun, 2541)

วัฒนธรรมอาชีพหรือวัฒนธรรมวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม แสดงให้เห็นถึงกระบวนการต่างๆ ผ่านทางคุณค่าวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรผ่านทางคุณค่า เป้าหมาย พิธีกรรม กระบวนการฝึกอบรม การประเมินผล เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมวิชาชีพยังได้รับความคาดหวังอยู่ในองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมวิชาชีพมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบการทำงานและมุมมองต่างๆ ในการทำงานมากกว่ากระบวนการทางองค์กรและนโยบาย (Hofstede, Hofstede and Minkov, 2010) และวัฒนธรรมวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและการวางกรอบแนวความคิดในด้านพฤติกรรมถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในการทำงาน (Lumpkin, 2014)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาและวิเคราะห์วัฒนธรรมของวิชาชีพครูเพื่อดูรูปแบบความคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ที่มีการจัดแบ่ง

เป็นหมวดหมู่ ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานตามแนวคิดของ Hofstede et al. (2010) และมีความสนใจในศึกษาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวคิดของ Patcharee Kanasava (2544) ทั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อหวังให้ผลการศึกษาในครั้งนี้นำไปสู่การพัฒนาในด้านวัฒนธรรมของวิชาชีพครูที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากผลดัชนีวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษา
- 2) เพื่อวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน
- 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

แนวคิดสำคัญที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้นำแนวคิดที่สำคัญมาใช้ในการกำหนดกรอบการวิจัยที่เป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับมิติวัฒนธรรมของ Hofstede และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสรุปดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับมิติวัฒนธรรมของ Hofstede et al. (2010)

การศึกษามิติทางวัฒนธรรมภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับมิติวัฒนธรรมของ Hofstede et al. (2010) ได้มีการอธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมในแต่ละมิติโดยมีการแบ่งลักษณะวัฒนธรรมออกเป็นหมวดหมู่ 6 มิติ ตามคำนิยามของวัฒนธรรม ลักษณะวัฒนธรรมในแต่ละมิติสามารถอธิบายถึงรูปแบบวิธีการคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล โดยการจัดแบ่งลักษณะวัฒนธรรมเป็นหมวดหมู่นั้นสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance : PDI) หมายถึง การยอมรับในอำนาจที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากระดับที่ต่ำกว่ายอมรับว่ามีความแตกต่างของอำนาจในตัวบุคคล เมื่อวิเคราะห์มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่า สถานการณ์ที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงเป็นสถานการณ์ในบริบทที่เน้นผู้สอนหรือครูเป็นศูนย์กลางภายในโรงเรียนหรือแม้กระทั่งห้องเรียน ในทางกลับกัน สถานการณ์ที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ครูจะดูแลเด็กนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำกับลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงในบริบทของโรงเรียน

ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ	ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง
นักเรียนให้ความสนใจทุกคนอย่างเท่าเทียม	นักเรียนเลือกเคารพครูเฉพาะบางคน
ครูคาดหวังให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก	ครูเป็นผู้เริ่มให้นักเรียนคิดมากกว่าให้นักเรียนได้คิดริเริ่มด้วยตัวเอง
ความจริงที่มาจากครูสามารถวิพากษ์วิจารณ์ได้ไม่ตายตัว	ครู คือ ผู้รู้ดีที่สุดในทุกเรื่อง
การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นผลมาจากการสื่อสารแบบสองทาง และความเป็นเลิศของนักเรียน	การศึกษาที่มีคุณภาพมาจากความเป็นเลิศของครู

1.2 มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism : IDV) หมายถึง การที่บุคคลในสังคมนั้นๆ มีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตในสังคมไม่เท่ากัน ซึ่งจะเป็นระดับความสำคัญของบุคคลกับกลุ่มในสังคม เมื่อวิเคราะห์มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่าสถานการณ์ที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง ครูจะมีรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้เด็กกล้าคิดกล้าแสดงออก ในทางกลับกันสถานการณ์ที่มีความเป็นกลุ่มนิยมสูง ครูจะเน้นรูปแบบการสอนให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออกต่อกลุ่มแม้ไม่รู้จักกันหรือไม่มีความคุ้นเคย จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรม ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยมในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 2 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะวัฒนธรรมความเป็นปัจเจกนิยมกับลักษณะวัฒนธรรมความเป็นกลุ่มนิยมในบริบทของโรงเรียน

ความเป็นปัจเจกบุคคล	ความเป็นกลุ่มนิยม
นักเรียนถูกคาดหวังให้แสดงออกในลักษณะตัวต่อตัว	นักเรียนมีความกล้าแสดงออกต่อกลุ่มที่ไม่รู้จักคุ้นเคย
วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ว่าเรียนอย่างไร	วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ว่าทำอะไร
ระดับการศึกษาเป็นบันไดที่นำไปสู่การเคารพตัวเอง	ระดับการศึกษาเป็นบันไดที่นำไปสู่การพัฒนาที่สูงขึ้น

1.3 มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง (Masculinity and Femininity : MAS) หมายถึง ความคาดหวังในบทบาทของความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง เมื่อวิเคราะห์มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่า สถานการณ์ที่มีความเป็นเพศชายสูง ครูจะให้ความสำคัญกับนักเรียนที่เก่งและเป็นเลิศ รูปแบบการเรียนการสอนจะเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจ ในทางกลับกันสถานการณ์ที่มีความเป็นเพศหญิงสูง ครูให้ความสำคัญกับนักเรียนที่อยู่ในระดับทั่วไป รูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสนับสนุนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรมความเป็นเพศชายและเพศหญิงในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 3 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะวัฒนธรรมความเป็นชายกับลักษณะวัฒนธรรมความเป็นหญิงในบริบทของโรงเรียน

ความเป็นเพศชาย	ความเป็นเพศหญิง
ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่เก่ง และเป็นเลิศ	ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยทั่วไป
เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้รับความสนใจ	เกิดความอิจฉาซึ่งกันและกัน
ความผิดพลาดเป็นสิ่งที่ให้อภัยไม่ได้	ความผิดพลาดเป็นสิ่งที่ให้อภัยได้
เน้นการเรียนการสอนที่เน้นความแข็งแรง	เน้นการเรียนการสอนที่ไม่เน้นความแข็งแรง
นักเรียนค่อนข้างมีความก้าวร้าว	นักเรียนไม่มีความก้าวร้าว
ผลการเรียนของนักเรียนสูงกว่ามาตรฐาน	ผลการเรียนของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน

1.4 มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance : UAI) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือซึ่งเกิดจากความกังวล เมื่อวิเคราะห์มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่า สถานการณ์ที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ครูมีรูปแบบการเรียนการสอนที่เต็มไปด้วยเนื้อหาที่ได้รับการเตรียมหรือวางแผนเพื่อตอบคำถามมาเป็นอย่างดี จะไม่พบคำว่าไม่รู้จากครู ไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ และหาคำตอบด้วยตนเอง ในทางกลับกันสถานการณ์ที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และหาคำตอบด้วยตนเอง จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 4 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกับลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงในบริบทของโรงเรียน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง
นักเรียนมีความกล้าตอบ กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ครูถาม โดยไม่กลัวความผิดพลาด	นักเรียนไม่กล้าตอบคำถามเนื่องจากกลัวคำตอบจะผิดไปจากที่ครูกำหนดไว้
ครูมักตอบว่า ไม่รู้ ในสิ่งที่นักเรียนถาม และถามนักเรียน	ครูมักจะสามารถตอบได้ทุกสิ่งที่ถามนักเรียนไป
ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนพ่อแม่อีกทาง	ครูทำหน้าที่เป็นเหมือนพ่อแม่อีกคน

1.5 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Long-Term Orientation : LTO) หมายถึง มุมมองของบุคคลที่มีต่ออนาคต เมื่อวิเคราะห์มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวเป็นการตั้งเป้าหมายในการเรียนของตัวเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายในระยะเวลาที่สั้นจะมีการเรียนรู้ไปในทางที่ดีมากกว่านักเรียนที่ตั้งเป้าหมายในระยะยาว เนื่องจากผลลัพธ์ที่เห็นผลได้ยังไม่ปรากฏ เพื่อมาสร้างกำลังใจให้นักเรียนอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองต่อไป ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างให้นักเรียนเห็นผลลัพธ์ของความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ผ่านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ และเห็นผลได้อย่างชัดเจน จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 5 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวกับลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้นในบริบทของโรงเรียน

เป้าหมายระยะสั้น (Short-Term)	ระยะยาว (Long-Term)
นักเรียนสามารถยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้ โดยมองว่าความล้มเหลว นั่น คือ ความสำเร็จ	นักเรียนไม่สามารถยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้ โดยมองว่าความล้มเหลว นั่น คือ อุปสรรค

1.6 มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด (Indulgence versus Restraint : IVR) หมายถึง การควบคุมความปรารถนาหรือความต้องการ เมื่อวิเคราะห์มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดในบริบทของโรงเรียนสามารถอธิบายได้ว่าสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการมีอิสระสูงในโรงเรียน พบว่าครูมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ตลอดจนการแสดงออกทางพฤติกรรมในการใช้ชีวิตได้อย่างมีอิสระ ในทางกลับกันสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการมีอิสระต่ำ (การมีข้อจำกัดสูง) ในสถานศึกษานั้น พบว่าครูมีการจำกัดพฤติกรรมของนักเรียนในระดับที่เคร่งครัด จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความแตกต่างลักษณะมิติวัฒนธรรมการมีอิสระและการมีข้อจำกัดในบริบทของโรงเรียนดังนี้

ตารางที่ 6 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมีอิสระกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมีข้อจำกัด

การมีข้อจำกัด	การมีอิสระสูง
จำกัดการใช้อินเทอร์เน็ตในระหว่างการทำงาน	สามารถใช้อินเทอร์เน็ตติดต่อส่วนตัวได้ระหว่างการทำงาน
บังคับให้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ระหว่างปฏิบัติงาน	แสดงพฤติกรรมได้ตามความต้องการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

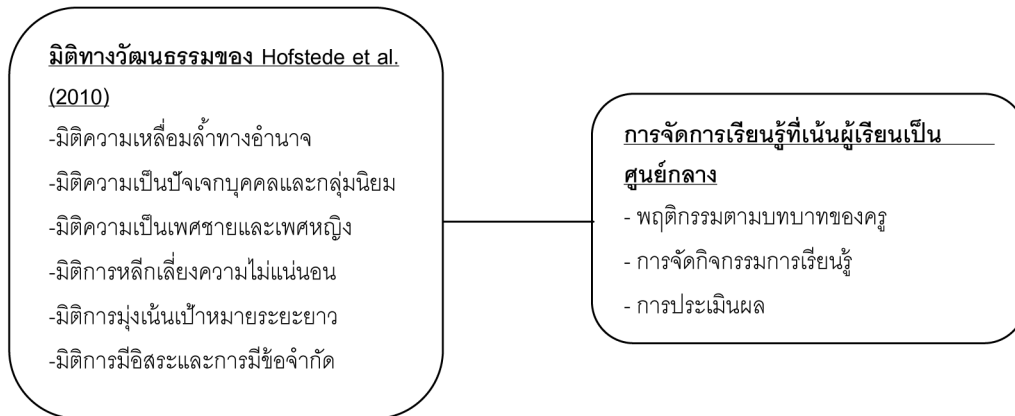
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดทำขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางปัญญา วิธีการเรียนรู้โดยวิธีการบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความถนัดส่วนตัว ด้วยวิธีการต่างๆ จากกระบวนการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายนำมาเชื่อมโยงกับชีวิตจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มีการวัดผลและการประเมินผลตามสภาพจริง (Pantanee Vihokto, 2544) และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม สาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จนค้นพบความรู้ และสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน (Nattavut Kitrungrueang, 2545)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามแนวคิดของ Patcharee Kanasava (2544) ซึ่งได้กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ได้ทำการพัฒนามาจากตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมตามบทบาทของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

รายการ	ตัวบ่งชี้	อธิบาย
ด้านพฤติกรรมตามบทบาทของครู	1. ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาลักษณะผู้เรียน - เป็นผู้จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ - เป็นผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง - เป็นผู้พิจารณาการนำเสนอข้อมูลหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน - เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในขณะที่กำลังดำเนินการเรียนรู้ - เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ - เป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้เรียนเพื่อเป็นกำลังใจในการเรียนรู้หรือแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันเวลาที่
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1. ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	- ในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสติ ด้านสังคม และด้านอารมณ์
	2. ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนรู้	- ให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการเรียนรู้ของตนเอง เป็นการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ และความถนัดของตนเอง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ ประเมิน และปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
	3. ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง	- ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การทบทวนจากความรู้เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่ การรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ศึกษา ทำความเข้าใจ คิดวิเคราะห์ สรุป และจัดระเบียบความรู้ด้วยตนเอง
	4. ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	- ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการฝึกฝนการนำความรู้ ความเข้าใจ ที่เกิดจากการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญ ความเข้าใจ สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
ด้านการประเมินผล	1. ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง	- ครูประเมินผลจากหลักฐานการเรียนรู้ทั้งหมดของผู้เรียนที่ได้ปฏิบัติจริง ทั้งนี้รวมไปถึงกระบวนการและผลงาน โดยประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การทำแฟ้มสะสมผลงาน การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนหรือผู้อื่นประเมิน เป็นต้น อีกทั้งการประเมินควรกระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

กรอบแนวความคิด



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 มิติวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สมมติฐาน 1.1 มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

สมมติฐาน 1.2 มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

สมมติฐาน 1.3 มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

สมมติฐาน 1.4 มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

สมมติฐาน 1.5 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

สมมติฐาน 1.6 มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งหมด 14,764 คน สํารวจโดยสํานักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 (Department of Education BMA, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยการคำนวณผ่านสูตรการคำนวณและเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) เพื่อคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$ ได้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน เพื่อความน่าเชื่อถือในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 540 คน ซึ่งมาจากการตอบกลับของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. สุ่มเขตของโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้ มา กลุ่มละ 1 เขต รวมเป็น 6 เขต โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. สุ่มโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่ที่ได้ทำการเลือกในขั้นก่อนหน้า ในแต่ละเขตให้ได้จำนวนโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 700 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ 560 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่ามีความสมบูรณ์ 540 ฉบับ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 540 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นคือ มิติวัฒนธรรมภายใต้แนวคิดของ Hofstede et al. (2010) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และมิติการมีอิสระ และการมีข้อจำกัด ส่วนตัวแปรตามคือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางภายใต้แนวคิดของ Patcharee Kanasava (2544) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมตามบทบาทของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านกาประเมินผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการนำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดเรื่อง มิติทางวัฒนธรรม โดยใช้กรอบการศึกษาตามแบบการสำรวจคุณค่าวัฒนธรรมปี 2556 หรือเรียกว่า VSM 2013 : Values Survey Module 2013 (Hofstede, 2013) และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางภายใต้แนวคิดของ Patcharee Kanasava (2544) ในการสำรวจพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จะทำการเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากวารสารทางวิชาการ เกี่ยวกับ มิติวัฒนธรรมและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์มิติวัฒนธรรม และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 700 ฉบับ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากทั้งหมด 6 เขต ได้รับการตอบกลับ 560 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่ามีความสมบูรณ์ 540 ฉบับ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 540 คน จากการแจกแบบสอบถามกับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครใน 6 เขต มีรายละเอียดดังตารางที่ 8 โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 13 มิถุนายน 2560 ถึง 25 กรกฎาคม 2560

ตารางที่ 8 การตอบกลับของแบบสอบถามใน 6 เขต

เขต พื้นที่	เขตดินแดง	เขตจอมทอง	เขตบางขุนเทียน	เขตบางนา	เขตบางกะปิ	เขตสายไหม	รวม
จำนวน	54	90	126	30	164	76	540

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จากการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาในรูปแบบของการบรรยายถึงลักษณะต่างๆ ของข้อมูล ทั้งในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานตามที่ได้กำหนดไว้ ผ่านการใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของข้อมูล

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู 2) ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครู โดยการใช้สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลมิติวัฒนธรรมโดยการใช้ค่าดัชนีมิติวัฒนธรรม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในด้านมิติวัฒนธรรม 6 มิติ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและเพศหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และการมีอิสระและการมีข้อจำกัด ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนของมิติวัฒนธรรม คือ 1 = มากที่สุด ไปจนถึง 5 = น้อยที่สุด ตามลำดับ และมีเกณฑ์การวัดมิติวัฒนธรรมที่มีมาตรวัดแปรผลมิติวัฒนธรรมออกเป็น 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรวัดในแต่ละระดับนั้นสามารถแปรผลคะแนนระดับมิติวัฒนธรรม ตามทัศนะของ Pruetipibultham and Hoysang (2013) มีรายละเอียดดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 กำหนดเป็น “ระดับวัฒนธรรมในมิตินั้นมีแนวโน้มสูงมาก”
 ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 กำหนดเป็น “ระดับวัฒนธรรมในมิตินั้นมีแนวโน้มสูง”
 ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 กำหนดเป็น “ระดับวัฒนธรรมในมิตินั้นมีแนวโน้มปานกลาง”
 ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 กำหนดเป็น “ระดับวัฒนธรรมในมิตินั้นมีแนวโน้มต่ำ”
 ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 กำหนดเป็น “ระดับวัฒนธรรมในมิตินั้นมีแนวโน้มต่ำมาก”
 ดังนั้น สามารถวิเคราะห์และสรุปมิติวัฒนธรรมได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 สรุปมิติวัฒนธรรมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

มิติวัฒนธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	2.774	0.425	ปานกลาง
มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม	3.114	0.343	ปานกลาง
มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง	3.187	0.399	ปานกลาง
มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.319	0.458	ปานกลาง
มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว	3.240	0.316	ปานกลาง
มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด	3.594	0.454	ต่ำ
มิติวัฒนธรรมโดยรวม	3.250	0.429	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมิติวัฒนธรรมทั้ง 6 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ มิติความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และมิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด สามารถสรุปได้ว่ามิติวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.250

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมโดยการใช้เกณฑ์การวัดลักษณะวัฒนธรรม วัดโดยดัชนีลักษณะวัฒนธรรมในแต่ละมิติ คำนวณจากคะแนนที่ได้จากแต่ละชุดคำถามที่ใช้ประเมินลักษณะวัฒนธรรมในแต่ละมิติดังปรากฏในตารางที่ 10 โดยดัชนีของลักษณะวัฒนธรรมในแต่ละมิติมีคะแนนระหว่าง 0 (ระดับลักษณะวัฒนธรรมในมิตินั้นต่ำ) ถึง 100 (ระดับลักษณะวัฒนธรรมในมิตินั้นสูง) ที่มาจากคู่มือในการใช้แบบสอบถาม Values Survey Module 2013 Manual (Hofstede and Minkov, 2013) โดยสูตรการคำนวณค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 10 สูตรการคำนวณค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมของ Hofstede and Minkov (2013)

ค่าดัชนี	สูตรการคำนวณ
มิติวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance: PDI)	$PDI = 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 07 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 02) + 25 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 20 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 23) + C(pd)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ) ถึง 100 (ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง)</p>
มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่ม (Individualism and Collectivism: IDV)	$IDV = 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 04 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 01) + 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 09 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 06) + C(ic)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (ความเป็นกลุ่มนิยมสูง) ถึง 100 (ความเป็นปัจเจกนิยมสูง)</p>
มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง (Masculinity and Femininity: MAS)	$MAS = 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 05 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 03) + 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 08 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 10) + C(mf)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (ลักษณะความเป็นหญิงสูง) ถึง 100 (ลักษณะความเป็นเพศชายสูง)</p>
มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance: UAI)	$UAI = 40 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 18 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 15) + 25 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 21 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 24) + C(ua)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ) ถึง 100 (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง)</p>
มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Long-Term Orientation: LTO)	$LTO = 40 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 13 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 14) + 25 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 19 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 22) + C(ls)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น) ถึง 100 (การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว)</p>
มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด (Indulgence versus Restraint: IVR)	$IVR = 35 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 12 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 11) + 40 (\text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 17 - \text{ค่าเฉลี่ยคำถามข้อที่ } 16) + C(ir)$ <p>โดยปกติแล้วค่าคะแนนที่ได้จะอยู่ระหว่าง 0 (การมีข้อจำกัด) ถึง 100 (การมีอิสระ)</p>

การแปลผลแต่ละมิติจากการศึกษาพบว่าแต่ละประเทศจะใช้เกณฑ์ในการแปลผลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานภาพสังคม วัฒนธรรม ตลอดจนทัศนคติของประชากรในพื้นที่นั้นๆ ประเทศไทยอยู่ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่งผลให้ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมโดยการเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งการแปลผลค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับการแปลผลตามค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมของประเทศที่มีค่าใกล้เคียงกับดัชนีมิติวัฒนธรรมของประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 การแปลผลค่าดัชนีมิติวัฒนธรรม

ค่าดัชนีมิติ วัฒนธรรมจาก ผลการวิจัย	ค่าดัชนีมิติ วัฒนธรรม อ้างอิง	แหล่งอ้างอิง ระดับ ค่าดัชนีมิติ วัฒนธรรม	อธิบาย	
มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ				
56	54	สูง	Japan	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ)</p> <p style="text-align: left;">สูง (ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>
มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม				
47	46	ต่ำ	Japan	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (ความเป็นกลุ่มนิยม)</p> <p style="text-align: left;">สูง (ความเป็นปัจเจกนิยม)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>
มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง				
45	45	ต่ำ	Taiwan	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (ความเป็นกลุ่มหญิง)</p> <p style="text-align: left;">สูง (ความเป็นเพศชาย)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>
มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน				
42	44	ต่ำ	Philippines	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ)</p> <p style="text-align: left;">สูง (การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>
มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว				
44	41	ต่ำ	Malaysia	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น)</p> <p style="text-align: left;">สูง (การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>
มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด				
35	38	ต่ำ	Indonesia	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p style="text-align: right;">ต่ำ (การมีข้อจำกัด)</p> <p style="text-align: left;">สูง (การมีอิสระ)</p> </div> <div style="flex: 2;"> </div> </div>

ที่มา : (Hofstede Insights, n.d.)

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าดัชนีมิติวัฒนธรรมในบริบทประเทศไทยมีความใกล้เคียงกับบริบทของบางประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีมิติวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง มิติความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยมต่ำ มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงต่ำ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวต่ำ และมิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดต่ำ

2. ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามทัศนะของ Jiranana Noonchukhan, Wandee Sangprateepthong and Prayoon Krongyot. (2559) การแปลผลคะแนนสามารถแบ่งได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 สรุปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมตามบทบาทของครู	3.892	0.421	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.994	0.438	มาก
การประเมินผล	3.844	0.466	มาก
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยรวม	3.910	0.413	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.413)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในครั้งนี้เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมิติวัฒนธรรมโดยรวมและรายมิติ กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมรายมิติและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางรายด้าน จำนวน 540 คน

ตัวแปร	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	พฤติกรรมตามบทบาทของครู	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
มิติวัฒนธรรมโดยรวม				
Pearson Correlation	.308**	.292**	.277**	.267**
Sig.	.000	.000	.000	.000
มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (PDI)				
Pearson Correlation	-.107*	-.128**	-.062	-.092*
Sig.	.013	.000	.150	.032
มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (IDV)				
Pearson Correlation	.298**	.291**	.269**	.247**
Sig.	.000	.000	.000	.000
มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิง (MAS)				
Pearson Correlation	.298**	.284**	.260**	.262**
Sig.	.000	.000	.000	.000
มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (UAI)				
Pearson Correlation	.111*	.093*	.089*	.117*
Sig.	.010	.031	.039	.007

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมรายมิติและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางรายด้าน จำนวน 540 คน (ต่อ)

ตัวแปร	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	พฤติกรรมตามบทบาทของครู	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	การประเมินผล
มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (LTO)				
Pearson Correlation	.302**	.281**	.286**	.256**
Sig.	.000	.000	.000	.000
มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัด (IVR)				
Pearson Correlation	.130**	.148**	.092*	.106*
Sig.	.002	.001	.032	.014

จากตารางที่ 13 สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 มิติวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติวัฒนธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308

สมมติฐาน 1.1 มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.107 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามบทบาทของครูสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.128

สมมติฐาน 1.2 มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามบทบาทของครูสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291

สมมติฐาน 1.3 มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามบทบาทของครูสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.284

สมมติฐาน 1.4 มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ด้านละ ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.111 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117

สมมติฐาน 1.5 มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.302 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวมีความสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286

สมมติฐาน 1.6 มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในแต่ละด้านได้แก่ (1) พฤติกรรมตามบทบาทของครู (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การประเมินผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.130 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านพบว่ามิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามบทบาทของครู

สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.148

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามิติวัฒนธรรม 6 มิติ ผลการวิจัยพบว่ามิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูโรงเรียนกรุงเทพมหานครมีมิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง มิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมต่ำ มิติความเป็นเพศชายและเพศหญิงต่ำ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มิติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวต่ำ และมิติการมีอิสระและการมีข้อจำกัดต่ำ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Hofstede (1997) ที่ทำการศึกษามิติวัฒนธรรมของสังคมไทยโดยผลวิจัยมีความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ยกเว้นมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เนื่องจากมิติวัฒนธรรมของสังคมไทยมีความหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ทั้งนี้ ผลการวิจัยของการศึกษานี้กับการศึกษาของ Hofstede อาจมีความสอดคล้องกัน แต่ค่าของดัชนีมิติวัฒนธรรมในแต่ละด้านอาจมีค่าคะแนนห่างกันอยู่

จากวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านพฤติกรรมตามบทบาทของครูมาก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาก และด้านการประเมินผลมาก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patcharee Kanasava (2544) ที่ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผลการวิจัยพบว่า ครูในประเทศไทยมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ Jiranan Noonchukhan et al. (2559) ที่ทำการศึกษากิจกรรมประเมินความต้องการจำเป็นใน

การพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง จึงทำให้มีความจำเป็นในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ทั้งนี้ ครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครอาจได้รับการพัฒนาหรืออบรมในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงทำให้ผลการวิจัยมีค่าสูงกว่าการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น

จากวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติวัฒนธรรมของกลุ่มวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่า มิติวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เริ่มหันมาให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ และแสดงออกมากขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีส่วนช่วยให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น เนื่องจากผู้สอนและผู้เรียนต่างก็มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันในฐานะของผู้เรียนและผู้สอน ต่างฝ่ายต่างแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันภายใต้การมีวัฒนธรรมที่เป็นพื้นฐานของตนเอง ดังเช่นการศึกษาของ Aldosari (2014) ที่พบว่าผู้สอนและนักเรียนมีการรับรู้ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจากพื้นฐานวัฒนธรรมของตนเองจะส่งผลให้มีพฤติกรรมในด้านการสอนสำหรับครู และพฤติกรรม การเรียนสำหรับเด็กที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมอาชีพของครูที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับครูในการปฏิบัติหน้าที่ และวัฒนธรรมระหว่างการสอนในการจัดการเรียนรู้ของครูกับนักเรียน สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของครูในการปฏิบัติหน้าที่และพฤติกรรมในการสอน ส่วนวัฒนธรรมของผู้เรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าในงานวิจัยนี้มีมิติวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีความสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Choy et al. (2015) ที่พบว่าการศึกษาที่มีลักษณะวัฒนธรรมด้านความเป็นกลุ่มนิยมสูงจะทำให้เด็กมีการช่วยเหลือกันในกลุ่มเพื่อนในการทำงาน และการที่ครูมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจจะส่งผลให้เด็กกล้าแสดงออกและซักถามถึงข้อสงสัย และการที่ครูมีมติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะทำให้เด็กเกิดความตั้งใจและมีความมั่นใจในการเรียนต่อไป และการที่ครูมีมติการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวจะทำให้เด็กมีความมั่นใจจนอยากจะทำเรียนรู้อีกมากขึ้น เนื่องจากครูให้โอกาสเด็กทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยไม่มุ่งหวังผลแค่การเรียนรู้อยู่ในห้องเรียนสั้น ๆ

ดังนั้น จากผลการศึกษารวบรวมในครั้งนี้สามารถกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้เรียนได้นั้น ตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ คือมิติวัฒนธรรมของวิชาชีพครูเนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทของครู การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ต่างเป็นผลที่สะท้อนออกมาจากวัฒนธรรมของผู้สอนที่ถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหากครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยครูผู้สอนควรยึดถือวัฒนธรรมในแต่ละมิติในการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนมิติวัฒนธรรมวิชาชีพครู เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการจัดระบบการพัฒนาครูในด้านวัฒนธรรมวิชาชีพครู และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการศึกษาดิจิทัล และการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยภาพรวม ไม่ระบุเฉพาะเจาะจงในเรื่องของวิชาที่สอน ระดับชั้นที่สอน งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรระบุให้ชัดเจน เพราะวิธีการเรียนการสอนของแต่ละวิชาแตกต่างกัน และวิธีการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้นมีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติม รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ในเชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- Aldosari, H. (2014). Integrating culture learning into foreign language education. *Umm Al-Q University Journal of Languages and Literature*, 11, 10-42.
- Choy, S. C., Sedhu, D. S., Liew, Y. L., Lee, M. Y., Malenee, A., and Anuar, N. (2015). Influence of culture on students' awareness of how and why they learn. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 12, 49-67.
- Department of Education BMA. (2560). *The number of Teacher official in schools under Bangkok metropolitan administration classified by sex and position in each school*. Retrieved from <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/11495/%E0%B8%9E%E0%B8%A82559>
- Duangkamol Sinpeng. (2553). *The development of student toward learning society: Student — centered learning: Social Religion and Cultural studies*. Bangkok : V. Print (1991) CO., LTD.
- Ellis, D. M. (2016). The role of nurse educators' self-perception and beliefs in the use of learner-centered teaching in the classroom. *Nurse Education in Practice*, 16, 66-70.
- Frambach, J. M., Driessen, E. W., Beh, S. L., and Vleuten, V. D. (2014). Quieter or questioning? Students' discussion behaviors in student-centered education across culture. *Studies in Higher Education*, 39(6), 1001-1021.
- Hartigan, J. (2010). *Race in the 21st century: Ethnographic approaches*. New York : Oxford University Press.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York : McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, J. G., and Minkov, M. (2010). *Cultures and organization: Software of the mind: Inter cultural cooperation and its importance for survival*. New York : McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2013). Values Survey Module 2013 Questionnaire Thai language version. Retrieved from <http://geerthofstede.com/research-and-vsm/vsm-2013>.
- Hofstede, G., and Minkov, M. (2013). Values survey module 2013 manual. Retrieved from <http://geerthofstede.com/wp-content/uploads/2016/07/Manual-VSM-2013.pdf>.
- Hofstede Insights. (n.d.). Compare countries. Retrieved from <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>
- Jiranan Noonchukhan, Wandee Sangprateepthong and Prayoon Krongyot. (2559). The Evaluation of Needs in teachers development about learning management of schools under Bangkok metropolitan administration. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 87-99.
- Ju, H., Choi, I., Rhee, B. D., and Tae-Lee, J. (2016). Challenges experienced by Korean medical students and tutors during problem-based learning : A cultural perspective. *Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*, 10 (1).
- Lumpkin, A. (2014). The role of organizational culture on and career stage of faculty. *The Education*, 78, 196-205.

- Nattavut Kitrungruang. (2545). *Student — centered and the writing of professional teacher learning plan*. Bangkok : Satapornbooks.
- Office of the Education Council. (2560). *National learning plan in 2560 - 2579*. Bangkok : Prikwarn - Graphic CO., LTD.
- Pantanee Vihokto. (2544). *The Synthesis about Student — centered learning Style/ The Subcommittee of Education Reform*. Bangkok : Department of education, the Ministry of education.
- Patcharee Kanasava. (2544). *The Evaluation of Needs in teachers development about Student — centered Learning. (Master of Education)*, Chulalongkorn University, Bangkok.
- Pruetipibultham, O., and Hoysang, S. (2013). Cultural dimensions of the Thai nursing occupation in public and private hospitals in Bangkok : Toward the ASEAN Economic Community in 2015. Paper presented at The Business and Information Conference, Bali, Indonesia.
- Somphot Noppakun. (2541). How cultural is important?. *Official Journal*, 43(3), 47.
- Strategy and Evaluation Department. (2560). *Bangkok Tactical Plan 2560*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/0B-ixCfQFqmACWGRLRlk0Sk1KYUk/view>.
- Vijarn Panit. (2555). *Learning in 21th Century*. Bangkok : Sodsri — Saritwong Foundation.
- Yamane, T. (1973). *Work and motivation*. New York : Harper and Row Publication.

การวิเคราะห์ผลของทุนมนุษย์ ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์หลักในการระบุผลของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรแบบจำลองใช้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการเป็นตัวแปรตาม ส่วนทักษะที่มีอยู่ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ ข้อมูลรวบรวมจาก 103 ผู้นำหน่วยงานรัฐ ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณบ่งบอกว่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่สูง (ต่ำ) การใช้ทักษะแบบทั่วไปมาก (น้อย) การฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นจำนวนน้อย (มาก) และหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนน้อย (มาก) นำมาสู่ความสำเร็จ (ความล้มเหลว) ในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยที่การประมาณการประเภทและปริมาณของทุนมนุษย์ที่เหมาะสมแก่การบรรลุเป้าหมายชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงในคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนมีผลคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานมากที่สุด การวิเคราะห์ทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตจำนวน 203 ราย จาก 103 หน่วยงานเดียวกันกับตัวอย่างข้างต้นระบุว่า คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่ต่ำกว่าของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเป็นการขาดแคลนทุนมนุษย์เพียงประเภทเดียวที่ส่งผลเสียต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

การพยากรณ์ชี้ว่าหากต้องการให้หน่วยงานได้รับคะแนนผลการปฏิบัติราชการสูงสุด ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตควรมีคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 3.05 ต้องได้รับการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานจำนวน 1.08 หลักสูตรต่อปี และสัดส่วนการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็นร้อยละ 51 นอกจากนี้ หน่วยงานรัฐในอนาคตควรมีเจ้าหน้าที่ 265 คนต่อแห่ง การศึกษาเสนอแนะให้มีการส่งเสริมการใช้ทักษะแบบทั่วไปของผู้นำหน่วยงานในระยะสั้น ควรลดจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานของผู้นำหน่วยงานในปัจจุบันลงและเพิ่มให้กับผู้นำหน่วยงานในอนาคตในระยะยาว คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนในระดับปริญญาตรีควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการรับข้าราชการ (พนักงานรัฐ) ใหม่และในการพิจารณาการดำรงตำแหน่งของผู้นำหน่วยงาน

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ ผู้นำหน่วยงานรัฐ การบรรลุเป้าหมาย

¹รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Associate Professor, Faculty of Economics, Thammasat university

The Analysis of the Effects of Human Capital of Public Agency Leaders on the Target Achievements of their Organizations

Abstract

The main objective of the study is to identify the effects of human capital of public agency leaders on the target achievements of their organizations. A model is formed by using scores of the performance evaluation of public agencies as a dependent variable. The leaders' skills, working experience, organization structure and personal characteristics are included as independent variables. The data were collected from 103 public agency leaders. The result of the multiple regression analysis indicates that a high (low) grade point average, using more (less) general skills, attending fewer (more) specific-skill training courses during their working periods in the current offices and a smaller (larger) number of total staff lead to the success (failure) of attaining the agency targets. An estimation of the type and size of human capital appropriate for the target achievements shows that a change in the grade point average highly affects the performance evaluation scores. The analysis of the human capital stock of 203 future leaders from the same public agencies reveals that their lower grade point averages, a major and sole human capital shortage, could damage the target attainment in the future.

The following three human capital stocks are forecast to be crucial for the public agencies to get the maximum performance evaluation scores : grade point average of not less than 3.05, acquiring 1.08 specific-skill training courses on average each year and using general skills by 51% of the total skills in their jobs. In addition, an appropriate size of the staff in a public office is 265 persons. The study recommends encouraging the future leaders to perform their tasks with more general skills. In the short run, the number of specific-skill training courses should be cut down for the current leaders but added on for the future leaders. In the long run, grade point average in the Bachelor's degree becomes a major criterion for the recruitment of new staff and the appointment of future leaders.

Key word : human capital, public agency leaders, the target achievements

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกและต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคต การปฏิรูประบบราชการครั้งแรกเน้นการปฏิบัติงานของข้าราชการ การตัดสินใจ และกระบวนการบริหารจัดการ ครั้งที่สองเป็นการบริหารจัดการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ครั้งล่าสุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อสร้างองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2545 เป็นการนำวิธีการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ โดยมีเป้าหมายที่การบริการประชาชนและการพัฒนาประเทศ ในปัจจุบันการปฏิรูปให้ความสำคัญต่อการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต รวมทั้งการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ การปฏิรูประบบราชการไทยที่ยั่งยืนคือการสร้างและสะสมทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนความเป็นผู้นำองค์กรให้แก่ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต ทุนมนุษย์ในการศึกษานี้หมายถึงปริมาณของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การคิดสร้างสรรค์ ความชำนาญงานของบุคคล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคือการวิเคราะห์ผลของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้ระบบทุนมนุษย์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อประมาณการประเภทและปริมาณที่เหมาะสมแก่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การสำรวจประเภทและปริมาณทุนมนุษย์ของผู้ที่จะเป็นผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตร่วมกับผลการคำนวณช่วยระบุการขาดแคลนทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต การพยากรณ์ผลของการปรับเปลี่ยนทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตใช้เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับการปฏิรูประบบราชการไทยในอนาคตอย่างสัมฤทธิ์ผล

Frederiksen et al. (2011) วิเคราะห์บทบาทของทุนมนุษย์ประเภทต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานในประเทศเดนมาร์ก ด้วยการวิเคราะห์แรงงาน

จำนวน 18,347 คน (คิดเป็นร้อยละ 3 ของแรงงาน 601,467 คน) ระหว่างปี 1992-2002 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วิธีการ Logit บ่งชี้ว่าผู้นำองค์กรมีทักษะทั่วไปมากกว่าทักษะเฉพาะด้าน ระดับการศึกษาที่เป็นทางการที่สูงร่วมกับการฝึกอบรมระหว่างการทำงานเป็นปัจจัยหลักต่อการก้าวสู่การเป็นผู้นำองค์กร และทุนมนุษย์ประเภทเฉพาะสำหรับองค์กรมีบทบาทต่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่าทุนมนุษย์ประเภททั่วไป Moynihan et al. (2011) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความสำเร็จจากการทุ่มเทการปฏิรูปงานขององค์กร การศึกษาเลือกการบริหารจัดการผลงานเป็นตัวแปรเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการความสำเร็จ การรวบรวมข้อมูลใช้ฐานข้อมูลผู้บริหารอาวุโสในองค์กรท้องถิ่นของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาที่มีจำนวนทั้งหมด 50,000 คน การสำรวจข้อมูลสุ่มเลือกตัวอย่างจำนวน 3,316 ราย ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าผู้บริหารสูงสุดขององค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลได้ควบคุมปัจจัยบางประเภทที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในเรื่องนี้ (ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพศ จำนวนเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประเภทของงานบริการที่องค์กรมีหน้าที่ดำเนินการ) ความชัดเจนของเป้าหมายขององค์กรที่ผู้นำได้แสดงให้เห็นและการรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุนการบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำได้กระทำประเมินด้วยมาตร 1-5 เหมือนกัน ผลการศึกษาพบว่าการกระทำของผู้นำรวมกันสามารถอธิบายความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดได้เป็นร้อยละ 33

Masakure (2012) ทดสอบแบบจำลองภาวะผู้นำด้วยข้อมูลของประเทศกานาที่ได้จากการสำรวจแรงงานในปี 2003-2004 โดยมีจำนวนตัวอย่างรวมเป็น 912 ราย การประมาณการใช้วิธีการ Probit ตัวแปรตามเป็นผู้มีตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้มีตำแหน่งอื่น ตัวแปรอิสระประกอบด้วย จำนวนตำแหน่งที่ได้ทำงานผ่านมาก่อนที่จะได้รับตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ระยะเวลาที่ว่างงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ในองค์กร อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และเพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้นำ (ผู้จัดการ)

มีความสัมพันธ์แปรผันโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจำนวนตำแหน่งที่ได้ทำงานผ่านมาก่อนที่จะได้รับตำแหน่งปัจจุบัน องค์กรที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนน้อยกว่า 20 คน องค์กรที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนมากกว่า 100 คน อายุที่สูงขึ้น ผู้ที่สมรสแล้ว และเพศชาย ขณะที่ผู้นำ (ผู้จัดการ) มีความสัมพันธ์แปรผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสรุปว่าการสร้างและสะสมทุนมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการสร้างภาวะผู้นำ สมชาย สุขสิริเสริกุล (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อมูลรวบรวมได้จากข้าราชการระดับบริหารจำนวน 230 ตัวอย่าง และข้าราชการระดับปฏิบัติงานจำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ด้วย Logistic Regression พบว่างบประมาณของหน่วยงาน สัดส่วนผู้ได้รับเงินเดือนสองขั้น ระยะเวลาของการฝึกอบรมและพัฒนา และความชัดเจนของเป้าหมายงานหลักเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของงานหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความพอเพียงของทักษะในการทำงาน สภาพการทำงาน และความชัดเจนของเป้าหมายงานหลักเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) ที่ใช้หลักการเศรษฐศาสตร์เป็นกรอบแนวคิด แบบจำลองที่อธิบายภาวะผู้นำที่ครอบคลุมที่สุดในขณะนี้นำเสนอโดย Lazear (2012) ซึ่งได้ระบุว่าภาวะผู้นำมีหน้าที่ที่หลากหลายจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สมมติให้ q เป็นหน้าที่ประเภทหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งและ α เป็นทักษะและความสามารถที่นำไปสู่โอกาสของความสำเร็จในหน้าที่นั้น ๆ กำหนดให้โอกาสของความสำเร็จเป็นฟังก์ชัน $G(\alpha)$ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โอกาสในการทำหน้าที่แล้วประสบความสำเร็จเป็นผลคูณของ $qG(\alpha)$ กำหนดให้ผู้นำได้รับผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินในการประสบความสำเร็จเป็น k ขณะที่ต้นทุนในการเรียนรู้ทักษะและเสริมสร้างความสามารถขึ้นอยู่กับ q และกำหนดเป็นฟังก์ชัน $C(q)$ การตัดสินใจว่าควรมีทักษะความสามารถเพียงไรเป็นไปตามเงื่อนไขของการชั่งน้ำหนักของผลตอบแทนและต้นทุนดังนี้

$$\text{Maximize } (qkG(\alpha) - C(q))$$

ผลลัพธ์คือ $kG(\alpha) = \partial C(q)/\partial q$ ซึ่งหมายความว่า ผลตอบแทนที่ได้จากโอกาสของการประสบความสำเร็จเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มในการเรียนรู้ทักษะและเสริมสร้างความสามารถ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วนหลักในทางปฏิบัติ (1) ทักษะที่สนับสนุนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ทักษะจากการศึกษาหลักสูตรที่เป็นการบริหารจัดการทั่วไป ทักษะจากการศึกษาหลักสูตรที่เป็นความชำนาญเฉพาะด้าน ช่วงเวลาระหว่างที่ได้รับทักษะจากการศึกษาหลักสูตรที่เป็นการบริหารจัดการทั่วไปกับการรับตำแหน่งผู้นำองค์กร และผลการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง (2) ประสิทธิภาพจากการทำงานที่ส่งเสริมให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ได้แก่ จำนวนตำแหน่งที่ได้ทำงานผ่านมาก่อนที่จะได้รับตำแหน่งผู้นำองค์กร จำนวนชิ้นงานต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร และระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด

แบบจำลองที่ใช้ประมาณการความสัมพันธ์กำหนดให้ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นตัวแปรตาม ซึ่งวัดด้วยคะแนนผลการปฏิบัติงานราชการของหน่วยงานราชการที่ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ตัวแปรอิสระของแบบจำลองประกอบด้วยปัจจัย 4 กลุ่ม (1) ทักษะที่ได้เรียนรู้มา (2) ประสบการณ์จากการทำงาน (3) ลักษณะขององค์กร และ (4) ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยสองกลุ่มหลังเป็นปัจจัยควบคุม (Controlled Variables) ข้อมูลของปัจจัยเหล่านี้รวบรวมจาก 103 หน่วยงานรัฐที่ผู้นำหน่วยงานยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล การประมาณการข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์สมการพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การประมาณการทุนมนุษย์ที่เหมาะสมแก่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในรูปของความยืดหยุ่น (Elasticity) ด้วยเหตุผลหลักสองประการคือ หนึ่ง ความสัมพันธ์ที่คำนวณได้เป็นอิสระต่อหน่วยวัดของตัวแปร ซึ่งจะทำให้การเปรียบเทียบผลกระทบของทุนมนุษย์แต่ละประเภทที่มีต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นไปได้โดยง่าย สอง ค่าความยืดหยุ่นสะท้อนการเปลี่ยนแปลงขนาดของทุนมนุษย์ (ในรูปของร้อยละ) เทียบกับการเปลี่ยนแปลงระดับความสำเร็จของหน่วยงาน (ในรูปของร้อยละเช่นกัน) สูตรการคำนวณค่าความยืดหยุ่นคือ การหารร้อยละของการเปลี่ยนแปลงขนาดของทุนมนุษย์ด้วยร้อยละของการเปลี่ยนแปลงขนาดของระดับความสำเร็จของหน่วยงาน การคำนวณค่าความยืดหยุ่นแบบจุด (Point Elasticity) เป็นวิธีที่อาศัยผลการประมาณการทางเศรษฐมิติที่ใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-sectional Data) โดยที่ค่าเฉลี่ยของขนาดของทุนมนุษย์และคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานใช้เป็นจุดอ้างอิงของการคำนวณการเปลี่ยนแปลง ในทางปฏิบัติ สูตรการคำนวณค่าความยืดหยุ่นที่ใช้ผลการประมาณการทางเศรษฐมิติเป็นดังนี้

$$\text{ค่าความยืดหยุ่น} = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของทุนมนุษย์} \times (\text{ค่าเฉลี่ยของทุนมนุษย์} / \text{ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน})$$

หากสมมติว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐกับการบรรลุเป้าหมายสามารถประยุกต์ใช้ได้กับผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต ทุนมนุษย์ที่มีอยู่ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตทำนายระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยการวิเคราะห์ย้อนกลับแนวทางที่ได้ดำเนินการกับผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันดังที่แสดงไว้ข้างต้น คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เป็นผลมาจากขนาดของทุนมนุษย์ข้าราชการที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตคำนวณได้จากการกลับสูตรการคำนวณค่าความยืดหยุ่นดังต่อไปนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน} = (\text{ค่าสัมประสิทธิ์ของทุนมนุษย์} \times \text{ค่าเฉลี่ยของทุนมนุษย์}) / \text{ค่าความยืดหยุ่น}$$

หากกำหนดให้การขาดแคลนทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเป็นความต่างระหว่างขนาดของทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันกับผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตในช่วงเวลาเดียวกัน เมื่อนำความต่างเหล่านี้ไปคำนวณหาความต่างในคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยสูตรข้างต้น โดยแทนทุนมนุษย์ที่ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตมีอยู่ด้วยความต่างในทุนมนุษย์ระหว่างผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันกับผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต จะได้สูตรใหม่ดังต่อไปนี้

$$\text{ความต่างคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน} = (\text{ค่าสัมประสิทธิ์ของทุนมนุษย์} \times \text{ความต่างในทุนมนุษย์}) / \text{ค่าความยืดหยุ่น}$$

การพยากรณ์ผลของการปรับเปลี่ยนทุนมนุษย์ในแต่ละด้านของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจำแนกออกเป็นสองแบบคือ การพยากรณ์ทางตรงซึ่งเกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเพียงฝ่ายเดียว และการพยากรณ์แบบสัมพัทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต่างในทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันและผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต วิธีการแรกมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยของทุนมนุษย์} = (\text{คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่สูงขึ้นตามที่ต้องการ} \times \text{ค่าความยืดหยุ่น}) / \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของทุนมนุษย์}$$

ส่วนวิธีการที่สองมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{ความต่างในทุนมนุษย์} = (\text{ความต่างคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานระหว่างปัจจุบันและคะแนนสูงสุด} \times \text{ค่าความยืดหยุ่น}) / \text{ค่าสัมประสิทธิ์ของทุนมนุษย์}$$

การสำรวจข้อมูลได้ติดต่อสอบถามผู้บริหารที่ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจำนวน 103 ตัวอย่าง (จาก 103 หน่วยงานรัฐ) ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และผู้อำนวยการสำนัก การรวบรวมข้อมูลของผู้ที่จะมาเป็นผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเลือกจาก 103 หน่วยงานข้างต้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันและผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคต ซึ่งจะทำให้ไม่ต้องกังวลในความแตกต่างของลักษณะหน่วยงานและวัฒนธรรมองค์กรที่อาจมีผลต่อการวิเคราะห์ได้ นอกจากนี้ การกระทำเช่นนี้สามารถประหยัดเวลาและงบประมาณในการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อควบคุมความแตกต่างระหว่างตัวอย่างสองกลุ่มจากหน่วยงานที่หลากหลายได้อย่างชัดเจน ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งผู้ชำนาญการ การสำรวจข้อมูลได้ตัวอย่างจำนวน 206 ราย แต่เนื่องจากมีตัวอย่าง 3 ราย ที่ให้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและถูกต้อง การวิเคราะห์จึงใช้ข้อมูลของตัวอย่างจำนวน 203 ราย การรวบรวมข้อมูลใช้เวลา 4 เดือน (ระหว่างเดือนมิถุนายน 2559 ถึงเดือนกันยายน 2559)

ผลการศึกษา

ในเบื้องต้นของการประมาณการด้วยวิธีทางเศรษฐมิติ (Econometrics) ตัวแปรจากปัจจัยทุกกลุ่มได้นำเข้าสู่การคำนวณด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการพหุคูณ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่าหลายตัวแปรในปัจจัยกลุ่มเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง หากนำเข้ามาคำนวณร่วมกันจะสร้างปัญหา Multicollinearity ได้อย่างแน่นอน ฉะนั้นแนวทางการประมาณการจึงปรับเปลี่ยนตัวแปรในแต่ละกลุ่มเข้าออก นอกจากนี้ การวิเคราะห์ได้ตรวจสอบตัวแปรอิสระที่สงสัยว่ามีอาจความสัมพันธ์ที่มิใช่เชิงเส้น (Non-Linear Relationship) กับตัวแปรตาม (เช่น รายได้ เป็นต้น) ด้วยการวาดกราฟ (Plot Graph) เพื่อแสดงการกระจายของตัวแปรนั้น รวมทั้งทดสอบการแปลงตัวแปรเหล่านั้นในรูปของค่า Logarithm ค่าที่ยกกำลังสอง และค่า Exponential ผลการตรวจสอบพบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นเชิงเส้น ค่าตัวแปรที่ได้ทำการแปลงให้อยู่ในรูปอื่นไม่ได้มีความแตกต่างไปจากค่าตัวแปรในรูปแบบเดิมในการอธิบายตัวแปรตาม เนื่องจากปัจจัยบางประเภทระหว่างกลุ่มอาจร่วมกันหรือหักล้างกันในการกำหนดตัวแปรตาม การวิเคราะห์จึงได้ทดสอบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของปัจจัยระหว่าง

กลุ่มที่มีต่อตัวแปรอิสระ ปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมาทดสอบอยู่ในรูปของการคูณ (ในกรณีที่ว่าร่วมกัน) และการหาร (ในกรณีที่หักล้างกัน) หลักเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรอิสระที่เหมาะสมในการอธิบายตัวแปรตามพิจารณาจากค่า t-statistic ค่า F-statistic และ R^2 นั่นคือ ตัวแปรที่มีค่า t-statistic และค่า F-statistic ในระดับนัยสำคัญที่ 95% และ R^2 สูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรบ่งบอกว่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียน จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน การใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็น 4 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานรัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีทิศทางของความสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่สูง (ต่ำ) และการใช้ทักษะแบบทั่วไปมาก (น้อย) นำมาสู่ความสำเร็จ (ความล้มเหลว) ในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม การฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นจำนวนน้อย (มาก) และหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนน้อย (มาก) นำมาสู่ความสำเร็จ (ความล้มเหลว) (ดูตารางที่ 1)

ความยืดหยุ่น (Elasticity) ของทุนมนุษย์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสี่ประเภทกับคะแนนผลการปฏิบัติราชการบ่งชี้ว่า หากคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 1 จะทำให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ 0.25 หากจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ 1 จะทำให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานลดลง (เพิ่มขึ้น) ร้อยละ 0.01 หากจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 1 จะทำให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานลดลง (เพิ่มขึ้น) ร้อยละ 0.01 และหากการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 1 จะทำให้

คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 0.07 การเปรียบเทียบผลการคำนวณกันชี้ให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนมีผลกระทบมากกว่าการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็น 3.6 เท่า และมีผลกระทบมากกว่าจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันและจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสูงถึง 25 เท่า

คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ประเมินจากทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตที่มีอยู่ในขณะนี้ เป็น 4.3592, 1.8407, 4.4251 และ 4.9064 จำแนกตามแต่ละประเภทของทุนมนุษย์ที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ทั้งสี่ประเภท เป็น 3.8828 เมื่อนำตัวเลขเหล่านี้ไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใต้การดำเนินงานของผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันที่เป็น 4.4763 เห็นได้ว่าการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็นทุนมนุษย์ประเภทเดียวที่ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้สูงกว่าผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบัน แต่ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตยังมีทุนมนุษย์อีกสามประเภทที่เหลือคือ ด้อยกว่าผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันในการบรรลุความสำเร็จของหน่วยงาน

การเปรียบเทียบส่วนต่างคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เกิดจากความต่างในทุนมนุษย์ระหว่างผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันกับผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่ต่ำกว่าของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเป็นการขาดแคลนทุนมนุษย์เพียงประเภทเดียวที่ส่งผลเสียต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคต อย่างไรก็ตาม ส่วนต่างในทุนมนุษย์อีกสามประเภทของผู้นำ

หน่วยงานรัฐในอนาคตส่งผลดีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคต แม้ว่าผลดีจะสามารถชดเชยผลเสียได้และทำให้ส่วนต่างคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 0.79 หรือเพิ่มเป็น 0.0355 คะแนนคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในอนาคตที่บริหารโดยผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตจะเป็น 4.5118

การเสนอแนะแนวทางการเพิ่มพูนทุนมนุษย์ให้กับผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตอาศัยการพยากรณ์ผลของการปรับเปลี่ยนทุนมนุษย์ของข้าราชการที่จะผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตที่มีต่อระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้รับมอบหมาย ผลการพยากรณ์แบบสัมบูรณ์ (ทางตรง) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเพียงฝ่ายเดียวระบุว่าถ้าต้องการให้หน่วยงานได้รับคะแนนผลการปฏิบัติราชการสูงสุด (5.0000) แล้ว ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตต้องมีคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 3.09 ต้องได้รับการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานจำนวน 1.5 หลักสูตรต่อปี หน่วยงานรัฐในอนาคตต้องมีเจ้าหน้าที่ 266 คนต่อแห่ง สัดส่วนการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็นร้อยละ 49 ผลการพยากรณ์แบบสัมพัทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต่างในทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันและผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตระบุว่าถ้าต้องการให้หน่วยงานได้รับคะแนนผลการปฏิบัติราชการเพิ่มจากในขณะนี้ที่เป็นอยู่ไปสู่คะแนนสูงสุด ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตต้องมีคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 3.01 ต้องได้รับการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานจำนวน 0.66 หลักสูตรต่อปี หน่วยงานรัฐในอนาคตต้องมีเจ้าหน้าที่ 264 คนต่อแห่ง สัดส่วนการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเป็นร้อยละ 53 ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของผลการพยากรณ์ทั้งสองแบบพร้อมทั้งทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันและผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้วิเคราะห์ด้วยแบบจำลองที่ใช้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการที่ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นตัวแปรตาม โดยมีปัจจัย 4 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ทักษะที่ได้เรียนรู้มา (2) ประสบการณ์จากการทำงาน (3) ลักษณะขององค์กร และ (4) ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ ข้อมูลรวบรวมจาก 103 ผู้นำหน่วยงานรัฐ ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณถดถอยบ่งบอกว่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนที่สูง (ต่ำ) การใช้ทักษะแบบทั่วไปมาก (น้อย) การฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นจำนวนน้อย (มาก) และหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่จำนวนน้อย (มาก) นำมาสู่ความสำเร็จ (ความล้มเหลว) ในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

การประมาณการประเภทและปริมาณของทุนมนุษย์ที่เหมาะสมแก่การบรรลุเป้าหมายพบว่า การเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 1 ของคะแนนเฉลี่ยผลการเรียน จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และการใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จะทำให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานเพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ 0.25 ลดลง (เพิ่มขึ้น) ร้อยละ 0.01 ลดลง (เพิ่มขึ้น) ร้อยละ 0.01 และเพิ่ม (ลดลง) ร้อยละ 0.07 ตามลำดับ

ทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตประเมินจาก 103 หน่วยงานเดียวกันกับผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้นำทั้งสองประเภท โดยกำหนดให้เลือกสองตัวอย่างจากหน่วยงานแต่ละแห่ง ซึ่งได้ตัวอย่างจำนวน 206 ราย แต่เนื่องจากมีตัวอย่าง 3 รายที่ให้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือและถูกต้อง การวิเคราะห์จึงใช้ข้อมูลของตัวอย่างจำนวน 203 ราย ผลการวิเคราะห์พบว่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียน จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความ

ขำนาญเฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และการใช้ทักษะแบบทั่วไป ทำให้หน่วยงานได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการเป็น 4.3592, 1.8407, 4.4251 และ 4.9064 ตามลำดับ การเปรียบเทียบ ส่วนต่างคะแนนผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เกิดจากความต่างในทุนมนุษย์ระหว่างผู้นำหน่วยงานรัฐในปัจจุบันกับ ผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตระบุว่า คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน ที่ต่ำกว่าของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเป็นการขาดแคลน ทุนมนุษย์เพียงประเภทเดียวที่ส่งผลเสียต่อการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรในอนาคต

การพยากรณ์บ่งชี้ว่าหากต้องการให้หน่วยงานได้รับ คะแนนผลการปฏิบัติราชการสูงสุดแล้ว ผู้นำหน่วยงานรัฐใน อนาคตควรมีคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 3.05 ต้อง ได้รับการฝึกอบรมในด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อ ระยะเวลาที่ทำงานจำนวน 1.08 หลักสูตรต่อปี และสัดส่วน การใช้ทักษะแบบทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เป็นร้อยละ 51 นอกจากนี้ หน่วยงานรัฐในอนาคตควรมี เจ้าหน้าที่ 265 คนต่อแห่ง

ข้อเสนอแนะของการศึกษาคือ (1) การส่งเสริมการ ใช้ทักษะแบบทั่วไปของผู้นำหน่วยงาน (2) ในระยะสั้น ควร ลดจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านความชำนาญ เฉพาะทางต่อระยะเวลาที่ทำงานของผู้นำหน่วยงานใน ปัจจุบันลง และหันไปเพิ่มให้กับผู้นำหน่วยงานในอนาคต (3) ในระยะยาว คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนในระดับปริญญาตรี ควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการรับข้าราชการ (พนักงานรัฐ) ใหม่ และในการพิจารณาการดำรงตำแหน่งของผู้นำหน่วยงาน

รายการอ้างอิง

สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2545) *การปรับตัวของข้าราชการในระบบราชการไทยยุคปฏิรูป* สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Frederiksen, A. et al (2011) *Human capital and career success: Evidence from linked employer-employee data* The Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 5764 (from website : http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=5764)

Lazear , E. P. (2012) "Leadership: A personnel economics approach" *Labour Economics* Volume 19, Issue 1, pp 92-101

Moynihan, D. P. et al (2011) "Setting the Table: How Transformational Leadership Fosters Performance Information Use" *Journal of Public Administration Research and Theory* Vol.21 pp.1-22

Masakure, O. (2012) "An Empirical Test of Lazear's leadership theory using evidence from Ghana" *Applied Economics Letters* Vol.19 (1) pp.79-82

ตารางที่ 1 : ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย
วิธีการ Multiple Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า t-statistics
ค่าคงที่	3.185908	8.365026*
คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน	0.40097	3.258658*
จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมใน ด้านความชำนาญเฉพาะทางต่อ ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ปัจจุบัน	-0.039656	-2.138185*
จำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	-0.000208	-2.391954*
สัดส่วนการใช้ทักษะแบบทั่วไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน	0.007303	2.605647*
R-squared = 0.288		
F-statistic = 5.781623*		
Total observations = 62		

หมายเหตุ : * แสดงถึงค่าเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 2 : การปรับเปลี่ยนทุนมนุษย์ของผู้นำหน่วยงานรัฐในอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายในระดับสูงสุดของหน่วยงาน ด้วยการพยากรณ์แบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์

ลักษณะของทุนมนุษย์	ผู้นำ หน่วยงานรัฐ ในปัจจุบัน	ผู้นำ หน่วยงานรัฐ ในอนาคต	ผลการ พยากรณ์ แบบสัมบูรณ์	ผลการ พยากรณ์ แบบสัมพัทธ์	ค่าเฉลี่ยของ ผลการ พยากรณ์ทั้ง สองแบบ
คะแนนเฉลี่ยผลการเรียน	2.76	2.69	3.09	3.01	3.05
จำนวนหลักสูตรการ ฝึกอบรมในด้านความ ชำนาญเฉพาะทางต่อ ระยะเวลาที่ทำงานใน หน่วยงานปัจจุบัน	1.4	0.5	1.5	0.66	1.08
จำนวนเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน	239	236	266	264	265
สัดส่วนการใช้ทักษะแบบ ทั่วไปเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของหน่วยงาน	44	48	49	53	51

ที่มา : จากการคำนวณ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครแรงงานในจังหวัดอยุธยาและปทุมธานีจำนวน 200 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร และตรวจสอบความสอดคล้องจากอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ของ Chi-Square, RMSEA, RMR, CFI, GFI และ AGFI ผลการศึกษาพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า $\chi^2 = 23.726$, $df = 18$, $p = 0.164$, $\chi^2/df = 1.31$, $RMSEA = 0.040$, $RMR = 0.004$, $CFI = 0.996$, $GFI = 0.974$ และ $AGFI = 0.936$ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนผลปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้ร้อยละ 82.9 สำหรับข้อเสนอแนะของการวิจัยต่ออาสาสมัครแรงงานมีดังนี้ ประการแรกคือ ด้านของนโยบายควรตั้งอยู่บนคุณลักษณะเฉพาะ ความมีประสิทธิภาพของการทำงาน การส่งเสริมแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน และการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ประการที่สองคือ ด้านของการพัฒนาการวิจัยมุ่งเน้นที่การศึกษาบทบาทของอาสาสมัครแรงงานต่อสังคมและพิจารณาความรับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ค่าของงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การจ่ายค่าตอบแทน และบทบาทของสหภาพแรงงาน

คำสำคัญ : อาสาสมัครแรงงาน แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ผลการปฏิบัติงาน

¹บทความนี้เป็นผลการศึกษาจากรายงานวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนส่งเสริมการวิจัยและสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560

²อาจารย์ประจำ สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Lecturer, Faculty of Social Administration, Thammasat University

Corresponding author E-mail : Arm_conser@hotmail.com

A Causal Relationship Model of the Performance of Labour Volunteers

Abstract

This article aims to testing model of causal relationship model of the performance of labour volunteers includes public service motivation, social support, and prosocial behavior for promote a participation and volunteers performance. A sample is labour volunteers in Ayutthaya and Pathum Thani province 200 persons. An instrument of questionnaire for collective data, analyses causal relationship model of the performance of labour volunteers, and verifies consistency of direct and indirect effects and fitting of model and empirical data. A measurement of Chi-Square, RMSEA, RMR and CFI. Results were that causal relationship model of the performance of labour volunteers had fit to empirical data ($\chi^2 = 23.726$, $df = 18$, $p = 0.164$, $\chi^2/df = 1.31$, $RMSEA = 0.040$, $RMR = 0.004$, $CFI = 0.996$, $GFI = 0.974$, and $AGFI = 0.936$) and variables in the adjusted model accounted for 82.9 percent of the volunteers performance. Suggestions for this research to labour volunteers as follows : Firstly, policy dimensions should have found on function and specific characteristics, efficiency of work, promoting motivation and performance, and protection labour rights. Secondly, research development focus on study role of labour volunteers to society, and consider responsible for job analysis, organizational structure, pay compensation, and role of trade unions.

Keywords : Labour Volunteers, Public Service Motivation, Social Support, Prosocial Behavior, Performance

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันงานอาสาสมัครได้รับความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเห็นได้จากสหประชาชาติแสดงข้อมูลจำนวนประชากรที่เป็นอาสาสมัคร 140 ล้านคน จากประชากรโลกทั้งหมด 7,000 ล้านคน (UN Volunteer, 2011) แต่เมื่อพิจารณาถึงประเทศไทยมีจำนวนอาสาสมัครโดยประมาณ 11.8 ล้านคน โดยแบ่งเป็นอาสาสมัครจากหน่วยงานราชการ 26 แห่ง มีจำนวนประมาณ 3.6 ล้านคน และอาสาสมัครเอกชน 29 แห่ง มีจำนวนประมาณ 8.1 ล้านคน และอาสาสมัครชาวต่างชาติ 4 แห่ง มีจำนวนประมาณ 788 คน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557) นอกจากนี้ กิจกรรมทางสังคมของอาสาสมัครยังมีความสำคัญต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยที่มูลค่าการดำเนินงานอาสาสมัครคิดเป็น 160,000 ล้านบาทต่อปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551, น.18-22)

สืบเนื่องให้งานอาสาสมัครในสังคมไทยก็ได้รับความสำคัญเช่นกัน และยกระดับครอบคลุมมิติการพัฒนาทางด้านต่างๆ ในสังคม แต่หนึ่งในนั้นมิได้ด้านแรงงานด้วย ซึ่งมีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบคือกระทรวงแรงงาน โดยมีเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ โดยในปัจจุบันมีอาสาสมัครแรงงานและบัณฑิตแรงงานจำนวน 7,255 คน ทั่วประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2560, น.8-11)

บทบาทของอาสาสมัครแรงงานจึงมีความคล้ายคลึงคนกลางหรือเป็นประชาสังคมที่ทำหน้าที่บริการแทนเจ้าหน้าที่รัฐหรือให้การสนับสนุนภารกิจทางด้านแรงงานแก่กระทรวงแรงงาน ทำให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่หมู่บ้านและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ และคอย

สอดส่องพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงให้เกิดปัญหาของการใช้แรงงานบังคับและการล่อลวงสู่กระบวนการค้ามนุษย์ อันเป็นต้นเหตุของการใช้แรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม ฉะนั้น อาสาสมัครจึงเปรียบได้เหมือนกับผู้ทำหน้าที่สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมให้แก่กระทรวงแรงงาน รวมทั้งยังช่วยเป็นคนกลางส่งสารให้แก่ประชาชนรับรู้และเข้าถึงสารสนเทศ ทั้งในแง่ของความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำทางด้านแรงงาน เพราะประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อแรงงานเองก็คือการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานทางกฎหมายด้านแรงงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชนตนเองด้วย (สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี, 2559, น.7-30)

ในการศึกษานี้มุ่งความสำคัญที่พื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม เพราะได้รับผลกระทบจากการพัฒนาและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยสืบเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ที่เป็นปรากฏการณ์และกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรม ทั้งนี้ งานศึกษานี้ได้จำกัดในพื้นที่ภาคกลางแบ่งออกเป็นสองจังหวัด ได้แก่ ออยุธยาและปทุมธานี โดยเฉพาะในอยุธยามีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งจึงมีแรงงานในภาคการผลิต 222,155 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดอยุธยา, 2559) และปทุมธานีมีนิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ เช่น นวนครและบางกระดี โดยมีแรงงานในภาคการผลิต 291,827 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี, 2559) กล่าวได้ว่าอาสาสมัครแรงงานทั้งสองเขตพบการปฏิบัติการและขับเคลื่อนให้ความรู้แรงงานในพื้นที่กว่า 269 คน และมีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง ดังที่ปรากฏให้เห็นจังหวัดปทุมธานีมีจำนวนอาสาสมัครแรงงาน 60 คน และจังหวัดอยุธยามีจำนวนอาสาสมัครแรงงาน 209 คน

การศึกษานี้มีประเด็นที่มุ่งในเรื่องของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) เพราะเกี่ยวข้องกับอาสาสมัครซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปัจเจกบุคคล โดยจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และมีปัจจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานมีแรงจูงใจในการบริการ

สาธารณะจะสร้างพลังบวก (Park, 2013, pp.168) ทั้งนี้ การทำงานอาสาสมัครเคยมีข้อถกเถียงถึงแรงบันดาลใจ เพราะการนำเสนอบทบาทในระยะแรกของอาสาสมัครของภาครัฐในสหรัฐอเมริกาไม่ได้คาดหวังค่าตอบแทน แต่ในปัจจุบันคำจำกัดความของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเปลี่ยนแปลงสู่แรงจูงใจที่แต่ละบุคคลใช้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานหรือเฉพาะเป็นการทำงานในองค์การภาครัฐ (Perry & Wise, 1990, pp. 367-368)

ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงประการเดียว แต่ยังส่งผลกระทบต่อการทำงานของอาสาสมัคร (Perry, 2000 ; Tschirhart et al., 2001) ซึ่ง Warren and Chen (2013, pp.443-444) อธิบายว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เช่น แรงจูงใจในการบริการสาธารณะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้จริง หรือแรงจูงใจในการบริการสาธารณะช่วยดึงดูดและรักษาคนที่ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ในปัจจุบันยังพบงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (Kiviniemi et al. 2002 ; Penner & Finkelstein, 1998 ; Vecina, 2001 quoted in Penner et al., 2005 ; Naff & Crum, 1999, quoted in Brewer ; Park & Rainey, 2008 ; Warren & Chen, 2013 ; เบนญจธรรม ดิสกุล, 2559 ; กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง, 2559)

นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ก็ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แก่แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของอาสาสมัคร โดยมีผู้เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน องค์การ หรืออาจเป็นการให้ความช่วยเหลือทางสังคมจากภาครัฐที่นิยมเรียกว่าความช่วยเหลือสาธารณะ (Banerjee & Banerjee, 2015, pp.58) และยังเกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายแขนงวิชา อาทิ จิตวิทยา การแพทย์ สังคมวิทยา พยาบาล สาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์ (Bodla et al., 2012, pp.29)

สำหรับเป้าหมายก็เพื่อการรับรู้และการสัมผัสได้จริงด้วยการได้รับการดูแลเอาใจใส่ รวมทั้งการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นและทำให้ตนเองมีตัวตนในสังคม (Wilson et al., 2014, pp.7-9)

ด้วยเหตุนี้ การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เพราะมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นอาสาสมัครที่ยั่งยืน หมายความว่าอาสาสมัครจำเป็นต้องพึ่งพิงอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายหรือต่างฝ่ายต้องช่วยเหลือเกื้อหนุนระหว่างกัน (Omoto & Snyder 1995 ; 2002 quoted in Penner et al., 2005, pp.13-14) ทั้งนี้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัยหลายชิ้น เนื่องจากพบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (Tekingündüz et al., 2016; กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545 ; ปริศนา โชคพิพัฒน์, 2551 ; ศุทธิณี สาครวาสี, 2554 ; เตือนใจ ปาประโคน, 2556)

นอกจากนี้ ยังพบว่าการปฏิบัติงานอาสาสมัครยังต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial Behavior) คือ การกระทำของบุคคลที่ต้องการให้เกิดประโยชน์กับผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากปัจเจกบุคคลและสังคมมีอิทธิพลต่องานอาสาสมัครอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งกว่านั้นยังถูกนำไปใช้ในการศึกษาหลายพื้นที่การวิจัย ไม่ว่าจะเป็นทางการแพทย์ ธุรกิจ และกิจการ (Batson, 2012, pp.255-256) และสำหรับงานวิจัยนี้จะใช้โมเดลกระบวนการอาสาสมัครเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมและปรับใช้ในทางปฏิบัติขององค์การอาสาสมัคร เพราะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเป็นอาสาสมัคร (Omoto & Snyder, 1995 ; 2002, quoted in Penner et al., 2005, pp.13-14)

โดยงานวิจัยนี้สำรวจปัญหาและความเป็นมาจากงานวิจัย จึงพบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานจำนวนน้อยและยังไม่มีการศึกษาถึงสาเหตุของผลการปฏิบัติเกิดขึ้นมาจากปัจจัยอะไร โดยเฉพาะการศึกษาถึงแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่มีอิทธิพลต่อ

ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (Volunteers Performance) โดยมีพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial Behavior) เป็นตัวแปรสื่อด้วยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จะทำให้สามารถอธิบายอิทธิพลทั้งในทางตรงและทางอ้อม จากโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ได้ดี จึงเกิดความสนใจว่าการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและมีแรงงานในภาคการผลิตจำนวนมาก ในจังหวัดอยุธยาและปทุมธานีจะมีผลอย่างไร

จากที่มาของปัญหาจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยเรื่องนี้มี ความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากอาสาสมัครแรงงาน อันเป็น หนึ่งในการทำงานของภาคประชาสังคม และทำหน้าที่เป็น คนกลางระหว่างรัฐกับประชาชน และการวิจัยนี้ให้ภาพที่กว้าง มากกว่าการพิจารณาเฉพาะความสัมพันธ์ของการทำงานใน สถานประกอบการ แต่บทบาทของอาสาสมัครแรงงานจะมี ส่วนร่วมมากน้อยประการใด แต่จากการทบทวนวรรณกรรม ได้พบสามตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ฉะนั้น จึงเป็นที่มาของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน และให้ ได้มาซึ่งข้อค้นพบว่าตัวแปรใดจะเป็นปัจจัยเหตุสำคัญที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

3. ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ที่ประกอบด้วย ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร คือตัวแปรแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความใส่ใจต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to

Public Interest) และความผูกพันต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to the Public Interest) และตัวแปรการ สนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) การสนับสนุนด้านขีดความสามารถและการสนับสนุนด้าน กระบวนการ (Process Support) และตัวแปรสื่อคือ ตัวแปร พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การช่วยเหลือ (Helping) และ (2) การแบ่งปัน (Sharing) ตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานตามบทบาทของอาสาสมัคร แรงงานมีสององค์ประกอบ ได้แก่ การประสานงานและ รวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ และการเป็นสื่อกลาง ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา คือ อาสาสมัครแรงงานที่ขับเคลื่อนให้ความรู้ แก่แรงงานในพื้นที่กว่า 269 คน และมีการขึ้นทะเบียนอย่าง ถูกต้อง โดยจังหวัดปทุมธานีมีอาสาสมัครแรงงาน 60 คน และ จังหวัดอยุธยามีอาสาสมัครแรงงาน 209 คน

4. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของงานวิจัยนี้คือ “อาสาสมัคร” โดยถือเป็นผู้สมัครใจทำงานให้ส่วนรวมหรือ สังคม ไม่หวังผลตอบแทนที่เป็นวัตถุหรือเงินที่เป็นรูปธรรม แต่ ผลตอบแทนอาสาสมัครที่ได้รับคือความสุขทางจิตใจและ ความเคารพของชุมชน แต่มีความเป็นนามธรรมเพราะ การเป็นอาสาสมัครต้องมีความเป็นอิสระ นอกจากนี้ ภาระ หน้าที่ของอาสาสมัครต้องไม่มีงานประจำ เพราะผู้ที่สมัคร ใจทำงานเพื่อประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคม โดยไม่หวัง ผลตอบแทนเป็นเงินและจิตที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย สติปัญญา เพื่อประโยชน์ของสาธารณะและจิตที่มีความสุข เมื่อได้ทำความดี ฉะนั้น ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุขและความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน โดยเป็นประโยชน์ แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันจากภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Pinder, 2008, quoted in Robbins & Judge, 2017, pp.247) แต่ก็มีปัจจัยสนับสนุนคือสภาพแวดล้อม เนื้องาน และความต้องการส่วนบุคคล (Perry & Hondeghem, 2008, pp.4) ทั้งนี้ในระยะแรกแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือมีความเฉพาะการทำงานในสถาบันและคาดหวังให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่น (Perry & Wise, 1990 ; Perry & Hondeghem, 2008) ต่อมาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะได้นำไปสู่การปฏิบัติโดยภาคเอกชนและประชาสังคม โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละบุคคล เพื่อให้แรงจูงใจเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของแต่ละบุคคลกับโอกาสในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมเหล่านี้ (Vandenabeele, 2008, pp.145)

ในองค์ประกอบของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ Perry (1996) ; Perry and Wise (1990) ได้นำเสนอไว้สี่องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความใส่ใจต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to Public Interest) เป็นแรงจูงใจอันเป็นเหตุผลที่ต้องการจะเข้าไปมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ (2) ความผูกพันต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to Public Interest) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในชุมชนและสังคม (3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) เป็นแรงจูงใจที่แสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาและเข้าช่วยเหลือในความทุกข์ยากของบุคคลอื่น และ (4) ความเสียสละ (Self-Sacrifice) เป็นแรงจูงใจที่ตนเองเต็มใจช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

สำหรับ ILO (2011, pp.8-11) แล้วเห็นว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน คือ การแสดงบทบาทของอาสาสมัครแรงงานในการร่วมกำหนดและขับเคลื่อนนโยบาย อันเป็นการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความ

ผูกพันต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ที่สำคัญ Lamontaine (2012, pp.391-394) เห็นว่าสามารถพัฒนาคลายไปสู่สภาพแรงงานจนกลายเป็นการขับเคลื่อนร่วมกันจากภาคีต่างๆ ทางด้านแรงงาน ทั้งอาสาสมัคร แรงงาน สหภาพแรงงาน และประชาชนที่อาศัยในชุมชน ฉะนั้น จึงสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ Perry (1996) ที่นำเสนอ โดยจะใช้ในการวิจัยนี้สององค์ประกอบ คือ ความใส่ใจต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะและความผูกพันต่อผลประโยชน์ส่วนรวม

4.2 ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้และสัมผัสที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้ อาจได้รับจากครอบครัว เพื่อน ชุมชน องค์กร ภาครัฐ โดยเป็นไปได้ทั้งสิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ เงิน คำปรึกษาแนะนำ ความช่วยเหลือตามแต่ละกรณี (Banerjee & Banerjee, 2015 ; Wilson et al., 2014) กล่าวได้ว่าอาสาสมัครจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเครือข่ายทางสังคม โดยที่การยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวพันในมิติต่างๆ ย่อมมีอิทธิพลต่อการเกี่ยวพันผลของการปฏิบัติงาน (ปริศนา โชคพิพัฒน์, 2551, น.5; สังเวียน สีแดงน้อย, 2546, น.11)

การสนับสนุนทางสังคมในงานอาสาสมัครแรงงานจึงคาดหวังให้มีบทบาทประสานงานด้านแรงงาน ตั้งแต่การประสานงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน ช่วยบริการการจัดหางาน กระจายข้อมูลและข่าวสารต่างๆ เป็นต้น (คู่มืออาสาสมัครแรงงานจังหวัดนนทบุรี, 2559, น.7-30) ทั้งนี้กระบวนการทางสังคมจะเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญให้อาสาสมัครแรงงานปฏิบัติภารกิจทางด้านสังคม เช่น การสนับสนุนขีดความสามารถของอาสาสมัครแรงงาน การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน และการตระเตรียมเวทีเสวนาเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความร่วมมือ (ILO, 2007, pp.3-7) ที่สำคัญยิ่งคือการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสนิทสนมและความไว้วางใจ อันเป็นการสร้าง

ความรักและความผูกพัน โดยจะเป็นการช่วยเหลือทั้งในทางตรงและทางอ้อม หรืออย่างไรก็ตาม (Schaefer et al., 1981, อ้างถึงใน เจนจิรา เจนจิตรวานิช, 2557, น.45-46)

สำหรับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาอาสาสมัครแรงงานและมีความสอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่ามียุทธศาสตร์องค์การสามประการ ดังนี้ (ILO, 2007, pp.3-7)

1. การสนับสนุนขีดความสามารถ (Capabilities Support) โดยอาสาสมัครแรงงานจำเป็นต้องมีขีดความสามารถในการออกแบบการทำงาน ทักษะในการเชื่อมประสาน ทักษะในการจัดทำข้อมูล และทักษะในความเป็นผู้นำ ดังนั้น การสนับสนุนขีดความสามารถของแรงงานจะเป็นการเพิ่มความสามารถ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสังเวียน สีแดงน้อย (2546) ที่เสนอไว้และเห็นว่าจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

2. การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้แทนของกลุ่มแรงงาน ดังนั้น การทำบทบาทหน้าที่ดังกล่าวต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งสามารถนำข้อมูลข่าวสารนั้นออกมาเพื่อเผยแพร่ต่อได้แก่ สมาชิกแรงงานหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้น อาทิ Schaefer et al. (1981, อ้างถึงใน เจนจิรา เจนจิตรวานิช, 2557, น.45-46) ; Thoits (1985, อ้างถึงใน ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และคณะ, 2553, น.12-13) ; Wills (1985 ; 1991) ; Uchino (2004) เพราะมุ่งความสำคัญที่การให้คำแนะนำและเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ

3. การสนับสนุนด้านกระบวนการ (Process Support) ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครคือการที่อาสาสมัครต้องเข้าไปดำเนินการในกระบวนการต่างๆ ทั้งกระบวนการจัดการกระบวนการเวที กระบวนการวิทยากร ดังนั้น การสนับสนุนด้านกระบวนการจึงเป็นปัจจัยสำคัญเพราะทำให้อาสาสมัครแรงงานมีส่วนร่วมทั้งในการนำเสนอและตัดสินใจ ซึ่งมีงานวิจัยของ สังเวียน สีแดงน้อย (2546) ที่ให้การสนับสนุนนอกจากนี้ ยังเห็นว่าการสนับสนุนด้านทรัพยากรและเครื่องมือ

ก็มีผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนกระบวนการด้วยเช่นกัน (เตือนใจ ปาประโคน, 2556 ; ปรีศนา โชคพิพัฒน์, 2551 ; ศุภธินี สาครวาสี, 2554)

4.3 แนวคิดพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม

พฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นพฤติกรรมที่สมัครใจและตั้งใจให้เกิดประโยชน์เชิงบวกต่อบุคคลอื่น (Vaughan & Hogg, 2005, pp.359) ส่งผลให้การแสดงออกทางพฤติกรรมล้วนเป็นไปในทางบวก เช่น การยกย่อง การชมเชย การตอบสนองต่อความจำเป็น จนบางครั้งเรียกได้ว่าความเสียสละ (Rosen, 2016, pp.202) หรือเป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเราและการต่างตอบแทน ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือการรับรู้ความทุกข์ของบุคคลอื่น โดยมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจในบุคคลอื่น รวมถึงหาแนวทางช่วยลดความทุกข์ของบุคคลอื่น อันเป็นลักษณะสำคัญของชาวตะวันออกที่มีความแตกต่างจากชาวตะวันตกที่มุ่งเน้นถึงความเสมอภาค (นพมาศ ธีรเวคิน, 2542, น.59-60) สำหรับความหมายของพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมจึงเห็นว่าเป็นการกระทำของบุคคลต้องการให้เกิดประโยชน์กับบุคคลอื่นมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากการทำงานของอาสาสมัครแรงงานพบว่า บทบาทหน้าที่สำคัญคือ การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง (คู่มืออาสาสมัครแรงงานจังหวัดนนทบุรี, 2559, น.7-30) ในการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษา Freeman (2009, pp.146-150) ได้ศึกษารูปแบบและอุปทานของอาสาสมัครแรงงาน พบปัจจัยที่เอื้อต่อสังคมของอาสาสมัครแรงงาน โดยพบปัจจัยหลักที่สำคัญคือ ปัจจัยแรกคือ การช่วยเหลือที่อาสาสมัครแรงงานในการช่วยเหลือเครือข่ายในการทำงานทั้งกลุ่มแรงงานและสหภาพแรงงานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการ ดังนั้น พื้นฐานการช่วยเหลือในมุมมองนี้มาจากมุมมองสิทธิมนุษยชนหรือมุมมองของสิทธิประโยชน์ของแรงงาน

เข้าร่วมด้วย ปัจจัยถัดมาการแบ่งปัน ความผูกพันในการดำเนินการตามบทบาทอาสาสมัครแรงงานนั้นมาก จากในเรื่องการแบ่งปันเรื่องข้อมูล การแบ่งปันความรู้ และการแบ่งปันกระบวนการต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นกระบวนการที่ทำให้เห็นเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อสังคม

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้องค์ประกอบของ Eisenberg & Neel (1979, อ้างถึงใน, อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แห, 2558, น.27-28) ที่เป็นผู้ศึกษาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมมาต่อเนื่องและถูกนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย แบ่งออกเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) คือ ความพยายามที่จะบรรเทาหรือผ่อนปรนความต้องการของบุคคลอื่นลง โดยไม่ใช่อารมณ์มาร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้ความช่วยเหลือบรรลุถึงเป้าหมาย (2) ด้านการแบ่งปัน (Sharing) คือ การให้หรือให้บุคคลอื่นที่มีความต้องการยืมทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาอุปทานของอาสาสมัครแรงงานของ Freeman (2009, pp.146-150) พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อสังคมของอาสาสมัครแรงงานในสองด้านหลักซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อกระบวนการทำงาน การช่วยเหลือ และการแบ่งปัน

4.4 บทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงานจะพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาอยู่น้อยเมื่อเทียบกับอาสาสมัครสาธารณสุข ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานอาสาสมัครแรงงานยังไม่เป็นที่รับรู้ของสาธารณชนหรือไม่ แต่อย่างไรก็ดี อาสาสมัครแรงงานเป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและทำหน้าที่กระจายข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ และรับเรื่องต่างๆ มาให้แก่กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2546) ทั้งเป็นประโยชน์ในแง่ของการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐและสร้างความเป็นอันหนึ่งเดียวกันของแรงงาน (ปิยากร หวังมหาพร, 2556) โดยมีเป้าหมายคือการสร้างสันติสุขให้แก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง และภาคีต่างๆ ที่สำคัญอาสาสมัครแรงงานจะมีความเฉพาะที่ว่าการขับเคลื่อนภารกิจจะจำกัดอยู่ในชุมชนหรือพื้นที่นั้นๆ (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

อาสาสมัครแรงงานจึงเป็นกระบวนการสร้างประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับกระทรวงแรงงานมากขึ้น โดยเน้นที่การสร้างเครือข่ายในรูปแบบของอาสาสมัคร ทั้งนี้จะมีบทบาทสำคัญอยู่สี่ประการดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

1. การประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงาน ครอบคลุมถึงการสอดส่อง การดูแล การเฝ้าระวังพฤติกรรมที่อาจจะเมิดสิทธิแรงงานและเกิดความไม่เป็นธรรม
2. การเป็นสื่อกลางเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น การจัดหางาน การให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง การให้คำปรึกษาสิทธิขั้นพื้นฐานและการใช้แรงงาน เป็นต้น
3. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ เพื่อนำไปใช้วางแผนร่วมกับกระทรวงแรงงานและปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับจังหวัด
4. การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชน

อย่างไรก็ตามอาสาสมัครแรงงานมีบทบาทสำคัญอยู่สี่ประการ คือ การประสานงานเชื่อมโยง การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่องค์ความรู้ การสำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงานในพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือ จากทั้งสี่บทบาทนี้ทำหน้าที่เสมือนผู้ทำหน้าที่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงมิติของชุมชนและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยในงานวิจัยพิจารณาให้สี่บทบาทนี้แบ่งออกเป็นสองบทบาทหลัก คือ

1. การประสานงานและรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่ เป็นบทบาทของประชาชนตั้งแต่การสอดส่อง ดูแล ติดตามสถานการณ์ของการใช้แรงงานในหมู่บ้านและชุมชน เพื่อนำไปวางแผนร่วมกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งภาครัฐและประชาสังคมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
2. การเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำด้านแรงงาน

แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน โดยจะเป็นประโยชน์ทั้ง การป้องกันและแก้ไข ที่สำคัญภาครัฐอาจได้รับข้อมูลที่ไม่อาจเข้าถึงได้ดีเท่ากับอาสาสมัครแรงงานในฐานะประชาชน ในหมู่บ้านและชุมชน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย บทความ และรายงานการศึกษา เพื่อ ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีในงานวิจัยนี้ รวมทั้งค้นหาตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครแรงงาน

5.1 เครื่องมือของการวิจัย

การออกแบบเครื่องมือของการวิจัยด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์ หลังจากนั้น นำแบบสอบถามเพื่อทดสอบก่อนใช้จริงจำนวน 30 คน เพื่อ จำแนกกลุ่มสูงและต่ำจากการทดสอบด้วยค่าที (t-test) ต่อมา ให้ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามรายชื่อ รายการ และโดยรวม ด้วยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่า ความน่าเชื่อถือของแบบวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีค่า 0.901 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีค่า 0.952 แบบ วัดพฤติกรรมเชื่อมต่อสังคมมีค่า 0.879 และแบบวัดผลการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีค่า 0.952 ซึ่งแบบวัดทั้ง 4 ฉบับมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ไม่ต่ำกว่า 0.600 (Revelle & Zinbarg, 2009)

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครแรงงาน

ในเขตจังหวัดอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 269 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้กำหนดตามข้อเสนอของ มนตรี พิริยะกุล (2553) ได้กล่าวถึงการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลไว้ว่า ควรมี 15-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ที่มีอยู่ทั้งหมด หลังจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 9 ตัวแปร เมื่อนำไปคำนวณขนาดตัวอย่างแล้วจะได้ กลุ่มตัวอย่างระหว่าง 135 - 180 คน และสำรองอีก 20 ชุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่ 200 คน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วจะวิเคราะห์สถิติ โดย ใช้การแจกแจงตัวแปรที่ศึกษาด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS แบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ในส่วนแรกเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัคร และตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการ วิเคราะห์ปัจจัยทางตรงและทางอ้อมของผลการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครแรงงาน ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธี ความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) และใน ส่วนที่สองมีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่าง โมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยเกณฑ์ที่ใช้ใน การพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งออกเป็น สองประการ คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและ (2) การ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากแรงจูงใจในการบริการ สาธารณะ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมเชื่อมต่อ สังคมที่เป็นทั้งปัจจัยทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ซึ่งเป็นอาสาสมัครแรงงานที่ขับเคลื่อนในพื้นที่จังหวัดอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่าอาสาสมัครแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.50 และเพศชาย ร้อยละ 39.50 มีอายุเฉลี่ยประมาณ 54.05 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 71.00 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 15.00 และสถานภาพ หย่าร้าง หม้าย และแยกกันอยู่ ร้อยละ 10.50 และไม่ประสงค์ที่จะแจ้งสถานภาพสมรส ร้อยละ 3.50 ตามลำดับ อาชีพประกอบกิจการส่วนตัว (ค้าขาย) ร้อยละ 28.50 รองลงมา มีอาชีพ ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างภาครัฐ ร้อยละ 17.50 มีเกษตรกรรม ร้อยละ 14.50 มีอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 8.50 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.00 และอาชีพอื่นๆ ร้อยละ 7.00

สำหรับข้อมูลอาสาสมัครนั้นพบว่า มีประสบการณ์การเป็นอาสาสมัครแรงงาน เฉลี่ยประมาณ 6 ปี 8 เดือน นอกจากงานอาสาสมัครแรงงานแล้ว อาสาสมัครแรงงานยังเป็นอาสาสมัครด้านอื่นๆ (ตอบได้มากกว่า 1 บทบาท) พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งยังเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร้อยละ 53.00 รองลงมา เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ร้อยละ 51.50 และเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ร้อยละ 31.50 ตามลำดับและเป็นอาสาสมัครอื่นๆ ร้อยละ 13.00 สำหรับเหตุผลที่เลือกทำงานเป็นอาสาสมัครแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 เหตุผล) พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการเป็นตัวแบบที่ดีและสร้างประโยชน์ให้ชุมชน ร้อยละ 77.00 รองลงมา เพื่อได้ใช้ความรู้และทักษะที่มีในงานอาสาสมัคร ร้อยละ 66.00 และเพื่อได้พบปะผู้อื่นและสร้างเครือข่ายทางสังคม ร้อยละ 58.50 ตามลำดับ และด้วยเหตุผลอื่น ร้อยละ 5.50

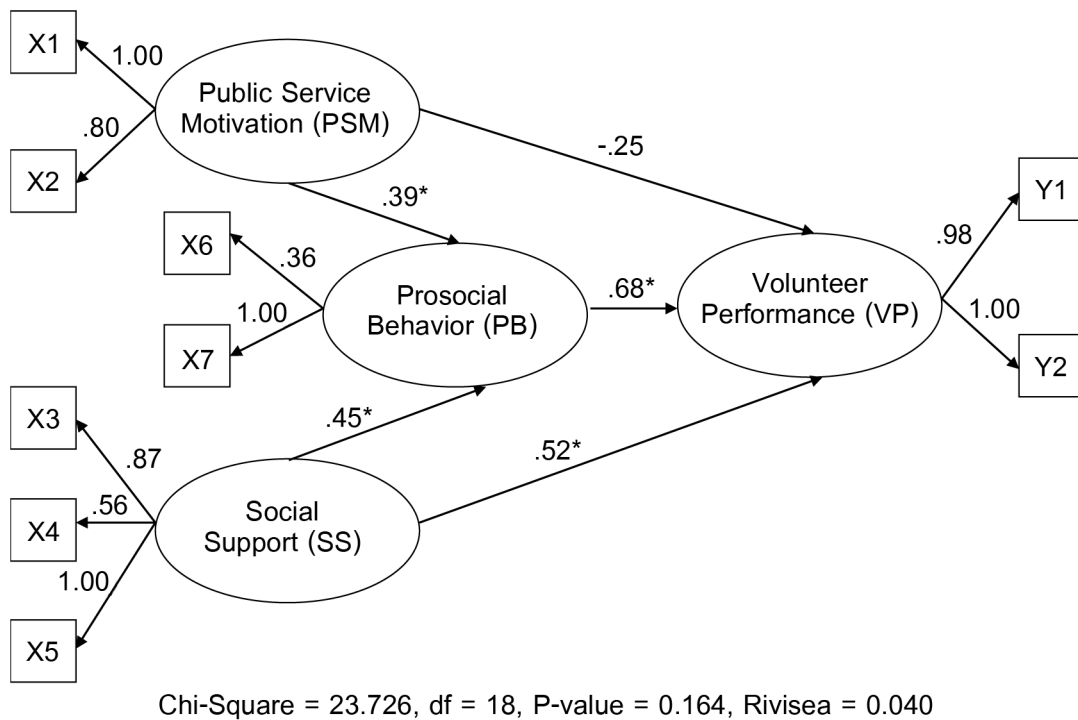
6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 23.73$, $df = 18$, $p = 0.164$) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนการประมาณค่าโมเดล (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.040 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของส่วนที่เหลือจากการอธิบายได้ด้วยตัวแปร (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.004 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.974 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (Diamantopoulos & Sigaw, 2000, อ้างถึงใน รัชนี้กุล และคณะ. 2550) ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความกลมกลืนของโมเดลและผลการวิเคราะห์โมเดลดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-Square/df)	χ^2 / df ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)	1.31	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีความคลาดเคลื่อนการประมาณค่าโมเดล (RMSEA)	น้อยกว่า .08	.040	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีความคลาดเคลื่อนของส่วนที่เหลือจากการอธิบายได้ด้วยตัวแปร (RMR)	น้อยกว่า .08	.004	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	มากกว่า .90	.996	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า .90	.974	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า .90	.936	ผ่านเกณฑ์

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน



แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมได้ร้อยละ 71.9 ในขณะที่แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้ร้อยละ 82.9 เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect = DE) กับอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect = IE) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คือ พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (PB) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (VP) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.68** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคืออิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม (SS) ไปยังผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (VP) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.52** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (VP) เนื่องจากไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (VP) ผ่านตัวแปรพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (PB) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.26** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคม (SS) ไปยังผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร (VP) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.30** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับค่าอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (PB) พบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (PSM) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (PB) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.39* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (PB) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.45** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และค่าอิทธิพลโดยรวม (Total Effect : TE) ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			PSM	SS	PB
PB	0.719	DE	.39*	.45**	-
		IE	-	-	-
		TE	.39*	.45**	-
VP	0.829	DE	-.25	.52**	.68**
		IE	.26**	.30**	-
		TE	.01	.82**	.68**

หมายเหตุ : DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครมากที่สุด โดยมีอิทธิพลที่ 0.82 เห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมไม่ได้ให้ความสำคัญที่อาสาสมัครเป็นตัวแสดงหลักเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน โรงเรียน องค์กร และหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น ภาคีข้างต้นถือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แก่ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Omoto & Snyder (1995 ; 2002, quoted in Penner et al., 2005, pp. 13-14) และในการวิจัยของ Tekingündüz et al. (2016, pp.683-694) นอกจากนี้ อิทธิพลทางตรงแล้วการสนับสนุนทางสังคมยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครผ่านพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม โดยมีค่าอิทธิพล 0.30 สำหรับตัวแปรในลำดับถัดมาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คือ พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม โดยมีอิทธิพลที่ 0.68 กล่าวได้ว่าอาสาสมัครเห็นความสำคัญในกิจกรรมสาธารณะเนื่องจากเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นที่อาศัยอยู่ในชุมชนและยังตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือและแบ่งปัน สืบเนื่องให้งานอาสาสมัครต้องใช้ความเสียสละของปัจเจกบุคคล เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับแตกต่างจากเงินค่าจ้างจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Batson (2012) และแนวคิดของ Omoto and Snyder (1995 ; 2002, quoted in Penner et al., 2005, pp.13-14) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร สะท้อนให้เห็นว่าอาสาสมัครแรงงานไม่ได้คาดหวังผลการปฏิบัติงาน เพราะยังขาดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ดังที่อาสาสมัครแรงงานร้อยละ 5 ในกลุ่มตัวอย่างมีการเสนอแนะในแบบสอบถามต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทน 1,500 บาทต่อเดือน จากที่ขณะนี้จ่ายค่าตอบแทนให้ 600 บาทต่อเดือน อย่างไรก็ตามกิจกรรมสาธารณะของอาสาสมัครในหน่วยงานของกระทรวงแรงงานไม่มีการพรณงานที่ชัดเจน เพราะไม่มีโครงสร้างองค์กรที่ใช้ระบุตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงเหมือนการทำงานในรูปแบบองค์การ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ Belle (2013) ; ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม (2555, น.110); จารุณี สารนอก (2553, น. 132-134) และภัทรา โภคะสุนทรวงกุล (2552, น.72-73) ก็สนับสนุนในประเด็นนี้ แต่อิทธิพลทางอ้อมของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะก็ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครผ่านพฤติกรรมเอื้อต่อสังคม โดยมีค่าอิทธิพล 0.26 จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเนื่องจากตั้งอยู่บนความเห็นอกเห็นใจ ความช่วยเหลือระหว่างกัน และยังทำให้ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครเพิ่มขึ้นตาม แต่ในทางตรงข้าม แรงจูงใจในการบริการสาธารณะอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เพราะไม่มีการประเมินผลงานจึงทำให้อาสาสมัครไม่เห็นความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะต้องอาศัยพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ด้วยเหตุที่การทำงานของอาสาสมัครแรงงานมีหน้าที่สำคัญคือการประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ระหว่างประชาชนในชุมชนกับกระทรวงแรงงาน (คู่มืออาสาสมัครแรงงานจังหวัดนนทบุรี, 2559, น.7-30) และต้องอาศัยระบบการประเมินผลและทำให้กิจกรรมสาธารณะของอาสาสมัครมีการจัดการองค์การและมีตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน โดยการสนับสนุนขีดความสามารถ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านกระบวนการ เพราะจะช่วยเสริมสร้างและทำให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ (Belle, 2013 ; ILO, 2007 ; Steen, 2006)

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครแรงงานเป็นกลุ่มคนที่อาศัยในชุมชนและมีความสัมพันธ์แบบเครือข่าย แม้จะไม่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ แต่ก็ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับลูกจ้างได้ดี อันสนับสนุนและคุ้มครองให้แก่แรงงานนอกระบบด้วยอีกทางหนึ่ง หมายความว่า

การคุ้มครองแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะสถานประกอบการและส่งเสริมให้ประชาสังคมมีส่วนร่วมต่อการกำหนดและนโยบายด้านแรงงานมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาและยกระดับสู่สภาพแรงงาน โดยสอดคล้องกับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เห็นว่างานอาสาสมัครช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและยังเปิดเวทีเสวนาทางสังคม (ILO, 2007 ; Lamontaine, 2012)

อาสาสมัครแรงงานช่วยประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ชุมชน การเป็นสื่อกลางประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และคุ้มครองสิทธิแรงงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เพื่อใช้วางแผนร่วมกับกระทรวงแรงงาน และการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในชุมชน (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ อาสาสมัครก็เป็นหนึ่งในรูปแบบของการทำงาน แต่จัดอยู่ในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จึงถูกเอียงกันมาโดยตลอด ในประเด็นนี้ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่หรือควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินอย่างไร โดยที่อาสาสมัครแรงงานเห็นว่าควรมีค่าตอบแทน เพราะเป็นแรงจูงใจการบริการสาธารณะและช่วยสนองความต้องการพื้นฐานตามที่นำเสนอไว้โดย Perry and Wise (1990) ; Perry and Hondeghem (2008) เพราะหากขาดการสนับสนุนปัจจัยนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมและผลการปฏิบัติด้วยก็เป็นได้

สำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็นสองประการ คือ (1) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัยและ (2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติ

(1) อาสาสมัครแรงงานถือเป็นกลุ่มคนที่ทำหน้าที่แทนกระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าถึงปัญหาของประชาชนในชุมชน และอีกทางหนึ่งก็นำปัญหาที่เกิดขึ้นมารายงานให้หน่วยงานของรัฐ แต่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติหรือไม่นั้น ต้องอาศัยการผลักดันจากภาครัฐและระบุความชัดเจนในบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน โดยที่

แต่ละบุคคลอาจไม่ต้องทำหน้าที่เหมือนกัน แต่ให้เกิดการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามคุณลักษณะเฉพาะ

(2) การทบทวนถึงสถานภาพของอาสาสมัครกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือภาครัฐจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์และแบบแผนสำหรับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาสาสมัครอย่างไร เนื่องจากอาสาสมัครที่เข้าร่วมหลาย ๆ หน่วยงานของรัฐ อาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ หรือเป็นการลดทอนประสิทธิภาพการทำงานด้วยหรือไม่ เพราะจากกลุ่มตัวอย่างมีอาสาสมัครแรงงานได้เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กว่าร้อยละ 50 ประมาณได้ว่าอาสาสมัครแรงงาน 1 คน เป็นอาสาสมัครในหน่วยงานของรัฐอื่นอีก 1-2 แห่ง

(3) จากตัวแปรเหตุทั้งสามพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยรวม 0.82 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ดังนั้น สำนักแรงงานและหน่วยงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องอาจต้องสนับสนุนทางสังคมต่ออาสาสมัครแรงงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน ได้แก่ ด้านแรก คือ การสนับสนุนขีดความสามารถของอาสาสมัครแรงงาน ด้านที่สอง คือ การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อคอยทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสำนักงานแรงงานจังหวัดกับแรงงาน โดยคล้ายคลึงกับคนกลางเพื่อรับข้อเสนอและส่งมอบให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง และด้านที่สาม คือ การสนับสนุนกระบวนการ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำของอาสาสมัครแรงงาน ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานดียิ่งขึ้น

(4) รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐต้องตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจของหน่วยงาน เพราะอาสาสมัครที่มาร่วมงานต้องเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมเป็นลำดับแรก และงานอาสาสมัครกับค่าตอบแทนถือเป็นลำดับรองลงมา กล่าวคือการทำงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนจะเหมาะสมกับการสะสมความมั่งคั่งและโอกาสทางเศรษฐกิจได้ แตกต่างจากงานอาสาสมัครที่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสียสละและเห็นอกเห็นใจ ด้วยเหตุนี้การจำกัดให้อาสาสมัครหนึ่งคน

สามารถรับตำแหน่งได้หนึ่งสถานที่โดยใช้แรงจูงใจจากค่าตอบแทนจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

(5) การกดดันและต่อต้านจากประเทศมหาอำนาจองค์การระหว่างประเทศ และประชาสังคมโลกในกรณีการละเมิดสิทธิแรงงานและความไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะปัญหาของการรวมตัวและจัดตั้งกลุ่มของแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศ ฉะนั้น อาสาสมัครแรงงานจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร และผลักดันไปสู่เชิงนโยบายอย่างไร โดยผู้วิจัยเห็นว่าควรให้อาสาสมัครทำหน้าที่จำลองบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคนอกระบบ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและเข้าใจถึงกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกัน

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการวิจัย

(1) การวิจัยอาจมีการค้นหาตัวแปรเพื่อใช้ร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการสนับสนุนทางสังคมได้ร้อยละ 82.9 หากมีการค้นหาและเพิ่มตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากสามตัวแปรในงานวิจัยนี้ อาจมีความเป็นไปได้ที่ค่าการทำนายอีกร้อยละ 17.1 จะเพิ่มขึ้น

(2) อาสาสมัครแรงงานถือเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาททางสังคมโดยการจัดโครงสร้างและหน้าที่โดยกระทรวงแรงงาน จะเห็นได้ว่าประชาชนที่ทำงานภาคนอกระบบและเกษียณอายุการทำงานได้เข้ามาร่วมเป็นคนกลางคอยประสานงาน ให้ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ต่างๆ แต่ด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบยังไม่มีชัดเจนและมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่จัดแบ่งความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ด้วยเหตุนี้การวิจัยที่สามารถขยายผลต่อได้คือการศึกษาบทบาทและพิจารณาถึงการจัดโครงสร้างองค์การและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

(3) อาสาสมัครแรงงานยังมีข้อถกเถียงถึงการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ จะมีความจำเป็นหรือไม่ที่ต้องมีค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยหลายๆ ชิ้นพบว่า ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นแรงจูงใจให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจหมายความว่าค่าตอบแทนจำนวนเงิน 600 บาท ยังไม่สร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะให้แก่อาสาสมัครแรงงาน เพราะจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถามพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 7.5 เห็นว่าค่าตอบแทนยังขาดแรงจูงใจและประสงค์ให้เพิ่มเงินในส่วนนี้ ฉะนั้น การวิจัยที่สามารถศึกษาต่อยอดได้คือการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ หมายความว่าต้องจัดทำใบพรรณนางาน (Job Description) ด้วยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อสามารถประเมินค่าของงานของอาสาสมัครแรงงาน

(4) อาสาสมัครแรงงานในกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นกิจกรรมสาธารณะที่ทำงานโดยอาศัยอำนาจโดยชอบธรรมจากรัฐ อาจพิจารณาได้ว่าสำนึกหรือความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Accountability) อาจมีความแตกต่างจากอาสาสมัครที่ขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีไม่รัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งสมมติฐานของผู้วิจัยเห็นว่าอาสาสมัครในองค์กรที่มีไม่รัฐอาจมีความเป็นอิสระและมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากกว่าหรือไม่ ที่สำคัญจะช่วยในการพิจารณาถึงค่าตอบแทนของอาสาสมัครควรจะมีหรือไม่มี ถ้ามีจะจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าไรและอย่างไรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

(5) กลุ่มตัวอย่างในที่นี้เลือกโดยพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมจำนวนมาก ถ้าขยายให้มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศได้ก็จะดีต่อการศึกษาในภาพรวมและยกระดับสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะ แต่บทบาทของอาสาสมัครเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานประกอบการมากนักเพียงใด เพราะโดยกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีเพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้นที่ทำงานในสถานประกอบการของภาคเอกชน หรือกล่าวได้ว่าบทบาทจำกัดในชุมชนและปฏิบัติการเฉพาะภาคนอก

ระบบ เพราะมีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงกว่าร้อยละ 60 ฉะนั้นต้องกำหนดบทบาทให้มีความชัดเจน มิเช่นนั้นจะมีข้อสังเกตว่าอาสาสมัครแรงงานทำหน้าที่สนับสนุนฝ่ายใดระหว่างรัฐบาล นายจ้าง หรือลูกจ้าง สะท้อนให้เห็นบทบาทของสหภาพแรงงานยังมีความสำคัญอยู่หรือไม่ นับว่าเป็นข้อสังเกตที่ควรพัฒนาเป็นคำถามการวิจัย

รายการอ้างอิง

- กนกทอง สุวรรณบุญย์. (2545). อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตศึกษา, สาขาจิตวิทยาชุมชน.
- กระทรวงแรงงาน. (2560). ข้อมูลสำคัญด้านแรงงาน. วารสารกระทรวงแรงงาน, 8-11.
- กระทรวงแรงงาน. (มปป). คู่มืออาสาสมัครแรงงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. (2546). รายงานการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาประเมินผลบทบาทภารกิจ อาสาสมัครแรงงานประจำหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11, 143-153.
- จารุณี สารนอก (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เจนจิรา เจนจิตรวาณิช. (2557). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานไฟฟ้า. (วิทยานิพนธ์ดุสิตวิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- เตือนใจ ปาประโคน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับ บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาสาธารณสุข.
- ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ.
- นพมาศ ธีรเวดิน. (2542). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- เบญจธรรม ดิสกุล. (2559). การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์การ. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, วิมล เหมือนคิด, และ ชัญญา ลีศักดิ์รุฬห์. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 3, 9-16.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2556). พัฒนาการเชิงนโยบายอาสาสมัครไทย: จากความมั่นคงสู่การพัฒนาสังคม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2, 16-17.
- ปริศนา โชคพิพัฒน์. (2551). การศึกษาการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตเทศบาลตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, วิทยาการปกครองท้องถิ่น, สาขาวิชารัฐประศาสตร์.
- ภัทรา โภคะสุนทรวงกุล. (2552). แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีพี จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. ใน การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553. เชียงใหม่: ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, C1-C22.
- ศุทธิณี สาครวาสี (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อําเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน.
- ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม (2555). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังเวียน สีแดงน้อย. (2546). การสนับสนุนทางสังคมต่ออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตอำเภอสว่างพูน จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏเลย, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย. รายงานการวิจัยเสนอต่อกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี. (2559). คู่มืออาสาสมัครแรงงานจังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี: กระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา).
- สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี. (2559). สถานการณ์แรงงานจังหวัดปทุมธานี ปี 2559 (มกราคม-ธันวาคม) ปทุมธานี : กระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา).
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2559). สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2559(มกราคม-ธันวาคม). อยุธยา : กระทรวงแรงงาน. (อัดสำเนา).
- อิวิวัฒน์ รัตนวงศ์แข. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- Batson, C. D. (2012). A history of prosocial behavior research. In A. W. Kruglanski & W. Stroebe (Ed.), Handbook of the history of social psychology. NY: Psychology Press.
- Banerjee, R. & Banerjee, S. (2015). A Study of Relationship of Social Support and Emotive Effort with Emotional Exhaustion, The International Journal of Business & Management, 12, 57-62.
- Belle, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. Public Administration Review, 73(1), 143-153.
- Bodla, G. M., Saima, W., & Ammara, T. (2012). Social Support and Psychological Wellbeing among Parents of Intellectually Challenged Children, International Journal of Rehabilitation Sciences, 1, 29-35.
- Diamantopoulos, A. & Siguaaw, A. D. (2000). Introducing LISREL: A guide for the Uninitiated. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Eisenberg, N. & Neal, C. (1979). Children's moral reasoning about their own spontaneous prosocial behavior. Developmental Psychology, 15, 228-229.
- Freeman, R. B. (2009). Working for Nothing the Supply of Volunteer Labor. Chicago Journal. 146-150.

- ILO. (2007). *Manual on the measurement of volunteer work: Key criteria for designing an approach measuring volunteer work*. International Labour Organization.
- ILO. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work: Classifying Volunteer work*. International Labour Organization.
- Kiviniemi, M. T., Snyder, M., & Omoto, A. M. (2002). Too many of a good thing? The effects of multiple motivations on stress, cost, fulfillment, and satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 732-743.
- Lamontaine, D. (2012). Political Action in a Small Community: Lessons from an Eighty Member Local. *Journal of Labor Studies*, 37, 391-394.
- Naff, K.C. & Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?. *Review of Public Personnel Administration*, 19, 5-16.
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686.
- Omoto A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavior Science Journal*, 45, 846-886.
- Park, S. M. (2013). *Public management: a research handbook*. Seoul, Korea : Daeyoung Moonwasa Pub.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 525-537.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392.
- Perry J. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6, 5-22.
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 471-488.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Editors' Introduction. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Ed.), *Motivation in Public Management : The call of public service*. NY: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational basis of public service. *Public Administration Review*, 50, 367-373.
- Revelle, W. & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb : Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145-154.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Rosen, K.S. (2016). *Social and emotional development : Attachment relationships and the emerging self*. London, UK : Palgrave/Macmillan.
- Steen, T. (2008). Not a Government Monopoly: The Private, Nonprofit, and Voluntary Sectors. In J. L. Perry & A.

- Hondeghem (Ed.), *Motivation in Public Management : The call of public service*. NY : Oxford University Press.
- Tekingunduz, S., Kurtuldu, A., & Egilmez, C. (2016). The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance. *International Journal of Human Sciences*, 13, 683-694.
- Tschirhart, M., Mesch, D. J., Perry, J. L., Miller, T. K., & Lee, G. (2001). Stipended volunteers : Their goals, experiences, satisfaction, and likelihood of future service. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30, 422-443.
- Uchino, B. (2004). *Social Support and Physical Health: Understanding the Health Consequences of Relationships*. New Haven, CT : Yale University Press.
- UN Volunteer. (2011). *State of the World Volunteerism Report*. Retrieved from [https://www.unv.org/sites/default/files/2011 State of the World Volunteerism Report -Universal Values for Global Well-being.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/2011%20State%20of%20the%20World%20Volunteerism%20Report%20-%20Universal%20Values%20for%20Global%20Well-being.pdf).
- Vandenabeele, W. (2008). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal*, 11, 143-167.
- Vaughan, G. M. & Hogg, M. A. (2005). *Introduction to Social Psychology*. (4th.ed.) Frenchs Forest, NSW, Australia: Pearson/Prentice Hall.
- Vecina, M.L. (2001). *Psychosocial factors that influence the duration of volunteering*. Unpublished PhD dissertation, Universidad Complutense de Madrid, Spain.
- Warren, D.C. and Chen, L. (2013). The relationship between public service motivation and performance, In E. Ringquist (Ed.), *Meta-Analysis for Public Management and Policy*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wills, T.A. (1985). Supportive functions of interpersonal relationships. In S. Cohen; L. Syme (Ed.), *Social support and health*. Orlando, FL : Academic Press.
- Wills, T.A. (1991). Social support and interpersonal relationships. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial behavior: Review of Personality and Social Psychology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Wilson S, McKenzie K, Quayle E, Murray G. (2014). A systematic review of interventions to promote social support and parenting skills in parents with an intellectual disability. *Child Care Health Dev.* 40, 7-19.

สุภักดิ์ วงศ์ดี (Supak Wongdee)¹
ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล (Monthon Sorakraikitikul, Ph.D.)²

บทความวิชาการ

การใช้บุคลิกภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทคัดย่อ

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร ในการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยทักษะผู้นำซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานในการเข้าใจถึงศักยภาพและจุดแข็งที่อยู่ภายในของผู้นำแต่ละคนที่มีความหลากหลาย จึงจะสามารถส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ จนเป็นผู้นำในองค์กรได้อย่างเหมาะสม นพลักษณ์ (Enneagram) เป็นแนวคิดที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงทักษะผู้นำที่เป็นจุดแข็งที่อยู่ภายในของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน และยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรค้นหาและเข้าใจตนเอง การวางแผนการพัฒนาตนเองและสายอาชีพ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานในการพัฒนาจากความสามารถที่หลากหลายในแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความเข้าใจกันในหมู่ของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : นพลักษณ์ ทักษะผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

¹มหาบัณฑิตโครงการปริญญาโททางบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master of Business Administration - Human Resource and Organization Management,
Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารองค์การ การประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Lecturer, Department of Organization, Entrepreneurship and Human Resource Management, Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University

Application of the Enneagram in the Human Resource Development

Abstract

The human resource is a key driving for business performance in an organization. Leadership skill is an essential skill that required for an organization in the 21st century, which standing in a high competitive environment. The organization should focus on human resource development that based on utilizing the diversity of the internal strengths of each individual leader. This idea would provide the suitable leaders for an organization. The Enneagram is a model that helps to understand different leadership skills, which are located as internal skills or strengths of each individual worker. Thus, the Enneagram is consider as a new framework for human resource development processes in organization. It would develop a worker based on assessing and understanding of a diversity of internal strengths. Then, the unique training activities, individual development plans and career development plans would create to serve verities of leadership strengths in the organization. These would enhance the organization productivity level and create more understanding among people in the organization.

Keywords : Enneagram, Leadership skills, Human resource development

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ กำลังประสบกับปัญหาการขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จากรายงานการประชุมวิชาการอภิวัดการณ์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทยที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) พบว่าองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยกว่าร้อยละ 23.4 ประสบกับปัญหาบุคลากรภายในองค์กรขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหนึ่งในทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นได้ครอบคลุมถึงทักษะผู้นำ ผลการวิจัยจากธนาคารโลกในหัวข้อ Leading with Ideas : Skills for Growth and Equity in Thailand ได้แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ในด้านทักษะผู้นำที่ลดลงในตลาดแรงงานไทย โดยพบว่าในปี พ.ศ. 2550 ทักษะผู้นำในตลาดแรงงานไทยลดลงจากปี พ.ศ. 2547 (The World Bank, 2012)

ปัญหาการขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนี้ จึงเป็นปัญหาที่องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ควรมุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 (Jones, 2015) การที่บุคลากรมีทักษะผู้นำที่ดีนั้น จะสามารถทำความเข้าใจในทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานของตนเอง ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในการดำเนินธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น (Encombe, 2008)

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ แกไขสภาวะการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรนั้นยังมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันในเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ รองรับ

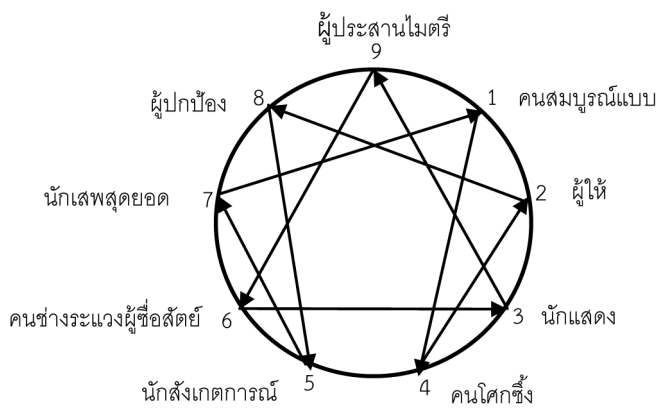
การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งจัดช่องว่างทางทักษะของบุคลากรได้ (ไตรรัตน์, 2557) อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจขององค์กรอีกด้วย (ทายาท, 2556)

หนึ่งในแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้นั้นคือ นพลักษณ์หรือ Enneagram ซึ่งเป็นแนวคิดที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรและสร้างทีม โดยมีพื้นฐานจากการให้แต่ละบุคคลนั้นรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น มองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อน จนสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน สามารถป้องกันข้อเสียหรือจุดอ่อนของแต่ละคนเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ ยังช่วยในการทำความเข้าใจถึงแรงจูงใจของแต่ละบุคคล สร้างความผูกพันและความร่วมมือร่วมกัน อันจะส่งผลต่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรอีกด้วย (จันทร์เพ็ญ, 2556) นพลักษณ์จำแนกบุคลิกภาพเกี่ยวกับทักษะผู้นำของบุคคลที่มีความแตกต่างกันโดยแสดงการเปรียบเทียบให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทักษะผู้นำในแต่ละลักษณะ (สมาคมพลักษณ์ไทย, 2556) ซึ่งการจำแนกบุคลิกภาพด้านทักษะผู้นำในแต่ละลักษณะนี้ ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น (Goldberg, 2000) พร้อมกันนั้นพลักษณ์ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หัวหน้างานและฝ่ายที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมบุคลากร ได้ตระหนักถึงความแตกต่าง หลากหลายของแต่ละคน และนำมาเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดแข็งที่แต่ละคนมี ซึ่งจุดแข็งเหล่านั้นก็มีความแตกต่างกัน (Sutton et al., 2013) แนวทางการพัฒนาที่มีความหลากหลายจะไปช่วยเสริมจุดแข็งของบุคลากรที่มีได้อย่างตรงจุด และสามารถเป็นแนวทางที่นำมาทดแทนการพัฒนาในรูปแบบปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาในลักษณะเดียวกันทั้งองค์กรได้

นพลักษณ์

นพลักษณ์ หรือ Enneagram เป็นคำศัพท์ที่มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกโดย Ennea (เอ็นเนีย) แปลว่า เก้า และ grammos (แกรมม) แปลว่า จุด เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกัน Enneagram จึงหมายถึงรูปดาวที่มี 9 จุด (พาล์มเมอร์, 2546) นพลักษณ์เป็นระบบบุคลิกภาพที่ใช้ในการอธิบายแบบแผนบุคลิกภาพทางความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่โดดเด่น แตกต่างกันที่เป็นพื้นฐานใน 9 ลักษณะ นพลักษณ์สามารถทำให้บุคคลได้รู้จักตัวตน เรียนรู้ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์มาสู่ตนเอง และเข้าใจในวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น (แดเนียลส์และไพร์ช, 2545) นพลักษณ์จัดเป็นศาสตร์ความรู้โบราณที่มาจากทวีปเอเชียกลางเมื่อหลายพันปีก่อน เป็นคำสอนของกลุ่มซูฟีหรือนักภวานาในศาสนาอิสลามที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพแก่นแท้ของมนุษย์ และพัฒนากลายเป็นคำสอนให้บุคคลอื่น ได้รู้จักและเฝ้าสังเกตความรู้สึกนึกคิดภายใน เป็นคำสอนที่ทำให้รู้จักตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตวิญญาณของตนเอง (สันติกโรภิกขุ, 2542)

สำหรับโครงสร้างของนพลักษณ์นั้นสามารถแสดงเป็นแผนภาพโดยประกอบไปด้วยเส้นรอบวงที่มีตำแหน่งของจุดทั้ง 9 จุดบนเส้นรอบวง มีการระบุตัวเลขของแต่ละลักษณะซึ่งแทนความหมายของทั้ง 9 ลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพนพลักษณ์

ที่มา : แดเนียลส์และไพร์ช (2545)

นอกจากนี้ นพลักษณ์ยังมีองค์ประกอบอื่น ได้แก่ ปีกและลูกศร ปีกหรือบุคลิกภาพประกอบในลักษณะประจำตัว คือลักษณะที่ประกอบทางด้านซ้ายและด้านขวาของลักษณะประจำตัว อิทธิพลของปีกอาจส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นมีบุคลิกภาพหลายลักษณะในตนเอง บุคคลสามารถได้รับอิทธิพลจากปีกเพียงลักษณะใดลักษณะหนึ่งทางด้านซ้ายหรือด้านขวา หรืออาจได้รับอิทธิพลจากทั้งสองด้าน หรือไม่ได้รับอิทธิพลจากปีกเลย สำหรับลูกศรจากภาพที่แสดงให้เห็นนั้น ภายในรูปร่างกลมจะมีเส้นลูกศรที่หันหัวลูกศรวิ่งเข้าและวิ่งออกในแต่ละลักษณะ ซึ่งลูกศรเหล่านี้หมายถึงบุคลิกภาพภายใต้ภาวะเครียดและภาวะมั่นคงของบุคคล ทิศทางของลูกศรคือการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพชั่วคราวที่แตกต่างจากบุคลิกภาพพื้นฐาน หรือลักษณะประจำตัวในช่วงเวลาที่เกิดภาวะพิเศษ เมื่อบุคคลเกิดภาวะความเครียด บุคลิกภาพจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปยังลักษณะที่ลูกศรวิ่งออกจากลักษณะประจำตัว แต่หากเกิดภาวะตรงกันข้ามคือเกิดภาวะมั่นคงหรือภาวะที่ปราศจากความเครียด อยู่ในสภาวะสงบ บุคคลจะเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพไปยังลักษณะที่มีทิศทางทวนลูกศร

ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์

ทักษะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 (Jones, 2015) ผู้นำที่ดีต้องทำความเข้าใจในทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในการดำเนินธุรกิจได้ (Encombe, 2008) และสามารถชี้แนะให้คนในองค์กรก้าวไปพร้อม ๆ กับตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ในส่วนของฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้นควรตระหนักถึงความสำคัญของทักษะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ (Nolan, 2007)

จากความสำคัญของทักษะผู้นำที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบัน นพลักษณ์เป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถจำแนกบุคลิกภาพด้านผู้นำในแต่ละลักษณะได้ แสดงจุดแข็งของผู้นำที่แตกต่างกันในแต่ละลักษณะ (สมาคมนพลักษณ์ไทย, 2556) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ (Goldberg, 2000) นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หัวหน้างานและฝ่ายฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนาบุคลากรทำงานได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น (Sutton et al., 2013) ซึ่งองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านนพลักษณ์ ตลอดจนงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับนพลักษณ์ทั้งในและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ทักษะผู้นำ รวมถึงพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกมาของบุคคลในแต่ละลักษณะได้ตามรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์

ลักษณะ	ลักษณะโดยทั่วไป	มิติในด้านทักษะผู้นำ	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะ 1 คนสมบุรณ์ แบบ	เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มุ่งมั่นและจริงจัง มีมาตรฐานสูง มุ่งเน้นให้เกิดความสมบูรณ์แบบสูงสุด มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่มักอ่อนไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น อาจตัดสินผู้อื่นในการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นสิ่งที่ไม่สมบูรณ์พร้อมตามที่ตนเองต้องการ ชอบควบคุมผู้อื่นหรือมีอารมณ์ที่โกรธง่าย	ความรับผิดชอบในงาน	มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมายในระดับที่สูง มุ่งมั่นและจริงจังในการปฏิบัติงาน
		มาตรฐานในการทำงานและความสมบูรณ์แบบ	ยึดถือมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้งานมีมาตรฐานสูง เกิดศักยภาพหรือความสมบูรณ์แบบสูงสุด
		การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	มีการจัดลำดับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ เป็นระบบ
ลักษณะ 2 ผู้ให้	ให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ มุ่งเน้นการช่วยเหลือและทำตามความต้องการของผู้อื่น โดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกที่พิเศษ แต่เมื่อช่วยเหลือผู้อื่นมากจนเกินไป จะกลายเป็นการก้าวก่ายผู้อื่น เมื่อไม่ได้รับการยอมรับหรือถูกปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือจะแสดงพฤติกรรมที่มีอารมณ์โกรธออกมา หรือบิบบังคับผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ เอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความรู้สึกอบอุ่นและมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
		การช่วยเหลือผู้อื่น	มุ่งเน้นการช่วยเหลือ และทำตามความต้องการของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจ ไม่คาดหวังสิ่งตอบแทน โดยมุ่งหวังให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกที่พิเศษ
		อธยาศัยในการทำงาน	เป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนโยน มีจิตใจที่อบอุ่นและใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตนเอง ทำให้บุคคลรอบข้างรับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นมิตร

ตารางที่ 1 ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์ (ต่อ)

ลักษณะ	ลักษณะโดยทั่วไป	มิติในด้านทักษะผู้นำ	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะ 3 นักแสดง	ปรับเปลี่ยนตนเองได้ตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ต้องการบรรลุเป้าหมายและคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพอยู่เสมอมีความมั่นใจในตนเอง รับรู้และคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่มีการแสดงออกมา เพื่อให้ตนเองนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดี แต่ อาจกลายเป็นผู้ที่ถูกผู้อื่น เนื่องจากยึดติดการเอาแต่ใจ ต้องการบรรลุเป้าหมายมากเกินไป ในบางครั้งอาจเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของตนเองมากเกินไป เพื่อให้เหมาะกับแต่ละสภาพสังคม	การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองได้ตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อคงไว้ซึ่งความมุ่งหวังให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายได้
		การบรรลุเป้าหมาย	มีพื้นฐานความเชื่อที่ต้องการบรรลุเป้าหมายต่างๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมุ่งเน้นให้การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นสามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
		ภาพลักษณ์	มีความมั่นใจในตนเอง รับรู้และคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่มีการแสดงออกมา โดยมุ่งหวังให้ตนเองนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้อื่น
ลักษณะ 4 คนโตกซึ่ง	มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นได้ดี กล้าที่จะทำสิ่งต่างๆ ตามวิถีทางของตนเอง มีการแสดงออกที่มีรูปแบบเฉพาะตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความมีเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล แต่อาจเป็นผู้ที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์ แสดงความโตกเศร้าหรือความอ่อนไหวทางอารมณ์ หรือหมกมุ่นแต่เรื่องของตนเองมากเกินไป	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นได้ดี
		แนวทางที่แตกต่าง	มีมุมมองว่าตนเองนั้นแตกต่างจากผู้อื่น ต้องการทำสิ่งต่างๆ กล้าที่จะทำสิ่งต่างๆ ตามวิถีทางของตนเอง มีการแสดงออกที่มีรูปแบบเฉพาะตัว
		ความคิดสร้างสรรค์	มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างดีและเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความมีเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล

ตารางที่ 1 ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์ (ต่อ)

ลักษณะ	ลักษณะโดยทั่วไป	มิติในด้านทักษะผู้นำ	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะ 5 นักสังเกตการณ์	มีทักษะการวิเคราะห์และการสังเกต เข้าใจความซับซ้อนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีมุมมองวิสัยทัศน์รวมถึงชอบ ค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และมีการสร้างแผนงานได้อย่างเป็นระบบ แต่อาจเป็นผู้ที่มีระยะห่างในเรื่องความสัมพันธ์ เก็บตัวอยู่ในโลกของตนเอง มักใช้ความรู้ความสามารถของตนทำงานโดยลำพัง หวาดระแวง ไม่ไว้วางใจใครหรืออาจเป็นผู้ที่มีการวางตัวแบบอวดตนในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ต่างๆ	การแก้ไขปัญหา	เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้ทักษะการวิเคราะห์และการสังเกตเพื่อแก้ไขสิ่งเหล่านั้นได้ดี มีสติในการวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ
		การคิดวิเคราะห์	มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ เข้าใจความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่ดี รวมถึงมีความสามารถในการประมวลผลและทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
		การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	มีทักษะในการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และนำมาสร้างแผนงานได้อย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
ลักษณะ 6 นักปลุจฉา	เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง มุ่งเน้นในอุดมการณ์ของตนเอง เชื่อว่าทุกสิ่งควรมีความปลอดภัย จึงเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ สามารถคาดการณ์หรือมีมุมมองถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ดี แต่อาจเป็นผู้ที่วางตัวยากต่อการเข้าถึงแสดง ความหวาดระแวงและไม่เชื่อใจผู้อื่น เก็บตัวและไม่ยืดหยุ่นในการสร้างความสัมพันธ์	ความรับผิดชอบในงาน	มุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานและอุดมการณ์ของตนเอง
		การเตรียมความพร้อม	มีความเชื่อว่าทุกๆ สิ่งควรอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัย จึงเตรียมสิ่งต่างๆ ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ มักตั้งคำถามอย่างชาญฉลาดในการเตรียมพร้อมอย่างเหมาะสม
		การคาดการณ์ปัญหา	สามารถคาดการณ์หรือมีมุมมองถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยยึดถือพื้นฐานความระมัดระวังเป็นหลัก

ตารางที่ 1 ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์ (ต่อ)

ลักษณะ	ลักษณะโดยทั่วไป	มิติในด้าน ทักษะผู้นำ	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะ 7 นักเสพสุข	เป็นผู้ที่ ชอบการคิดพลิกแพลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อค้นหา ประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ มี ทัศนคติในด้านบวก สร้างแรงบันดาลใจ ด้วยการคาดหวังให้เกิด สิ่งดีๆ ขึ้น แต่อาจถือความคิดของ ตนเองเป็นใหญ่ มีความเยื่อหน่าย ง่าย มุ่งแสวงหาแต่สิ่งที่ตนเอง โปรดปรานและชื่นชอบโดยไม่มี จุดหมายในชีวิตที่ชัดเจน	ความคิด สร้างสรรค์	ชอบการคิดพลิกแพลง สร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีจินตนาการในการ ทำสิ่งต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ
		การปรับตัวให้ เข้ากับการ เปลี่ยนแปลง	มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อค้นหา ประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานหรือทดลองใช้แนวคิด ใหม่ๆ ชอบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา
		การมองโลกใน แง่ดี	มีทัศนคติในด้านบวกต่อสิ่งต่างๆ สร้างแรงบันดาลใจกับตนเองด้วย การคาดหวังให้เกิดสิ่งดีๆ ขึ้น เมื่อ เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมี ความรู้สึกสนุกกับการแก้ปัญหา เหล่านั้น
ลักษณะ 8 เจ้านาย	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ จัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ ความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี มุ่งมั่น ในเรื่องความยุติธรรม และการไม่ เอาเปรียบผู้อื่น ต้องการปกป้องผู้ที่ อ่อนแอกว่าตนเอง แต่อาจเป็นผู้ที่ ชอบสวมบทบาทสังการ ผู้อื่น จน ขาดการรับฟังผู้อื่น หรือไม่คำนึงถึง ความรู้สึกของบุคคลเหล่านั้น หรือ มีความแปรปรวนในการแสดง อารมณ์ ไม่เชื่อมั่นในสิ่งใด ดำเนิน ชีวิตด้วยการวางตนเหนือผู้อื่น	การแก้ไขปัญหา	มีความสามารถในการควบคุม จัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ ความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี รู้สึกสนุก กับการจัดการความวุ่นวายเหล่านั้น
		ความยุติธรรม	ตระหนักในเรื่องความยุติธรรมอย่าง หนักแน่น ยึดมั่นในความคิดที่ว่า ความไม่ยุติธรรมนั้นเป็นการเอา เปรียบผู้อื่น มีวิธีการปฏิบัติงานที่ยึด มั่นในความยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ
		การปกป้องผู้อื่น	มีความคิดที่ต้องการปกป้องผู้ที่ อ่อนแอกว่าตนเอง ปกป้องผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติอย่าง เหมาะสม และมีวิธีการที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา

ตารางที่ 1 ทักษะผู้นำตามการจำแนกของนพลักษณ์ (ต่อ)

ลักษณะ	ลักษณะโดยทั่วไป	มิติในด้านทักษะผู้นำ	พฤติกรรมบ่งชี้
ลักษณะ 9 ผู้สมาน ไมตรี	เป็นผู้ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าด้วยความ เป็นหนึ่งเดียวกัน ต้องการให้ เกิดความสามัคคีและความสงบ สุข รับฟังความคิดเห็นหรือ แนวทางปฏิบัติที่แตกต่างของผู้อื่น ชอบที่จะสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่ว ร่วม แต่อาจเป็นผู้ที่ ไม่จัด ลำดับ ความ สำคัญ ไม่ ชอบการถูก ควบคุมหลีกเลี่ยงด้วยการไม่ทำ ตาม ไม่หนักแน่นในการตัดสินใจ หรืออาจแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว เมื่อไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ	ความสามัคคี	มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าด้วยความ เป็นหนึ่งเดียวกัน ต้องการให้เกิด ความสามัคคี ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน การทำงานอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสงบสุข
		การรับฟังความ คิดเห็น	เปิดใจกว้างในการรับฟังความ คิดเห็นหรือแนวทางต่างๆ ในการ ปฏิบัติที่แตกต่างของผู้อื่น สามารถ ประสานเชื่อมโยงความแตกต่าง เหล่านั้นได้เป็นอย่างดี
		การสนับสนุน ผู้อื่น	มุ่งเน้นและสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่

ที่มา : สมาคมนพลักษณ์ไทย (2556ข), บ็อกดา (2552ก, 2552ข), Colina (1998), Kale and Shrivastava (2003), Karakas (2010), Goldberg (2000), Mcmillan (2016), Nahm (2015), Tome and Mladkova (2015) และWright and Adams (2007)

การนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

บุคคลย่อมมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่แตกต่างกันไป นพลักษณ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ด้วยการค้นหาจุดแข็งในตัวบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นมีทักษะผู้นำที่แตกต่างกัน องค์กรจึงควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายตรงตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สำหรับแนวทางในการนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรสามารถดำเนินการได้ดังนี้

(1) วางแผนการฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training)

องค์กรสามารถนำนพลักษณ์มาเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการฝึกอบรมภายในขององค์กร (In-house Training) โดยสามารถเป็นผู้ดำเนินการด้วยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านนพลักษณ์มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมด้านนพลักษณ์จะประกอบไปด้วยการเรียนรู้แนวคิดในภาคทฤษฎีและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาคปฏิบัติ หลักสูตรการฝึกอบรมในระดับเบื้องต้นควรจัดให้ครอบคลุมระยะเวลาอย่างน้อย 2 วัน โดยวันแรกของการฝึกอบรมจะเป็นการเรียนรู้นพลักษณ์ในภาคทฤษฎี เพื่อ

ให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในเบื้องต้น และในวันที่สองจะเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาคปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย การเข้ากลุ่มการเรียนรู้ความเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เล่าเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตเพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจในความเป็นลักษณะของตนเองพร้อมกับเรียนรู้ความแตกต่างของบุคคลในลักษณะอื่นๆ ด้วย ซึ่งนพลักษณ์นั้นสามารถช่วยในการพัฒนาความเป็นผู้นำได้ โดยช่วยให้บุคคลรู้จักตนเองและช่วยให้บุคลากรภายในทีมนั้นทำความเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากยิ่งขึ้น (จันทร์เพ็ญ, 2556) พร้อมทั้งนั้นยังมีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ศักยภาพทางด้านทักษะผู้นำที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลได้ (สมาคมพลักษณ์ไทย, 2556ข) ผลของการอบรมจะทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ความเป็นลักษณะของตนเอง สร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลและขีดความสามารถทางสังคมในการประสานงาน และทำงานร่วมกันได้อีกด้วย (วาจาสิทธิ์, 2552)

การวางแผนการฝึกอบรมภายในองค์กรนั้น แต่ละองค์กรควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร (โชติขวิล, 2556) ทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้คุณลักษณะในเบื้องต้น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเป็นการเรียนรู้ความเป็นลักษณะของตนเองจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนพลักษณ์ เพื่อให้สามารถสร้างความเข้าใจในตนเอง รวมถึงสามารถเข้าใจในตัวผู้อื่นที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นควรให้บุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง และจัดให้มีระยะเวลาในการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 วัน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควรจัดหาสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมที่มีพื้นที่กว้างพอสมควรเพื่อให้สะดวกต่อรูปแบบกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นที่ ไม่ใช่เพียงการนั่งฟังบรรยาย แต่เป็นกิจกรรมการพูดคุย และทำความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ของผู้เข้าร่วมอีกด้วย โดยงบประมาณที่จะใช้นั้นสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

ของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ สามารถสรรหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ โดยอาจพิจารณาหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากสมาคมพลักษณ์ไทยได้

องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาทักษะผู้นำในตัวพนักงาน ซึ่งเป็นไปในรูปแบบที่มีค่าใช้จ่ายเพียงการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาอบรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องเท่านั้น แต่องค์กรสามารถดำเนินการผลักดันให้เกิดความต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง เช่น ส่งเสริมให้เกิดการจัดเป็นกิจกรรมประชุมกลุ่มในเรื่องนี้ ในช่วงเวลาของการประชุมต่างๆ ซึ่งเปรียบเสมือนการเปิดโอกาสหรือสร้างพื้นที่ เวทีรับฟังบุคลากรในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หลังจากที่ผ่านมาการอบรมนพลักษณ์มาแล้ว และควรส่งเสริมให้เกิดการจัดกิจกรรมขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอภายในองค์กร

(2) การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนั้นเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นการพัฒนาในจุดอ่อนและส่งเสริมในจุดแข็งของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น (อาภรณ์, 2552) ความสำเร็จของการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายในองค์กรทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนตัวบุคลากรเอง การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องส่งเสริมทั้งการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนี้มีส่วนช่วยในการวางแผนงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตของบุคลากร (สุนตรา และคณะ, 2558)

นอกจากการจำแนกทักษะผู้นำของบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละลักษณะแล้ว นพลักษณ์ยังช่วยบอกถึงประเด็นสำคัญในการพัฒนาแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ หลังจากการฝึกอบรมนพลักษณ์ให้แก่บุคลากรและแน่ใจว่ามีความรู้

ความเข้าใจในความเป็นลักษณะของตนเอง ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน องค์กรสามารถนำแนวทางในการพัฒนาบุคคลที่มีความแตกต่างกันตามการจำแนกของนพลักษณ์นี้ ไปประยุกต์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีการพัฒนาโดยพิจารณาจากฐานที่เป็นจุดแข็งของแต่ละบุคคลได้อย่างตรงจุด อันจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันได้อีกด้วย ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละลักษณะนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจุดแข็งของแต่ละลักษณะ

ลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
ลักษณะ 1 คนสมบุรณ์ แบบ	สังเกตการแสดงออกของตนเอง ฝึกการมองภาพรวม เพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตระหนักถึงเพื่อนร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น (บ๊อคดา, 2552ก, 2552ข) สร้างความเข้าใจว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงาน เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น อาจขอความช่วยเหลือ เพื่อลดความกังวลของตนเอง (Colina, 1998) นอกจากนี้ควรฝึกฝนในเรื่องการควบคุมตนเองและการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงฝึกทำในสิ่งที่จะช่วยให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย (เว็บบ์, 2543)
ลักษณะ 2 ผู้ให้	ทำความเข้าใจลักษณะงานของตนเองอย่างชัดเจน ไม่ประเมินความสามารถของตนเองมากเกินไปหรือต่ำจนเกินไป (Colina, 1998) มุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์ของเนื้องานมากกว่าเรื่องของบุคคล สนับสนุนผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยตัวของพวกเขาเอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรกล้าที่จะขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น (บ๊อคดา, 2552ก, 2552ข) นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นในกิจกรรมที่มีความหมายต่อตนเองให้มากขึ้น (เว็บบ์ , 2543)
ลักษณะ 3 นักแสดง	อธิบายรายละเอียดของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน (Colina, 1998) ฝึกความคิดของตนเองไม่ให้ยึดติดกับงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป พึงเสียงสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้นและฝึกตนเองให้มีความรู้สึกสนุกไปกับงานให้มากขึ้น ลดชี้นำผู้อื่นในการปฏิบัติงานและหมั่นสร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงาน (บ๊อคดา , 2552ก, 2552ข) นอกจากนี้ควร ลดความกังวลในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเรียนรู้ที่จะยอมรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ (เว็บบ์, 2543)

ตารางที่ 2 แนวทางพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจุดแข็งของแต่ละลักษณะ(ต่อ)

ลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
ลักษณะ 4 คนใศกซึ่่ง	ยึดมั่นในงานให้มากยิ่งขึ้น สร้างการรับรู้ว่าตนเองนั้นสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้ (Colina, 1998) พัฒนามุมมองได้ ด้านของการมองโลกในแง่บวกให้เพิ่มมากขึ้น สร้างแผนงานให้มีความละเอียด ฝึกการสื่อสารอย่างชัดเจน และ หลีกเลี่ยงการใช้ความรู้สึกหรือความคิดของตนเองเป็นสำคัญ (บ็อกดา , 2552ก, 2552ข) หมั่นให้กำลังใจกับตนเอง ปรับเปลี่ยนมุมมองงานบางลักษณะที่อาจจะทำให้รู้สึกน่าเบื่อให้กลายเป็นสิ่งที่สามารถมีความรู้สึกสนุกไปกับกับสิ่งเหล่านั้นได้ (เว็บบ, 2543)
ลักษณะ 5 นักสังเกตการณ์	ฝึกฝนตนเองในด้านการสื่อสารหรือสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น เพิ่มความเร็วในการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ทิ้งเวลาไปกับการคิดวิเคราะห์ที่อาจมาจนเกินไป (บ็อกดา , 2552ก, 2552ข) ฝึกปฏิบัติงานแบบเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ให้มากขึ้น ปรับตนเองให้มากกว่าการสังเกตการณ์ เพิ่มความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดต่างๆ ของตนเอง (Colina, 1998) นอกจากนี้ควร ฝึกฝนในการสังเกตตนเองว่ากำลังครอบงำผู้อื่นมากเกินไปหรือไม่ (เว็บบ, 2543)
ลักษณะ 6 นักปจจฉา	ลดความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นด้วยการขอคำชี้แนะหรือคำอธิบายจากผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานมากขึ้น (Colina, 1998) ฝึกฝนตนเองด้วยการมองสถานการณ์ต่างๆ ในด้านบวก วางแผนในการปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมจากสถานการณ์ที่ดี ไม่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำจนเกินไป ทดลองการปฏิบัติงานหรือทำโปรเจคต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาความสามารถได้หลากหลาย พร้อมทั้ง สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ให้มากขึ้น (บ็อกดา, 2552ก, 2552ข) และควรฝึกการชื่นชมความสำเร็จของตนเอง ด้วย (เว็บบ, 2543)
ลักษณะ 7 นักเสพสุข	มุ่งมั่นและจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายให้มากยิ่งขึ้น ฝึกการสร้างแผนในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด หมั่นติดตามตรวจสอบความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน พร้อมจัดลำดับความสำคัญของงาน (บ็อกดา, 2552ก, 2552ข) สร้างการรับรู้ความรู้สึกผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น ทุ่มเทใส่ใจในงานของตนเอง (Colina, 1998) เมื่อประสบกับปัญหาความรู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ควรมองหาสาเหตุที่แท้จริงและจัดวางตนเองให้ออกห่างจากความรู้สึกเบื่อหน่ายนั้น (เว็บบ, 2543)
ลักษณะ 8 เจ้านาย	เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ลงมือหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ควรฝึกฝนตนเอง ในการยอมรับในตัวผู้อื่น ฝึกการควบคุมอารมณ์ของตนเองพร้อมทั้งเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกกดดัน หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำหรือการปฏิบัติที่ออกคำสั่งมากจนเกินไป (บ็อกดา , 2552ก, 2552ข) ลดการวางตนที่ดูแข็งเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น (Colina, 1998) และควรฝึกตนเองให้สามารถยอมรับความเสี่ยงในสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (เว็บบ, 2543)

ตารางที่ 2 แนวทางพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานจุดแข็งของแต่ละลักษณะ (ต่อ)

ลักษณะ	แนวทางในการพัฒนา
ลักษณะ 9 ผู้สมานไมตรี	ควรจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ฝึกการมองภาพรวม แสดงจุดยืนของตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคควรฝึกตนเองให้กล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น (บ็อกดา, 2552ก, 2552ข) ควรฝึกตนเองในการสร้างการรับรู้ว่าการเกิดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้ (Colina, 1998) พร้อมทั้ง ฝึกการตัดสินใจให้เฉียบขาด หรือกล้าที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น (เว็บบ , 2543)

ที่มา : สรุปโดยผู้เขียน

(3) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

เมื่อองค์กรพัฒนาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละบุคคลได้อย่างตรงจุด จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม ตามความแตกต่างที่เป็นจุดแข็งของแต่ละบุคคลและในการปฏิบัติงานทักษะผู้นำเป็นสมรรถนะที่องค์กรต้องการให้มีอยู่ในแต่ละตำแหน่งงาน (ศักดิ์ไทย, 2557) ซึ่งองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะผู้นำที่เป็นจุดแข็งที่อยู่ภายในตามแนวคิดนพลักษณ์ โดยจัดทำเป็นการพัฒนาสายอาชีพให้แก่บุคลากรได้ (วรรณภา, 2558) ซึ่งเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงศักยภาพ ทักษะรวมถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อีกด้วย องค์กรยังสามารถให้คำแนะนำหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในสายอาชีพที่เหมาะสมของแต่ละคน (ประสารโชค, 2559) ทั้งนี้เมื่อองค์กรทราบถึงจุดแข็งของแต่ละคนแล้ว องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาในสายอาชีพของตนเอง อาจเริ่มจากการสอนงาน การมอบหมายโครงการ หรือการพัฒนาเพื่อทดแทนตำแหน่ง รวมถึงการโอนย้ายสายงานของบุคลากร องค์กรยังสามารถจัดทำเป็นคู่มือหรือแนวทางการพัฒนาอาชีพ โดยกำหนดเส้นทางสายอาชีพ ระบุโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานรวมถึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของตำแหน่งงานในแต่ละขั้นอย่างชัดเจน ภายในคู่มือควรระบุถึงแนวทางในการสรรหาผู้สืบทอดในแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม พร้อมกับวิธีการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เมื่อองค์กรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนจะมีส่วนช่วยในการรักษาและจูงใจบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้อีกด้วย (ศิริพรและคณะ, 2559) ทั้งนี้แผนพัฒนาสายอาชีพที่อาศัยองค์ความรู้เรื่องนพลักษณ์ นั้นจะให้ความสำคัญที่การตระหนักรู้ในศักยภาพและความสามารถภายในตนเอง และแนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์ต่องานต่างๆ ที่อาจจะปรับเปลี่ยนหรือต้องเผชิญความท้าทายหรือเงื่อนไขทางการบริหารที่เปลี่ยนไปขององค์กร ร่วมกับตำแหน่งหรือความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในองค์กรให้พนักงานทราบและพัฒนาตนเองต่อไปได้

ข้อควรระวังในการนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

การนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในนพลักษณ์และอยู่บนพื้นฐานของข้อแนะนำและข้อพึงระวังต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปประยุกต์ใช้นั้น ขัดต่อหลักนพลักษณ์จนอาจส่งผลเสียต่อบุคลากรได้ โดยการประยุกต์ใช้ควรมีข้อพึงระวังในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) ต้องพึงระมัดระวังในการตัดสินผู้อื่น ผู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะต้องพึงระมัดระวังในเรื่องของการตัดสินผู้อื่นหรือการตัดสินบุคลากรจากสิ่งที่ได้จากการนำแนวคิดนี้เข้ามาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการตัดสินผู้อื่นแบบการเหมารวมลักษณะของบุคคลจากกรอบความคิดที่มีอคติ ดังนั้น ไม่ควรตัดสินผู้อื่นจากสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์พูดคุย การประเมินพฤติกรรมหรือทักษะผู้นำต่างๆ การพึงระมัดระวังในการตัดสินผู้อื่นนี้ ยังสอดคล้องกับคำกล่าวจากสมาคมพลักษณ์ไทย (2556ก) ที่มีสาระสำคัญว่า ประเด็นเรื่องการตัดสินผู้อื่นนั้นถือเป็นสิ่งที่อันตรายเป็นอย่างยิ่ง การตัดสินผู้อื่นหรือการนำนพลักษณ์นี้ไปจัดการกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการคิดหรือตัดสินไปว่าบุคคลผู้นั้นเป็นลักษณะนั้น บุคคลผู้นี้เป็นลักษณะนี้ ถือเป็นสิ่งที่ไม่สร้างสรรค์ และการนำนพลักษณ์มาประยุกต์ใช้นั้น สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงความแตกต่าง และให้ความเคารพในความแตกต่างนั้นของบุคคลอีกด้วย (วิโซ, 2552)

(2) ผู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ควรมีความรู้ความเข้าใจในนพลักษณ์ก่อน ผู้ที่จะนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรนั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในนพลักษณ์ในเบื้องต้นก่อน ควรมีความเข้าใจว่านพลักษณ์นั้นเป็นศาสตร์ความรู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแก่นแท้ของมนุษย์ สอนให้บุคคลอื่นได้รู้จักและเฝ้าสังเกตความรู้สึกนึกคิดภายใน มุ่งเน้นให้เกิดการรู้จักตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตวิญญาณของตน (สันติกโรภิกขุ, 2542) นอกจากนพลักษณ์นั้น เป็น

รูปแบบของระบบบุคลิกภาพที่ใช้ในการอธิบายแบบแผนบุคลิกภาพทางความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่โดดเด่นแตกต่างกันโดยพื้นฐาน 9 ลักษณะ ซึ่งบุคลิกภาพแบบนี้ นพลักษณ์นั้นสามารถทำให้บุคคลได้รู้จักตัวตน เรียนรู้ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์มาสู่ตนเอง และเข้าใจในวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น (แดเนียลส์และไพร์ช, 2545)

(3) บุคลากรควรมีทักษะของการสังเกตตนเองที่ดี บุคลากรควรมีทักษะในการสังเกตตนเองที่ดี ทั้งนี้ ก็เพื่อช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายที่รับผิดชอบการฝึกอบรมบุคลากรที่นำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้นั้น ทั้งการประยุกต์ใช้ ร่วมกับการฝึกอบรมนพลักษณ์หรือการสัมภาษณ์เพื่อประเมินทักษะผู้นำของบุคลากร สามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวของสันติกโรภิกขุ (2556) ที่กล่าวว่า การสังเกตตนเองนั้นเป็นทักษะหนึ่งในการปฏิบัติเพื่อนำนพลักษณ์ไปใช้ในชีวิต ซึ่งการสังเกตนั้นเป็นการมองเข้าไปภายในอย่างมีสติ สังเกตจากทั้งตนเองและบุคคลรอบข้างทั้งที่อยู่ในลักษณะเดียวกันหรือต่างลักษณะกัน ซึ่งสามารถพัฒนาตนเองโดยฝึกเรื่องของการสังเกต เพิ่มเรื่องของการใส่ใจ การรับรู้อย่างมีสติ จะช่วยส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับสิ่งต่างๆ รอบตัวได้อย่างดียิ่งขึ้น

(4) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ที่จะนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรนั้นควรตระหนักในเรื่องของการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร โดยสร้างความเชื่อมั่นว่าข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการเรียนรู้พฤติกรรมหรือทักษะผู้นำที่ถูกถ่ายทอดจากเรื่องราวส่วนบุคคลนั้น จะได้รับการปกป้องและไม่เปิดเผยต่อผู้อื่น ซึ่งการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลนี้ตรงตามหลักการพื้นฐานในด้านหลักจริยธรรม เป็นการเก็บรักษาความลับของข้อมูล ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ป.) อีกด้วย

บทสรุป

นพลักษณ์จัดเป็นแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนพลักษณ์นี้ยังคงพบได้เป็นจำนวนน้อย แต่แนวคิดนี้จัดเป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถช่วยในการทำความเข้าใจในตัวคน พฤติกรรม พร้อมด้วยทักษะความสามารถต่างๆ ของบุคคลได้อย่างชัดเจนตามความแตกต่างของบุคคลทั้ง 9 ลักษณะ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าองค์กรสามารถสร้างมุมมองใหม่ในการนำนพลักษณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อมองหาทักษะหรือจุดแข็งในบุคลากรแต่ละบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันมากขึ้น สามารถหาแนวทางในการส่งเสริมทักษะต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ทุกๆ ฝ่ายในองค์กรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามทักษะที่ตนเองมีอยู่ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นมากยิ่งขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยมีแนวโน้มไปในทางที่ดีขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้ การนำนพลักษณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ควรตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจต่อหลักแนวคิดและข้อพึงระวังต่างๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร **A**

รายการอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ. (2556). *บทความจากคุณหมोजันทรเพ็ญ*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560, จากสมาคมพหุลักษณะไทย <http://enneagramthailand.org/บทความ-showdetail-22655-45536-บทความจากคุณหมोजันทรเพ็ญ.html>
- โชติวัล พุทธิกาญจน์. (2556). การฝึกอบรม : แนวทางการนำไปใช้. *วารสารนักบริหาร*, 33 (1), 38-44.
- แดเนียลส์, เดวิด และ ไพร์ช, เวอร์จิเนีย. (2545). *แก่นพหุลักษณะ คู่มือค้นหาและพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลคิมทอง.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2557). Human Resource in Asia ทำไมต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร HR Intelligence*, 9 (2), 9-10.
- ทายาท ศรีปลั่ง. (2556). อนาคตงานทรัพยากรบุคคลกับการสร้างคามยั่งยืนทางธุรกิจ. *วารสาร HR Intelligence*, 8 (1), 68-73.
- ประสารโชค ชูระนุติ. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบเชิงเหตุผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นแบบธรรมเนียมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาอาชีพของภาครัฐและเอกชนในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10 (2), 215-233.
- บ็อกดา, แอล จินเจอร์. (2552ก). *พินิจ 7 Leadership Competencies ด้วยเอ็นเนียแกรมเล่มที่ 1*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- บ็อกดา, แอล จินเจอร์. (2552ข). *พินิจ 7 Leadership Competencies ด้วยเอ็นเนียแกรม เล่มที่ 2*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- พาล์มเมอร์, เฮเลน. (2546). *เอ็นเนียแกรม ศาสตร์เพื่อความเข้าใจตนเองและผู้อื่น*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลคิมทอง.
- วิโซ, ริชาร์ด ดอน. (2552). *เอ็นเนียแกรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลคิมทอง.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 32(1), 19-36.
- วาจาสิทธิ์ ลอเสวีวานิช. (2552). *ผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมหลักสูตรเอ็นเนียแกรมเพื่อเปรียบเทียบระดับเชาว์อารมณ์ : กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เว็บบ์, คาร์เรน. (2543). *นพหุลักษณะ แผนที่เข้าถึงตน เข้าถึงคน*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลคิมทอง.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(12), 165-184.
- ศิริพร กาฬกาญจน์ และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาอาชีพผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 26(3), 507-516.
- สมาคมพหุลักษณะไทย. (2556ก). *การศึกษานพหุลักษณะกับการฝึกจิต*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560, จากสมาคมพหุลักษณะไทย <http://enneagramthailand.org/บทความ-showdetail-22656-45304-การศึกษานพหุลักษณะกับการฝึกจิต.html>
- สมาคมพหุลักษณะไทย. (2556ข). *ความเป็นผู้นำของคน 9 ลักษณะ*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560, จากสมาคมพหุลักษณะไทย http://enneagramthailand.org/บทความ-showdetail-22655-45544-ความเป็นผู้นำของคน_9_ลักษณะ.html
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560 สืบค้นจากสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

- สันติกโรภิกขุ. (2542). *นพลักษณ์เล่มเล็ก คู่มือเข้าถึงตน*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกลคิมทอง.
- สันติกโรภิกขุ. (2556). บทความจากท่านสันติกโร. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560, จาก สมาคมนพลักษณ์ไทย <http://enneagramthailand.org/บทความ-showdetail-22655-45444-บทความจากท่านสันติกโร.html>
- สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ม.ป.ป.). *เรียนรู้จริยธรรมการวิจัย หลักการพื้นฐานของจริยธรรมการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก จริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ <http://nurse.tu.ac.th/ecscstus3/knowlageread.php?kld=002>
- สุนตรา แสงรัตนกุล และคณะ. (2558). การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 10(29), 51-66.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *อภิวัดนการเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2560, จากสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน <http://www.qlf.or.th/Home/Contents/906>
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์รายบุคคล Individual Development Plan IDP*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- Colina, T. (1998). Nine ways of looking at work. *The Journal for Quality and Participation*, 21 (5), 56-59.
- Encombe, J. (2008). Equipping leaders for the 21st century. *Strategic HR Review*, 7 (5), 23-27.
- Goldberg, M. J. (2000). The 9 Ways of Working: How to Use the Enneagram to Discover Your Natural Strengths and Work More Effectively. *Personnel Psychology*, 53 (2), 512-514.
- Jones, J. (2015). Effective Leadership in the 21st Century. *Radiology Management*, 37 (6), 16-19.
- Kale, S. H. & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *Journal of Management Development*, 22(4), 308-328. DOI: 10.1108/02621710310467596
- Karakas, F. (2010). Exploring Value Compasses of Leaders in Organizations: Introducing Nine Spiritual Anchors. *Journal of Business Ethics*, 93 (1), 73-92.
- Mcmillan, C. B. (2016). The Enneagram understand your worldview with this tool describing nine types of patterns. *Smart Business Akron/Canton*, 25 (11), 13.
- Nahm, S. (2015). 9 styles to develop as a leader. *Executive Leadership*, 30 (8), 3.
- Nolan, S. (2007). Leadership in the 21st century. *Strategic HR Review*, 6 (5), 2.
- Sutton, A., Allinson, C. & Williams, H. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. *European Management Journal*, 31, 234-249.
- The World Bank. (2012). *Leading with Ideas: Skills for Growth and Equity in Thailand*. Retrieved on January 1, 2018, from World Bank <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2732>

Tome, E. & Mladkova, L. (2015). *Managing Experts in the Knowledge Economy by Enneagram*. Proceedings of the European Conference on Intellectual Capital, 324-333. Retrieved on January 1, 2018, from <http://eds.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=958e9fe5-fdf0-46a3-9503-3bdda81e7893%40sessionmgr106&vid=20&hid=117>

Wright, S. & Adams, J. S. (2007). Who do you think you are?. *Nursing Standard*, 21 (32), 20-23.

การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : การกำหนดและตัดสินใจของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ในความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของงาน

บทคัดย่อ

การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศปรากฏขึ้นมาสองครั้งดังนี้ การปฏิรูปครั้งแรกระหว่างปี ค.ศ. 1994-2012 Michel Hansenne และ Juan Somavia ได้ขับเคลื่อนให้ ILO กลายเป็นตัวแสดงหลักและทำให้งานที่มีคุณค่ากลายเป็นเป้าหมายระดับโลกผ่านการประชุมของคณะกรรมการสิทธิการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ ในปี ค.ศ. 2002-2003 และการปฏิรูปครั้งที่สองโดย Guy Ryder เริ่มต้นความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของงานและก่อตั้งคณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงานในปี ค.ศ. 2017 เพื่อเสนอปฏิญญาหนึ่งศตวรรษในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ปี ค.ศ. 2019 สำหรับองค์การระหว่างประเทศมีเป้าหมายจะสร้างโลกาภิบาลผ่านความชอบธรรมทางการเมืองและกฎหมาย หรือเรียกแทนได้ว่าธรรมนูญนิยมใหม่ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับรัฐบาลโลกและเหมือนเป็นการสร้างผู้นำโลกขึ้นมา ฉะนั้นองค์การของ ILO จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ นโยบายเชิงกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ยังเป็นตัวแสดงทางการเมืองที่สำคัญต่อการกำหนดและตัดสินใจเป้าหมายมากกว่าตลอดหนึ่งศตวรรษ

คำสำคัญ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่, การปฏิรูปเชิงสถาบัน, การกำหนดและตัดสินใจ, งานที่มีคุณค่า

¹นักวิชาการอิสระ, E-mail. Kritsada@outlook.com

Institutional Reform of the International Labour Organization : Decision-Making of the Director-General in a Future of Work Centenary Initiative

Abstract

Institutional reform of the International Labour Organization (ILO) occurred two scheme as follows, a first reform during 1994 to 2012, Michel Hansenne and Juan Somavia bring the ILO to forefront of international Organizations and decent work became a global goal through the World Commission on the Social Dimension of Globalization in 2002-2003. A second reform by Guy Ryder, who launched a Future of Work Centenary Initiative and establish a Global Commission on the Future of Work in 2017, to be presented a Centenary Declaration at the International Labour Conference in 2019. For international organizations to inspire global governance through political legitimacy and legal rights or called new constitutionalism, they respond in ways comparable to world governments as global leadership of hegemonic actor. Therefore, the ILO organ cannot avoid change in organization structure, strategic policy and human resources management. The director is a particularly essential political actor, defining goals and making decisions over the past century.

Keywords : International Labour Organization, Director-General, Institutional Reform, Decision-Making, Decent Work

บทนำ

1. การเปลี่ยนแปลงทางประวัติศาสตร์กับความเป็นการเมืองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) จะครบรอบหนึ่งศตวรรษในปี ค.ศ. 2019 นับเป็นองค์การที่มีอายุมากที่สุดในเครือของสหประชาชาติ (United Nations: UN) เพราะก่อตั้งขึ้นมาพร้อมกับสันนิบาตชาติ (League of Nations: LN) ในปี ค.ศ. 1919 โดยอาศัยอำนาจอันชอบธรรมของสนธิสัญญาแวร์ซายส์ ในบทที่ 6 ส่วนที่ 13 มาตรา 387-427 กลายเป็นข้อสังเกตที่น่าสนใจคือ ILO ก่อตั้งขึ้นมาโดยอาศัยช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งและกฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบของสนธิสัญญา (Treaty) ซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างความยุติธรรมทางสังคมและสันติภาพสากล (ILO, 2010) เพราะควรยึดหลักความยินยอมพร้อมใจของรัฐสมาชิกอันนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างประเทศ

จากข้อสังเกตนี้ปรากฏให้เห็นเรื่องราวในประวัติศาสตร์ที่ยืนยันได้แล้วว่า ILO ไม่สามารถถอยห่างจากการเมืองและการครองอำนาจนำของจักรวรรดิ โดยมีสามตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตัวอย่างแรก คือ ILO สนับสนุนมาตรฐานแรงงานเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่สหรัฐอเมริกาภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจโลกตกต่ำ (Great Depression) ในทศวรรษที่ 1930 จนทำให้สหรัฐอเมริกาเห็นประโยชน์จึงตัดสินใจเข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกของ ILO แต่กลับไม่เข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกของ LN นับว่ามีความหมายทางการเมืองที่สำคัญ ในอีกทางหนึ่ง ILO ก็ได้แสดงบทบาทใหม่ที่เรียกว่าความช่วยเหลือเฉพาะทาง² (Technical Assistance) และยังเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ ILO ไม่ล้มเหลวเชิงสถาบันเหมือนกับ LN (Alcock, 1971; Cox, 1964; Hughes & Haworth, 2009; Sinclair, 2017; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009)

ตัวอย่างที่สอง เป็นความขัดแย้งระหว่างสหรัฐอเมริกากับ ILO ที่ครุ่นเคืองกันมาตั้งแต่สหภาพโซเวียตเข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกอีกครั้งในปี ค.ศ. 1954 จนกระทั่งภายหลัง David Morse³ สิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ ทำให้ Wilfred Jenks⁴ ขึ้นมาดำรงตำแหน่งและมีนโยบายการบริหารแตกต่างจากคนก่อนอย่างสิ้นเชิง โดยที่จุดแตกหักความสัมพันธ์ครั้งนี้คือการแต่งตั้งให้ผู้แทนจากสหภาพโซเวียตดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ นำไปสู่การถอนตัวของสหรัฐอเมริกาออกจาก ILO ในปี ค.ศ. 1977 แต่กลับเข้าร่วมภายหลังที่ George Meany⁵ เสียชีวิตในปี ค.ศ. 1980 (Cox, 1977; 2013; Emmerij, 1988; Imber, 1989; Jacobson, 1960)

²ความช่วยเหลือเฉพาะทาง (Technical Assistance) เป็นบทบาทที่ปรากฏขึ้นครั้งแรกหลังจากโลกเผชิญวิกฤติเศรษฐกิจ โลกตกต่ำในทศวรรษ 1930 และยกระดับความสำคัญขึ้นมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เพื่อวางแผนกำลังแรงงานโลก และแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นภาคพื้นยุโรป ตะวันตกโดยบทบาทนี้ไม่ได้บรรจุอยู่ในธรรมนูญแห่ง ILO เพราะโดยบทบาทหลักแล้วจะมุ่งเน้นที่การจัดทำมาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมรัฐสมาชิกให้สถาบันอนุสัญญาอันมีผลบังคับใช้ในประเทศและแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับบทบัญญัติภายในหนึ่งปี

³David Morse คนสัญชาติอเมริกันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่ห้า (ค.ศ. 1948-1970)

⁴Wilfred Jenks คนสัญชาติอังกฤษดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่หก (ค.ศ. 1970-1973)

⁵George Meany ประธานบริหาร AFL-CIO คนแรกดำรงตำแหน่งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1955-1979 โดยมีอิทธิพลต่อการกำหนด และตัดสินใจทางด้านนโยบายของรัฐบาลอเมริกันที่สำคัญยังต่อต้านขบวนการแรงงานที่เป็นระบอบคอมมิวนิสต์จึงสนับสนุน ILO เพื่อใช้กดดันสหภาพโซเวียต และประเทศอื่นๆ ที่ไม่เป็นประชาธิปไตย

ตัวอย่างที่สาม ในช่วงหลังสงครามเย็นดูเหมือนที่ท่าความเป็นการเมืองใน ILO จะผ่อนคลายลง แต่ในความเป็นจริง ธนาคารโลก (World Bank : WB) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) และองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO)⁶ เป็นสถาบันสามเสาหลักของระบบเศรษฐกิจโลกที่ต้องการให้ ILO สนับสนุนมาตรฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) มาใช้เพื่อสร้างเงื่อนไขทางสังคม (Social Clauses) แต่ไม่ประสบความสำเร็จในเวทีการค้าระดับพหุภาคี เพราะเกิดการต่อต้านและไม่เห็นด้วยจากประเทศกำลังพัฒนาโดยเกรงว่าจะนำไปสู่การกีดกันทางการค้าอย่างไม่เป็นธรรม (Charnovitz, 2000; Jacobson, 1997; O'Brien, 2000; 2002; Wilkinson, 2002)

จากตัวอย่างข้างต้นเห็นได้ว่า ILO เป็นตัวแสดงที่ขาดอำนาจการต่อรองและไม่อาจหลุดพ้นจากความเป็นการเมืองที่ก่อตัวขึ้นมาจากสถาบันระหว่างประเทศทางการเงิน

และเศรษฐกิจอันเป็นกลไกที่สำคัญของการครองอำนาจนำโดยสหรัฐอเมริกา ทศนะดังกล่าวปรากฏให้เห็นจากแนวทางการศึกษา Neo-Gramscian โดยพิจารณาความสัมพันธ์ในโครงสร้างทางประวัติศาสตร์⁷ (Historical Structures) มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ครองอำนาจนำโดยมีสถาบันระหว่างประเทศเป็นกลุ่มทางประวัติศาสตร์⁸ (Historic Blocs) พร้อมกับขับเคลื่อนพลังทางสังคม (Social Forces) ผ่านโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ในระบบทุนนิยมโลกซึ่งมาจากผู้แทนอภิสิทธิ์ชน (Elite Representative) ที่มีบทบาทต่อการกำหนดและตัดสินใจได้ในการระหว่างประเทศ หรือเรียกแทนได้ว่าปัญญาชนจัดตั้ง⁹ (Organic Intellectual) (Cox, 1977; 1981; 1983; 2013; Gill, 1991; 2008; 2016)

ภายหลังสงครามเย็นยุติลงและการขับเคลื่อนโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ทำให้โครงสร้างทางประวัติศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดคือผู้ปกครองหลังสมัยใหม่¹⁰ (Postmodern Prince) ได้มีบทบาทการพัฒนาสังคมและ

⁶แต่เดิม WTO คือ ความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (General Agreement on Tariffs and Trade : GATT) โดยได้รับความเห็นพ้องร่วมกันจากรัฐสมาชิกภายใต้กรอบการประชุมอนุสัญญาให้มีผลการเปลี่ยนรูปเชิงสถาบันสู่ WTO ในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ.1995 จะเห็นได้ว่าภารกิจตั้ง WTO เลือกใช้ข้อตกลง (Agreement) เพราะมุ่งเน้นความร่วมมือแตกต่างจาก ILO อาศัยสนธิสัญญา (Treaty) จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความเป็นการเมืองของขบวนการแรงงานใน ปลายศตวรรษที่ 19 มีความสำคัญยิ่งให้ตัดสินใจเช่นนั้น

⁷โครงสร้างทางประวัติศาสตร์ (Historical Structures) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทาง ประวัติศาสตร์ระหว่าง ตัวแสดง (Actors) กับโครงสร้าง (Structures) ในทางเศรษฐศาสตร์การเมืองระหว่างประเทศ โดยเฉพาะวิธีวิทยาจะเน้นที่กรอบการทำงาน ระหว่างการเมือง (Politics) กับตลาด (Market)

⁸กลุ่มทางประวัติศาสตร์ (Historic Blocs) เป็นการสถาปนาขึ้นมาโดยปัญญาชนจัดตั้งและใช้การครองอำนาจนำ โดยเป็นหนึ่งในรูปแบบของการครอบงำเพื่อขับเคลื่อนอุดมการณ์และพลังทางสังคมแต่จะไม่ใช่ความรุนแรงทางการเมือง เช่นเดียวกับการปฏิวัติในทางเศรษฐศาสตร์การเมืองระหว่างประเทศจะแตกต่างจากในระดับรัฐ เพราะมีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ครองอำนาจนำและเมืองการค้าระหว่างประเทศเป็นกลุ่มทางประวัติศาสตร์ หรือเรียกว่ากลุ่มระหว่างประเทศ (Transitional Bloc) ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการครองอำนาจนำ ตัวอย่างเช่น WB, IMF, WTO, ILO, หรืออาจรวมถึงองค์การระหว่าง ประเทศที่มีไชรัฐ (International Non-Governmental Organizations : INGOs) และในที่นี้อาจรวมถึง World Economic Forum และ AFL-CIO ที่มีความคลุมเครือจะทำหน้าที่สนับสนุน หรือต่อต้านกลไกของระบบทุนนิยมโลก

⁹ปัญญาชนจัดตั้ง (Organic Intellectual) เป็นผู้ที่มิบทบาทต่อการครอบงำทางอุดมการณ์ หรืออาจเป็นได้ทั้งผู้ตอบโต้ต่อการครองอำนาจนำเช่นกัน ในบริบทของ ILO ผู้เขียนเห็นว่าตำแหน่งของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่สามารถชี้นำยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบันมาโดยตลอด เช่น (1) David Morse ที่วางตัวเป็นกลางและไม่เลือกสนับสนุน AFL-CIO เพียงฝ่ายเดียวและเสนอให้มีแผนงานการมีงานทำโลกมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1969 (2) Michel Hansenne สนับสนุนมาตรฐานแรงงานมา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในระบบเศรษฐกิจโลกยุคโลกาภิวัตน์ (3) Juan Somavia ที่เสนองานที่มีคุณค่าและกลายเป็นเป้าหมายระดับโลกที่ ILO เห็นว่าจะนำไปสู่การปฏิรูปของ ILO ให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ (4) Guy Ryder นำเสนออนาคตของงานเป็นแนวทางให้แก่ ILO ภายหลังปี ค.ศ. 2019 หรือในวาระครบรอบหนึ่งศตวรรษแห่ง ILO

¹⁰ผู้ปกครองหลังสมัยใหม่ (Postmodern Prince) จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ของเจ้ามหาอำนาจโลก (Global Leadership)

สนับสนุนข้อเสนอของนโยบายสังคมโลก (Global Social Policy) (Gill, 2000) โดยคาดหวังให้สถาบันสามเสาหลัก ได้แก่ WB, IMF และ WTO มีความชอบธรรมด้วยการควบคุมกฎเกณฑ์ในระบบเศรษฐกิจโลก เพราะแม้แต่ ILO ก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับแนวทางการพัฒนาสังคมในทศวรรษที่ 1990 เห็นได้จากภารกิจของการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน (Homeworking) และงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) มาก่อนหน้านี้ ILO จะตกเป็นเครื่องมือโดยตลอด เริ่มต้นจากการใช้โครงสร้างไตรภาคีทำลายความสัมพันธ์ทางสังคมของระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ และการสร้างดุลแห่งอำนาจผ่าน ILO เพื่อใช้ต่อต้านระบอบคอมมิวนิสต์ (O'Brien, 2002)

โลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ในทศวรรษที่ 1990 จึงทำให้เห็นถึงการครองอำนาจนำ¹¹ (Hegemony) เพื่อสร้างความเป็นประชาธิปไตยและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน อันเป็นส่วนสำคัญที่บรรจุอยู่ในธรรมนูญนิยมใหม่ (New Constitutionalism)¹² และถูกกำกับด้วยวินัยเสรีนิยมใหม่ (Disciplinary Neoliberalism)¹³

โดยมีสิ่งประกอบสร้างเป็นวัตวิสัยหรืออัตวิสัยที่ทำให้เกิดผู้แทนทางการเมือง (Political Agency) เรียกได้ว่าผู้ปกครองหลังสมัยใหม่ ซึ่งหมายถึงสถาบันระหว่างประเทศที่เป็นตัวแสดงสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทขับเคลื่อนโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ ซึ่งเปรียบได้เป็นชนชั้นผู้ปกครอง ผู้แทนอภิสิทธิ์ชน หรือผู้นำทางปัญญาชน และอีกทางหนึ่งก็มีบทบาทสำหรับการฟื้นฟูวิกฤติเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากธรรมนูญนิยมใหม่ (Gill, 1995; 2000; 2002; 2008; 2012; 2016)

สำหรับวิกฤติเชิงโครงสร้างโลก¹⁴ (Global Organic Crisis) ที่เห็นได้ในศตวรรษที่ 21 คือวิกฤติการเงินโลก (Global Financial Crisis) เกิดขึ้นที่สหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 2007 ทำให้ ILO กลับมามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจโลกด้วยการจัดทำข้อตกลงเรื่องงานของโลก (Global Jobs Pact) ในปี ค.ศ. 2009 เพื่อเป็นการฟื้นฟูผลกระทบจากวิกฤตินี้ด้วยงานที่มีคุณค่า ภายใต้การสร้างงานอาชีพและการคุ้มครองทางสังคม (ILO, 2009) แต่อย่างไรก็ตามถือเป็นการสั่นคลอนของระบบทุนนิยมโลกและปรากฏคำถามที่มีต่อเสรีนิยมใหม่ ดังที่ Stephen

¹¹การครองอำนาจนำ (Hegemony) เป็นหนึ่งในรูปแบบของการใช้อำนาจที่อาศัยความยินยอม (Consent) อาจมีระยะเวลาสั้นๆ และคล้ายคลึงกับการใช้อำนาจอ่อน (Soft Power) แต่จะอาศัยพลังทางสังคมที่ขับเคลื่อนผ่านรูปแบบ (Forms) เพื่อระบุตำแหน่งหรือสถานะของเจ้ามหาอำนาจโลก (Global Leadership) ในระดับระหว่างประเทศ ทั้งยังแตกต่างจากการใช้อำนาจสูงสุด (Supremacy) ที่อาศัยการบังคับ (Coercion) เป็นแนวทางหลัก

¹²ธรรมนูญนิยมใหม่ (New Constitutionalism) เป็นสิ่งประกอบสร้างขึ้นมาด้วยโครงสร้างทางการเมืองและกฎหมาย ซึ่งได้รับความชอบธรรมจากความเห็นพ้องร่วมกับของผู้แทนอภิสิทธิ์ชน โดยการขับเคลื่อนพลังทางสังคมที่บรรจุด้วยอุดมการณ์เสรีนิยมใหม่ ตามที่ Stephen Gill เรียกว่าวินัยเสรีนิยมใหม่ (Disciplinary Neoliberalism)

¹³วินัย (Discipline) เป็นองค์ประกอบในโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ (Historical Structures) ที่มีลักษณะเป็นองค์การทางสังคม (Social Organizations) ตามข้อเสนอของ Max Weber โดยเป็นรูปแบบที่ประกอบสร้างขึ้นมาด้วยอำนาจเชิงโครงสร้างและพฤติกรรม ฉะนั้นวินัยเสรีนิยมใหม่ (Disciplinary Neoliberalism) จึงเป็นการสร้างวาทกรรมการพัฒนาภายใต้โลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ (Global Economic Governance) ที่มีตัวแสดงสำคัญอย่างธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศคอยสนับสนุนการครองอำนาจนำให้แก่สหรัฐอเมริกา

¹⁴วิกฤติเชิงโครงสร้างโลก (Global Organic Crisis) เป็นคำที่ Stephen Gill เรียกแทนปรากฏการณ์จากความล้มเหลวของ ระบบทุนนิยมโลก และสถานะของเจ้ามหาอำนาจโลก (Global Leadership) เช่น วิกฤติการณ์การเงินโลกในปี ค.ศ. 2007-2008 เป็นความล้มเหลวของระบบตลาดเงินตราและเป็นสัญญาณที่บ่งชี้ถึงความล่าถอยของสหรัฐอเมริกา รวมถึง กฎเกณฑ์หรือระเบียบทางเศรษฐกิจของเสรีนิยมใหม่ได้ถูกตั้งข้อสังเกตอันสืบเนื่องถึง IMF ผู้ที่มีบทบาทการอภิบาลและควบคุมระบบการเงินและตลาดของทุนนิยมโลก

Gill พยายามอธิบายให้เห็นข้อโต้แย้งจาก Slavoj Zizek เห็นว่าความล้มเหลวเชิงโครงสร้างเป็นความรุนแรงที่อยู่ภายใต้อุดมการณ์และไม่อาจแบ่งแยกมิติทางเศรษฐกิจกับการเมืองออกจากกันได้ กล่าวคือเหตุการณ์ 9/11 ที่โจมตีอาคาร World Trade Center และ Pentagon ซึ่งเป็นความรุนแรงในเชิงสัญลักษณ์ จึงกล่าวได้ว่าเสรีนิยมใหม่ไม่ได้ถูกท้าทายเป็นครั้งแรกจากวิกฤติการเงินโลก (Gill, 2012)

นอกจากนี้ Robert Cox กลับเห็นว่าเหตุการณ์ 9/11 เป็นการพลิกให้สหรัฐอเมริกากลับมาใช้อำนาจแข็ง (Hard Power) ได้อีกครั้งหนึ่งในอัฟกานิสถาน ทั้งที่ไม่มีอำนาจโดยชอบธรรมมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง (Cox & Schechter, 2002) ที่สำคัญยิ่งการสร้างจักรวรรดินิยม (Imperialism) ปรากฏขึ้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 โดยระบบรัฐชาติเวสฟาเลียน (Westphalian State System) เพราะการครองอำนาจนำได้สำเร็จต้องอาศัยทั้งการเมืองระดับสูงและต่ำไปพร้อมๆ กัน (Cox, 2004; 2008) อันมีผลให้เกิดการผลิตซ้ำทางสังคมของอุดมการณ์และการต่อสู้ที่นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างประเทศจึงมีความสัมพันธ์อย่างแนบชิดกับโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ ด้วยเหตุนี้แนวทางการศึกษา Neo-Gramscian มุ่งเน้นที่ตัวแสดงและโครงสร้างเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่าจะเป็ นอุดมการณ์อะไรก็ตามล้วนแล้วมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น (Cox, 1995) เช่น มาร์กซิสต์

เป็นความคิดที่ก่อตัวขึ้นมาจากพลังทางสังคม ซึ่งสวนทางจากเสรีนิยมที่สร้างความไม่เท่าเทียมให้แก่ชนชั้นแรงงาน จึงเกิดขบวนการแรงงานที่ต่อต้านเชิงโครงสร้างของระบบทุนนิยม อันเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบโลกที่อยู่ภายใต้การครองอำนาจนำของสหราชอาณาจักร เป็นต้น (Cox, 1981)

การนำเสนอบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิรูปเชิงสถาบันเพื่อเปลี่ยนรูปของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์ ตั้งแต่ที่ Michel Hansenne นำเสนอให้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 ILO ได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ จนเป็นที่มาให้นำมาตรฐานแรงงานสนับสนุนให้แก่ระบบเศรษฐกิจโลก (Hansenne, 1994; ILO, 1994) โดยขับเคลื่อนสองรูปแบบ คือการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานผ่านการให้สัตยาบันอนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards)¹⁵ และการให้ความยินยอมผ่านการจัดทำจรรยาบรรณธุรกิจ¹⁶ (Code of Conduct) เพื่อให้บริษัทปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อห่วงโซ่อุปทานโลก¹⁷ (Global Supply Chains) เพราะพื้นที่ทุกแห่งยึดโยงถึงกันทั่วโลกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจก็สลับซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะรูปแบบของการจ้างงานที่มุ่งเน้น Outsourcing และตัวแสดงยังมี Suppliers อันเป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน การผลิต และการค้าในระบบเศรษฐกิจโลก (ILO, 2016) โดยผู้เขียนเรียกแทนว่าการอภิบาลแรงงานโลก¹⁸ (Global Labour Governance) (Hassel, 2008; Meardi

¹⁵มาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ได้แก่ (1) อนุสัญญาว่าด้วยขจัดการใช้แรงงานบังคับ (ฉบับที่ 29) ค.ศ. 1930 (2) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการจัดตั้งกลุ่มหรือสมาคม (ฉบับที่ 87) ค.ศ. 1948 (3) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (ฉบับที่ 98) ค.ศ. 1949 (4) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดแรงงานที่เข้บังคับ (ฉบับที่ 105) ค.ศ. 1957 (5) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมแก่ชายและหญิง (ฉบับที่ 100) ค.ศ. 1951 (6) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานอาชีพ (ฉบับที่ 111) (7) อนุสัญญาว่าด้วยการกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน (ฉบับที่ 138) ปี ค.ศ. 1973 และเพิ่มเติมภายหลังหนึ่งฉบับคือ (8) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดปัญหาใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ (ฉบับที่ 182) ปี ค.ศ. 1999

¹⁶จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ความยินยอมจากบริษัทเพื่อกำกับและควบคุมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อแรงงานส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม โดยจะเห็นได้ว่าเครื่องมือนี้ถูกทำให้เป็นหนึ่งในความรับผิดชอบทางสังคมและหากไม่ปฏิบัติตามย่อมอาจถูกต่อต้านจากภาคประชาสังคม

¹⁷ห่วงโซ่อุปทานโลก (Global Supply Chain) ได้รับการกล่าวถึงใน ILO มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 ในที่ประชุมของคณะประศาสน์การและยกขึ้นเป็นวาระหนึ่งในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 105 ปี ค.ศ. 2016

¹⁸การอภิบาลแรงงานโลก (Global Labour Governance) พิจารณาถึงกฎเกณฑ์ด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของระบอบ (Regime) ที่มีกรอบบังคับใช้ทางกฎหมายและยึดโยงกับความเป็นสถาบันทั้งยังสนับสนุนให้รัฐกับธุรกิจร่วมมือระหว่างกัน

& Marginson, 2014) สำหรับการนำเสนองานที่มีคุณค่าในปี ค.ศ. 1999 กลับทำให้ ILO สร้างดุลแห่งอำนาจกับผู้แทนทางการเมืองอื่น และได้รับความสำคัญมากขึ้นจากความล้มเหลวเชิงโครงสร้างของระบบทุนนิยมโลก เช่น ปัญหาความยากจนที่ ILO ตระหนักขึ้นมาตั้งแต่การนำเสนอปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) ปี ค.ศ. 1944 แต่ผ่านมากกว่าครึ่งศตวรรษแล้วกลับไม่มีวิวัฒนาการที่จะขจัดความยากจนได้อย่างแท้จริง (ILO, 1944)

แม้แต่เป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ระหว่างปี ค.ศ. 2001-2015 และเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ระหว่างปี ค.ศ. 2016-2030 ก็อาจชะงักได้หากต้องเผชิญความเสี่ยงจากวิกฤติเชิงโครงสร้างโลก เช่นเดียวกับในปี ค.ศ. 2007-2008 ที่สหรัฐอเมริกาประสบกับวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ (Hamburger Crisis) จนผลกระทบแพร่กระจายไปทั่วโลก แต่ ILO ก็นำเสนองานที่มีคุณค่าเป็นเครื่องมือสนับสนุนผ่านข้อตกลงเรื่องงานของโลก เพื่อให้มีงานทำและการคุ้มครองทางสังคม (ILO, 2009) ส่งผลให้ ILO มีบทบาทมากขึ้น และการครองอำนาจน่าจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยเครื่องมือในรูปแบบของนโยบาย เพราะช่วยให้เกิดความร่วมมือจากภาคีต่างๆ แทนที่จะใช้การบังคับในรูปแบบของกฎหมาย

ข้อเสนอของบทความนี้จึงไม่ใช่สิ่งที่เป็นนามธรรม เนื่องจากอาศัยบริบททางประวัติศาสตร์ (Historical Context) และสนับสนุนด้วยเอกสารชิ้นต้นและชิ้นรองจำนวนมาก เพื่อ

พิจารณาและนำไปสู่การวิเคราะห์โครงสร้างทางประวัติศาสตร์และตีความด้วยแนวทางการศึกษา Neo-Gramscian อันเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ที่ใช้สำหรับการพิจารณาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระเบียบโลก เพราะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะความเป็นการเมืองที่เกิดขึ้นมาโดยตลอดเกือบจะครบหนึ่งศตวรรษ และที่สำคัญนั้นผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) แห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ที่ผ่านมาทั้งสิบคนล้วนมีความแตกต่างในเชิงนโยบายแทบทั้งสิ้น

ตัวอย่างเช่นเมื่อ Wilfred Jenks ขึ้นมาดำรงตำแหน่งต่อจาก David Morse กลับไม่เห็นด้วยกับบทบาทของ ILO สำหรับความช่วยเหลือเฉพาะทาง เพราะอาณัติที่บรรจุในธรรมนูญแห่ง ILO มุ่งเน้นที่การจัดทำมาตรฐานแรงงาน¹⁹ (Standard-Setting) ทำให้แนวทางการพัฒนาในประเทศโลกที่สามและการแก้ไขปัญหาค่าความยากจนไม่ใช่แนวทางหลักในช่วงปี ค.ศ.1970 จนถึง Wilfred Jenks เสียชีวิตในปี ค.ศ.1973 (Eisenberg, 2016) และต่อมา Francis Blanchard²⁰ ดำรงตำแหน่งในปี ค.ศ.1974 โดยเลือกสนับสนุนแนวทางที่ David Morse ขับเคลื่อนนโยบายไว้ ซึ่งรู้จักกันในนามแผนงานการมีงานทำโลก (World Employment Programme: WEP) (ILO, 1969) จนกลายเป็นที่มาของยุทธศาสตร์ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Needs) (ILO, 1976) ที่สำคัญ WB ยังหยิบยืมใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความยากจนในประเทศกำลังพัฒนาด้วยเช่นกัน (Hall, 2007) นอกจากนี้ก่อนเข้าสู่ช่วง

¹⁹การจัดทำมาตรฐานแรงงาน (Standard-Setting) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้ตามมาตรา 19 ของธรรมนูญแห่ง ILO เพื่อรองรับให้สามารถจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญา (Convention) เพื่อให้รัฐสมาชิกให้สัตยาบันเพื่อบังคับใช้บทบัญญัติตามอนุสัญญาต่อประเทศนั้นๆ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ (Recommendation) และพิธีสาร (Protocol) แต่จะเป็นเพียงข้อเสนอเท่านั้นจึงเป็นบทบาทที่ได้รับยอมรับจากอนุสัญญา

²⁰Francis Blanchard คนสัญชาติฝรั่งเศส ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่เจ็ด (ค.ศ. 1974-1989)

ของการบริหารงานโดย Michel Hansenne นับเป็นผู้ดำเนินการใหญ่คนแรกหลังจากสงครามเย็นยุติลงและปรับตัวให้ ILO เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์และระบบเศรษฐกิจโลก (Hansenne, 1994; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009) อันเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อพิทักษ์ขอบเขตและการวิพากษ์ของบทความนี้

2. บทบาทของผู้ดำเนินการใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์

ผู้ดำเนินการใหญ่ของ ILO ก็ไม่ได้เป็นผู้แทนที่มีสำนึกทางชนชั้น (Class Consciousness) เนื่องจาก ILO ไม่ได้เป็นเวทีเสวนาทางสังคม (Social Dialogue) ที่ตั้งอยู่บนผลประโยชน์ของชนชั้นมาตั้งแต่แรกเริ่มของการก่อตั้งสถาบัน จึงทำให้ชนชั้นแรงงานขาดความเป็นเอกภาพและก่อให้เกิดแรงงานอภิสิทธิ์ชน (Labour Aristocracy) ตามความคิดของมาร์กซิสต์ขึ้นมาอย่างประจักษ์ ด้วยเหตุจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างชนชั้นนายทุนกับแรงงาน และยังขาดการสร้างพื้นที่ให้แก่แรงงานนอกระบบทั้งที่เป็นสัดส่วนโครงสร้างประชากรโลกที่มากกว่า แต่กลับเพิ่งได้รับความสำคัญหลังปี ค.ศ. 1972 จึงมีข้อสังเกตต่อการเจรจาต่อรองร่วมกัน (Collective Bargaining) จะเป็นประโยชน์ให้ใครและมีใครที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียจากความสัมพันธ์ทางสังคมเช่นนี้ และการแก้ไขปัญหาคอนจันและสร้างงานอาชีพในประเทศโลกที่สามเพื่อประโยชน์อะไร (Harrod, 2008)

ผู้ดำเนินการใหญ่ของ ILO จึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์ โดยการรวมตัวนั้น อาศัยงานเขียนของ Cox (1981; 1983) เพื่อเปิดโลกทัศน์ทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้วยมาร์กซิสต์และอธิบายให้เห็นถึงกลุ่มทางประวัติศาสตร์ประกอบด้วยทั้งโครงสร้าง

ส่วนบนและส่วนล่างของชนชั้น หมายความว่ากรรวมตัวใน ILO ไม่ได้จำกัดเฉพาะชนชั้นหนึ่งใดเท่านั้น เพราะแม้แต่ผู้แทนตามฝ่ายต่างๆ อย่างรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างก็รวมตัวบนผลประโยชน์อื่น แต่ Karl Marx เรียกการรวมตัวเช่นนี้ว่าเป็นสำนึกทางชนชั้นที่ผิดพลาด (False Consciousness) ส่งผลให้การปฏิวัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอุตสาหกรรมจึงไม่อาจเกิดขึ้นมาได้จากอุดมคติ ฉะนั้นระบบทุนนิยมโลกทำให้ชนชั้นไม่จำกัดในความสัมพันธ์ทางสังคมแต่ขยายออกสู่ในระดับระหว่างประเทศ (Budd, 2013) เพื่อสลายอัตลักษณ์ทางชนชั้นให้เชื่อมโยงอยู่บนชุมชนจิตกรรมตามข้อเสนอของ Benedict Anderson ทั้งที่ปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 จากการสร้างสถานะรัฐจักรวรรดิของอังกฤษ (Van den Pijl, 1997)

ระบบทุนนิยมโลกจึงสร้างความหวาดกลัวและตื่นตัวให้แก่แรงงานชายขอบมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 เช่นในอินเดียก็เกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสตรีที่เป็นแรงงานรับงานไปทำที่บ้านเพราะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย จนเป็นเหตุให้ Juan Somavia นำเสนองานที่มีคุณค่า²¹ (Decent Work) ในปี ค.ศ. 1999 เพราะจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมและมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (ILO, 1999) แต่ในทางกลับกันกลายเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการตอบโต้ต่อการครองอำนาจนำ (Counter-Hegemony) ใน ILO เห็นได้จากการลงคะแนนเสียงของผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ในอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ปี ค.ศ. 1996 (Vosko, 2002) และที่สำคัญโครงสร้างที่ทุนนิยมทำงานด้วยเสรีนิยมใหม่ยังทำให้สหภาพหรือขบวนการแรงงานลดทอนอำนาจลงจนเกิดการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์ของแรงงานโลก (Global Labour Solidarity) โดยที่การต่อสู้จะได้รับชัยชนะ

²¹งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ปรากฏขึ้นมาครั้งแรกในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 87 ปี ค.ศ. 1999 โดยเป็นปีแรกที่ Juan Somavia ขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้ดำเนินการใหญ่ โดยแกนหลักของงานที่มีคุณค่ามีองค์ประกอบสี่ประการได้แก่ (1) สิทธิการทำงาน (Rights at Work) (2) การมีงานทำ (Employment) (3) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และ (4) เวทีเสวนาทางสังคม (Social Dialogue)

หรือไม่นั้น ต้องร่วมขับเคลื่อนพร้อมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในมิติอื่นจากภาคส่วนต่างๆ เช่น สตรี ขาวนา นักศึกษา เป็นต้น (Scipes, 2016)

สำหรับผู้อำนวยความสะดวกของ ILO จึงเป็นตัวแสดงที่มีฐานะปัจเจกบุคคล แต่ความสัมพันธ์ไม่อาจแยกขาดจากความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ และไม่อาจจำกัดเฉพาะแต่ใน ILO ด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุที่ UN สนับสนุนความร่วมมือในรูปแบบของพหุภาคีนิยม (Multilateralism) หรือที่นิยมเรียกว่าการอภิบาลโลกหรือโลกาภิบาล (Global Governance) (The Commission on Global Governance, 2005) ดังที่เห็นได้จากการจัดทำแผนแม่บทว่าด้วย MDGs และ SDGs ฉะนั้น ILO จึงสนับสนุนงานที่มีคุณค่าเป็นเครื่องมือหลักของความร่วมมือในระบบพหุภาคี และได้รับการบรรจุในเป้าหมายข้อที่ 1b ของ MDGs มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007-2015 (GA, 2007) และมีความคิดริเริ่มจะยกระดับกลายเป็นเป้าหมายหลักข้อที่ 8 ของ SDGs มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2012 จนนำไปสู่การปฏิบัติโดยเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016-2030 (GA, 2014)

นอกจากนี้แนวทางการศึกษา Neo-Gramscian ดูเหมือนจะสวนทางจากโลกาภิบาลเนื่องจากเป็นการตั้งคำถามและวิพากษ์กลับไปสู่การประกอบสร้างทางสถาปัตยกรรมของสถาบันระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกลไกการทำงานของ WB จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจริงหรือไม่ เนื่องจากการกำหนดและตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมทั้งการปฏิบัติการเป็นแนวทางการพัฒนาแบบบนลงล่างและยังคงอาศัยบทบาทของรัฐบาลเป็นแกนหลักสำหรับการจัดสรรและกระจายทรัพยากร (Unay, 2010) จึงเกิดข้อสังเกต เช่น การจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) ภายใต้การคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะความช่วยเหลือทางสังคมที่ปฏิบัติการระยะสั้นผ่านตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Nets) เพื่อสงเคราะห์กลุ่มคนที่เปราะบางจะเป็นนโยบายที่แก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างยั่งยืนและก้าวพ้นจากความยากจน อันเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างจริงแท้หรือไม่ (Holzmann &

Jorgensen, 1999; Holzmann, 2001; 2010; Holzmann, Sherburne-Benz & Tesliuc, 2003)

และที่สำคัญเสรีนิยมใหม่ยังทำให้สร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnership) ที่ UN พยายามนำเสนอให้แก่บริษัทธุรกิจตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 เพื่อปฏิรูปในประเทศกำลังพัฒนา (Standing, 2007) และสำหรับ ILO ก็ประสบความสำเร็จในแนวทางดังกล่าว เพราะได้มีความริเริ่มจัดการประชุมของคณะกรรมการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ (World Commission on the Social Dimension of Globalization) ระหว่างปี ค.ศ. 2002-2003 (ILO, 2004) โดยเปิดให้ตัวแสดงนอกจากโครงสร้างไตรภาคีเข้ามามีส่วนร่วม ส่งผลให้ ILO กลายเป็นองค์กรผู้นำพัฒนาสังคม และสามารถยกระดับให้กลายเป็นตัวแสดงที่สำคัญในระบบพหุภาคีของ UN พร้อมกับทำให้งานที่มีคุณค่ากลายเป็นเป้าหมายในระดับโลก เห็นได้จากใน SDGs ก็บรรจุไว้ในเป้าหมายข้อที่ 8 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์, 2559) ที่สำคัญงานที่มีคุณค่าไม่ใช่วาระ (Agenda) เพราะได้บรรจุอยู่ในปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ (Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 จึงเปลี่ยนสถานะมาเป็นกฎหมาย (Legal) (Bellace, 2011)

จากความสำเร็จของ ILO ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากกลยุทธ์และนโยบายขององค์การ แต่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเพราะลักษณะขององค์การเป็นแบบเปิด แม้แต่บริษัทธุรกิจขนาดใหญ่ก็ต้องเปิดการค้าระหว่างประเทศทั้งในแง่ของการนำเข้าส่งออกสินค้า การย้ายฐานการผลิต การกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ โดยเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 อันเป็นช่วงเวลาที่การค้าระหว่างประเทศได้รับการส่งเสริมจากประเทศกำลังพัฒนาให้เข้ามาลงทุนและสร้างฐาน

การผลิต เพราะในมิติของแรงงานทำให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้อาจจากการทำงาน แต่ก็มีความเสี่ยงที่ละเมิดสิทธิแรงงาน (O'Brien, 2016)

อย่างไรก็ดี ตัวแสดงอย่างผู้อำนวยการใหญ่จึงมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับภารกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา จะมีผู้อำนวยการใหญ่สามคน ได้แก่ (1) Michel Hansenne²² (2) Juan Somavia²³ และ (3) Guy Ryder²⁴ ตรงกับช่วงเวลาแห่งการสร้างสรรค์ธรรมนูญใหม่โดยจักรวรรดิอเมริกันและขับเคลื่อนผ่านกลุ่มทางประวัติศาสตร์ดังที่นำเสนอไปก่อนหน้านี้

Michel Hansenne จะดำรงตำแหน่งในช่วงที่ ILO ถูกหยิบยืมมาตรฐานแรงงานให้ทำงานร่วมกับข้อตกลงทางการค้าของ WTO แต่ไม่ใช่สาระสำคัญที่จะนำเสนอในบทความนี้ เนื่องจากผู้เขียนจะมุ่งเน้นที่ Juan Somavia กล่าวคือผู้อำนวยการใหญ่คนนี้ Standing (2008) ชี้ให้เห็นว่าการดำรงตำแหน่งได้วางแผนมาก่อนล่วงหน้าแล้ว เพราะภายหลังจากดำรงตำแหน่งแล้วได้นำเสนอวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) ในปี ค.ศ. 1999 พร้อมกับเริ่มต้นปฏิรูปภายในสถาบันด้วยการสร้างส่วนงานใหม่ขึ้นมารองรับภารกิจตามเป้าหมายของงานที่มีคุณค่า แต่ปัญหาที่บุคลากรของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต้องเผชิญก็คือการคัดเลือกผู้บริหารตามส่วนงานต่างๆ ไม่ได้พิจารณาถึงคุณลักษณะพื้นฐานและประสบการณ์การทำงานที่เหมาะสม

แต่การพิจารณาว่างานที่มีคุณค่าเป็นคุณูปการของ Juan Somavia ทำให้ ILO ก้าวขึ้นมามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจโลก ทั้งที่บทบาทของ ILO ขาดช่วงระหว่างทศวรรษที่ 1970-1980 ซึ่งอาจมีไข่มุกนั้นเพราะความเป็นจริงแล้วขึ้นอยู่กับสถานการณ์ระหว่างประเทศและบทบาทของประเทศมหาอำนาจด้วย ดังที่เห็นได้จาก Haworth and Hughes

(2009) อธิบายว่าช่วงการบริหารงานโดย Michel Hansenne ก็สร้างภาวะผู้นำให้แก่ ILO เพราะบทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงานจนจัดหมวดหมู่เป็นมาตรฐานแรงงานหลักและต่อมาได้นำเสนอปฏิญญาว่าด้วยหลักปฏิบัติพื้นฐานและสิทธิการทำงาน (Declaration on Fundamental Principle and Rights at Work) ในปี ค.ศ. 1998 เพื่อเสนอให้เห็นว่ามาตรฐานแรงงานเป็นเครื่องมือของ ILO และสร้างจุดยืนให้แก่ ILO ในระบบเศรษฐกิจโลก แต่กลับไม่ได้ส่งเสริมให้ ILO มีตำแหน่งที่ตั้งเทียบเท่ากับ WB IMF และ WTO นอกจากนี้จรรยาบรรณธุรกิจยังทำให้มีตัวแสดงอื่นๆ นอกเหนือจากรัฐเข้ามามีส่วนร่วมบังคับใช้ ซึ่งผิดแปลกไปจากบทบาทดั้งเดิมของ ILO ตามที่บรรจุในธรรมนูญ จึงเป็นเหตุที่ทำให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานอ่อนแอลง อันสืบเนื่องมาจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์และเสรีนิยมใหม่ (Baccaro & Mele, 2012; Maupain, 2009; 2013)

ด้วยเหตุนี้บทบาทของ Juan Somavia จึงแตกต่างจาก Michel Hansenne เพราะไม่ได้เพียงแต่สนับสนุนระบบเศรษฐกิจโลก แต่อาศัยการสร้างภาวะผู้นำ กล่าวคือ Juan Somavia กลายเป็นที่รู้จักและรับรู้ถึงบทบาทในเวทีระหว่างประเทศมาตั้งแต่ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม โคเปนเฮเกน ปี ค.ศ. 1995 และได้รับการยอมรับจากเครือข่ายผู้นำแรงงาน อันเป็นฐานเสี่ยงสำหรับการออกเสียงในคณะประศาสน์การ (Governing Body) ของ ILO (Haworth & Hughes, 2009; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009) แม้ว่าบทบาทของ Somavia จะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งต่อโลกาภิวัตน์และสร้างความเป็นธรรมภายใต้โลกาภิวัตน์ แต่ภายใน ILO กลับเผชิญปัญหาจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบ ซึ่ง Standing (2008, pp. 371-374) เรียกว่าความผิดพลาดทางประวัติศาสตร์ (Historic Error) อันเป็นผลสืบ

²²Michel Hansenne คนสัญชาติเบลเยียม ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่แปด (ค.ศ. 1989-1999)

²³Juan Somavia คนสัญชาติชิลี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่เก้า (ค.ศ. 1999-2012)

²⁴Guy Ryder คนสัญชาติอังกฤษ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่คนที่สิบ (ค.ศ. 2012-ปัจจุบัน)

เนื่องจากการตัดสินใจที่ไม่ได้คำนึงถึงโครงสร้างการบริหาร และนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ Juan Somavia ก็ได้วางแผนสำหรับการจัดโครงสร้างบริหารใหม่ไว้ตั้งแต่ก่อนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

นอกจากนี้ Standing (2008, p. 377) แนะนำว่าผู้อำนวยการใหญ่จำเป็นต้องมีทักษะทางการทูต แต่ Michel Hansenne ขาดทักษะนี้ไปจึงเป็นการยากที่จะตกลง และเห็นพ้องร่วมกันกับ AFL-CIO ได้ ด้วยเหตุนี้บทบาทของผู้อำนวยการใหญ่ของ Juan Somavia เป็นตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ โดยมีอยู่ด้วยกันสามประการดังนี้ ประการแรก คือ การวางตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ให้รองรับกับสหประชาชาติ ประการที่สอง คือ การพัฒนาภาคีความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกับงานที่มีคุณค่า และ ประการที่สาม คือ การสนับสนุนกิจกรรมใหม่ๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะบทบาทดั้งเดิมอย่างการจัดทำมาตรฐานแรงงาน ฉะนั้น การประเมินบทบาทของ Juan Somavia จากการวิเคราะห์เอกสารควรรู้งานที่มีคุณค่าเป็นแกนหลัก จนกล่าวได้ว่าตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ILO อยู่ในกระบวนการที่มั่นคงของงานที่มีคุณค่า โดยได้ขับเคลื่อนบทบาทของการจัดทำมาตรฐานแรงงาน ความร่วมมือเฉพาะทาง และการจัดการความรู้ (Standing, 2010) พร้อมไปกับวัตถุประสงค์สี่ประการคือ สิทธิการทำงาน การมีงานทำ การคุ้มครองทางสังคม และเวทีเสนาทางสังคม (ILO, 1999)

งานที่มีคุณค่าได้นำไปสู่การปฏิบัติผ่านกรอบส่งเสริมงานที่มีคุณค่าแห่งชาติ (Decent Work Country Programme: DWCP) และสนับสนุนผ่านแผนยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาคความยากจน (Poverty Reduction Strategy Papers: PRSP) รวมทั้งปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ช่วยวางรากฐานให้งานที่มีคุณค่านำไปสู่การปฏิบัติผ่านกรอบนโยบายเชิงกลยุทธ์ระหว่างปี ค.ศ. 2010-2015 (Haworth & Hughes, 2009) ทำให้นโยบายนี้คาบเกี่ยวช่วงการบริหารงานของ Guy Ryder ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ในปี ค.ศ. 2012 ทั้งนี้ Haworth and Hughes

(2009) กลับเห็นแตกต่างจากการวิจารณ์ Juan Somavia โดย Standing (2008) เพราะแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร การบริหารงบประมาณ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่กระบวนการปฏิรูปนี้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่าง Michel Hansenne กับ Juan Somavia เพื่อทำให้ ILO ปรับตัวสอดคล้องระเบียบโลกและกลายเป็นตัวแสดงที่ทำให้หุ้นส่วนทางสังคมทั้งสามฝ่ายของโครงสร้างไตรภาคีได้รับประโยชน์จากการปฏิรูปในครั้งนี้

ในทางกลับกัน Juan Somavia ถือเป็นผู้ครองอำนาจนำและเปรียบได้กับปัญญาชนจัดตั้งที่ขับเคลื่อนกลุ่มทางประวัติศาสตร์ ซึ่ง Short (2012, p. 38) ใช้แนวทางของ Antonio Gramsci พิจารณาปัญญาชนจัดตั้งเป็นได้ทั้งผู้นำที่มีความเป็นประชาธิปไตย (Democratic Leadership) หรือผู้นำที่ถือครองบารมี (Charismatic Leadership) แต่กล่าวได้ว่าการครองอำนาจนำจากตัวแสดงต่างๆ ยังคงเป็นลำดับชั้นแบบบนลงล่าง และมีอยู่หลายระดับ เช่น สหรัฐอเมริกาครองอำนาจนำผ่าน WBIMF และ WTO และทั้งสามสถาบันนี้ก็ครองอำนาจนำผ่าน ILO สืบเนื่องมาถึง ILO ก็ครองอำนาจนำผ่านตัวแสดงจากโครงสร้างไตรภาคีทั้งสามฝ่าย จึงเป็นที่มาของการเรียกแทนว่าผู้ครองอำนาจนำ (Hegemonic Actor) และผู้อยู่ภายใต้การครองอำนาจนำ (Sub-Hegemonic Actor) โดยที่ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ได้ตั้งอยู่บนชนชั้นแต่อาศัยความหลากหลายของมิติทางวัฒนธรรมและสังคมเป็นพลังทางสังคมที่ใช้ตอบโต้การครองอำนาจนำ (Sum, 2005)

งานที่มีคุณค่าก็ถูกตอบโต้จากประเทศกำลังพัฒนาทำให้ความชอบธรรมของเครื่องมือยอมนถูกลดทอนลงตาม ทั้งที่เคยนำเสนอในทศวรรษที่ 1990 ว่า ILO จะต่อสู้กับเสรีนิยมใหม่ด้วยงานที่มีคุณค่าและสนับสนุนผ่านมาตรฐานแรงงานหลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ตัวแสดงต่างๆ โดยจะนำงานที่มีคุณค่าไปสู่การปฏิบัติผ่าน DWCP ในอินเดีย แต่ก่อให้เกิดปัญหาการทำงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะมุ่งเน้นไปที่การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ จึงเป็นบริบทภายในประเทศที่ไม่สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าและ

ต้องปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ แม้แต่ การสร้างกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันก็ยากยิ่งนักเพราะ ขาดพลังทางสังคมที่เป็นแรงผลักดันทางอุดมการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง (Lerche, 2012) นอกจากนี้ในภาคพื้นแอฟริกา ก็ประสบคล้ายคลึงกัน เพราะแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองและ อยู่ในภยันตรายจากโลกาภิวัตน์อันเป็นโครงสร้างอำนาจที่อยู่ ภายใต้วัยแสดงสำคัญ เช่น บรรษัทธุรกิจและสถาบันระหว่าง ประเทศ (Bernards, 2013)

งานที่มีคุณค่าจึงเป็นเครื่องมือที่พัฒนาให้เกิดการ สนับสนุนการครองอำนาจนำใน ILO แต่อีกทางหนึ่งก็ทำให้ ประชาสังคมมีบทบาทและก่อให้เกิดการต่อสู้ภายใน ILO ระหว่างแรงงานชายขอบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองกับระบบ ทุนนิยมโลก โดยที่แรงงานกลุ่มนี้ไม่มีอำนาจการต่อรองเพราะ ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมให้สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานนอก ระบบได้ จึงอาศัยการรวมตัวจัดตั้งกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเคลื่อนไหวทางสังคมเป็นระยะ ๆ โดยอาจเป็นขบวนการ เคลื่อนไหวที่หลากหลายมิติมากขึ้น หมายความว่าแรงงาน นอกระบบจะได้รับประโยชน์จากงานที่มีคุณค่าเพื่อใช้เรียก ร้องสิทธิแรงงานและมาตรฐานขั้นต่ำตามที่ควรได้รับจากการ ทำงาน โดยเฉพาะแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน (Vosko, 2002) และที่สำคัญถือเป็นจุดพลิกผันที่ทำให้ ILO ยกกระดับภาคที่ ไม่เป็นทางการพัฒนามาเป็นคำว่าเศรษฐกิจภาคที่ไม่เป็น ทางการ (Informal Economy) (ILO, 2002)

ยิ่งไปกว่านั้นงานที่มีคุณค่ายังถูกกล่าวว่าเป็นวาท กรรมการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์และเป็นแบบแผนที่ สนับสนุนให้แก่เสรีนิยมใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปของการ ครองอำนาจนำในมาตรการด้านแรงงานโลก (Hauf, 2015) แต่การครองอำนาจนำนี้ต้องอาศัย WB, IMF และ WTO มิเช่น

นั้นอาจเกิดการตอบโต้ต่อการครองอำนาจนำจากกลุ่มแรงงาน สตรีที่เป็นชายขอบ (Vosko, 2002) สำหรับ ILO แล้วถือเป็นส่วนหนึ่งของการครองอำนาจนำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และงาน ที่มีคุณค่านับเป็นข้อสังเกตที่สำคัญเพราะไม่ได้ถ้อยห่างจาก ความเป็นการเมือง เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติได้รองรับ ให้เสรีนิยมใหม่สร้างระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ไม่ว่าจะ เป็นความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท²⁵ (Cooperate Social Responsibility: CSR) และจรรยาบรรณธุรกิจ ด้วยเหตุ นี้ Standing (2008) จึงไม่เห็นด้วยต่อการปฏิรูปเชิงสถาบัน ของ ILO เพราะแทนที่จะส่งเสริมเวทีเสวนาทางสังคมและการ บังคับใช้มาตรฐานแรงงานอันเป็นบทบาทหลักของ ILO ตาม ที่บรรจุไว้ในธรรมนูญและบ่งชี้ถึงอาณัติ

การวิพากษ์ถึงงานที่มีคุณค่าอันเป็นเครื่องมือของ ILO ในการขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจในยุคโลกาภิวัตน์จึง เป็นการลดทอนความชอบธรรมเชิงสถาบันของ ILO แต่ใน ส่วนของการครองอำนาจนำ Benjamin Selwyn ก็เป็นอีกคน หนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่างานที่มีคุณค่าไม่ได้สร้างสิ่งที่ดีหรือเป็น ประโยชน์แก่แรงงาน แต่กลับทำให้แรงงานต้องประสบกับงาน ที่ไร้คุณค่า (Indecent Work) เนื่องจากงานที่มีคุณค่าทำลาย กรอบแนวคิดว่าด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมของโครงสร้าง ชนชั้น ส่งผลให้แรงงานดำรงชีวิตอยู่ภายใต้การกดขี่ขูดรีด กล่าวได้ว่ารัฐ สถาบันระหว่างประเทศ บรรษัทธุรกิจล้วน แล้วเป็นตัวแสดงที่จัดอยู่ในโครงสร้างส่วนบน และอาศัยการ สร้างความร่วมมือกับ ILO เพื่อขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน เช่น ILO กับ WB เลือกลงคะแนนของงาน (Job) ขึ้นมาเพื่อส่งเสริม การสร้างงานอาชีพด้วยการจัดทำนโยบายการพัฒนา การ คุ้มครองทางกฎหมายและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อลดปัญหา รายได้ที่ไม่เท่าเทียม เป็นต้น (Selwyn, 2013; 2016)

²⁵ ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Cooperate Social Responsibility : CSR) ถูกกำหนดให้บริษัทจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณ ธุรกิจและไม่ได้กำหนดให้บริษัทต้องจัดทำเพราะใช้ความสมัครใจแต่บ่อยครั้งก็ถูกกดดันจากประชาสังคมโดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติที่มา ลงทุนในประเทศกำลังพัฒนาและมีการใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ และ ILO จึงสะท้อนให้เห็นความสำเร็จในแง่ของการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าอันเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนเสรีนิยมใหม่ก็ตาม แต่ทำให้เกิดการต่อสู้ระหว่างผู้ครองอำนาจกับแรงงานชายขอบ มิเพียงแค่นั้นแต่ยังปรากฏข้อสังเกตต่อมาอีกว่าโลกาภิวัตน์สนับสนุนให้เกิดใครและมีประโยชน์ต่อธรรมเนียมใหม่อย่างไร ด้วยเหตุที่ชุดนโยบายเสรีนิยมใหม่ไม่ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ของความสัมพันธ์ของการผลิตระหว่างทุนกับแรงงาน แต่กลับทำให้เกิดการสร้างข้อตกลงใหม่ของสถาบันระหว่างประเทศและรัฐเพื่อสถาปนาเจ้ามหาอำนาจโลก (Global Leadership) (Short, 2012) อย่างไรก็ตามสหรัฐอเมริกาเกือบสูญเสียสถานะนี้จากวิกฤตการเงินโลกในปี ค.ศ. 2007 ทั้งยังมีผลสืบเนื่องคือความล้มเหลวของธรรมเนียมใหม่พร้อมกับวินัยเสรีนิยมใหม่ที่ขับเคลื่อนองคัพพของเครือข่ายประชาชาติมากกว่าครึ่งศตวรรษ (Gill, 2012)

แม้แต่ ILO ก็ถูกตั้งคำถามและชี้ให้เห็นว่าการก่อตั้งสถาบันและจัดวางอาณัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของความร่วมมือทางสังคมและสันติภาพสากล ถือเป็นวาทกรรมที่สร้างขึ้นโดยโลกาภิวัตน์ (Baxi, 2015) เพราะเคยมีการนำเสนอต่าง ๆ นานาให้ ILO และ LN ในช่วงทศวรรษที่ 1920-1930 เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกับรัฐบาลระหว่างประเทศ (International Government) นอกจากนี้ปรากฏคำศัพท์อื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างคำว่าองค์การระหว่างประเทศ (International Organization) กับสถาบันระหว่างประเทศ (International Institution) จนกลายเป็นมิติเชิงซ้อนระหว่างการเมืองกับกฎหมาย กระทั่งยังมีเรียกว่าการบริหารระหว่างประเทศ (International Administration) และที่สำคัญการบริหารงานของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศก็ถูกเปรียบให้เหมือนกับการบริหารราชการระหว่างประเทศ (International Civil Service) ฉะนั้นโลกาภิวัตน์จึงเป็นแนวทางที่วางรากฐานมาจากเสรีนิยมประชาธิปไตยของโลกตะวันตก (Sinclair, 2017, pp. 70-71)

3. การปฏิรูปเชิงสถาบันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกับความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของงาน

กระแสการขับเคลื่อนโลกาภิวัตน์ได้กลายเป็นที่นิยมและกล่าวถึงอย่างมากในศตวรรษที่ 21 และมีความแตกต่างจากรัฐบาล (Government) เนื่องจากมีองค์ประกอบสำคัญคือเขตแดนและประชากร โดยได้รับความชอบธรรมจากอธิปไตยแห่งรัฐ เพื่อใช้อำนาจการบริหารประเทศ แต่การอภิบาล (Governance) จะเน้นที่ความยุติธรรมของกฎหมายและประสิทธิภาพที่นำไปบังคับใช้ (Baxi, 2015) โดยที่ ILO ก็ยกกระดับให้โครงสร้างไตรภาคีและมาตรฐานแรงงานสากลเป็นกลไกการทำงานที่สนับสนุนการสร้างโลกาภิวัตน์ให้แก่ ILO จนกลายเป็นเหตุที่ทำให้เกิดการทวนกลับไปสู่ประวัติศาสตร์ของ ILO โดยที่เจตนารมณ์นี้ปรากฏขึ้นมาตั้งแต่ธรรมเนียมแล้ว (ILO, 2013) จนเป็นเหตุที่ทำให้พิจารณาว่าการปฏิรูปเชิงสถาบันควรตัดช่วงจากการเปลี่ยนผ่านผู้อำนวยความสะดวกหรือข้อเสนอเชิงนโยบายของความริเริ่มหนึ่งศตวรรษอนาคตของงาน

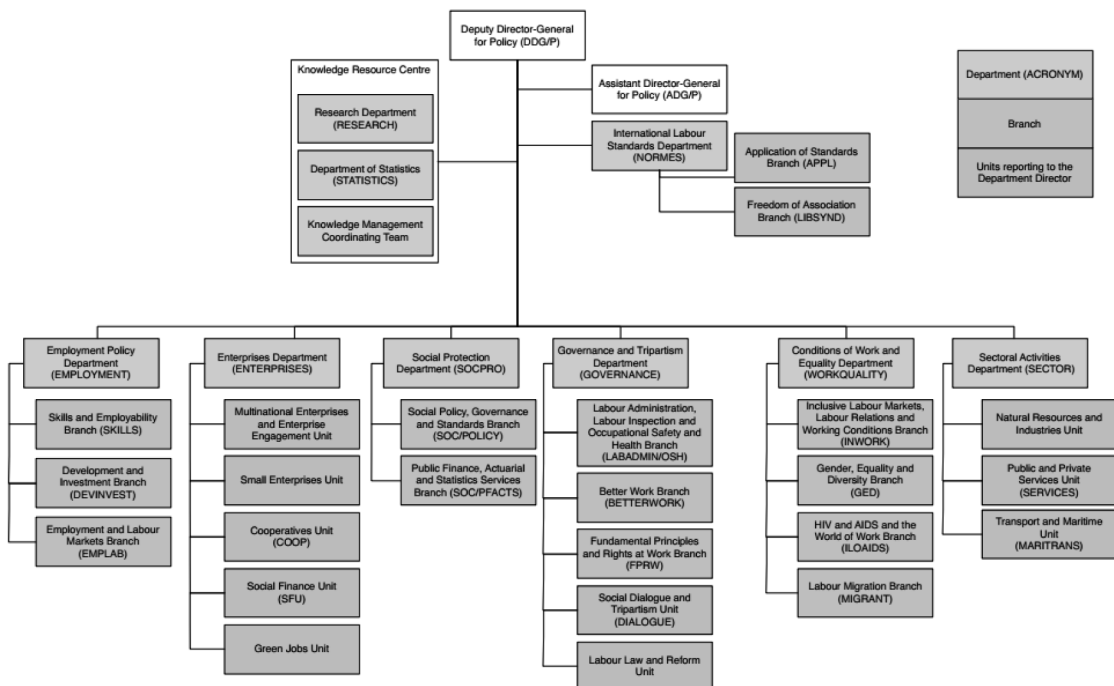
บริบททางประวัติศาสตร์จะใช้เป็นแนวทางพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการกำหนดและตัดสินใจของผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งถือเป็นตัวแสดงหลักของ ILO และมีบทบาทร่วมขับเคลื่อนธรรมเนียมใหม่ ด้วยการนำเสนอทัศนะเช่นนี้ย่อมนัยความว่า Guy Ryder ก็ต้องการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังที่ ILO มีความเป็นพลวัตต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของระบบทุนนิยมโลกภายหลังจากการนำเสนออุตสาหกรรม 4.0 ที่เยอรมนีในปี ค.ศ. 2012 (Schwab, 2016) ส่งผลให้ ILO ริบวางแผนและขับเคลื่อนความริเริ่มหนึ่งศตวรรษแห่ง ILO (ILO Centenary Initiative) ประกอบด้วยเจ็ดประการ ได้แก่ ความริเริ่มอนาคตของงาน (Future of Work Initiative) ความริเริ่มการอภิบาล (Governance Initiative) ความริเริ่มสีเขียว (Green Initiative) ความริเริ่มการทำงานของสตรี (Women at Work Initiative) ความริเริ่มมาตรฐาน (Standards Initiative) ความริเริ่มการประกอบการ (Enterprises Initiative) และความริเริ่มยุติของความยากจน (End of Poverty Initiative) โดยเริ่มต้น

นับเคลื่อนมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 เพื่อให้นำเสนอปฏิญญาหนึ่งศตวรรษ (Centenary Declaration) ภายในปี ค.ศ. 2019 (ILO, 2013; 2015) เข้าใจได้ว่างานที่มีคุณค่าที่นำเสนอมาตั้งแต่สมัยของ Juan Somavia ในปี ค.ศ. 1999 ถึง ค.ศ. 2018 ในสมัยการบริหารงานโดย Guy Ryder จะถูกลดความสำคัญลงเช่นเดียวกับแผนงานการมีงานทำโลกของ David Morse (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2559)

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าผู้อำนวยการใหญ่เป็นปัจจัยหลักและบริบทระหว่างประเทศเป็นปัจจัยสนับสนุนให้แก่การกำหนดและตัดสินใจดังที่นำเสนอไปในหัวข้อก่อนนี้ เพราะผลลัพธ์จะสืบเนื่องไปถึงการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการใหญ่และนโยบายเชิงกลยุทธ์มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นไปตามที่ Guy Standing ได้ถกเถียงกับ Stephen Hughes และ Nigel Haworth แม้แต่ Juan Somavia ก็ปรับหน่วยงานให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่า ได้แก่ ฝ่ายสิทธิการทำงาน การมีงานทำ การคุ้มครองทางสังคม การเสวนาทางสังคม และการจัดการบริหารงาน โดยมีผู้อำนวยการบริหาร (Executive Directors) อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากผู้อำนวยการใหญ่ (Hughes & Haworth, 2011)

ต่อมาในปี ค.ศ.2013 Guy Ryder ได้เปลี่ยนรูปร่างงานระหว่างประเทศเช่นเดียวกับ Juan Somavia ดังที่หน่วยปฏิบัติการด้านนโยบายของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (Policy Portfolio) มีการเพิ่มเติมหน่วยงานการประกอบ การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และกิจกรรมทางสังคม (ภาพที่ 1) นับว่าสามารถตอบสนองข้อสังเกตได้ประจักษ์และเป็นจุดพลิกผันของ ILO เพื่อเตรียมความพร้อมของส่วนงานปฏิบัติการก่อนเข้าสู่ศตวรรษที่สอง นอกจากนี้ก็ได้ปฏิรูปลงงานวางแผนและสนับสนุนองค์การอย่างหน่วยปฏิบัติการด้านการจัดการและปฏิรูป (Management and Reform Portfolio) โดยแบ่งออกเป็นฝ่ายการบริหารและบริการภายใน การจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ กลยุทธ์การจัดการและแผนงาน การจัดการทางการเงิน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดเอกสารและประชุม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สารสนเทศ (ILO, n.d.)

ภาพที่ 1 หน่วยปฏิบัติการด้านนโยบายของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (Policy Portfolio)



ที่มา : ILO. (n.d.)

โดยปัญหาการบริหารงานของผู้อำนวยการใหญ่ที่กล่าว ในหัวข้อนี้มีสองประการหลัก คือ “โครงสร้างการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์” สืบเนื่องมาในการประชุมของ คณะประศาสน์การ สมัยที่ 328 ระหว่างวันที่ 27 ตุลาคม — 10 พฤศจิกายน ค.ศ. 2016 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ของ ILO ระหว่างปี ค.ศ. 2018-2021 เพื่อออกแบบและจัดวางวิสัยทัศน์ของ ILO ในอนาคตและบทบาทที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน โดยเฉพาะแผนกลยุทธ์นี้สนับสนุนให้ ILO ขับเคลื่อนด้วยปฏิญญาหนึ่งศตวรรษและงานที่มีคุณค่าร่วมกับปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคม เพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ และวาระการปฏิรูปของ ILO ภายหลังจากปี ค.ศ. 2019 เป็นต้นไป (GB, 2016)

สำหรับการปฏิรูปกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Strategy) ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งในส่วนของการดำเนินงานและกิจกรรม ครอบคลุมถึงนโยบายทรัพยากรมนุษย์ กฎระเบียบของพนักงาน กระบวนการปฏิบัติงานของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลปฏิบัติงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญจะพิจารณาถึงแนวทางปฏิบัติของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความสอดคล้องกับแนวทางให้ภาคธุรกิจนำอนุสัญญาของ ILO ที่ให้สัตยาบันแล้วไปปฏิบัติใช้ภายในประเทศหรือไม่ ฉะนั้น ILO ควรเป็นตัวแบบที่ดีของการปฏิบัติและมีมาตรการทางด้านแรงงานต่อผู้ใช้แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (GB, 2014a; 2014b)

อันที่จริงแล้วการพิจารณาโครงสร้างการบริหารของ ILO ต้องแยกส่วนระหว่างส่วนงานปฏิบัติการและสนับสนุน เพราะอาศัยหน่วยของการวิเคราะห์และวิธีวิทยาของศาสตร์สาขาวิชาแตกต่างกัน หมายความว่าการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ

การดำเนินนโยบายของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงวิธีวิทยาที่ตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เนื่องจากมีผลกระทบต่อองค์ความรู้ของ ILO และบทบาทที่แสดงออกมาได้เน้นที่ความร่วมมือกับตัวแสดงอื่นๆ ในระดับระหว่างประเทศ ซึ่งแตกต่างจากหน่วยปฏิบัติการด้านการจัดการและปฏิรูปจะคล้ายคลึงกับงานสนับสนุนในองค์การภาครัฐและเอกชน โดยจะอาศัยวิธีวิทยาจากบริหารรัฐกิจและบริหารธุรกิจมาประกอบเป็นรากฐานทางการศึกษา เห็นได้จากระบบการศึกษา Massive Open Online Courses: MOOCs เคยเปิดสอนรายวิชาการจัดการองค์การระหว่างประเทศ (International Organization Management) โดย University of Geneva ในเครือข่ายของ Coursera²⁶

การปฏิรูปเชิงสถาบันของ ILO จึงอาศัยผู้อำนวยการใหญ่เป็นตัวแสดงที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดการขับเคลื่อนและมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การระหว่างประเทศ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนบริหารขององค์การระหว่างประเทศ ผู้บริหารระดับสูง และผู้แทนจากประชาสังคม (Reinalda & Verbeek, 2014) และสำหรับผู้อำนวยการใหญ่ควรมีองค์ประกอบสำคัญเพื่อแสดงบทบาทในเวทีระดับโลก ได้แก่ การยอมรับบทบาททางการเมือง การแสดงบทบาทในส่วนงานบริหารขององค์การระหว่างประเทศ การมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ความชอบธรรมที่ได้รับจากการดำรงตำแหน่ง และอำนาจที่ได้รับมอบจากอาณัติ (Kille & Reinalda, 2013) ฉะนั้นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ต้องมีภาวะผู้นำเพราะจะทำให้การดำรงตำแหน่งมีความชอบธรรมในระบบระหว่างประเทศ และสำหรับประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับ การกำหนดและตัดสินใจในแบบแผนและกฎเกณฑ์ (Dijkzeul & Beigbeder, 2003, pp. 15—16)

²⁶รายวิชานี้เคยเปิดสอนในช่วงปี ค.ศ. 2015 ซึ่งผู้เขียนบทความนี้เคยผ่านการเรียนโดยได้รับ Statement of Accomplishment เมื่อวันที่ 29 กันยายน ค.ศ. 2015 แต่ในปัจจุบันรายวิชานี้ได้ปิดตัวลงแล้ว

ทั้งนี้การถกเถียงและอภิปรายถึงแนวทางการปฏิรูปเชิงสถาบันของ ILO ให้รองรับต่อการขับเคลื่อนความริเริ่มอนาคตของงานยังไม่ปรากฏเห็นในแวดวงวิชาการอย่างเป็นทางการและประจักษ์ เพราะต้องรอในช่วงกลางปี ค.ศ. 2018 กระทั่งหลังปี ค.ศ. 2019 โดยสรุปแล้วภายหลังสงครามเย็น ILO หันมาตั้งรับโลกาภิวัตน์มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1994 จนถึงปี ค.ศ. 2002 ได้จัดประชุมคณะกรรมการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ เพื่อทบทวนถึงโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อสังคมมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 โดยผู้เขียนเห็นว่าการประชุมครั้งนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นของ ILO ในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะได้ปฏิรูปเชิงสถาบันครั้งแรก (หลังปี ค.ศ. 1994) จนมีการนำเสนอปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมของโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมในปี ค.ศ. 2008 และที่ปรากฏข้อสังเกตก็คืองานที่มีคุณค่าถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice)

ที่สำคัญ ILO ทำให้ความยุติธรรมทางสังคมที่เป็นอุดมคติให้สามารถจับต้องได้มาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง โดย Supiot (2012) เสนอไว้สองแนวทางดังนี้ แนวทางแรก คือ การอาศัยกรอบของกฎหมาย เห็นได้จากปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย ปี ค.ศ. 1944 เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐและส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมภายใต้มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และแนวทางที่สอง คือ การวัดและแสดงผลความยุติธรรมด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น รายงาน World Employment and Social Outlook, World Social Protection Report และ Global Wage Report เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี Guy Ryder ได้เริ่มต้นปฏิรูป ILO เป็นครั้งที่สอง เห็นได้จากการจัดตั้งคณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงาน (Global Commission on the Future of Work)²⁷ ระหว่างปี

ค.ศ. 2017-2018 กลายเป็นความท้าทายต่อ ILO และองค์การระหว่างประเทศอื่น เนื่องจากภารกิจของ ILO จะสลับซับซ้อนและกว้างมากขึ้น รวมทั้งอาจเกิดการสร้างความร่วมมือเพื่อทำงานเชิงซ้อนกับภาคีความร่วมมือ แต่ ILO ยังคงเป้าหมายไว้เช่นเดิม คือ การบรรลุความยุติธรรมทางสังคม อันได้บรรจุไว้ในธรรมนูญซึ่งบ่งชี้ถึงอาณัติของ ILO ตั้งแต่แรกเริ่ม

4. บทส่งท้าย

ในศตวรรษที่ 21 และความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศในเครือจักรภพของ UN จึงขับเคลื่อนด้วยการสร้างโลกาภิบาล ซึ่งมีลักษณะของการสร้างกฎเกณฑ์โลกและมีการอภิบาลโดย UN โดยที่ Puchala (2005) ก็มีข้อสังเกตต่อ UN ถึงการครองอำนาจนำโลก ส่งผลให้สถานะของ Guy Ryder จึงไม่ได้เป็นเพียง ILO Leadership แต่ถูกผลักดันด้วยระบบโลกาภิบาลให้กลายเป็น Global Leadership ภายใต้ธรรมนูญนิยมใหม่เพื่อคอยสนับสนุนให้แก่สหรัฐอเมริกาในฐานะผู้ครองอำนาจนำ ซึ่งในประเด็นนี้จึงเห็นว่าศูนย์กลางของโลกยังมีผู้ปกครอง โดยที่การอภิบาลทางเศรษฐกิจและสังคมแท้จริงแล้วไม่สามารถแยกออกจากรัฐบาลได้ เพราะต้องอาศัยการออกแบบกฎหมายที่มีความชอบธรรมทางการเมือง ทั้งนี้โลกาภิบาลยังเป็นระบอบที่มีข้อสังเกตว่าเป็นการผลิตซ้ำของอุดมการณ์เสรีนิยมที่กดขี่ขูดรีดจริงหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การสร้างสถานะที่มีขอบด้วยกฎหมายของผู้ย้ายถิ่นฐาน และการทำงานภาคที่ไม่เป็นทางการ (Bakker & Gill, 2003; Gill, 2012) จึงเกิดกระแสต่อต้านธรรมนูญนิยมใหม่ เช่น การใช้คำว่าแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง (Unprotected Workers) โดย Harrod (1987; 2014) และแรงงานชายขอบ (Marginalized Workers) โดย Vosko (2002) เป็นต้น

²⁷คณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงาน (Global Commission on the Future of Work) จะมีแผนการประชุม (1) วันที่ 15-17 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2018 (2) วันที่ 17 พฤษภาคม ค.ศ. 2018 และ (3) วันที่ 17 พฤศจิกายน ค.ศ. 2018 โดยศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm

สำหรับ ILO จึงอาศัยกลไกของเศรษฐกิจการเมืองโลกใช้ประกอบกับการการปฏิรูปเชิงสถาบัน ทั้งในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ นโยบายเชิงกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รองรับต่อบริบทระหว่างประเทศที่เปลี่ยนแปลงตามปรากฏการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ แต่จะเห็นได้ว่า ILO ปฏิรูปเชิงสถาบันมาแล้วสองครั้ง โดยที่ครั้งแรกอยู่ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1994-2012 เป็นช่วงการบริหารงานระหว่าง Michel Hansenne กับ Juan Somavia และครั้งที่สองระหว่าง ค.ศ. 2013-2019 ตรงกับการบริหารงานโดย Guy Ryder จนพิจารณาได้ว่า ILO มีบทบาทจัดทำมาตรฐานแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานและความร่วมมือเฉพาะทางตามโครงการ เพื่อแก้ไขและฟื้นฟูสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นต่อแรงงาน รวมทั้งการจัดการความรู้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ (Haworth & Hughes, 2009; Hughes & Haworth, 2011; Rodgers, Lee, Swepston & Van Daele, 2009; Standing, 2008; 2010) ด้วยเหตุนี้คำถามสำคัญที่ควรแก่การพิจารณาคือ ทำไม ILO แสดงบทบาทเช่นนี้ถ้าไม่ใช่เพราะต้องการตอบโต้ต่อการครองอำนาจนำ ก็ย่อมหมายความว่า ILO ต้องการกลายเป็นปัญญาชนจัดตั้งที่สามารถสร้างและควบคุมกฎเกณฑ์โลกหรือร่วมสร้างโลกาภิบาลใช่หรือไม่

รายการอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2559). การเปลี่ยนแปลงบทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจากผลกระทบของโลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London : Macmillan.
- Baccaro, L. & Mele, V. (2012). *Pathology of path dependency?: The ILO and the challenge of new governance*. *International Labour Review*, 65 (2), 195-224.
- Bakker, I., & Gill, S. (2003). *Global political economy and social reproduction*. In I. Bakker & S. Gill (Eds.), *Power, production and social reproduction* (pp. 3-16). NY: Palgrave Macmillan UK.
- Baxi, U. (2015). *Remaking Progressive Global Governance: Some Reflections with Reference to the Judiciary and the Rule of Law*. In S. Gill (Ed.), *Critical Perspectives on the Crisis of Global Governance* (pp. 162-180). NY : Palgrave Macmillan UK.
- Bellace, J. R. (2011). *Achieving social justice: the nexus between the ILO's fundamental rights and decent work*. *Employment Rights and Employment Policy*, 15 (5), 5-28.
- Bernards, N. (2013). *The New ILO in Sub-Saharan Africa: action, agency, and ordering under global production*. *Global Labour Journal*, 4 (2), 109-133.
- Budd, A. (2013). *Class, States, and International Relations: A critical appraisal of Robert Cox and neo-Gramscian theory*. Oxon : Routledge.
- Charnovitz, S. (2000). *The International Labour Organization in its second century*. *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, 4 (1), 147-184.
- Cox, R. W. (1964). *International organisations: their historical and political context*. Retrieved from http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1964/64B09_95_engl.pdf
- _____. (1977). *Labor and hegemony*. *International Organization*, 31 (3), 385-424.
- _____. (1981). *Social forces, states and world orders: beyond international relations theory*. *Millennium — Journal of International Studies*, 10 (2), 126-155.
- _____. (1983). *Gramsci, hegemony and international relations: An essay in method*. *Millennium — Journal of International Studies*, 12 (2), 162-175.
- _____. (1995). *Critical Political Economy*. In B. Hettne. *International Political Economy: Understanding Global Disorder* (pp. 31-45). London : Zed Books.
- _____. (2004). *Beyond empire and terror: critical reflections on the political economy of world order*. *New Political Economy*, 9 (3), 307-323.
- _____. (2008). *The point is not just to explain the world but to change it*. In C. Reus-Smit & D. Snidal (Ed.), *The Oxford Handbook of International Relations* (pp. 84-93). NY : Oxford University Press.

- _____. (2013). *Universal foreigner: The individual and the world*. World Scientific.
- Cox, R. W. & Schechter, M. G. (2002). *The political economy of a plural world: Critical reflections on power, morals and civilization*. NY : Routledge.
- Dijkzeul, D. & Beigbeder, Y. (Eds.) (2003). *Rethinking international organizations: Pathology and promise*. NY : Berghahn.
- Eisenberg, J. L. (2016). *Jenks, Clarence Wilfred*. In B. Reinalda, K. J. Kille & J. Eisenberg. In *IO BIO, Biographical Dictionary of Secretaries-General of International Organizations*. Retrieved from www.ru.nl/publish/pages/816038/jenks-cw-8february2016.pdf
- Emmerij, L. (1988). *The International Labour Organization as a development agency*. In J. Harrod & N. Schrijver (Eds.), *The UN under attack* (pp. 111-122). Gower Publishing Company.
- General Assembly. (2007). *Report of the secretary general on the work of the organization*. Retrieved from <http://www.un.org/millenniumgoals/sgreport2007.pdf>? OpenElement
- _____. (2014). *The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming All Lives and Protecting the Planet*. Retrieved from http://srg.violenceagainstchildren.org/sites/default/files/documents/un_report/A_69_700_EN.pdf
- Gill, S. (1991). *American hegemony and the trilateral commission*. Cambridge University Press.
- _____. (1995). *Globalisation, market civilisation, and disciplinary neoliberalism*. *Millennium*, 24 (3), 399-423.
- _____. (2000). *Toward a postmodern prince? The battle in Seattle as a moment in the new politics of globalisation*. *Millennium*, 29(1), 131-140.
- _____. (2002). *Constitutionalizing inequality and the clash of globalizations*. *International Studies Review*, 4(2), 47-65.
- _____. (2008). *Power and resistance in the new world order*. NY : Palgrave MacMillan.
- _____. (2012). *Introduction : Global crises and the crisis of global leadership*. In S. Gill (Ed.). *Global crises and the crisis of global leadership* (pp. 1-20). Cambridge University.
- _____. (2016). *Critical global political economy and the global organic crisis*. In A. Cafruny, L. S. Talani & G. P. Martin (Eds.), *The Palgrave Handbook of Critical International Political Economy* (pp. 29-48). London : Palgrave Macmillan.
- Governing Body. (2014a). *Proposals arising from the Director-General's reform plan of action in the area of human resource management*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_236051.pdf
- _____. (2014b). *Reform plan of action in the area in of human resource management : Update*. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_313848.pdf
- _____. (2016). *The ILO's Strategic Plan for 2018-21*. Retrieved from https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1243829770002676

- Hall, A. (2007). *Social policies in the World Bank: Paradigms and challenges*. *Global social policy*, 7 (2), 151-175.
- Hansenne, M. (1994). Promoting social justice in the new global economy. *Monthly Labor Review*, 117 (9), 3-4.
- Harrod, J. (1987). *Power, production, and the unprotected worker*. NY : Columbia University Press.
- _____. (2008). "The International Labour Organisation and the world labour force: from "peoples of the world" to "informal sector". Retrieved from <https://www.scribd.com/document/2389635/The-International-Labour-Organisation-and-the-World-Labour-Force-From-Peoples-of-the-World-to-Informal-Sector>
- _____. (2014). *Patterns of Power Relations : Sabotage, Organisation, Conformity & Adjustment*. *Global Labour Journal*, 5 (2), 134-152.
- Hassel, A. (2008). The evolution of a global labor governance regime. *Governance*, 21 (2), 231-251.
- Hauf, F. (2015). *The paradoxes of decent work in context: A cultural political economy perspective*. *Global Labour Journal*, 6 (2), 138-155.
- Haworth, N. & Hughes, S. (2009). Director General Activism and the Extension of the ILO Agenda : The ILO since 1989. Symposium. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/English/anniversary/90th/download/events/newzealand/hughes1.pdf>
- Holzmann, R. (2001). *Risk and vulnerability: the forward looking role of social protection in a globalizing world*. Washington, DC : World Bank.
- _____. (2010). Risk. In T. Fitzpatrick & et al. *International Encyclopedia of Social Policy* (pp. 1155-1158). NY : Routledge.
- Holzmann, R., & Jorgensen, S. (1999). *Social protection as social risk management: conceptual underpinnings for the social protection sector strategy paper*. *Journal of international Development*, 11(7), 1005-1027.
- Holzmann, R., Sherburne-Benz, L., & Tesliuc, E. (2003). *Social risk management: The World Bank's approach to social protection in a globalizing world*. Washington, DC : World Bank.
- Hughes, S., & Haworth, N. (2009). The ILO involvement in economic and social policies in the 1930s. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_180784.pdf
- _____. (2011). *The International Labour Organisation: coming in from the cold*. Oxon : Routledge.
- Imber, M. F. (1989). *The USA, ILO, UNESCO and IAEA: politicization and withdrawal in the specialized agencies*. NY : Springer.
- International Labour Office. (1944). *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation*. Retrieved from http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration
- _____. (1969). *The world employment programme*. Geneva : ILO.
- _____. (1976). *Employment, growth and basic needs: A one-world problem*. Geneva : ILO.

- _____. (1994). *Defending values, promoting change (social justice in a global economy : an ILO agenda)*. Geneva : ILO.
- _____. (1999). *Decent work*. Geneva : ILO.
- _____. (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva : ILO.
- _____. (2004). *A fair globalization: creating opportunities for all*. Geneva : ILO.
- _____. (2009). *Tackling the global jobs crisis: recovery through decent work policies*. Geneva : ILO.
- _____. (2010). *Constitution of the International Labour Organization*. Geneva : ILO.
- _____. (2013). *Towards the ILO centenary: realities, renewal and tripartite commitment*. Geneva : ILO.
- _____. (2015). *The Future of Work Centenary Initiative*. Geneva : ILO.
- _____. (2016). *Decent Work in Global Supply Chains*. Geneva : ILO.
- _____. (n.d.). *Reform of ILO Headquarters*. Retrieved from http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/news-and-press-releases/WCMS_204940/lang-en/index.htm
- Jacobson, H. K. (1960). *The USSR and ILO*. *International Organization*, 14 (3), 402-428.
- _____. (1997). *The United States and the UN System: the hegemon's ambivalence about its appurtenances*. In R. W. Cox. *The new realism : perspectives on multilateralism and world order* (pp. 165-185). NY : Palgrave Macmillan UK.
- Kille, K. & J. Reinalda, B. (2013). *Secretary-General leadership in global governance : perspectives from the IO BIO Project*. Retrieved from <http://acuns.org/wp-content/uploads/2013/06/Kille-Kent-J-Bob-Reinalda-Secretary-General-Leadership-in-Global-Governance-Perspectives-from-the-IO-BIO-Project.pdf>
- Lerche, J. (2012). *Labour Regulations and Labour Standards in India : Decent Work?*. *Global Labour Journal*, 3 (1), 16-39.
- Maupain, F. (2009). *New foundation or new façade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. *European Journal of International Law*, 20 (3), 823-852.
- Maupain, F. (2013). *The future of the International Labour Organization in the global economy*. Oxford : Hart.
- Meardi, G., & Marginson, P. (2014). *Global labour governance: potential and limits of an emerging perspective*. *Work, employment and society*, 28(4), 651-662.
- O'Brien, R. (2000a). *Workers and world order: the tentative transformation of the international union movement*. *Review of International Studies*, 26 (4), 533-555.
- _____. (2002). *Organizational politics, multilateral economic organizations and social policy*. *Global Social Policy*, 2 (2), 141-161.
- O'Brien, R., & Williams, M. (2016). *Global political economy : Evolution and dynamics*. NY : Palgrave Macmillan.
- Puchala, D. J. (2005). *World hegemony and the United Nations*. *International Studies Review*, 7 (4), 571-584.

- Reinalda B. & Verbeek, B. (2014). *Leadership of international organizations*. In R. A. W. Rhodes & P. 't. Hart (Eds.), *The Oxford handbook of political leadership* (pp. 595-610). Oxford University Press.
- Rodgers, J., Lee, E., Swepston, L. & Van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice 1919-2009*. Geneva : ILO.
- Scipes, K. (Ed.). (2016). *Building Global Labor Solidarity in a Time of Accelerating Globalization*. Chicago : Haymarket Books
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Geneva : World Economic Forum.
- Selwyn, B. (2013). *Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception*. *Competition and Change*, 17 (1), 75-90.
- _____. (2016). *The grapes of wrath: social upgrading and class struggle in global value chains*. In K. van der Pijl (Ed.), *Handbook of the international Political economy of production* (pp. 98-114). Cheltenham : Edward Elgar Publishing.
- Short, N. (2012). *Leadership, neoliberal governance and global economic crisis : A Gramscian analysis*. In S. Gill (Ed.), *Global crises and the crisis of global leadership* (pp. 38-55). Cambridge University.
- Sinclair, G. F. (2017). *To reform the world : International organizations and the making of modern states*. Oxford University Press.
- Standing, G. (2007). Social protection. *Development in Practice*, 17 (4-5), 511-522.
- _____. (2008). *The ILO : An agency for globalization?*. *Development and Change*, 39 (3), 355-384.
- _____. (2010). *The International Labour Organization*. *New Political Economy*, 15 (2), 307-318.
- Sum, N-L. (2005). From 'Integral State' to 'Integral World Economic Order': Towards a Neo-Gramscian Cultural International Political Economy. Retrieved from <https://posneoliberalismo.files.wordpress.com/2011/05/7sum-31.pdf>
- Supiot, A. (2012). *The spirit of Philadelphia: Social justice vs. the total market* (S. Brown, Trans). London : Verso.
- The Commission on Global Governance. (2005). *A New World*. In R. Wilkinson (Ed.), *The global governance reader*. (pp. 26-44). NY : Routledge.
- Unay, S. (2010). *Hegemony, Aid and Power: A Neo-Gramscian Analysis of the World Bank*. *European Journal of Economic and Political Studies*, 3 (2), 39-52.
- Van der Pijl, K. (1997). *Transnational class formation and state forms*. In S. Gill & J. H. Mittelman (Eds.), *Innovation and transformation in international studies* (pp. 105-133). Cambridge University.
- Vosko, L. F. (2002). *Decent Work : the shifting role of the ILO and the struggle for global social justice*. *Global Social Policy*, 2 (1), 19-46.
- Wilkinson, R. (2002). *Peripheralizing labour : the ILO, WTO and the completion of the Bretton Woods project*. In J. Harrod & R. O'Brien (Eds.), *Global Union?: theory and strategies of organized labour in the global political economy*. NY : Routledge.

คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความ ลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณา
ลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการรับผิดชอบต่อผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณากลับรองบทความ (Editorial Policy)

วารสาร HR intelligence ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มี
เนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความ
ทางวิชาการ ดังนั้น บทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหาร
จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

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

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

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

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดย
เป็นไปตามหลักวิชาการหรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา

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

1. ส่วนนำ บอกถึงที่มา หลักการ และเหตุผลของบทความที่เขียน
2. เนื้อหา เนื้อหาเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวที่น่าเสนอ ต้องสอดแทรกแนวคิด ทศนคติ และแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ และที่สำคัญต้องยกแหล่งอ้างอิงมาประกอบ

3. ส่วนสรุป เป็นส่วนที่ขมวดประเด็นทั้งหมดด้วยถ้อยคำที่สั้น ง่าย ได้ใจความ กระตุ้นให้ผู้อ่านได้ติดตาม

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

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์ สมมติฐาน 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

ผู้ส่งบทความต้องเรียงลำดับเอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรกและเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง 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). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรส
วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *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 : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสังคม.

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

กรณีทีหนังสือไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ 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 วิทยาลัยครู
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

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, หน้าที่นำมาอ้าง.

ตัวอย่าง

สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7). มาลาเรียม 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. *Los Angeles Time*, p. A3.

วิทยานิพนธ์

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

ตัวอย่าง

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

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

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

ตัวอย่าง

ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2551). *การจัดการความรู้...สู่อนาคตที่ใฝ่ฝัน*. 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. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้วสมบูรณ์
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวทางการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลับรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลับรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Process)
4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารหรือควรที่จะส่งให้ผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง หรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสาร HR intelligence กรุณาส่งต้นฉบับบทความในรูปแบบของไฟล์ Microsoft Word โดยบทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
และส่งบทความออนไลน์ที่ <http://www.journalhri.com>
หรือสามารถส่งในรูปแบบของเอกสารทางไปรษณีย์พร้อมไฟล์มาได้

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ 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 บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงผู้เดียว”

ลงชื่อ

(.....)

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



ไบสมัครสมาชิก

วารสาร HR Intelligence

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชื่อ-สกุล, ในนาม _____ 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 สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ ชั้น 8
ตึกอเนกประสงค์ 1 ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. เท่านั้น)

() โอนเงินเข้าบัญชี สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ. ธนาคารกรุงไทย
เลขที่บัญชี 986-6-08069-2 บัญชีออมทรัพย์ สาขามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
และส่งไบสมัครสมาชิกพร้อมสำเนาการชำระเงิน มาที่ 0 2226 5324

สอบถามรายละเอียดได้ที่

คุณชินกฤต คงเจริญพร สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324

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

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ _____ เลขที่ _____ วันที่รับค่าสมาชิก _____

แผนฝึกอบรมประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แผนฝึกอบรมประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หลักสูตรอบรมระยะยาว 3 หลักสูตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตรอบรม	จำนวน ชม.	สถานที่ จัดอบรม	2559			2560																					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.										
1	แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์ (Best Practices in HR) รุ่นที่ 6 (อบรมทุกวันเสาร์) (17 วัน) - ภาคบรรยาย ค่าลงทะเบียน 69,000,- - ภาคศึกษาดูงานประเทศเยอรมัน หรือ ประเทศในแถบยุโรป ค่าลงทะเบียน 100,000,- รวมค่าลงทะเบียนภาคบรรยายและศึกษาดูงาน 169,000 บาท/คน	98	โรงแรมใน กรุงเทพฯ																17 มีย. - 4 พย.									
2	Strategic HRM (อบรมทุกวันพุธและพฤหัสบดี) (8 วัน) ค่าลงทะเบียน 30,000 บาท/คน	48	โรงแรมใน กรุงเทพฯ																	9 ส.ค. - 6 กย.								
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development) รุ่นที่ 3 (อบรมทุกวันพุธและพฤหัสบดี) (6 วัน) ค่าลงทะเบียน 23,000 บาท/คน	36	โรงแรมใน กรุงเทพฯ								8-30 มี.ค.																	

หลักสูตรอบรมระยะสั้น 7 หลักสูตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตรอบรม	จำนวน ชม.	สถานที่ จัดอบรม	2559			2560																						
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.											
1	เทคนิคการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring Technique) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์						รุ่น2 22,23							รุ่น3 26,27													
2	การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน (Individual Development Plan- IDP) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์											รุ่น2 14,15							รุ่น3 18,19								
3	เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์													รุ่น1 17,18													
4	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Planning : SHRP) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์													รุ่น2 24,25											รุ่น3 20,21		
5	การจัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร (Training Roadmap) (2 วัน) ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน	12	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์	รุ่น1 22,23			รุ่น2 20,21							รุ่น3 26,27											รุ่น4 15,16				
6	การประเมินผลการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ROI on HRD) (1 วัน) ค่าลงทะเบียน 2,500 บาท/คน	6	ห้องนิคม จันทบุรีทูล มอ. ท่าพระจันทร์																		รุ่น2 13								
7	HRM for Line Manager (3 วัน) ค่าลงทะเบียน 12,000 บาท/คน	18	โรงแรมแมนดา ริณกรุงเทพฯ																		รุ่น2 22,24								

หมายเหตุ : - กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02 613 3303, 087 7739 268 หรือดูรายละเอียดได้ที่ www.hri.ui.ac.th

หลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการวางพื้นฐาน สู่การเป็น HR Professional

บทเรียนและแนวคิดใหม่ของการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค AEC
และ Digital มุ่งสู่การเป็น HR Professional



สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เปิดอบรมหลักสูตรระยะยาว 3 หลักสูตร

ประจำปี 2560



สถานที่จัดอบรม : โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ก กรุงเทพฯ และโรงแรมแมนดาริน กรุงเทพฯ
หรือโรงแรมในกรุงเทพฯ
หมายเหตุ : กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตร “แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์”
รุ่นที่ 6 เป็นโครงการที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและ
การแข่งขันในยุคใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ก้าวทันกับ
สภาวการณ์ปัจจุบัน จัดอบรมระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2560 - 4
พฤศจิกายน 2560 (อบรมทุกวันเสาร์) จำนวน 98 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ภาคบรรยาย ท่านละ 69,000 บาท
ภาคศึกษาดูงานประเทศเยอรมัน หรือประเทศแถบยุโรป ท่านละ
100,000 บาท รวมทั้งสิ้น 169,000 บาท

หลักสูตร Strategic HRM เป็นโครงการฝึกอบรมที่มุ่ง
บริหารจัดการมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ทิศทางใหม่ของการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จัดอบรมระหว่างวันที่
9 สิงหาคม 2560 - 6 กันยายน 2560 (อบรมทุกวันพุธและ
วันพฤหัสบดี) จำนวน 48 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 30,000 บาท

หลักสูตร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รุ่นที่ 3 เป็น
โครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันให้ก้าวทัน
กับการแข่งขันในยุค Digital Economy ที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย
สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่ได้อย่าง
มั่นคงและแข็งแกร่ง เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนมิติของความหลากหลาย
หลักสูตร SHRD#3 จัดอบรมระหว่างวันที่ 8 - 30 มีนาคม 2560
(อบรมทุกวันพุธและวันพฤหัสบดี) จำนวน 36 ชั่วโมง
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 23,000 บาท

เปิดอบรมหลักสูตรระยะสั้น 7 หลักสูตร

ประจำปี 2560

สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



▶ Individual Development Plan
หลักสูตร “การจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 14 - 15 มิถุนายน 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 18 - 19 ตุลาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

▶ Training Roadmap
หลักสูตร “การจัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร” จำนวน 12 ชม.
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 26 - 27 เมษายน 2560
รุ่นที่ 4 อบรมวันที่ 15 - 16 พฤศจิกายน 2560
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 5,000 บาท/คน



▶ Strategic Human Resource Planning
หลักสูตร “การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 24 - 25 พฤษภาคม 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 20 - 21 ธันวาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.



▶ Coaching and Mentoring Technique
หลักสูตร “เทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง”
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 22 - 23 กุมภาพันธ์ 2560
รุ่นที่ 3 อบรมวันที่ 26 - 27 กรกฎาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

▶ ROI on HRD
หลักสูตร “การประเมินผลการลงทุนในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์” จำนวน 6 ชม.
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 13 กันยายน 2560
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 2,500 บาท/คน

▶ หลักสูตร “เทคนิคการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ”
รุ่นที่ 1 อบรมวันที่ 17 - 18 พฤษภาคม 2560
ค่าลงทะเบียน 5,000 บาท/คน จำนวน 12 ชม.

▶ HRM for Line Manager
จำนวน 18 ชม.
รุ่นที่ 2 อบรมวันที่ 22 - 24 สิงหาคม 2560
ณ โรงแรมแมนดาริน กรุงเทพฯ ***
ค่าลงทะเบียน ท่านละ 12,000 บาท/คน

สถานที่จัดอบรม : หวังนิคม จันทรวิฑูร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กำแพงแสน
หมายเหตุ : กำหนดการอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02 613 3303, 087 773 9268