



JOURNAL OF *HRi*ntelligence

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564

ISSN 2773-9511 (ONLINE)

บทความวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข

การสำรวจการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19)
ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
เรวดี เกิดมงคล, กานต์พิชชา อินทร์อรรณู, นันทิตา ไชยพงษ์, ปิยะณัฐ ไตยวงศ์ย่อย

Development of a Knowledge Management Model for Personnel of Ceramic Industries, Thailand
Phanuthat Chirananda, Assistant Professor Laksanaporn Kamdee, Ph.D.

บทความวิชาการ

มาตรการทางจริยธรรมในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.จำเนียร จวงตระกูล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร,
รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์

จุดเริ่มต้นของความไม่เป็นทางการและการถกเถียงเกี่ยวกับการทำให้ไม่เป็นทางการ
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

วารสาร HR Intelligence ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2564) ซึ่งผมในฐานะบรรณาธิการได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นฉบับที่ 2 มีบทความวิจัยและบทความวิชาการรวม 5 บทความที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพวิชาการเพื่อใช้ในการเผยแพร่ได้ แม้ว่าสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทั่วโลกที่เราเผชิญอยู่มาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบันยังไม่มีทีท่าจะคลี่คลายไป โดยเฉพาะการกลายพันธุ์และผสมข้ามสายพันธุ์จะเป็นปัญหาไม่น้อยที่สร้างความวิตกกังวลกับคนทั่วโลก เราเองในฐานะสัตว์สังคมหนึ่งจำเป็นต้องมีและใช้ชีวิตร่วมกัน ไม่สามารถกักตัวอยู่ในห้อง ในบ้าน ในที่ใดก็ตามลำพังได้ ไม่เช่นนั้นก็ไม่รู้จะมีชีวิตไปทำไม...??

อย่างไรก็ตาม บทความวิจัยและบทความวิชาการรวม 5 บทความในฉบับนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ทางตรงก็ทางอ้อมที่จะนำพาความรู้ให้ผู้อ่านได้รับรู้และเล็งเห็นผลได้ถึงการนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมของเรา ทั้งเรื่องการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ, การสำรวจการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต, Development of a Knowledge Management Model for Personnel of Ceramic Industries, Thailand, มาตรการทางจริยธรรมในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ และบทความจุดเริ่มต้นของความไม่เป็นที่ทางและการถกเถียงเกี่ยวกับการทำให้ไม่เป็นที่ทาง การ ดังนั้น บทความวิจัยและบทความวิชาการทั้ง 5 เรื่องนี้ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ "มนุษย์" ได้ไม่มากนักน้อยตามที่คุณเขียนต้องการจะสื่อสาร เชิญทุกท่านได้อ่านติดตามบทความของวารสารเราได้ครับ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ลินเดชารักษ์

บรรณาธิการ

เจ้าของ	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวารสาร	HR intelligence
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ สิ้นเดชารักษ์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวิชาการ	ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลิ้มคเดช คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปิณฑรานวงศ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ นาคสิงห์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ชนวนวัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิพพล มหาอาชา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีณยา สุจริตกุล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร เกิดศิริ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ ดร.อิสระ ชูศรี สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล

	อาจารย์ ดร.ธันนิกานต์ ชัยนตราคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	อาจารย์ ดร.พสุดี พลสารมัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
คณะผู้จัดทำวารสาร	คุณฉันทิชา ศรีโยธิน คุณชินกฤต คงเจริญพร
สำนักงาน	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 5 และชั้น 8 เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324 Website: http://www.journalhri.com E-mail: hri.tu.journal@gmail.com
กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์	วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้นิพนธ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้นิพนธ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้นิพนธ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ผู้แต่งเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้นิพนธ์
5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความ

1. ผลงานของผู้นิพนธ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้นิพนธ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง
4. ผู้นิพนธ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ
5. ผู้นิพนธ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว
6. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง
7. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตนเองได้ทำการประเมิน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานวิชาการที่รับประเมินอย่างแท้จริง
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที
5. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

บทความวิจัย

- 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข
- 26 การสำรวจการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา
(Covid-19) ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
เรวดี เกิดมงคล, กานต์พิชชา อินทร์อริณ, นันทิตา ไชยพงษ์, ปิยะณัฐ ไตยวงศ์ย่อย
- 44 Development of a Knowledge Management Model for Personnel of Ceramic
Industries, Thailand
Phanuthat Chirananda, Assistant Professor Laksanaporn Kamdee, Ph.D.

บทความวิชาการ

- 63 มาตรการทางจริยธรรมในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.จำเนียร จวงตระกูล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร,
รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์
- 82 จุดเริ่มต้นของความไม่เป็นทางการและการถกเถียงเกี่ยวกับการทำให้ไม่เป็นทางการ
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราเขต ยิ้มสุข¹

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 14 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 18 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ (2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 1 คือ ตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน จำนวน 10 คน และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยระยะที่ 2 คือ พนักงานตรวจแรงงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (รอบกรุงเทพมหานคร) จำนวน 135 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และกำหนดสัดส่วนการเลือกตัวอย่างจากแต่ละประชากรกลุ่มย่อย นำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นส่วนในแต่ละชั้นภูมิจำแนกตามหน่วยงาน ในประเด็นสำคัญของการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางจิตวิทยา หรือความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน ด้านอาชีพ ตลาดแรงงาน และด้านกฎหมาย เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสามารถให้บริการกับกลุ่มผู้ใช้บริการหรือกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ โดยองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการให้การศึกษา ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง การรักษาระยะทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และกรอบความรู้ทางกฎหมาย ส่วนผลการวิจัยระยะที่ 2 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า คุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) หลังปรับหมุนแกน คุณลักษณะทั้ง 34 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .372 - .876 สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและยุติธรรม กรอบความรู้ทางกฎหมาย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และทักษะการให้การศึกษา

คำสำคัญ : นักให้การศึกษาทางอาชีพ, องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

¹ Corresponding Author E-mail : arm_conser@hotmail.com

The Factor Analysis of Career Counselor Characteristics

Assistant Professor Narakate Yimsook, Ph.D.

Faculty of Social Administration Thammasat University

Received : September 14, 2021

Revised : October 15, 2021

Accepted : October 18, 2021

Abstract

This research used a mixed methods with the purposes as follows (1) to describe the definition, Career Counseling, Career Counselor, and the factor of the Career Counselor. And (2) to analyze exploratory factors of the Career Counselor. The research is divided into 2 stages. The first phase of the research sample consisted of 10 representatives of the Labor Welfare Committee and the second phase of the research sample was the labor inspector of the Bangkok Labor Protection and Welfare Office. and the Provincial Labor Protection and Welfare Office (around Bangkok) consisted of 135 people. Using a multistage sampling method and determine the proportion of sample selection from each sub-population. The samples were taken proportionately in stratified of departments. The phase 1 research finds that a career counselor is a career that requires specific expertise specific knowledge and skills which is psychology, knowledge of labor, occupation, labor market, and law. A career counselor can help the clients to analyze their needs and provide services to a client in a diverse group to solve the problem in various ways. The overall factors that created a Career Counselor included a total of 6 elements which are Counseling skills, Knowledge in related fields, Maintaining professional ethics and working professionally, Respect individual differences, The ability to use tools for evaluation and conclusions, and Legal knowledge framework. The phase 2 which is Exploratory Factor Analysis, the research finds that the total of Characteristics of a Career Counselor was high level with the mean = 4.33 ($\bar{X} = 4.33$) after rotated, the 34 factors of Characteristics of a Career Counselor were found with the factor loading between .372 - .876 It can be classified into 6 elements which are Knowledge in related fields and understanding of the client, Professional ethics and performance professionally and fairly, Legal knowledge framework, Respect individual differences and human rights, The ability to use tools for evaluation and conclusions, and Counseling skills.

Keywords: Career Counselor, Characteristics of a Career Counselor, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานในยุคปัจจุบัน หน่วยงานหลายแห่งให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกายสำหรับแรงงานแล้ว สุขภาพจิตของแรงงานก็มีความสำคัญมากเช่นกัน ผลที่ตามมาจากปัญหาด้านสุขภาพจิตของแรงงาน คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทั่วโลกให้ความสำคัญมาก โดยได้รับการขึ้นทะเบียนจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ว่าเป็นอาการป่วยที่มีผลมาจากความเครียดเรื้อรังในสถานที่ทำงานและควรได้รับการดูแลจากแพทย์ ก่อนจะรุนแรงและคุกคามการใช้ชีวิต (กรมสุขภาพจิต, 2562)

ทั้งนี้ มีรูปแบบการให้บริการแบบหนึ่งที่จะช่วยหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรเทาสถานการณ์ และหาทางออกสำหรับผู้ให้บริการที่ได้รับผลกระทบ คือ การให้การปรึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) โดย Brown & Brooks (1991) และ Isaacson & Brown (2000) กล่าวถึงการให้การปรึกษาทางอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ได้ค้นหาตัวเอง ทั้งในการเลือกอาชีพและการเปลี่ยนอาชีพ ที่จะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจได้ โดยสัมพันธ์ภาวะระหว่างบุคคลและการประกอบอาชีพของผู้ให้บริการ จะช่วยให้การวางแผนทางอาชีพสามารถวางแผนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากนักให้การปรึกษาทางอาชีพเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของบุคคล ในหลายประเทศจึงได้ควบคุมมาตรฐานการทำงาน การกำหนดคุณสมบัติ และองค์ประกอบต่างๆ ของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ผ่านองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น Institute of Guidance Counsellors (IGC) ประเทศไอร์แลนด์ National Career Development Association (NCDA) ประเทศสหรัฐอเมริกา Career Industry Council of Australia (CICA) ประเทศออสเตรเลีย International Association for Educational and Vocational Guidance (IAVEG) ประเทศฝรั่งเศส และ Department of Higher Education and Training Republic สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ หน่วยงานเหล่านี้มีหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งครอบคลุมการอบรมให้แก่ผู้ที่สนใจเข้าประกอบอาชีพด้านการให้การปรึกษา ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพสำหรับทุกคน ตลอดช่วงชีวิต กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนามาตรฐานของนักให้การปรึกษา และส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการให้การปรึกษาทางอาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ นอกจากนี้ มีการกำหนดมาตรฐานด้านการพัฒนาอาชีพ ของ The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs) ประเทศแคนาดา และ Programme Recognition Framework (PRF) ของ Department of Education and Skills ประเทศไอร์แลนด์ ที่กำหนดมาตรฐานและองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับนักให้การปรึกษาเพื่อให้เกิดการฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ และยังมีบทความวิจัยเรื่อง Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training โดย Flores & Heppner (2002) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมผู้ที่จะประกอบอาชีพนักให้การปรึกษาทางอาชีพด้วย

สำหรับประเทศไทยนั้นยังไม่มีข้อกำหนดกรอบสมรรถนะหรือองค์ประกอบของนักให้การปรึกษาทางอาชีพอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลหน่วยงานในประเทศไทยที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการดูแลคนทำงาน พบว่าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีบทบาทหน้าที่เปรียบเสมือนนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ซึ่งการวิจัยนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทางอาชีพที่จำเป็นสำหรับนักให้การปรึกษาทางอาชีพและอาชีพอื่นๆ ที่มีบทบาทใกล้เคียง ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงานที่ประสบปัญหาจากการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ
- 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากองค์กรต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยในหลายประเทศมีองค์กรเฉพาะที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อควบคุมมาตรฐานการทำงานของนักให้การศึกษาทางอาชีพในประเทศนั้น แต่ละประเทศจะมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะหรือองค์ประกอบต่างๆ ของผู้ที่เข้ามาเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยผู้วิจัยรวบรวมคุณสมบัติและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากแต่ละองค์กรและนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

Institute of Guidance Counsellors (IGC) เป็นหน่วยงานให้การศึกษาสำหรับนักเรียนและแนวของประเทศไอร์แลนด์ โดยหน่วยงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการอบรมให้แก่ผู้ที่สนใจเข้าประกอบอาชีพด้านการให้การศึกษา ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในโลกที่ช่วยพัฒนาให้มาตรฐานของนักให้การศึกษาในประเทศไอร์แลนด์มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น Institute of Guidance Counsellors (2016) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานสมรรถนะของนักให้การศึกษา คุณสมบัติที่สำคัญส่วนหนึ่งได้แก่ ทักษะการให้การศึกษา ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การมีจริยธรรมในการทำงาน และการรักษาจรรยาบรรณ ความสามารถด้านการใช้เครื่องมือเพื่อประเมินผล

National Career Development Association (NCDA) เป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาและการพัฒนาอาชีพ ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับการพัฒนาอาชีพ และร่วมกับหน่วยงานรัฐในการออกใบอนุญาตแก่ผู้ที่ทำงานในด้านการให้การศึกษา National Career Development Association (2020) กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ของผู้ที่ยื่นขอใบอนุญาตในการเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยมีการกำหนดความสามารถที่จำเป็น ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง การให้การศึกษา รายบุคคลและรายกลุ่ม การประเมินรายบุคคลและรายกลุ่ม การรักษาจรรยาบรรณ และประเด็นทางกฎหมาย การทำงานภายใต้ความแตกต่างของประชากร และการใช้เทคโนโลยี

Career Industry Council of Australia (CICA) เป็นหน่วยงานในประเทศออสเตรเลีย โดย Career Industry Council of Australia (2019) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ และข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน การปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณ เคารพความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก การใช้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร การประเมินทางอาชีพ ทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพ ทักษะการทำวิจัย และความเข้าใจด้านกฎหมาย

International Association for Educational and Vocational Guidance (IAVEG) เป็นหน่วยงานด้านการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการให้การศึกษาทางอาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ของประเทศฝรั่งเศส โดย International Association for Educational and Vocational Guidance (2012) กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติตนภายใต้จริยธรรมทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ตระหนักและเคารพในความแตกต่างทางบริบทสังคม บูรณาการความรู้ทางทฤษฎีและงานวิจัยสู่การปฏิบัติ การให้การศึกษา การใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล ทักษะการประเมิน ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยและการประเมินผล

The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs) เป็นมาตรฐานกำหนดความสามารถผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพในประเทศแคนาดา The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners (2020) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านอาชีพ ได้แก่ การรักษา

จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการใช้เทคโนโลยี เคารพในความหลากหลาย ทักษะการประเมิน และทักษะการให้การปรึกษาทางอาชีพ

บทความวิจัยเรื่อง Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training โดย Flores & Heppner (2002) การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะประกอบอาชีพนักให้การปรึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย ทฤษฎีการให้การปรึกษาวัฒนธรรม แนวคิดการพัฒนาอาชีพ และการประเมินทางอาชีพ แนวคิดในการพัฒนาอาชีพ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่นักให้การปรึกษาต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในกระบวนการให้การปรึกษา ซึ่งมีหลายแนวคิดที่ถือเป็นพื้นฐานที่นักให้การปรึกษาคควรทราบ เช่น Social Cognitive Career Theory และแนวคิดนิเวศวิทยาสังคม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่แบ่งเป็นระบบต่างๆ ในสังคม เพื่อทำความเข้าใจวิถีคิด มุมมองหรือปัญหาต่างๆ ของผู้ใช้บริการมากขึ้น

Department of Education and Skills of Ireland (DES) เป็นหนึ่งในกรมที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของประเทศไอร์แลนด์ โดยนักให้การปรึกษาเป็นวิชาชีพที่มีการเรียนการสอนมาอย่างยาวนานในประเทศไอร์แลนด์และเห็นว่าปัจจุบันนักให้การปรึกษา เป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นมากขึ้น และมีรูปแบบงานที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น Department of Education and Skills of Ireland (2016) ได้มีการกำหนดกรอบมาตรฐานและองค์ประกอบของนักให้การปรึกษา ได้แก่ ทักษะการให้การปรึกษา และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือนโยบาย การใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา และการวิจัยและการปฏิบัติงานภายใต้ฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์

Department of Higher Education and Training Republic of South Africa (DHET) ของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ Department of Higher Education and Training Republic of South Africa (2015) กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ ในสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมาตรฐานทางวิชาชีพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ การให้การปรึกษาทางอาชีพ การประเมินทางจิตวิทยา และการประเมินทางอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ และนักวิชาการ กำหนดกรอบสมรรถนะของนักให้การปรึกษาทางอาชีพ สามารถสรุปข้อมูล ได้แก่ ทักษะการให้การปรึกษา ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง การรักษาจรรยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล และกรอบความรู้ทางกฎหมาย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพตามกรอบสมรรถนะทางอาชีพ

องค์ประกอบ	IGC (2016)	NCDA (2020)	CICA (2019)	IAEVG (2012)	S&Gs (2020)	Flores & Heppner (2002)	DES (2016)	DHET (2015)
ทักษะการให้การศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การรักษาจรรยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	✓	✓	✓		✓		✓	✓
เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินและสรุปผล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
กรอบความรู้ทางกฎหมาย		✓	✓	✓			✓	✓

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ประกอบด้วยการศึกษาวิจัย 2 ระยะ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

1) วิธีการวิจัยระยะที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง 5 คน และคณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง 5 คน รวม 10 คน ที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคคลที่ถูกแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี ผ่านพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การวิจัยนี้สามารถเก็บข้อมูลให้มีความทับซ้อนกันของข้อมูลเชิงคุณภาพจนเกิดการอึดตัวของข้อมูลของศึกษา ซึ่งหมายถึง การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะไม่มีแบบแผนของข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Fusch & Ness, 2015; Guest et al., 2006; O' Reilly & Parker, 2013; Saunders et al., 2017 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2561) จากนั้นจึงเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสร้างบทสรุปจากการจำแนกประเภทและจัดกลุ่มข้อมูลที่คล้ายคลึงกัน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

2) วิธีการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

2.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ พนักงานตรวจแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (รอบกรุงเทพมหานคร) ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 203 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2564) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการดูแลและคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะไม่มีตำแหน่งนักให้การศึกษาทางอาชีพ แต่ตำแหน่งพนักงานตรวจแรงงานนั้นมีบทบาทที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง มีความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเป็น 0.05 ได้จำนวน 135 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ใช้วิธีการกำหนดเป็นสัดส่วนการเลือกตัวอย่างจากแต่ละประชากรกลุ่มย่อย (Proportionate Stratified Random Sampling) นำมาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิจำแนกตามหน่วยงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ประชากร	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร	128	63.05	85
จังหวัดนนทบุรี	12	5.91	8
จังหวัดปทุมธานี	15	7.39	10
จังหวัดนครปฐม	12	5.91	8
จังหวัดสมุทรปราการ	24	11.83	16
จังหวัดสมุทรสาคร	12	5.91	8
รวม	203	100.00	135

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อของพนักงานตรวจแรงงานทั้งหมด จำแนกตามชั้นภูมิ จับสลากรายชื่อจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

2.2) เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 50 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงและอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (รัตนาศิริพานิช, 2533) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ไม่ต่ำกว่า .600 (Revelle & Zinbarg, 2009) เครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับ = .945

2.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อหน่วยงานต้นสังกัด คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์และชี้แจงถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลในงานวิจัยและจริยธรรมในการวิจัย หน่วยงานต้น

สังกัดส่งหนังสือเพื่อแจ้งให้พื้นที่ทั้ง 6 จังหวัด รับผิดชอบแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยประสานงานเพื่อนัดหมายวันรวบรวมข้อมูลกับหน่วยงานต้นสังกัด

2.4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้เป็นดังนี้

(1) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ควรค่าเข้าใกล้ 1 ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ทั้งนี้ สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2552) กำหนดเกณฑ์พิจารณา ค่า KMO คือ ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก

(2) การค้นหาลักษณะของตัวแปรคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยมีเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.3 จึงเป็นตัวแปรขององค์ประกอบนั้นได้ ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมากกว่า 60 ตัวแปรจึงสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้งหมดได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1) ผลการวิจัยระยะที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการให้การศึกษาทางอาชีพ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายว่า “การให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของผู้ใช้บริการ ตามความต้องการด้านอาชีพหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในอาชีพของเขา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564) ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของการให้การศึกษาทางอาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า การให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้บริการที่ประสบปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพ แนะนำข้อปฏิบัติในการทำงาน และสำรวจความต้องการและความเหมาะสมทางอาชีพ โดยการให้การศึกษาทางอาชีพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเป็นสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายว่า “ก็มันจะเป็นบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มากพอ ที่จะให้การแนะนำบุคคลอื่นๆ ในด้านอาชีพต่างๆ ซึ่งถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ไม่เพียงพอก็ไม่สามารถที่จะไปแนะนำหรือให้คำปรึกษาใครได้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2564) ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counselor) หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางจิตวิทยา หรือความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน ด้านอาชีพ ตลาดแรงงาน และด้านกฎหมาย เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์และประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสามารถให้บริการกับกลุ่มผู้ใช้บริการหรือกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหาทางอาชีพในรูปแบบต่างๆ

สำหรับคำอธิบายขององค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้คำอธิบายคุณลักษณะย่อยที่จำเป็นสำหรับการให้การศึกษาทางอาชีพ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสรุปคำอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

(1) ทักษะการให้การศึกษา (Counseling Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นต้องมีการเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะรายละเอียดเกี่ยวกับการสื่อสาร การฟังอย่างตั้งใจ การสังเกตและการถามเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้เกิดการ

ทบทวนถึงปัญหาของตนเอง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะสำคัญที่นักให้การศึกษาจำเป็นต้องมีซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้การศึกษา โดยอธิบายว่า “คนที่จะให้คำปรึกษาต้องเข้าใจบริบทของผู้มาขอรับคำปรึกษา ว่าเขาต้องการปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหारेื่องอะไร เขามีบทบาทอย่างไรในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2564) (2) ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง (Knowledge) มีความจำเป็นต่อการให้การศึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ด้านแรงงาน และความรู้เฉพาะในสายงานที่นักให้การศึกษาปฏิบัติงานอยู่ด้วย ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ถ้าหากนักให้การศึกษาไม่มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นก็จะไม่สามารถให้การศึกษาแก่ผู้ใช้บริการ ให้สามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ โดยอธิบายว่า “ควรมีเหมือนกัน อย่างน้อยๆ จะมองไปในแง่ด้านแรงงานก็ควรมีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน รู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานที่เป็นปัจจุบัน การจะให้คำปรึกษาใครอย่างน้อยก็ต้องมีความรู้และต้องอัปเดตสถานการณ์เสมอ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2564) (3) การรักษาระยะทางทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ (Ethical Attitude and Practice) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ โดยรายละเอียดที่ถูกระบุขึ้นสำหรับองค์ประกอบนี้ได้แก่ การรักษาความลับและข้อมูลของผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ การยึดผลประโยชน์ที่มุ่งเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการก็เป็นสิ่งจำเป็น โดยนักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้ใช้บริการ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า “นักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องสุจริต จริงใจ ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง โดยอธิบายว่า “ต้องวางตัวเป็นกลาง คือ ไม่ใกล้ชิดกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป เช่น ลูกจ้างหรือนายจ้าง ควรมีระยะห่าง วางตัวความสัมพันธ์ วางบทบาทให้ดีให้เหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2564) (4) เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล (Respect Diversity) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกของการทำงานคุณลักษณะของแรงงานในตลาดแรงงานหรือแม้แต่ในหน่วยงานเองก็ตาม มีความหลากหลายเป็นอย่างยิ่ง ตั้งแต่ระดับเพศ อายุ การศึกษา และเชื้อชาติ เป็นต้น การเคารพในความแตกต่างเหล่านี้จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่นักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ โดยอธิบายว่า “ต้องมีความเคารพทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีอคติ มองว่าเป็นบุคคลเท่านั้น ต้องวางใจให้เป็นธรรมและเป็นกลาง ไม่ดูถูกผู้อื่น ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นักให้การศึกษาควรตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคลอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันต้องมีความเป็นกันเอง เปิดกว้างให้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ไม่มีอคติทางเพศ หรือให้ความสำคัญกับเพศใดเพศหนึ่ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564) (5) ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล (Assessment and Evaluation) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เนื่องจากองค์ประกอบความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล จะช่วยให้งานของนักให้การศึกษาที่มีความชัดเจนในด้านความต้องการและการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้ดียิ่งขึ้น โดยอธิบายว่า “ถ้าเป็นไปได้ก็ควรจะมีการใช้เครื่องมือในการประเมินเฉพาะทางเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือ และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความสามารถในการดูว่ากลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม มีความเหมาะสมกับเครื่องมือแบบไหน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 10, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2564) (6) กรอบความรู้ทางกฎหมาย (Legal Framework) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่ากรอบความรู้ทางกฎหมายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ทั้งนี้จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้เห็นว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรมีความรู้ทางกฎหมายเป็นพื้นฐาน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งกฎหมายจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้และในบางกรณีอาจจะช่วยแก้ไขปัญหาวางอาชีพของผู้ใช้บริการได้ โดยอธิบายว่า “ต้องมีความรู้ด้านนี้แน่นอน ไม่เพียงแต่กฎหมายด้านแรงงาน ทุกวันนี้มีกฎหมายใหม่ๆ เยอะมากที่จะส่งผลกระทบต่ออาชีพของคน ต้องอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ หากไม่แม่นกฎหมาย แล้วมาให้ข้อมูลแบบผิดๆ จะเป็นอันตรายต่อคนมาขอคำปรึกษา ดังนั้น ต้องรู้กฎหมายที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2564)

จากการอธิบายคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะตามการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย ผู้ให้ข้อมูล สำคัญได้ให้รายละเอียดและยกตัวอย่างเพิ่มเติมว่าแต่ละองค์ประกอบนั้นมีคุณลักษณะย่อยใดบ้าง ที่ประกอบขึ้นมาเป็น องค์ประกอบหลักที่จำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยสามารถจัดคำอธิบายคุณลักษณะเข้า ได้ในทุกองค์ประกอบ ไม่มีองค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มเติม จึงสรุปได้ว่า จากการวิจัยระยะที่ 1 องค์ประกอบของนักให้ การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 1) ทักษะการให้การศึกษา 2) ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้อง 3) การรักษาระยาบรรณทาง วิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 4) เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล 5) ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อ การประเมินผลและสรุปผล และ 6) กรอบความรู้ทางกฎหมาย

2) ผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของตัวแปรสังเกตได้และนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง สำรองของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี และบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการ วิจัยระยะที่ 1 ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เนื่องจากผู้ที่วิจัยทบทวนวรรณกรรมและพบว่า องค์ประกอบ ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพยังไม่เป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่ามีจำนวนทั้งสิ้นกี่องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้ ทำการรวบรวมองค์ประกอบที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพและทำการพัฒนา แบบสอบถามผ่านกระบวนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้รับมา ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาองค์ประกอบที่แท้จริงของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

ก) ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ สามารถอธิบายผลได้ว่า คุณลักษณะของนัก ให้การศึกษาทางอาชีพ (ก่อนปรับหมุนแกน) โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทาง อาชีพในด้านเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$) พนักงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทาง อาชีพทางด้านทักษะการให้การศึกษา การรักษาระยาบรรณทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และ ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46, 4.43$ และ 4.32) ตามลำดับ

ข) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 3511.716, df = 561, p = .000 และค่า KMO = .889 ซึ่งเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบใน ระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถ นำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

ค) ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และผล การหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ (CC) พบว่า คุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ พิจารณาจาก Initial Eigenvalues โดยที่ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 14.153 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 41.626 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.810 และมีค่าร้อยละความ

แปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.264 องค์กรประกอบที่ 3 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 2.176 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 6.400 องค์กรประกอบที่ 4 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.790 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 5.265 องค์กรประกอบที่ 5 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.385 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 4.074 และองค์กรประกอบที่ 6 มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 1.177 และมีค่าร้อยละความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 3.461 ซึ่งองค์กรประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 69.090 โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการสกัดองค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	14.153	41.626	41.626	14.153	41.626	41.626	4.781	14.063
2	2.810	8.264	49.890	2.810	8.264	49.890	4.215	12.397	26.460
3	2.176	6.400	56.290	2.176	6.400	56.290	4.045	11.898	38.358
4	1.790	5.265	61.555	1.790	5.265	61.555	3.718	10.936	49.294
5	1.385	4.074	65.629	1.385	4.074	65.629	3.431	10.091	59.385
6	1.177	3.461	69.090	1.177	3.461	69.090	3.300	9.705	69.090
7	.909	2.672	71.762						
8	.790	2.325	74.087						
9	.761	2.240	76.327						
10	.739	2.172	78.499						
↓									
34	.055	.163	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ง) ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบและตั้งชื่อองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ พบว่า ก่อนปรับหมุนแกนค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนใหญ่ (CC 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 1 ส่วน CC 30, 31, 32 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 2 ยกเว้น CC 14 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 5 และ CC 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในกลุ่มที่ 6

หลังปรับหมุนแกน ปัจจัยของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดแล้ว สามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบได้ครบทั้ง 34 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละ

ละองค์ประกอบ พบว่า หลังจากมีการปรับหมุนแกนส่งผลให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพิ่มขึ้น และผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มให้สอดคล้องกับเนื้อหาของข้อความที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ อธิบายได้รวม 69.090 (มากกว่าร้อยละ 50) จึงอธิบายได้มากพอสมควร

องค์ประกอบที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .372 - .720 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ” อธิบายได้สูงสุด ร้อยละ 14.063

องค์ประกอบที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .502 - .792 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและยุติธรรม” อธิบายได้รองลงมา ร้อยละ 12.397

องค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .573 - .876 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “กรอบความรู้ทางกฎหมาย” อธิบายได้ 11.898

องค์ประกอบที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .430 - .754 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน” อธิบายได้ 10.936

องค์ประกอบที่ 5 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 2 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .555 - .751 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล” อธิบายได้ 10.091

องค์ประกอบที่ 6 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .410 - .789 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และเมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของตัวแปร ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ทักษะการให้การศึกษา” อธิบายได้ต่ำสุด 9.705 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำให้ผู้วิจัยสามารถแยกองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพได้อย่างชัดเจน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ หลังปรับหมุนแกน

ตัวแปรที่	หลังปรับหมุนแกน					
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ					
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
CC 10	.720					
CC 6	.675					
CC 7	.651					
CC 9	.639					
CC 8	.620					
CC 11	.581					
CC 5	.578					
CC 13	.417					
CC 12	.372					
CC 14		.792				
CC 15		.678				
CC 24		.636				
CC 22		.612				
CC 25		.610				
CC 23		.506				
CC 16		.502				
CC 30			.876			
CC 31			.865			
CC 32			.854			
CC 34			.678			
CC 33			.584			
CC 29			.573			
CC 26				.754		
CC 17				.722		
CC 19				.709		
CC 21				.573		
CC 18				.513		
CC 20				.430		
CC 27					.555	
CC 28					.751	
CC 2						.789
CC 1						.764
CC 3						.757
CC 4						.410

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ พบว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 แต่จะมี 3 องค์ประกอบที่เพิ่มเติมตัวแปรด้านอื่น ๆ เข้ามาร่วม ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1, 2 และ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบ .410 - .876 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นส่วนประกอบที่สามารถร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปและให้ความหมายในแต่ละองค์ประกอบได้ว่าคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ” หมายถึง การมีความรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจทางอาชีพโดยอาศัยความรู้หลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ความรู้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่ออารมณ์ ความคิด ความรู้เกี่ยวกับโรคทางจิตเวชเบื้องต้น และเข้าใจความพิการของมนุษย์ รวมถึงทักษะในการนำข้อมูลมาสื่อสารให้ผู้ใช้บริการ มีความเข้าใจปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการ สามารถตั้งศักยภาพของผู้ใช้บริการมาประกอบการตัดสินใจ และการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 “จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและยุติธรรม” หมายถึง การมีความสามารถในการทำงานโดยยึดหลักการทำงานและนโยบายขององค์กร การมีสัมพันธภาพทางวิชาชีพระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการที่มีระยะห่างอย่างเหมาะสม การยึดผลประโยชน์ของผู้ใช้บริการเป็นหลัก โดยการรักษาสีทิวส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ การขอความยินยอมบางอย่างจากผู้ให้บริการ และการรักษาความลับในกระบวนการ ส่งต่อผู้ใช้บริการไปยังฝ่ายหรือหน่วยงานที่เหมาะสมปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ

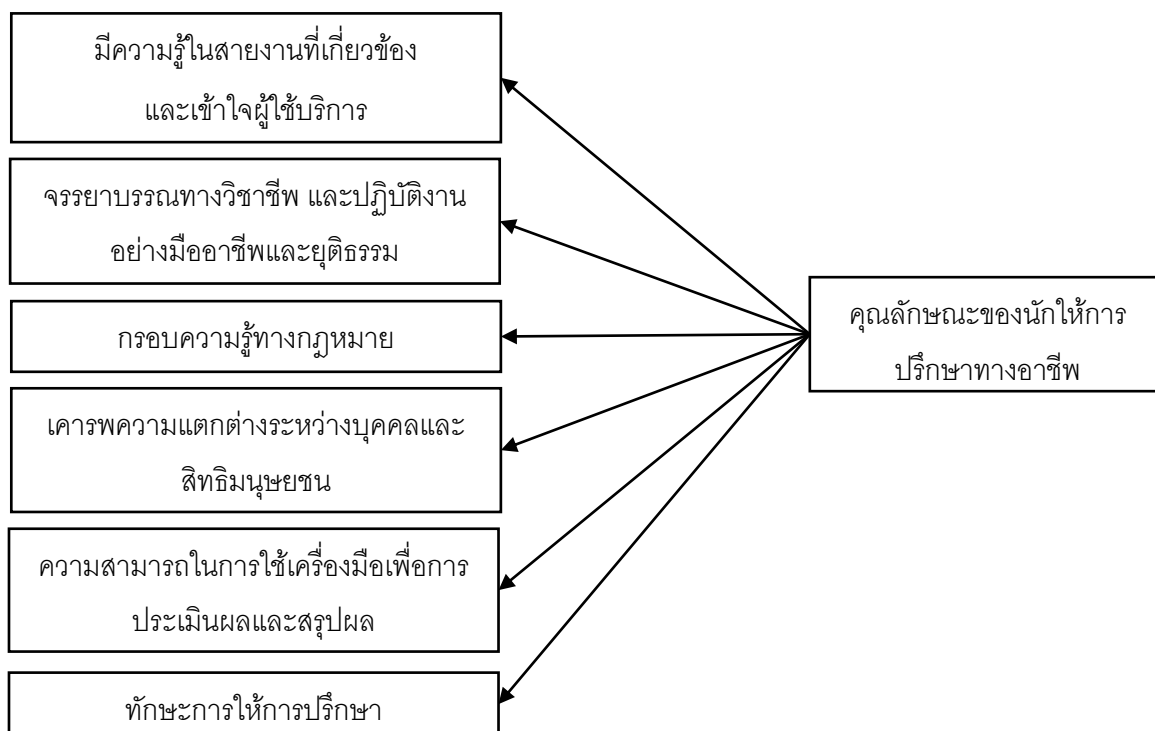
องค์ประกอบที่ 3 “กรอบความรู้ทางกฎหมาย” หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาทางอาชีพ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ กฎหมายการจัดหางาน กฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม เงินทดแทน มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอื่นๆ ที่เน้นเฉพาะกลุ่มอาชีพบางกลุ่มโดยตรง มีความสามารถในการแนะนำสิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานพึงได้รับ และสามารถนำข้อกฎหมายมาปรับใช้ในการให้การศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 “เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน” หมายถึง การมีความสามารถในการทำความเข้าใจในความหลากหลายของผู้ใช้บริการทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ การวิเคราะห์ความหลากหลายที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตหรือการไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การไม่ให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุความแตกต่าง สามารถจัดการกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในองค์กรของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ และขอความยินยอมจากผู้ให้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดใดในทุกครั้ง

องค์ประกอบที่ 5 “ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล” หมายถึง การมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินแต่ละชนิดว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร การขอความยินยอมจากผู้ให้บริการก่อนเริ่มกระบวนการประเมินผล การวิเคราะห์สรุปผล และการแปลผลจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล และมีความสามารถในการสื่อสารผลลัพธ์ที่ได้จากการแปลผลให้ผู้ใช้บริการทราบ

องค์ประกอบที่ 6 “ทักษะการให้การศึกษา” หมายถึง การมีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา ได้แก่ การฟังอย่างตั้งใจ การตั้งคำถาม การตีความ การสรุปความ การสื่อสาร และการสังเกต มีความสามารถในการศึกษาปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการที่ส่งต่อวิธีคิดและการตัดสินใจของผู้ใช้บริการ มีความสามารถในการสร้างการตระหนักรู้ในความสามารถของตนเองในผู้ใช้บริการ และสามารถตั้งศักยภาพที่มีออกมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ง่ายมากขึ้น (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณลักษณะจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 และผลการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งมีความสอดคล้องกันของผลการศึกษา ดังนี้

ความหมายของการปรึกษาทางอาชีพ (Career Counseling) มีความสอดคล้องกับ Hirschi & Froidevaux (2020) อธิบายว่า การให้การปรึกษาทางอาชีพเป็นการประยุกต์วิธีการจาก จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling psychology) โดยมีหลักการสำคัญคือ การสนับสนุนให้ผู้ใช้บริการปรับปรุงตนเอง โดยการประเมินตนเองกับสภาพแวดล้อมรอบตัว และความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตของตน สำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ (Career Counselor) มีความสอดคล้องกับความเห็นของ Manuele-Adkins (1992) เสนอว่า นักให้การศึกษาทางอาชีพ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัญหาทางอารมณ์และจิตใจของผู้ใช้บริการเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งการปรับมุมมองการให้บริการของนักให้การศึกษาทางอาชีพ จะช่วยให้การปรึกษาสามารถให้บริการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า สอดคล้องกับองค์กรและงานวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม ครอบคลุมทั้ง 6 องค์ประกอบเช่นเดียวกับงานวิจัยนี้ ทั้งนี้ การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ในภาพรวมพนักงานตรวจแรงงานมีคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) โดยองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายตามองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 มีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “มีความเข้าใจปัจจัยรอบตัวของผู้ใช้บริการ สามารถดึงศักยภาพของผู้ใช้บริการมาประกอบการตัดสินใจ” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย Department of Education and Skills of Ireland (2016) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) ได้กำหนดว่านักให้การศึกษาจะต้องมีความรู้ในการให้การปรึกษาและการทำจิตวิทยาบำบัด พัฒนาการและปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ รวมถึงความรู้

เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทางอาชีพ และการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการให้การปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7 ที่ได้อธิบายถึงความสำคัญของการมีความรู้เบื้องต้นในด้านแรงงาน เพื่อให้เข้าใจสภาพปัญหาของแรงงาน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานได้ ผู้วิจัยมองว่า องค์ประกอบมีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและเข้าใจผู้ใช้บริการ ค่อนข้างสำคัญต่อนักให้การปรึกษาทางอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและความเข้าใจ เป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้นักให้การปรึกษาทางอาชีพมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้อย่างครบถ้วน การมีความเข้าใจผู้ใช้บริการ ช่วยให้นักให้การปรึกษาทางอาชีพเห็นถึงความสามารถ ศักยภาพ และทรัพยากรที่อยู่แวดล้อมผู้ใช้บริการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการได้

2) องค์ประกอบที่ 2 จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและคุณธรรม มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย National Career Development Association (2020) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) กำหนดจรรยาบรรณในการทำงานโดยครอบคลุมในหลากหลายประเด็น เช่น สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ควรมีระยะห่างอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบต่อการประเมินผลและตีความ ยึดหลักการงานและนโยบายขององค์กร และการรักษาความลับและสิทธิส่วนบุคคล จะเห็นได้คุณลักษณะที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับองค์ประกอบจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและคุณธรรม อย่างชัดเจน ที่มีการอธิบายถึงการประเมินผลหรือการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับปัญหาของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 ที่อธิบายถึงการวางตัวเป็นกลางและการรักษาระยะห่างของความสัมพันธ์ ดังนั้น องค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักให้การปรึกษาทางอาชีพ เพราะนักให้การปรึกษาทางอาชีพต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการ ต้องรักษาความลับของผู้ใช้บริการ และมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้การให้การปรึกษานั้นเป็นไปอย่างมีอาชีพและมีมาตรฐาน

3) องค์ประกอบที่ 3 กรอบความรู้ทางกฎหมาย มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย National Career Development Association (2020) และ Industry Council of Australia (2019) อธิบายว่า นักให้การปรึกษาต้องเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการทำงานของลูกจ้างทุกอาชีพและกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับการเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย สอดคล้องกับคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 ที่อธิบายว่า นักให้การปรึกษาทางอาชีพต้องมีกรอบความรู้ด้านกฎหมายอย่างแน่นนอน และจำเป็นจะต้องศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการให้ข้อมูลด้านกฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่ากฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เป็นสิ่งที่นักให้การปรึกษาทางอาชีพจำเป็นต้องรู้ เพราะผู้ใช้บริการอาจเผชิญปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน หากนักให้การปรึกษาทางอาชีพมีกรอบความรู้ด้านกฎหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการให้การปรึกษาได้ และอาจจะช่วยเกิดการแก้ไขปัญหาทางอาชีพให้แก่ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) องค์ประกอบที่ 4 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสิทธิมนุษยชน มีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติมจากผลการวิจัยระยะที่ 1 คือ “ขอความยินยอมจากผู้ใช้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดในทุกครั้ง” แม้ว่าจะมีตัวแปรที่ถูกจัดกลุ่มเพิ่มเติม แต่ยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยสอดคล้องกับ Institute of Guidance Counsellors (2016) และ Career Industry Council of Australia (2019) ได้อธิบายว่า นักให้การปรึกษาต้องตระหนักในความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ ของผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้บริการ ไม่ให้เกิดอคติและการเลือกปฏิบัติ เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 5 ได้อธิบายว่า นักให้การปรึกษาทางอาชีพจะต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติจากความแตกต่างของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ แม้ว่าจะไม่มีการระบุถึงคุณลักษณะด้านการขอความยินยอมจากผู้ใช้บริการก่อนเริ่มกระบวนการใดในทุกครั้ง แต่มีประเด็นที่สอดคล้องกัน คือ การสอบถาม

ความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการ ดังนั้น นักให้การศึกษาจะต้องให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่าง การเลือกปฏิบัติจะไม่สามารถทำให้ผู้ใช้บริการเปิดใจเข้ามารับการปรึกษาได้ นอกจากนี้ ในกระบวนการให้การปรึกษานักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้บริการด้วย จึงจำเป็นต้องขอความยินยอมหรือขออนุญาตก่อนเริ่มกระบวนการให้การปรึกษาทุกครั้ง

5) องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดยสอดคล้องกับ Career Industry Council of Australia (2019) และ International Association for Educational and Vocational Guidance (2012) ที่อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือประเมินที่ตรงต่อสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ สามารถตีความและสรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใช้บริการต่อไปได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 10 ให้คำอธิบายที่สอดคล้องกัน คือนักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือที่ตรงต่อกลุ่มเป้าหมายว่าเหมาะสมกับเครื่องมือแบบไหน ดังนั้น ความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินผลและสรุปผล จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อนักให้การศึกษาทางอาชีพเช่นกัน เพราะการใช้เครื่องมือจะช่วยสนับสนุนงานของนักให้การศึกษาได้เป็นอย่างดี และเนื่องจากเครื่องมือในการประเมินผลทางอาชีพมีหลากหลายซึ่งปัญหาของผู้ใช้บริการก็มีหลากหลายเช่นกัน นักให้การศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินอย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ และต้องสรุปผลอย่างระมัดระวัง

6) องค์ประกอบที่ 6 ทักษะการให้การปรึกษา มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 โดย Flores & Heppner (2002) และ Institute of Guidance Counsellors (2016) อธิบายว่า ทักษะการให้การปรึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในกระบวนการให้การปรึกษาทางอาชีพ นักให้การศึกษาทางอาชีพจะต้องมีทักษะการฟังอย่างตั้งใจ การสรุปความ การสื่อสาร และการสังเกต ซึ่งในกระบวนการให้การปรึกษาสามารถนำไปสู่การระบุความต้องการ การตระหนักในความสามารถ และการตั้งเป้าหมายของผู้ใช้บริการได้ เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 ที่อธิบายว่า การให้การปรึกษาจะช่วยให้ นักให้การศึกษาเข้าใจบริบทของผู้ใช้บริการ ทำให้ทราบถึงปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ดังนั้น การใช้ทักษะการให้การปรึกษาทางอาชีพจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทราบถึงปัญหาของผู้ใช้บริการได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น และช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาทางอาชีพให้แก่ผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี ทักษะการให้การปรึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักให้การศึกษาทางอาชีพ สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ เพราะสิ่งที่ผู้ใช้บริการกำลังเผชิญและเป็นปัญหานั้น อาจจะอยู่ในระดับที่ลึกลงไปกว่าสิ่งที่เห็นภายนอก ทักษะการให้การปรึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ทั้งนี้ หากในอนาคตประเทศไทยได้มีตำแหน่งนักการให้การปรึกษาทางอาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพอย่างเป็นทางการ หรือนักให้การศึกษาทางอาชีพในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีบทบาทในการให้การปรึกษาทางอาชีพให้แก่แรงงานที่เผชิญกับปัญหาทางอาชีพ การสำรวจองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้เห็นกรอบของการให้การปรึกษาทางอาชีพมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และการประกอบสร้างขององค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์ต่องานของนักให้การศึกษาทางอาชีพที่ช่วยให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเท่านั้น แต่ยังเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการเป็นอย่างมากเช่นกัน โดยผู้ใช้บริการอาจจะสามารถมั่นใจได้ว่า การเข้ามาใช้บริการนักให้การศึกษาทางอาชีพ จะสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทางอาชีพได้ ด้วยความสามารถของนักให้การศึกษาที่มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบของนักให้การศึกษาทางอาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ ที่ได้อธิบายในงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะ

(1) หน่วยงานที่ต้องการพัฒนางานเกี่ยวกับนักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรนำองค์ประกอบคุณลักษณะของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ไปกำหนดกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

(2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีตำแหน่งนักให้การศึกษาทางอาชีพ เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นคุณสมบัติของตำแหน่ง

(3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 องค์ประกอบ ให้แก่ผู้สนใจเป็นนักให้การศึกษาทางอาชีพ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

(4) ทักษะการให้การศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนั้น หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการพัฒนางานของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ควรเสริมสร้างทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการให้การศึกษาทางอาชีพ

(5) จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและยุติธรรม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งองค์กรเพื่อกำกับดูแลจรรยาบรรณของนักให้การศึกษาทางอาชีพ ให้มีบทบาทหน้าที่พิจารณาและถอดถอนใบอนุญาตทางวิชาชีพ

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). หมดไฟทำงานเครียดเรื้อรัง สัญญาณซึมเศร้าคุกคาม. <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30091>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). ปัญหาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 1-21.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสรเอล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภานูวัฒน์. (2552). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญติ่มนังการพิมพ์.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Career Industry Council of Australia. (2019). *Professional Standards for Australian Career Development Practitioners*. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Professional-Standards-for-Australian-Career-Development-Practitioners-2019.pdf>
- Department of Education and Skills. (2016). *Programme Recognition Framework: Guidance Counselling*. <https://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/Programme-Recognition-Framework-Guidance-Counselling.pdf>
- Department of Higher Education and Training Republic of South Africa. (2015). *Draft Research Agenda for Career Development Service in South Africa*.

- Flores, L., & Heppner, M. (2002). Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training. *Journal of Career Development*, 28(3), 181-202.
- Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career Counseling. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer, *The Routledge Companion to Career Studies* (pp. 331-345). London: Routledge.
- Institute of Guidance Counsellors. (2016). *Guidance Counseling Core Competencies & Professional Practice*. <https://igc.ie/wp-content/uploads/2020/04/Guidance-Counselling-Core-Competencies-Professional-Practice-1.pdf>
- International Association for Educational and Vocational Guidance. (2012). *History of IAEVG 1951-2011*. Berlin: ESM Satz und Grafik GmbH.
- Isaacson, L., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Manuele-Adkins, C. (1992). Career Counseling Is Personal Counseling. *The Career Development Quarterly*, 40(4), 313-323.
- National Career Development Association. (2020). *Certified Career Counselor (CCC)*. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/credentials_ccc#competencies
- Revelle, W. & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145-154.
- The Canadian Standards & Guidelines for Career Development Practitioners. (2020). *Understanding the S&Gs*. <https://career-dev-guidelines.org/the-standards-guidelines/understanding-the-sgs/>
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.

การสำรวจการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ไวรัสโคโรนา (Covid-19) ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

เรวดี เกิดมงคล¹

กนกพร โพธิ์พล

กานต์พิชชา อินทร์อรรถ

นันทิตา ไชยพงษ์

ปิยะณัฐ ไตยวงศ์ย่อย

คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 25 พฤษภาคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 8 กรกฎาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 8 กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

รายงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19 และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19 การสำรวจนี้ใช้วิธีการวิจัย Online survey เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 152 คน ผลการสำรวจ พบว่าหลังจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตัดสินใจที่จะเข้าสู่ระบบการทำงานเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวนรองลงมาคือการวางแผนศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต ซึ่งต้องการศึกษาในต่างประเทศมากที่สุด การศึกษาภาษาต่างประเทศ และท่องเที่ยว ตามลำดับ สรุปได้ว่า ปัจจัยทางเพศ มีผลต่อการบวชและการตัดสินใจอยู่บ้าน อาชีพของบิดามารดาที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับการวางแผนท่องเที่ยวหลังจบการศึกษา ส่วนปัจจัยการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์โควิด พบว่าบุคคลที่มีระดับการตระหนักรู้ในตนเองระดับมาก มีการวางแผนหลังจบการศึกษาอย่างชัดเจน รวมถึงการตระหนักตนเองในด้านปัจจัยแวดล้อม โดยเฉพาะด้านสภาวะแวดล้อมในสังคมที่มีคะแนนการตระหนักรู้ระดับมากที่สุด เพราะในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน รวมทั้งความเชื่อมั่นของรัฐบาลนั้น มีผลต่อการตัดสินใจที่การวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ผู้วิจัยเสนอแนะให้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาข้อค้นพบและเหตุผลในเชิงลึกร่วมด้วย เพื่อหาข้อค้นพบและเหตุผลในเชิงลึกมากขึ้น 2) มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการตระหนักต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษามากขึ้น เพื่อสามารถแก้ไขนโยบายในการช่วยเหลือนักศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : การวางแผนชีวิต, นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, โควิด 19

¹ Corresponding Author E-mail : ravadee-10@hotmail.com

**Life planning survey after graduation Under the circumstances of the coronavirus
(Covid-19) of senior year students. Thammasat University, Rangsit Campus**

Rewadee Kerdmongkol

Kanokporn Popon

Kanpichcha Inarun

Nuntida chaipong

Piyanat Traiwongyoi

Faculty Sociology and Anthropology Thammasat University

Received : May 25, 2021

Revised : July 8, 2021

Accepted : July 8, 2021

Abstract

The survey reports aimed at to explore the Undergraduate life planning survey of final year students and analyzed data to find factors that involved life planning of student under the circumstances Covid-19 2020 and personal data within the group of 152 undergraduate final year student by using online survey method and analyzed with Statistical Package for the Social Science (SPSS)

The research findings are as follows: After the graduate, the future final year Thammasat University students plan to enter the system to work as many as possible. The second is more interested in planning a degree abroad, foreign language education and travel accordingly. In conclusion, Factors from general that had an effect on life planning, ordination, and home decision making. The occupation of the parents who operated their own business was related to the post-graduation travel planning. As for the self-awareness factor under the COVID-19 situation, It was found that people with a high level of self-awareness are clearly planned after graduation. Including self-awareness of environmental factors Especially the social environment with the highest level of awareness score. And found that the current situation of COVID-19 is uncertain. Together with the government's confidence it influences the decisions you make to plan your life after you graduate.

Suggestions from this research are: 1) In a research article, the authors of the proposal that qualitative research could be presented together to find more in-depth findings and reasons. 2) Universities or related departments should promote greater awareness of post-graduate life planning. In order to be able to revise and policy to assist students in the future.

Keywords: Life planning, Senior year students, Thammasat University, Covid-19

บทนำ

การวางแผนชีวิตเป็นแนวทางและข้อกำหนดหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างกรอบอนาคตของตนเองในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตที่แต่ละบุคคลต่างมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ในการใช้ชีวิตเพื่อดำรงชีวิตอยู่นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนเสมอไม่ว่าเป็นวางแผนกิจวัตรประจำวัน หรือแม้กระทั่งการวางแผนระยะยาวที่ต้องคำนึงถึงผลที่ตามมา และการตั้งเป้าหมายชีวิตของบุคคลที่ได้วางแผนไว้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อนำตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตในอนาคต ซึ่งการวางแผนเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคลนั้นก็แตกต่างกันออกไป แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ Covid-19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ได้สร้างความกังวลแก่ภาคประชาชนเป็นอย่างมาก โดยโรคติดต่อดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบภายในร่างกายอาจก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิตได้ จึงเป็นผลให้รัฐบาลตระหนักถึงความสูญเสียในการแพร่เชื้อที่ส่งผลต่อความปลอดภัยแก่ประชาชน จึงกำหนดสร้างมาตรการทางสังคมในเรื่องการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Social distancing) และส่งเสริมมาตรการหลีกเลี่ยงการเดินทางเข้าออกทั้งภายในและนอกประเทศ (Lockdown) รวมไปถึงการอยู่ในสถานที่ที่มีคนจำนวนมาก ทั้งยังมีการออกข้อกำหนดตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ทำให้มีการเคอร์ฟิวตั้งแต่เวลา 22.00 นาฬิกาถึง 04.00 นาฬิกา ครอบคลุมทุกจังหวัด จากมาตรการที่กล่าวมาดังกล่าวส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับโลก การนำเข้า-ส่งออก การติดต่อค้าขายระหว่างประเทศ และภายในประเทศ การค้าในชุมชน ขยายมาจนถึงระบบองค์กรหรือบริษัทต่างได้รับผลกระทบทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวอย่างกะทันหันก่อให้เกิดความเสียหายทางธุรกิจทั้งรายใหญ่และรายย่อย แม้ตามรายงานสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในไตรมาสที่ 3/2563 ล่าสุดจะลดลงถึงร้อยละ 6.4 ซึ่งปรับตัวดีขึ้นจากการลดลงร้อยละ 12.1 ในไตรมาสที่ 2/2563 ที่ผ่านมา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) แต่ผลของการเกิดวิกฤติการณ์ดังกล่าวทำให้ต้องยอมรับว่าภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิตอุตสาหกรรม และภาคการบริการธุรกิจการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ได้รับความเสียหายอย่างมาก โดยเฉพาะประชาชนในตลาดแรงงาน ซึ่งผลพวงภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้มีแรงงานกว่า 4 ล้านคนต้องถูกเลิกจ้างงาน และจากศึกษาของศูนย์วิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน TDRI ระบุว่ายังมีแนวโน้มจะมีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นอยู่ที่ 5-6 แสนคน อีกทั้งยังมีผลต่อเนื่องไปจนถึงปี 2565 โดยคาดว่าจะมีแรงงานตกงานเฉลี่ยปีละ 3 ล้านคน (ThaiPBS, 2563)

โดยผลกระทบความเสียหายในระบบเศรษฐกิจของประเทศภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ covid-19 นี้ก็ส่งผลต่อเนื่องมายังระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพราะเนื่องจากในทุกปีจะมีบัณฑิตจบใหม่ทั่วประเทศเป็นจำนวนกว่า 5 แสนคน ซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลายเป็นกำลังสำคัญในขับเคลื่อนของประเทศในปีการศึกษา 2559 จนถึงปีที่ผ่านมาตามรายงานของสำนักทะเบียนนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตนั้นมีจำนวนบัณฑิตจบใหม่ถึง 8,402 คน (สำนักทะเบียนนักศึกษาธรรมศาสตร์, 2561) และในปีการศึกษาต่อไปก็คาดการณ์ว่าจะมีบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานสะสมอย่างต่อเนื่อง โดยทางคณะผู้จัดทำได้ตระหนักถึงความสำคัญของนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉพาะในชั้นปีสูงที่กำลังจะจบการศึกษากลายเป็นกำลังสำคัญในพัฒนาประเทศและกำลังเผชิญต่อความกดดันในวิกฤติการณ์ดังกล่าวและคาดว่าจะมีผลต่อการวางแผนชีวิตภายในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความคิดและความต้องการของนักศึกษากลายเป็นตัวแปรสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อการแสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้ในตนเองที่มีผลต่อการกำหนดการวางแผนชีวิตภายใต้สถานการณ์วิกฤติดังกล่าว

ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและการกำหนดนโยบายการจัดการแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจและระบบสาธารณสุขรวมไปถึงมวลรวมเพื่อความเสถียรภาพและมั่นคงของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19

กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยามความหมายและความสำคัญของ “การวางแผนชีวิต”

การวางแผนชีวิตนั้นเป็นกระบวนการหนึ่งในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลจำเป็นต้องดำเนินชีวิตในสังคมที่ต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อที่จะสามารถกำหนดตนเองได้ว่าควรทำอะไรต่อไป ซึ่งช่วงชีวิตหลังจบการศึกษาของชั้นปริญญาตรีนั้น ถือเป็นช่วงชีวิตที่ต้องเปลี่ยนผ่านสถานะและวุฒิภาวะเข้าสู่ระบบสังคมตลาดแรงงาน และเข้าสู่สังคมความเป็นผู้ใหญ่ต่อไป ทำให้การวางแผนชีวิตหลังเรียนจบนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ก่อนจบการศึกษานั้นเป็นช่วงเวลาที่บุคคลสามารถสร้างมโนทัศน์ต่ออนาคตหลังจบการศึกษาเอาไว้ บ้างก็เลือกทำงาน บ้างก็เลือกศึกษาต่อ แต่งาน หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ถึงอย่างไรก็ดี การวางแผนชีวิตนั้นบุคคลสามารถวางแผนกำหนดเป้าหมายได้ทั้งระยะสั้นและยาว ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับเจตคติ อุดมการณ์ ค่านิยม และประสบการณ์ ฯลฯ เป็นต้น

การวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา

การวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา บุคคลต่างเผชิญประสบการณ์ในชีวิตที่หลากหลาย ทำให้กระบวนการคิดและการแนวทางการดำเนินชีวิตย่อมมีเป้าหมายของชีวิตที่แตกต่างกันออกไป และต่างมองเห็นทางเลือกมากมายที่จะเลือกทำหลังจบการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชีวิตตามค่านิยมของบุคคล และจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นวิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ และเว็บไซต์ต่าง ๆ สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. การวางแผนประกอบอาชีพ

กระทรวงแรงงาน (2557 อ้างถึงใน พิศมัย บุญยโสภณ, 2556, น.8) ให้ความหมายการประกอบอาชีพ สรุปได้ว่าหมายถึง การทำกิจการงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้กระทำแล้วได้รับค่าตอบแทนเป็น รายได้ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ ความต้องการด้านอื่น ๆ ของตนเองและสมาชิกในครอบครัว

ลักษณะของงานอาชีพ การประกอบอาชีพแต่ละอาชีพมีลักษณะแตกต่างกัน สามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) อาชีพข้าราชการ คือ กลุ่มอาชีพที่มีนโยบายมุ่งเน้นทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติผู้ประกอบ อาชีพรับราชการได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ซึ่งได้มาจากภาษีเงินได้ที่รัฐบาลเก็บจากประชาชน มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนทุกปี เมื่อครบกำหนดเกษียณอายุราชการจะได้รับเงินบำเหน็จหรือ บำนาญเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่อไป
- 2) อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ คือ ลักษณะการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือ ถือหุ้นอยู่มากกว่าร้อยละ 50 พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ซึ่งได้มาจากเงินงบประมาณรายได้แผ่นดิน
- 3) อาชีพรับจ้างในหน่วยงานเอกชน คือ กลุ่มอาชีพที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีระยะเวลาการทำงาน พิจารณาความสามารถความเหมาะสมกับงานและทัศนคติในการทำงาน

- 4) อาชีพรับจ้างอิสระ คือ กลุ่มอาชีพที่ทำงานอาจเป็นธุรกิจเป็นอิสระ เอกชนเป็นเจ้าของ หรือดำเนินการด้วยเจ้าของกิจการเอง ไม่ได้ได้อยู่ภายใต้อิทธิพลของภาคส่วนใด ๆ หรือของบุคคลอื่น ลักษณะงานคือไม่เป็นลูกจ้างรับเงินเดือนจากนายจ้างหรือลูกค้า เช่น อาชีพฟรีแลนซ์ เป็นต้น
- 5) องค์กรมหาชน คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบบริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Public Services) การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์อื่นใด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561)
- 6) ภาคประชาสังคม คือ เครือข่าย องค์กร หรือสถาบันใดที่อยู่ตรงกลางระหว่างรัฐกับปัจเจก บุคคลหรือครอบครัวและเครือญาติ รวมตัวกันอย่างสมัครใจ ร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ สาธารณะ ควบคุมไปกับการปกป้องผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นระบอบกึ่งเสี่ยงให้กับประชาชนในการสร้างความตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่อันเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อน ปัญหา หรือความต้องการเพื่อกำหนดนโยบายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยังช่วยให้ความรู้ และเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการจัดการกับปัญหา (วารุณี ณ นคร , 2549)

2. การวางแผนด้านการศึกษา

1) การศึกษาระดับปริญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อินทัย พึ่งทองหล่อ (2543 อ้างถึงใน เกตุจันทร์ทา ศรีวระมย์, 2558, น.451) มองว่าการศึกษาระดับมหาบัณฑิตมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคคลที่จบการศึกษาระดับมหาบัณฑิตจะสามารถนำความรู้ความสามารถ ไปพัฒนาตนเองและความเป็นผู้นำในสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นผู้นำในด้านความรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีวิชาชีพขั้นสูงที่จะเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมและการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม ปัจจุบันการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ได้รับความสนใจจากบุคคลทั่วไปอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือ พนักงานองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต่างก็ตระหนักว่าการมีโอกาสได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นย่อมจะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นเกียรติประวัติต่อตนเองและองค์กรหรือหน่วยงาน

ไอยเรศ นิรินทร์รัมย์ (2554 :บทคัดย่อ, บทนำ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทในต่างประเทศ” พบว่า ปัจจัยภายในสำคัญที่ส่งผลให้ตัดสินใจศึกษาปริญญาโทในต่างประเทศมากที่สุดคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รองลงมาคือต้องการมีประสบการณ์การใช้ชีวิตและทำงานในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะมองหาโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในอาชีพต่อไปหลังจบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่ถูกยอมรับทั่วโลกและยังเป็นประสบการณ์ที่ได้ศึกษาต่อในต่างประเทศอีกด้วย และปัจจัยภายนอกสำคัญพบว่า ตัดสินใจเลือกเพราะความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด รองลงมาเลือกเพราะได้รับ และในงานยังชี้ให้เห็นว่าการศึกษาระดับปริญญา โดยเฉพาะการศึกษาต่อที่ต่างประเทศ ครอบครัวที่มีฐานะการเงินที่เพียงพอมักมีความพร้อมในการส่งลูกหลานไปศึกษาต่อที่ต่างประเทศ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจการค้าต่าง ๆ ล้วนมีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อสื่อสารกับองค์กรหรือบริษัทต่างประเทศ จำเป็นต้องการบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กร

2) การเรียนภาษา

ปัจจุบันภาษาต่างประเทศกลายเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีทัศน์ของชุมชนโลก และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลก นำมาซึ่งมิตรไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ช่วยให้ความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น สามารถเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาต่างประเทศและใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการ

สื่อสารได้ รวมทั้งเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายและกว้างขึ้น และมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิต จากเว็บไซต์ Tuemaster ได้จัดลำดับ 6 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารมากที่สุดในโลก ภาษาที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมาเป็น ภาษาจีน ภาษาฮินดู ภาษาสเปน ภาษาฝรั่งเศส และภาษาอาหรับ จากสถิติของสถาบันภาษา British Council ได้เผยว่า ปัจจุบันมีผู้ใช้ภาษาอังกฤษรวมถึงผู้ที่ต้องการเรียนรู้ทักษะภาษาอังกฤษกว่า 2,000 ล้านคน โดย 48.6% ของเยาวชนจาก เอเชียเลือกพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อโอกาสการทำงานในต่างประเทศสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการทำงานของเยาวชน ที่เลือกทำงานในสายที่ต้องใช้ทักษะภาษาอังกฤษ (Techsauce Team, 2021)

การเกณฑ์ทหาร

ในระหว่างที่เรียนมีนักศึกษาชายหลายคนไม่พร้อมทำหน้าที่ พระราชบัญญัติรับราชการทหารกอง ประจําการพ.ศ. 2497 ระบุให้ชายไทยที่มีอายุ 18 ปี ไปขึ้นทะเบียนทหารไว้ที่อำเภอ และเมื่ออายุถึง 21 จะมีหมายเรียกให้เข้ารับการตรวจ และคัดเลือกเข้าเป็นทหารเกณฑ์ผ่านการตรวจร่างกายและการจับสลาก ผู้ที่ได้สลากใบดำไม่ต้องเกณฑ์ทหาร โดยปกติแล้ว นักศึกษาชายเมื่อจบการศึกษา ก็มีบางส่วนตัดสินใจวางแผนจะไปเกณฑ์ทหารตามข้อบังคับตามกำหนดของกฎหมาย เพราะ เนื่องจากเมื่อพ้นเงื่อนไขการผ่อนผันแล้ว ก็ต้องดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตลอด ดังนั้น จึงทำให้นักศึกษาชายที่ยังไม่ได้ทำการขึ้นตอนครบถ้วนก็มีโอกาสที่จะวางแผนในการเกณฑ์ทหาร

การบวช

คนไทยส่วนใหญ่บวชตามประเพณีที่สืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งการบวชตามประเพณีเป็นความเชื่อที่ เกี่ยวกับการทดแทนพระคุณของบิดามารดา โดยเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของบุคคลอื่น ได้แก่การโน้มน้าวชักจูงจากบิดามารดา รองลงมาเป็นการตัดสินใจด้วยตนเองและอิทธิพลจากสื่อสารมวลชน (จํานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2538) นอกจากนี้ยังมีเหตุผล การบวชอื่น ๆ เช่น บวชเพื่อศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยและวิชาการที่สถาบันสงฆ์จัดให้ คิดเป็นร้อยละ 25.11 การบวช เพื่ออุทิศส่วนกุศลแก่ผู้ล่วงลับไป คิดเป็นร้อยละ 13.07 การบวชเพื่อสืบทอดพระศาสนาบวช คิดเป็นร้อยละ 7.11 เพื่อการ ดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ 6.30 บวชเพราะศรัทธา คิดเป็นร้อยละ 5.12

การแต่งงาน

The Momentum ได้เสนองานวิจัยของและ ทอม กริฟฟิทส์ (Tom Griffiths) นักวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความคิดและการตัดสินใจพบว่าอายุที่ดีที่สุดในการแต่งงานที่สามารถหลีกเลี่ยงการหย่าร้างได้คือ อายุระหว่าง 28-32 ปี โดย กลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการแต่งงานจํานวน 45% แต่งงานตอนอายุ 28 ปี นอกจากนี้ผลงานวิจัยยังเผยให้เห็น อีกว่าคู่รักที่แต่งงานหลังอายุ 32 ปี มีโอกาสจะเลิกกันเพิ่มขึ้นถึงปีละ 5% ในขณะที่งานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริสัมพันธ์ และ คณะ (2562 :บทคัดย่อ) ศึกษา “การครองโสดของผู้หญิงในยุคโลกาภิวัตน์กับเศรษฐกิจในเมืองไทย” โดยชี้ว่าผู้หญิงในยุค สมัยใหม่ที่ได้รับการศึกษา จะมีอิสระทางความคิด สามารถตัดสินใจและเลือกทางเดินของตนเองได้ในปัจจุบัน หนึ่งในนั้นคือ เรื่องการเลือกคู่ครองและการแต่งงาน ผู้หญิงนิยมเลือกที่จะครองโสด และเลื่อนอายุการแต่งงานให้ช้าลง โดยการศึกษาได้ นำข้อมูลทางประชากรจาก บทความวิชาการ งานเขียนและข้อมูลสถิติจากกรมการปกครอง มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับมิติทาง เศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อครองโสด เพื่อตรวจสอบถึงปัจจัยเศรษฐกิจในสภาพสังคมปัจจุบันที่ส่งผลต่อการ ครองโสดของผู้หญิงในยุคโลกาภิวัตน์

ท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวถือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่หลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาใหม่ มักใช้ช่วงเวลาระยะที่ว่างวันก่อนที่ตัดสินใจทำงานไปพักผ่อนด้วยการเดินทางท่องเที่ยวหลังจากเหน็ดเหนื่อยกับการเรียนมาหลายปี ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดภายในประเทศหรือต่างประเทศ โดยการท่องเที่ยวนั้นก็เป็นกิจกรรมที่นอกจากจะได้พักผ่อนแล้วยังสามารถสร้างประสบการณ์ชีวิตที่ทำให้เรียนรู้โลกกว้างมากขึ้น ได้ใช้อิสระได้อย่างสมบูรณ์ ได้มองเห็นทิวทัศน์ในสถานที่ที่แปลกใหม่ ได้เรียนรู้ความต่างวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ชีวิต ได้เพิ่มมุมมองใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง การเดินทางท่องเที่ยวก็อาจจะมาในรูปแบบการช่วยเหลือสังคม อย่างการเดินทางเข้าไปร่วมค่ายอาสาสมัครต่าง ๆ ทำจิตอาสาช่วยเหลือชุมชน สิ่งแวดล้อม ผู้ยากไร้ เป็นต้น

อยู่บ้านพักผ่อน

หลังจบการศึกษาที่ใช้เวลาร่ำเรียนมาเป็นระยะเวลา 4 - 6 ปี นั้นบุคคลย่อมผ่านอุปสรรคและความกดดันรอบตัว ทั้งสังคมรอบข้าง การเรียนการสอนที่หนักหน่วง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือภาวะการณ์สังคมที่มีผลกระทบต่อความคิดในอนาคตข้างหน้า ทำให้บัณฑิตจบใหม่เลือกที่จะไม่ได้เข้าตลาดแรงงานแต่เลือกอยู่บ้านพักผ่อน ซึ่งอาจจะอยู่ในระยะเวลาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 6 เดือน - 1 ปี โดยเชื่อว่าการพักผ่อนอยู่บ้านก่อนนั้น ก็อาจจะเกิดจากความรู้สึกไม่พร้อมที่เข้าระบบการทำงาน หรือจะทำกิจกรรมอะไรที่จริงจังนัก และการอยู่บ้านนั้นก็เพื่อใช้เวลาว่างได้ตกตะกอนความคิดก่อนที่เข้าสู่ช่วงความเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว ทบทวนสิ่งที่ผ่านมาในชีวิต เพื่อได้ค้นหาตัวเองว่าจะวางแผนทำอย่างไรต่อไป

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

งานของครุฑิ กิตติมหาชัย (2560 :9) ได้ยกทฤษฎีของ Michell มาอธิบายเกี่ยวกับด้านการวางแผนใช้ชีวิต โดยได้กล่าวไว้ว่าการใช้ชีวิตคนเราจะพยายามมีชีวิตในแบบที่เราอยากมี แบบที่เราฝัน และแบบที่เราได้ให้คุณค่า สอดคล้องกับทัศนะของ Kotler (1997) ที่พูดถึงว่าคนเราจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่มักจะสอดคล้องกับชีวิตที่เรากำลังดำเนินอยู่หรือสิ่งที่ต้องการจะเป็น ถ้าเราทำความเข้าใจในการสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นรอบตัวที่มีผลต่อการใช้ชีวิตมากขึ้นก็มีโอกาสที่จะสำเร็จลุล่วง

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ (2532) อธิบายว่า การวางแผนชีวิตในช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิตอย่างหลังการจบการศึกษาในมหาวิทยาลัยนั้นนั้นแล้วต้องใช้องค์ประกอบหลายประการที่อันเกิดจากทั้งด้านร่างกาย จิตใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบตัวที่เป็นผลให้เกิดแรงกระตุ้นในการวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือความต้องการ ซึ่งบุคคลต่างตระหนักได้ว่าชีวิตหลังเรียนจบนั้นถือว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพราะกำลังเป็นช่วงชีวิตที่ต้องก้าวผ่านไปยังวัยที่ต้องมีความมั่นคง ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การใช้ชีวิต เพราะชีวิตนั้นย่อมมีปัจจัยมากมายเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมในชีวิตประจำวัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ รวมถึงคุณค่าภายในตัวบุคคล โดยบุคคลสามารถพิจารณาการตระหนักที่รู้ต่อตนเองจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและการวางแผน ซึ่งมี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยตนเอง สิ่งที่จะต้องตระหนักถึง ซึ่งอิทธิพลในตนเอง ได้แก่
 - 1) ความต้องการของตนเอง มนุษย์กำหนดทางเลือกชีวิตเพื่อสนองความต้องการได้ จะต้องเข้าใจความต้องการได้นั้นอย่างแท้จริงและรู้ว่าจะต้องทำอะไร เพื่อใคร อย่างไร หรือแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการเหล่านั้นได้ ซึ่งหลักในการ

รู้จักและเข้าใจตนเอง คือ ความสนใจ, ความชอบหรือลักษณะนิสัยติดตัว, ความเข้าใจทางด้านอารมณ์ความรู้สึก, พฤติกรรมและการแสดงออก, ลักษณะของการมีความสัมพันธ์, คุณค่า, และจุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นต้น

- 2) ค่านิยมของแต่ละบุคคล เป็นความเชื่อต่อสิ่ง ๆ หนึ่งในชีวิต มักเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการบอกเล่าจากบุคคลหรือพบในสื่อต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดว่าทำอย่างนั้นดี ทำอย่างนี้ถูก หากมีคนอื่น ๆ ในสังคมคิดตรงกันก็จะทำให้เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีจริง ถูกต้องจริง กลายเป็นค่านิยมที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามความเชื่อนั้น ๆ ซึ่งค่านิยมมีอิทธิพลในการกำหนดทางเลือกของชีวิตที่แตกต่างกันออกไปตามดุลพินิจของปัจเจก
 - 3) ความคิดรวบยอด หรือ มโนทัศน์ หมายถึง ภาพหรือความคิดใน สมองของบุคคลที่เป็นตัวแทนของสิ่งหนึ่ง ซึ่งภาพหรือความคิดนั้นจะประกอบ ด้วยคุณสมบัติร่วมที่เป็นลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้น สำหรับสิ่งหนึ่งหรือเรื่องหนึ่ง โดยแต่ละบุคคลอาจมีภาพหรือความคิดในสมองต่างกันได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551, น.83) ซึ่งในการเลือกเป้าหมายที่สิ่งที่ต้องการจะทำ บุคคลนั้นจะต้องมีความคิดที่อยู่บนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ มาช่วยในการตัดสินใจในการเลือก ซึ่งได้วิเคราะห์ด้วยตนเองว่าสิ่ง ๆ นั้น จะสนองความต้องการได้อย่างไร แล้วจะได้อะไรบ้างจากทำสิ่ง ๆ นั้น
 - 4) บุคลิกภาพ เป็นลักษณะโดยรวมของบุคคล ทั้งรูปลักษณ์ทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและพฤติกรรม ซึ่งทำให้มีลักษณะแตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล บุคลิกภาพบางอย่างก็ติดตัวมาแต่กำเนิด และบางอย่างก็ได้รับผลจากการติดต่อสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ในสภาพแวดล้อม หรือในสังคมที่ใกล้ชิด ซึ่งแต่ละคนมีการพัฒนา และประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน บุคลิกภาพจึงมีลักษณะเป็นของเฉพาะตัว ซึ่งบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่เลือก รวมถึงภาวะทางอารมณ์ ที่ บุคคลสนองต่อ สิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศและการเป็น อยู่ ในสภาวะนั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
2. ปัจจัยแวดล้อม ที่มีอิทธิพลอย่างในการตัดสินใจในการวางแผนทางเลือกชีวิตของแต่ละบุคคล
- 1) สภาวะแวดล้อมในสังคม จะเป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคลได้ เช่น หากต้องการอาชีพอิสระ ก็ต้องคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน ค่านิยมในสังคม ความต้องการของสังคมเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น ทำให้สิ่งเหล่านี้กลายเป็นอิทธิพลในการเลือกทั้งสิ้น
 - 2) ความรู้ฐานการศึกษา ระดับฐานข้อมูลในการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมีอิทธิพลในการกำหนดการจัดขอบข่ายการตัดสินใจเลือกไปโดยปริยาย เช่น เรียนจบเภสัชศาสตร์ มีความรู้พื้นฐานด้านยาทางเลือกทางอาชีพที่เหมาะสมคือเภสัชกร หรือ เรียนจบอักษรศาสตร์ ภาษาฝรั่งเศส มีความรู้พื้นฐานและทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมฝรั่งเศส อาชีพที่เหมาะสมก็จะถูกตั้งขอบข่ายแรกเริ่มทางอาชีพเพื่อสอดคล้องกับสิ่งที่เรียนมา เช่น ล่าม มัคคุเทศก์ ครูสอนภาษา เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานของภาวนา ประมณต์ (2555 : บทนำ, 13-14) ศึกษา “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี” โดยเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของนักศึกษาที่อยู่ในสถานการณ์ทางสังคมต่างกัน และมีจิตลักษณะต่างกัน นำไปสู่การทำนายพฤติกรรมการวางแผนชีวิตของนักศึกษาหลังสำเร็จการศึกษา โดยอธิบายว่าการวางแผนชีวิตนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในอนาคตของบุคคล บุคคลควรให้ความสำคัญกับการวางแผนชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านครอบครัว และมองว่าบุคคลที่มีการวางแผนชีวิตที่ดีนั้น เปรียบเสมือนมีเข็มทิศในการดำเนินชีวิต ที่จะช่วยสร้างแบบแผนชีวิตที่มีโอกาสไปถึงเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ ก่อให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ในงานวิจัยได้มีการทำนายความสำเร็จในการศึกษาของนักศึกษาปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ ตัวทำนายที่สำคัญ คือ การวางแผนชีวิตด้านอาชีพ และการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ที่พบว่าสามารถทำนายเพียง 11% สันนิษฐานว่าอาจเป็นเพราะยังมีอีกหลายปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการศึกษา และอาจเป็นไปได้ว่าการวางแผนชีวิตกับการปฏิบัติจริงของนักศึกษา ไม่สอดคล้องกันนัก เนื่องจากการวางแผนเป็นการคาดเดาส่ิงที่เกิดขึ้นในอนาคต ในภาคปฏิบัติอาจเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ได้ เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดตามเงื่อนไขของแต่ละบุคคล ทำให้การทำนายนั้นมีความไม่แน่นอน แต่ท้ายที่สุดผู้ศึกษาเองก็ได้เล็งเห็นความสำคัญถึงการวางแผนชีวิตที่ปัจจัยแวดล้อมนั้นก็มีความสำคัญ

งานของอรนุช ศรีบาล (2559) ศึกษาเรื่อง “การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากสาขาวิชาการละครคอนและสาขาวิชาศิลปปะการออกแบบ พัศราภรณ์ การวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษาทั้ง 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการละครคอนและสาขาวิชาศิลปปะการออกแบบพัศตราภรณ์ พบว่าการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการศึกษาลักษณะงานและการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และด้านการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ นักศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่อีก 2 ด้าน คือ ด้านการปรึกษาผู้มีความรู้/ความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ และด้านการวางแผนในการหางานนักศึกษามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงปัญหาอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษา ที่สะท้อนปัญหาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่นักศึกษาจะสามารถมีคุณสมบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ประชากรนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ชั้นปีสุดท้าย จำนวน 5781 คนที่กำลังศึกษาในภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้ข้อมูลจากสำนักทะเบียนและประมวลผล เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ประชากรนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ชั้นปีสุดท้าย จำนวน 402 คน จากทั้งหมด 23 คณะ โดยแต่ละคณะจะใช้วิธีการเทียบเคียงสัดส่วนเพื่อหาจำนวนที่แท้จริงของแต่ละคณะเพื่อให้ตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทน (Representativeness) สามารถใช้ศึกษา อ้างอิง และอนุมานแทนประชากร วิธีการสุ่มตัวอย่าง นักศึกษาในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีลักษณะของประชากรเป็น นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยได้จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด 361 คน จากการเปิดตารางเทียบค่าตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan เพื่อกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกร้อยละ 10 รวมเป็น ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 402 คน จากนั้นจึงแยกนักศึกษาออกเป็นแต่ละคณะ จากนั้นใช้สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) แล้วจึงใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน โดยเก็บแบบสอบถามเป็น Online Survey

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น ตัวแปรแทรกกลาง และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) ตัวแปรต้นด้านบุคคล ได้แก่ เพศ คณะที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ลำดับการเกิดในครอบครัว และ อาชีพบิดา มารดา ผู้ปกครองนอกเหนือจากบิดามารดา
 - (2) ตัวแปรต้นด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรี และรายได้ครอบครัว
2. ตัวแปรแทรกกลาง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ
- (1) ปัจจัยด้านตนเอง ประกอบไปด้วย ความต้องการของตนเอง ค่านิยมของแต่ละบุคคล ความคิดรวบยอด และบุคลิกภาพ
 - (2) ปัจจัยแวดล้อม ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในสังคมและความรู้ฐานการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งส่วนของข้อคำถามเพื่อใช้ในการวัดออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะพื้นฐานของตัวอย่าง รวม 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid – 19 รวม 27 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบ รวม 27 ข้อ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งในการทดสอบความเที่ยงตรงได้อาศัยผู้เชี่ยวชาญในการประเมินวิเคราะห์ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) โดยมีค่า 0.5 เป็นเกณฑ์ผ่าน ผลปรากฏว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อคำถาม มีข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์อยู่ 3 ข้อ หลังจากนั้นจึงได้ใช้เครื่องมือ Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha Coefficient) มาทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยการเก็บข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำมาทดสอบทางสถิติ (Pre-Test) จำนวน 30 คน โดย อาศัยสถิติในการวัดความสอดคล้องในกรณีที่มีระดับการวัดแบบเรียงลำดับ 1 - 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ผ่านในแต่ละชุดข้อคำถามอยู่ที่ 0.7 ผลปรากฏว่า มีข้อคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวนอยู่ 1 ชุด จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ สุดท้ายจึงได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริงไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อลดทอนข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาการวิจัย

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การกระจายแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Online survey) ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางออนไลน์ เพื่อขอความร่วมมือในการทำและกระจายแบบสอบถาม ซึ่งมีช่องทางดังนี้ ติดต่อผ่านกลุ่ม Facebook TU83กลุ่ม Facebook เราจะช่วยกันทำแบบสอบถาม ติดต่อผ่านตัวแทนนักศึกษาแต่ละคณะ ติดต่อผ่านคนรู้จักและการประกาศหา นักศึกษาในคณะที่ขาดแคลน และแอปพลิเคชัน Yello ที่เป็นแอปพลิเคชันที่รวมตัวกันของนักศึกษามหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการแชร์แบบสอบถามลงในโพสต์ สถานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึง การเปิดห้องพูดคุยเพื่อตามหาคนตอบแบบสอบถาม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ข้อมูลจากภาคสนามมาแล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนของการประมวลผลและวิเคราะห์ซึ่งอาศัยโปรแกรม SPSS ที่เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สำหรับข้อมูลทั่วไป (เพศ คณะที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) จำนวนพี่น้อง ลำดับการเกิดในครอบครัว อาชีพบิดา มารดา และผู้ปกครองนอกเหนือจากบิดามารดา ประสบการณ์ทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรีและรายได้ครอบครัว) และการวางแผนหลังเรียนจบ (การทำงาน การศึกษาต่อ และอื่น ๆ) ปัจจัยด้านตนเอง (ความต้องการของตนเอง ค่านิยมของแต่ละบุคคล ความคิดรวบยอด และบุคลิกภาพ) และปัจจัยแวดล้อม

(สภาพแวดล้อมในสังคมและความรู้ฐานการศึกษา) จะนำเสนอข้อมูลในลักษณะจำนวนและร้อยละ และในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในเชิงความสัมพันธ์จะเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะแตกต่างกันตามระดับการวัดของข้อมูลที่มี ได้แก่ การวิเคราะห์ Chi-Square และการวิเคราะห์ Gamma โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามทั้งสามตัวข้างต้นกับคุณลักษณะทั่วไปและการตระหนักรู้ตัวตนภายใต้สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid – 19)

ผลการวิจัย

รูปภาพที่ 1 สรุปผลการศึกษา



จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการตอบคำถามวิจัยและตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดจำนวนไว้ 152 คน พบว่า ข้อมูลที่ได้เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.6 และ LGBTQ+ ร้อยละ 20.4 ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีจำนวนร้อยละ 19.7 คณะของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ได้ข้อมูลมากที่สุด คือ คณะศิลปศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.8 ในขณะที่วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ปวญ อิงภากรณ์ และคณะเภสัชศาสตร์ คือ คณะที่ได้ข้อมูลน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.7 นอกจากนี้ยังพบคณะที่ไม่ได้ข้อมูลอีกด้วย คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุข คณะแพทยศาสตร์ วิทยาลัยโลกคดีศึกษา จากการสอบถามการวางแผนหลังจบการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกไปทำงานหลังเรียนจบการศึกษามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80.9 และบวชน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.5

ข้อมูลส่วนตัวต่อการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19

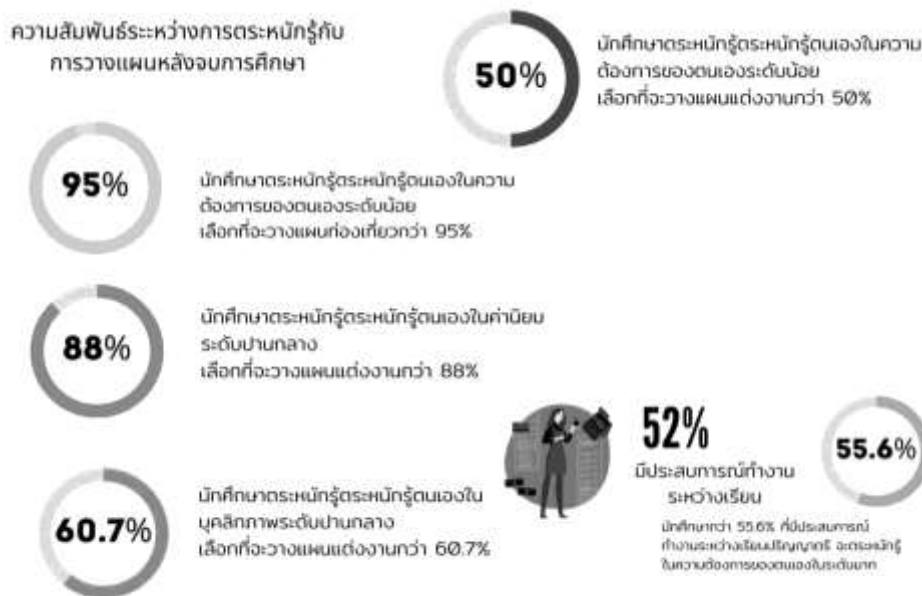
จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคทางสถิติที่ประกอบด้วย Chi-Square และ Gamma เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปต่อปัจจัยด้านตนเอง เป็นการนำข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย เพศ คณะ เกรดเฉลี่ย ประสบการณ์ทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรี ลำดับการเกิดภายในครอบครัว รายได้ครอบครัว และอาชีพผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์กับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) หรือไม่ และเก็บรวบรวมข้อมูลนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตจำนวนทั้งสิ้น 152 คน มีทั้งหมด 8 คู่ ที่มีความสัมพันธ์กันดังนี้ เพศ

ประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียนระดับรายได้ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความต้องการตนเอง เพศ อาชีพนอกเหนือจากบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในสังคม ประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน ระดับรายได้ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความรู้ฐานการศึกษา และ อาชีพมารดา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมบุคคล

ข้อมูลส่วนตัวต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคทางสถิติที่ประกอบด้วย Chi-Square เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปต่อการทำงาน เป็นการนำข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย เพศ คณะ เกรดเฉลี่ย ประสบการณ์ทำงานระหว่างเรียน ปริญาตรี ลำดับการเกิดภายในครอบครัว รายได้ครอบครัว และอาชีพผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์กับการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาหรือไม่ พบว่า ข้อมูลทั่วไปมีความสัมพันธ์กับการวางแผนชีวิตทั้งหมด 9 คู่ดังต่อไปนี้ เพศและอาชีพบิดามีความสัมพันธ์กับการวางแผนอยู่บ้าน เพศและอาชีพของมารดา มีความสัมพันธ์กับการวางแผนบวช อาชีพของมารดาและผู้ปกครองนอกเหนือจากบิดามารดา มีความสัมพันธ์ต่อการวางแผนท่องเที่ยว รายได้ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการวางแผนทำงาน ประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียนมีความสัมพันธ์กับการแต่งงานและลำดับการเกิดภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการวางแผนเกณฑ์ทหาร

รูปภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้กับการวางแผนหลังจบการศึกษา



การตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคทางสถิติที่ประกอบด้วย Chi-Square เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 เป็นการนำข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านตนเอง คือ ความต้องการของตนเอง ค่านิยมบุคคล ความคิดรวบยอด บุคลิกภาพและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมในสังคม ความรู้ฐานการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบหรือไม่ พบว่า ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 มีความสัมพันธ์กับการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาทั้งหมด 7 คู่ ดังนี้ ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยด้านตนเอง (ความคิดรวบยอด) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (ความรู้ฐานการศึกษา) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนไปเกณฑ์ทหารหลังเรียนจบ ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยด้านตนเอง (บุคลิกภาพ) และระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยตนเอง (ความ

ต้องการของตนเอง) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอยู่บ้านหลังเรียนจบ ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยด้านตนเอง (ค่านิยมบุคคล) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนไปทำงานหลังจบการศึกษา ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยด้านตนเอง (บุคลิกภาพ) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนแต่งงานหลังเรียนจบ ระดับการตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์ Covid-19 ปัจจัยด้านตนเอง (ความต้องการของตนเอง) มีความสัมพันธ์กับการท่องเที่ยวหลังจบการศึกษา

อภิปรายผล

จากการที่งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการศึกษาการวางแผนชีวิตของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ได้แก่ การศึกษาการวางแผนชีวิตของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายและการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ซึ่งผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาน่าที่จะได้มีการอภิปรายและวิจารณ์เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถไปต่อยอด รวมถึงได้เห็นผลปรากฏการณ์ทางความคิดของนักศึกษาที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตผ่านผลการศึกษการวางแผนชีวิต ที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและสร้างผลกระทบในหลายด้านต่อชีวิต ซึ่งการอภิปรายผลการศึกษาน่าจะเสนอประเด็นที่สำคัญดังนี้

การตระหนักรู้ตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า การตระหนักรู้ตนเอง ปัจจัยด้านตนเอง ในเรื่องความต้องการของตนเองนั้น มีความสำคัญอย่างมาก การที่นักศึกษากลุ่มตัวอย่างนั้นมีการผลการตระหนักรู้ตนเองที่มาก รับรู้ว่าตนเองชื่นชอบและเหมาะสมกับสิ่งใดในระดับมาก ทำให้การวางแผนชีวิตนั้นค่อนข้างเป็นขั้นตอน และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการที่วางแผนอนาคตไว้ แม้ในความเป็นจริง บุคคลนั้นมีโอกาสที่ปฏิบัติจริงหรือไม่ก็ตาม แต่การที่เห็นข้อมูลที่มีความครบถ้วนชัดเจนและมีความสัมพันธ์นั้นก็เป็นการเห็นถึงผลแนวโน้มบางประการที่ได้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดต่ออนาคตของชีวิต รวมถึงการที่บุคคลนั้นตระหนักรู้ถึงบุคลิกภาพของตนเองในระดับมาก รู้ว่าตนเองนั้น ตระหนักได้ตนเองมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ก็ทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาเช่นกัน และด้านปัจจัยด้านแวดล้อม สังคมจะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงสังคมเข้าสู่สังคม New Normal ที่บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวในการอยู่ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 นั้นมีผลกระทบต่อตนเองอย่างมาก อีกทั้งการเศรษฐกิจที่มีความถดถอย และไม่มีความมั่นคงทางรายได้ที่ไม่แน่นอน รวมไปถึงสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ยังมีความคลุมเครืออยู่ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อตัวนักศึกษาที่กำลังจบการศึกษาและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมาก

การวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา

ในการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษานั้น ผลการศึกษาพบว่า ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 นั้น นักศึกษาส่วนใหญ่ก็ตัดสินใจที่จะเข้าสู่ระบบการทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการเงิน และคาดหวังว่าจะมีโอกาสในการทำงานที่ตนเองคาดหวังเอาไว้ และด้วยเนื่องจากรัฐบาลมีการกำหนดนโยบายการลดระยะห่างทางสังคม ทำให้บุคคลส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เพราะการค้าขายหรือธุรกิจขนาดใหญ่หรือขนาดย่อมต่างต้องพึ่งพาระบบออนไลน์ ในการติดต่อสื่อสาร เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจในการวางแผนทางการศึกษาก็แสดงให้เห็นว่านักศึกษาชั้นปีสุดท้ายส่วนใหญ่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตนั้น สนใจที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโทเป็นจำนวนมาก โดยสาขาที่สนใจศึกษาต่อเป็นเกี่ยวกับการค้าขาย ธุรกิจ การตลาด เพราะเนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น รวมไปถึงการให้ความสำคัญเรื่องการเรียนภาษาต่างประเทศ อาทิ ภาษาอังกฤษ จีน

เกาหลี สเปน ฯลฯ เพราะเล็งเห็นว่าการเรียนภาษานั้นมีประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการได้มีทักษะภาษาที่ดีก็สามารถเพิ่มโอกาสในเข้าทำงานที่ตนวางแผนเอาไว้ นอกจากนี้ยังทำให้เห็นว่า สถานการณ์โควิด-19 (Covid-19) ที่ยังได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของผู้คน เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่ทำให้เห็นว่า การบริหารจัดการของรัฐบาลมีผลอย่างมากต่อการวางแผนชีวิต เพราะจากการรวบรวมข้อมูล มีนักศึกษาบางจำนวนหนึ่งตัดสินใจที่ยังไม่วางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา โดยให้เหตุผลว่าต้องการรอดูสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นก่อน รวมไปถึงการที่ไม่ตัดสินใจวางแผนชีวิตนั้นเนื่องจากเป็นเพราะความเชื่อมั่นของรัฐบาล ที่ไม่สร้างความวิตกกังวลต่อการจัดการดูแล ซึ่งผลการศึกษาอาจเป็นข้อมูลหนึ่งที่น่าจะเป็นตัวอย่าง ที่ทำให้เห็นถึงปรากฏการณ์ความคิดต่อสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อได้มีแนวทางการจัดการที่ดีจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปผล / ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ที่ 1 : เพื่อศึกษาการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19

จากการศึกษาการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) พบว่ามีนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ส่วนใหญ่ได้มีจำนวนการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษามากถึง 72.4 % โดยในการทำการสำรวจนั้นผู้วิจัยได้กำหนดตัวเลือกการวางแผนที่สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ตัวเลือก โดยข้อมูลที่ได้มีการแจกแจงและคำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สรุปผลว่า นักศึกษามีการวางแผนชีวิตที่จะทำงานมากที่สุดรองลงมาคือมีการวางแผนด้านการศึกษาต่อ ท่องเที่ยว แต่งงาน อยู่บ้าน บวช และ เกษนัททหาร ตามลำดับ ซึ่งการทำงานนั้น นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานในสังกัดหน่วยงานเอกชนมากที่สุด และเหตุผลที่ต้องการทำงาน คือ ต้องการหาประสบการณ์ เงินเดือน และอยากต่อยอดจากสิ่งที่เรียนมา ตามลำดับ

ซึ่งในขณะเดียวกันการสำรวจในครั้งนี้ ก็พบว่ายังมีนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายบางส่วนไม่ได้มีการวางแผนไว้ถึง 27.6 % โดยเหตุผลที่ถูกเลือกมากที่สุดคือ ต้องการรอดูสถานการณ์ไปก่อน สถานการณ์โควิด-19 และ เพราะความเชื่อมั่นของรัฐบาล ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยอนุมานได้ว่า สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยปัจจุบันนี้ค่อนข้างอ่อนไหว และสร้างความวิตกกังวลแก่นักศึกษาเป็นอย่างมาก ด้วยเนื่องจากเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่เกิดขึ้นนั้นก็ได้สร้างผลกระทบต่อทั้งระบบสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเป็นอย่างมาก ทำให้ประชาชนที่อยู่ในระบบแรงงานนั้นต้องถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมากและด้วยปรากฏการณ์การตกงานจำนวนมาก ทำให้นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาก็ได้รับผล กระทบ และเกิดความรู้สึกไม่แน่นอนต่อชีวิต ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ส่วนใหญ่เลือกที่จะรอดูสถานการณ์ความเป็นไปของสังคมก่อนจะตัดสินใจวางแผนชีวิตต่อไป

การวางแผนเรื่องการศึกษาต่อ ที่นักศึกษาได้เลือกวางแผนหลังจบการศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายเลือกที่จะศึกษาระดับปริญญามากที่สุดถึง 84.3 % จากนักศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสถานที่ที่ต้องการไปศึกษาต่อ คือ ต่างประเทศ และเลือกรูปแบบการเรียนแบบ On-site มากกว่ารูปแบบ Online ซึ่งสาขาวิชาที่ได้รับความนิยมโดยไม่จำกัดสายการเรียน คือ สาขาการบริหาร การตลาด และเหตุผลที่เลือกที่จะศึกษาต่อระดับปริญญามากที่สุด คือ ต้องการเพิ่มทักษะความรู้ รองลงมาคือความชื่นชอบ ต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ และมองว่าจำเป็นต่อการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ ไอยเรศ นิรินทร์รัมย์ (2554) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทในต่างประเทศ” ของนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีและโท ระหว่าง 23-26 ปี ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกไปเรียนต่อระดับปริญญาโท ปัจจัยภายในสำคัญมากที่สุดคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รองลงมาคือต้องการมีประสบการณ์การใช้ชีวิตและทำงานในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะมองหาโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในอาชีพต่อไปหลังจบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่ถูกยอมรับทั่วโลกและยังเป็นประสบการณ์ที่ได้ศึกษาต่อในต่างประเทศอีกด้วย รวมไปถึงปัจจัยทางสังคมที่สำคัญ คือ ความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด และผู้วิจัยก็มีความคิดเห็นตรงกับ

อินทัย พึ่งทองหล่อ (2543) ที่มองว่าการที่นักศึกษาเลือกที่วางแผนเรียนต่อระดับปริญญาตรีระดับมหาบัณฑิตนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคคลที่จบการศึกษาระดับมหาบัณฑิตจะสามารถนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาตนเองและความเป็นผู้นำในสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นผู้นำในด้านความรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อนำมาองค์ความรู้มาพัฒนาประเทศต่อไป

การวางแผนที่จะเรียนภาษาต่างประเทศ มีนักศึกษาจำนวน 62.7% โดยเลือกที่จะศึกษาในประเทศ และเลือกรูปแบบการเรียนแบบ On-site เหตุผลที่ต้องการเรียนภาษาต่างประเทศมากที่สุด คือ ต้องการเพิ่มทักษะทางภาษารองลงมาคือจำเป็นต่อการทำงาน ความชื่นชอบส่วนตัว และจำเป็นต่อการศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งภาษาที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาจีน ญี่ปุ่น เกาหลีและสเปน ตามลำดับ ซึ่งทำให้เห็นว่านักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพราะเล็งเห็นว่าภาษานั้นเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารแสวงหาความรู้ พัฒนาศักยภาพเพื่อโอกาสการทำงานได้อเนกและเตรียมพร้อมสำหรับกรวางแผนไปศึกษาต่อต่างประเทศ

นักศึกษาบางส่วนเลือกที่จะวางแผนเรียนคอร์สเรียนระยะสั้นอื่น ๆ โดยเลือกที่จะศึกษาภายในประเทศ และเลือกรูปแบบการเรียนแบบ Online โดยสิ่งที่ถูกระบุว่าสนใจจะเรียนมากที่สุด คือ คอร์สเกี่ยวกับธุรกิจการค้าขาย และคอร์สเสริมทักษะก่อนเข้าทำงาน ซึ่งทำให้เห็นให้เห็นว่านักศึกษาเองก็มีการคาดหวังในตนเองต่อความพร้อมในการทำงาน เพราะการเข้าทำงานไม่ว่าจะระบบองค์กรจะเป็นอย่างไร ก็ต้องการให้ตนเองเป็นผู้ที่พร้อมต่อการรับแรงกดดันและรู้วิธีการปรับตัวในสถานที่ใหม่ ๆ

การวางแผนอื่น ๆ อย่างการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมที่จะวางแผนรองลงมา พบว่านักศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไปท่องเที่ยวที่ต่างประเทศมากกว่าในประเทศ ส่วนใหญ่เลือกที่จะใช้ระยะเวลาการท่องเที่ยวไม่เกิน 3 เดือน เหตุผลของการเลือก คือ ต้องการพักผ่อนหลังจบการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือต้องการหาประสบการณ์ และต้องการอิสระตามลำดับ ต่อมานักศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เลือกแต่งงานหลังจบการศึกษา ให้เหตุผลว่าความต้องการแต่งงานนั้น เป็นเพราะความรักมากที่สุด รองลงมาคือมองว่าควรค่าแก่เวลา และสุดท้ายคือต้องการมีลูก

ส่วนสุดท้ายคือ การบวชและเกณฑ์ทหาร เป็นข้อมูลที่ถูกเลือกน้อยที่สุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบคาดว่าจะ เป็นเพศสภาพและเพศวิถีเป็นชาย รวมถึงตัวเลือกข้อคำถามส่วนนี้ก็จำเพาะเจาะจงผู้ตอบ โดยผลสรุปของการสำรวจ คือ มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งวางแผนที่จะบวช เป็นเพราะต้องการทดแทนบุญคุณตามประเพณี ส่วนเลือกที่จะวางแผนเกณฑ์ทหารนั้น ได้เลือกเหตุผลมากที่สุดคือ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 : เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19

วิจัยนี้มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาชั้นปีสุดท้ายภายใต้สถานการณ์โควิด-19 จากกรอบการวิจัยนั้นมีทั้งหมด 3 ส่วน ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปรต้น) การตระหนักรู้ตนเองภายใต้สถานการณ์โควิด-19 (ตัวแปรแทรกกลาง) และการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา (ตัวแปรตาม) โดยผู้วิจัยจะอธิบายตามลำดับ เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษา ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) พบว่า ผู้ที่มีการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษานั้น ปัจจัยเพศ รายได้ครอบครัว อาชีพบิดามารดาและอาชีพผู้ปกครองนอกเหนือบิดามารดา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกสิ่งที่จะทำหลังจบการศึกษา โดยข้อสังเกตที่พบคือ ปัจจัยด้านเพศ พบว่า ทุกเพศที่เลือกวางแผนทำงานนั้น ส่วนใหญ่เลือกอาชีพที่สังกัดในหน่วยงานเอกชนและอาชีพที่ไม่มีสังกัด แต่จากการวิเคราะห์นั้น สัดส่วนร้อยละเพศชายและหญิงเลือกที่จะทำงาน

ราชการที่เยอะกว่าเพศอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยต่อมาคือรายได้ครอบครัว โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ว่าจะระดับรายได้เท่าไรเลือกที่จะทำงานหลังจบการศึกษา แต่นักศึกษาที่ครอบครัวมีรายได้สูงและสูงมากนั้น จะไม่เลือกทำงานส่วนราชการและส่วนรัฐวิสาหกิจ ส่วนนักศึกษาที่มีรายได้ระดับปานกลางส่วนใหญ่เลือกทำงานหน่วยงานเอกชนมากที่สุด และนักศึกษาที่ระดับรายได้ต่ำถึงต่ำมาก เลือกที่จะทำงานส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ทำให้เห็นว่ารายได้ของครอบครัวนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่อธิบายได้ว่า หากมีรายได้ที่ไม่มั่นคงมีส่วนในการตัดสินใจเข้าทำงานกับสังกัดหน่วยงานที่มีสวัสดิการและรายได้ที่แน่นอนอย่างงานระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจเพราะมีสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงการรักษาพยาบาลของพ่อแม่ โดยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่ได้เข้ามากระทบกับการบริหารจัดการของรัฐบาลทำให้ผู้ที่มียาได้นั้นเลือกที่จะทำงานองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางการงานต่ำอย่างงานราชการหรือองค์กรรัฐ

ปัจจัยอาชีพบิดามารดา ผู้ปกครองนอกเหนือบิดามารดา มีผลต่อการเลือกที่จะวางแผนท่องเที่ยวของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายหลังจบการศึกษา ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการหรือพนักงานเอกชน ส่งผลให้นักศึกษาวางแผนที่ท่องเที่ยวหลังจบการศึกษา เพราะเนื่องจากอาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครองนอกเหนือบิดามารดานั้นเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงและแน่นอน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษานั้นเลือกที่จะท่องเที่ยวพักผ่อนก่อนทำงาน มากกว่าที่จะกังวลต่อการทำงานทันทีหลังจบการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลการตระหนักรู้ตนเอง พบว่า ปัจจัยด้านตนเอง ความต้องการของตนเอง ค่านิยมบุคคล บุคลิกภาพ ความคิดรวบยอด มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย พบว่าหากนักศึกษาตระหนักรู้ความต้องการของตนเองน้อยจะทำให้เลือกที่จะวางแผนชีวิตเลือกที่จะอยู่บ้าน รวมถึงเลือกที่จะท่องเที่ยว เมื่อตัวบุคคลไม่ทราบความต้องการหรือไม่สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองได้ ก็อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่นักศึกษาบางกลุ่มเลือกที่อยู่บ้านพักผ่อนหรือท่องเที่ยวเพราะต้องการอิสระใช้เวลากับตนเองก่อน ผลการตระหนักรู้ตนเองในค่านิยมบุคคลที่ปานกลาง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาเลือกวางแผนทำงานหลังจบการศึกษา เพราะเนื่องจากการค่านิยมความชื่อเสียงหรืออำนาจนั้นไม่ได้มีสำคัญอย่างเฉพาะเจาะจง แต่ก็ปัจจัยที่ถูกคำนึงถึงเมื่ออยู่ในระบบทำงาน ส่วนการตระหนักรู้ตนเองความคิดรวบยอดที่น้อยและความรู้ฐานการศึกษาที่น้อย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย เลือกที่จะวางแผนเกณฑ์ทหารหลังจบการศึกษา เพราะการเกณฑ์ทหารเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ต้องมีการเตรียมตัวที่เฉพาะ หรือต้องเสริมทักษะใดเป็นพิเศษหรือต้องคาดการณ์อนาคตอย่างจริงจัง จึงทำให้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการวางแผน และสุดท้าย การตระหนักรู้ตนเองด้านบุคลิกภาพที่มาก เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายวางแผนที่จะแต่งงาน เพราะตระหนักรู้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพที่พร้อมต่อการปรับตัวและรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับตนเองและมีเหตุผลของการกระทำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากช่วงเวลาจัดทำเป็นช่วงของการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (เมษายน 2564) ทำให้คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ (Online survey) ทำให้ได้ข้อมูลมาอย่างยากลำบาก กล่าวคือ การกระจายแบบสอบถามทำโดยการนำไปโพสต์หรือแปะตามโซเชียลต่าง ๆ มักจะได้รับความเพิกเฉยเนื่องจากผู้ทำแบบสอบถามสามารถเลือกได้ว่าจะทำหรือไม่ทำ ต่างจากการนำแบบสอบถามไปให้ถึงมือกลุ่มตัวอย่างจริง ๆ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างทำจนเสร็จและได้ข้อมูลที่ต้องการและแม่นยำมา และในช่วงนี้เอง (พฤษภาคม 2564) เป็นช่วงที่เกิดการกระจายแบบสอบถามออนไลน์เป็นจำนวนมากจากนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาเนื่องจากเป็นวิชาเรียนเป็นสาเหตุให้มีผู้ทำแบบสอบถามน้อยแต่มีแบบสอบถามมากกว่าเสียอีกจึงทำให้คณะผู้จัดทำได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ครบและเกิดจากความล่าช้าของคณะผู้จัดทำอีกด้วย

ในเรื่องของเนื้อหาการวิจัยพบว่าในกรอบแนวคิดด้านตัวแปรต้นคณะผู้จัดทำได้กำหนดตัวแปรที่จะส่งผลการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายได้อย่างไม่ครอบคลุมเนื่องจากมีระยะเวลาที่จำกัดและเป็นงานวิจัย

เล่มแรก ซึ่งอาจทำให้ขาดตัวแปรที่สำคัญและจำเป็นอื่น ๆ ที่มีผลต่อการวางแผนชีวิตหลังเรียนจบการศึกษาที่นอกเหนือไปจากการศึกษานี้ ในการศึกษาสามารถเพิ่มตัวแปรต้นที่มีความครอบคลุมขึ้นและพัฒนาต่อยอดไปถึงงานศึกษาเชิงนโยบายภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีต่อการวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาของนักศึกษา เนื่องจาก การเก็บข้อมูลนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในเดือนพฤษภาคม ซึ่งเป็นเดือนสุดท้ายก่อนจบภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา แต่นักศึกษาปี 4 กว่าจำนวน 42 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.7 ยังคงไม่ได้คิดและวางแผนชีวิตหลังจบการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอีก 1 - 2 เดือน คณะผู้วิจัยจึงเสนอสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างร่วมด้วยเพื่อหาข้อค้นพบและเหตุผลในเชิงลึกมากขึ้นมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ให้นักศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการวางแผนชีวิตของตนเองเพื่อที่จะรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับสิ่งใดมากที่สุด

รายการอ้างอิง

- Chamnong Adiwattanasit. (1995). *Ordination behavior of Thais*. Faculty of Social Sciences Kasetsart University, Bangkok
- Iyares Naritra. (2011). *Factors Affecting the Study of Master's Degree Abroad*. Master of Business, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
- Ketchantha Sriwarom. (2015). Motivation to study for a master's degree of students. *Minutes of academic meetings and presentations of research at the national level "Create and develop To advance into the community ASEAN" 2nd time*, 18-19 June 2015, Nakhon Ratchasima Province. P. 449 - 459.
- Office of Registration and Computing, Thammasat University (2021). *Classified by faculty level field of study, entrance year and gender*. Retrieved April 30, 2021 From <https://www.reg.tu.ac.th/th/Picture/AttFile/1a5e7cff-fb92-47bd-a65e-e6182777df2b>
- Oranuch Sriiban. (2016). *Career Planning for Students of Faculty of Fine and Applied Arts. Thammasat University Rangsit Center*. Master of Arts Thesis. Social Policy Program, Thammasat University.
- Pawana Pramon. (2012). *Causal and Effect Factors of Life Planning Behaviors of Undergraduate Students*. Master of Education Thesis. Academic Guidance. Education Program, Sukhothai Thammathirat Open University
- Pisamai Boonyasophon. (2013). *Knowledge about occupation. Career knowledge*. Teaching materials. Vocational Certificate Program (Vocational Certificate).
- Sornutikitti Mahachai. (2017). *Study of life planning financial planning and the development of learning in Technology that affects employee retirement preparedness Operating a private company in the region Bangkok*. Master of Business Administration Thesis, Bangkok University
- Techsauc Team. (2020). *The British Council reveals statistics for studying abroad for Thai children with the opportunity of craftsmanship in World industry*. Retrieved 18 April 2021. From <https://techsauc.co/news/british-council-education-uk>

- Tippawan Sirisamphan, Sirirat Nusi and Natchanan Thitiphanrungsarit. (2019). The singleness of women in the age of globalization and the Thai economy. *Thammasat Journal Vol. 38 No. 3 2019*. Page. 27-44
- Warunee Na Nakorn. (2006). *Civil Society Organizations at Local Level: A Case Study of Kata Karon Club*. Chulalongkorn University,,: P.O.
- Wattana Isarangkun Na Ayudhya. (1989). *Research report on the study of the labor market of graduates in terms of Behavior*. Bangkok: Institute of Human Resources. Thammasat University.
- Yongyut Chalamwong. (2021). *New wave of COVID and impact on labor*. Retrieved 18 April 2021. From <https://tdri.or.th/2021/01/covid-19-impact-on-migrant-workers-2/>

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับบุคลากร อุตสาหกรรมเซรามิกในประเทศไทย

ภาณุทัต จิรานนท์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักษณพร คำดี

คณะกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 2 ตุลาคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 พฤศจิกายน 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 16 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยที่มีความสำคัญในการจัดการความรู้ 2) พัฒนารูปแบบ และ 3) ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ โดยวิธีการวิจัยผสมผสาน เชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ คือบุคลากรผู้ผลิตเครื่องสุขภัณฑ์เซรามิก จำนวน 371 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันด้านการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมเซรามิกในประเทศไทยส่วนใหญ่มีการดำเนินการอยู่แล้ว โดยการฝึกอบรม การแก้ไขปัญหาตามหลัก PDCA การระดมสมอง และการจัดเก็บเอกสารให้สอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ด้านปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร นโยบายการจัดการความรู้ไม่ชัดเจน การมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะกลุ่ม

2) รูปแบบการจัดการความรู้ที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหรือ 4C Model ได้แก่ สร้าง-เก็บ-ใช้-แชร์ และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบายและกลยุทธ์ และองค์กรแห่งความสุข

3) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ พบว่า มีความเหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ง่ายต่อการนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

4) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้ในองค์กร กำหนดผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และจัดให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการความรู้กับบุคลากรทุกระดับ สิ่งนี้จะช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การจัดการความรู้, อุตสาหกรรมเซรามิก, ประเทศไทย

¹ Corresponding Author E-mail : phanuthat.chirananda@gmail.com

DEVELOPMENT OF A KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL FOR PERSONNEL OF CERAMIC INDUSTRIES, THAILAND

Phanuthat Chirananda

Assistant Professor Laksanaporn Kamdee, Ph.D.

Management for Development Program, Rajabhat Rajanagarindra University

Received : October 2, 2021

Revised : November 15, 2021

Accepted : November 16, 2021

Abstract

The purpose of this research aimed to 1) examine current situation, problem, and important factors of knowledge management 2) develop a knowledge management model and 3) evaluate a knowledge management model for personnel of ceramic industries, Thailand. The study was mixed-method research of quantitative and qualitative approaches. The data were collected from 3 groups of respondents. The first group consisted of 371 sanitaryware production personnel who were randomly selected for quantitative data, whereas the second group contained 20 purposive samples. The third group comprised 12 experts. The instruments employed in this study were questionnaire, semi-structured interview, and appropriate assessment form of knowledge management model. The results of this study were as follows:

1) At present the ceramic industries of Thailand have conducted knowledge management by dissemination of knowledge via training, problem solving as PDCA cycle, brainstorming, searching from various sources and documenting to align with ISO9001. The problems and threats of knowledge management implementation were lack of support from management, unclear knowledge management policy, focused skills development on some particular groups.

2) The knowledge management model for personnel of ceramic industries, Thailand for the success of knowledge management were consisted of 4 main components (4C Model): Create–Collect–Carry Out–Communicate. The important factors of knowledge management were consisted of 5 main factors: leadership, organizational culture, information technology, policy and strategy and happy workplace.

3) The evaluation of the developed knowledge management model was appropriate, concise, and useful for organizations, aligned with the operation and practicality in organizations for applying in organizations of ceramic industries, Thailand.

4) The researcher suggested that the executives or top management should be a role model in KM implementation in organizations, set the clear KM representative in the organizations and educate knowledge management principle at all levels. These were the important things to make KM Model more effective.

Keywords: development of knowledge management model, ceramic industries, Thailand

1. Introduction

Today's enterprises face uncertainty and unpredictable event, on a global level. These phenomena are due to rapid changes in technology, consumer behaviors, international trade wars and the COVID-19 outbreak. This situation is called VUCA world; it consists of volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity. Therefore, entrepreneurs' business must change themselves to survive and succeed. The important supportive factors to improve the competitiveness of enterprises is "people"-- those who must develop their skills continually. Consequently, the concept of skill and knowledge management is very popular because it can improve work efficiency and push the effective result of the organizations. (Ha, Lo & Wang, 2015, p. 184)

At present, many countries realize the importance of knowledge management (KM). They also apply KM to all aspects of the organization, such as the World Health Organization (WHO) who set WHO Global Knowledge Management Strategy to solve the problems of acquiring health knowledge (World Health Organization, 2005, pp. 1-8).

World Bank also recognizes the importance of knowledge management by setting the meeting agenda for all members about the Global knowledge for development: K4D in order to review and set knowledge management sustainability guideline and strengthen social learning and strong economic development (World Bank, 2017).

Furthermore, many world-class companies have knowledge management in organizations, e.g., Chevron, realizes the importance of knowledge sharing and knowledge management in organizations. Knowledge management plays a pivotal role in supporting and reducing production costs and create new ideas, methods, or innovations for the organization. (Bhojaraju, 2005, p.39)

Hewlett-Packard uses an in-house knowledge management program for consulting work to make working process more efficient. The company considers it as a factor contributing to the business growth, and to reduce business costs as well as to help improve customer service levels. (Garfield, 2018).

In the context of National Economic and Social Development Plan issue 12 (Y2017-2021), the principle of national development is "Sufficient Economy", "Sustainable Development" and "People as "the center of development". It is about the preparation of human resources and capabilities at all ages. The purpose is to improve the quality of human capital and develop the skills to meet the needs of the labor market.

Additionally, the impacts of COVID-19 outbreaks and Thailand's economy are increasing rapidly. The Thai government has taken various measures to cope with this epidemic. This may affect the acute labor force in Bangkok, which is about six million people. The impact of this crisis led to enterprise restructuring, managing the human resources of the organization to get the most benefits. Therefore, knowledge management is very indispensable.

The ceramic industry is one of the most important industries of the national economy, which uses the raw materials in Thailand and has a large labor force. Although the growth of the ceramic industry is likely to perform better, there are still problems affecting the domestic ceramic industry. The problems

are 1) marketing problems, the entrepreneurs lack of skills to use information technology efficiently 2) skilled labor shortage and low-level labor shortage, 3) lack of business management knowledge, cost management, human resource development and organizational knowledge management, 4) financial issues due to the strict support of financial institutions--loan opportunities. (Kittisak Samuttarak, 2014 pp. 1-3)

Although the government supports the industrial sector by reducing costs, there is no support in term of human capital development, which is an important organizational cost. It is a pivotal part of the “New Economy” that is a knowledge-based society. For this reason, the development of personnel in the ceramic industry can enhance the employee efficiency to support career advancement, achieve organization’s goal and survive in a disruptive world.

For all of the above, knowledge is the key driving force of organizations for work and people skill development. It can increase the competitiveness of the organization. If the organizations utilize knowledge effectively, it will affect growth in the ceramics industry in Thailand. The researcher recognized the importance of organizational knowledge management as being important in helping to increase the competitiveness of the business and studied to develop a knowledge management model for personnel in ceramic industry of Thailand. The knowledge gained from this research can be used as a model for managing knowledge in the organization to create competitive advantage and sustainable growth of ceramic industry organizations in Thailand.

2. Objectives of the studies

- 1) To examine current situations, problems, and important factors for development of knowledge management for personnel of ceramic industries in Thailand.
- 2) To develop a knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand.
- 3) To evaluate a knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand

3. Literature Review

3.1 Knowledge Management Theories

The knowledge-creation theory (Nonaka, 1994, pp. 14-25) classified knowledge in two types: explicit knowledge and tacit knowledge. It presented the way of knowledge creation in organizations that is called the spiral of knowledge or SECI model: socialization, externalization, combination, and internalization.

Socialization is the transfer of tacit knowledge in one person to tacit knowledge in another person through shared experiences, the tacit knowledge of one person is shared and transmitted to another person and it becomes part of the other person’s tacit knowledge. Externalization is the second concept of knowledge transfer. It is a process of articulating tacit knowledge into explicit knowledge as concepts or diagrams. Third, Combination is the transfer of explicit knowledge to explicit knowledge through the process of codification. It is a process of assembling new and existing explicit knowledge into a systematic

knowledge. The final concept is internalization. It is the reverse of Externalization. It is a process of embodying explicit knowledge into tacit knowledge or know-how or operational knowledge. This model can promote the learning and development process and knowledge sharing continually.

3.2 Learning Organization Theories

There are three theories related to the construction of learning organization: David Garvin (1993) emphasizes the learning device of creating knowledge through five main activities of the organization include solving problems systematically, experimenting, learning from past experiences, learning from others, and transferring knowledge. The construction of learning organization cannot be established immediately. It will take some time and be engrossed in the development goal of learning organization. Additionally, the organizations must build the organizations' environment for learning, knowledge sharing, and opening for new ideas to be the learning organizations. Michael J Marquardt (2002, pp. 23-33) has mentioned five factors leading to be learning organization include learning, people, technology, knowledge, and organization. Peter Senge (2006, p. 129) has an idea to promote and support learning organizations. The focus is on faster learning ability than competition by establishing five discipline guidelines for a learning organization. This includes personal mastery, mental models, building shared vision, team learning and system thinking. Different scholars have different views, but what they have in common is to create shared ideas and development direction. This has led to the continuous and innovative work of employee development ability which leads to a Sustainable Development Organization

3.3 Knowledge Management Process

The current concept of knowledge management is influenced by five main concepts. They are the Wigg KM Cycle, the Zack KM Cycle, the McElroy KM Cycle, the Bukowitz and Williams KM Cycle, and Kimiz Dalkir KM Cycle. According to the synthesis of knowledge management processes of various academics both domestically and internationally, it can be concluded that the knowledge management process consisted of four main processes: 1) knowledge creation and acquisition, 2) knowledge storage and collection, 3) knowledge usage and application, and 4) knowledge sharing and transfer.

Knowledge creation and acquisition is the process of seeking, searching, filtering knowledge of the organization to let the organization know what knowledge is needed or important for the organization. It also includes the acquisition of knowledge from both internal and external knowledge sources, and then through the creation of knowledge.

Knowledge storage and collection is an important step for an organization. If the organization has a good knowledge storage, it will be like a repository of knowledge that can be used both now and in the future. Not only that it can use as the knowledge base for business decision making or the practice guidelines of organization.

Knowledge usage and application is the use of knowledge, expertise and experience which are valuable resources of the organization. Knowledge should be disseminated and transmitted throughout the organization by using Information technology as a tool. It will increase their skills and expertise in

working, making decisions, planning and problem solving effectively, including improving work processes to be more efficient as well.

Knowledge sharing and transfer is the act of exchanging information or understanding between individuals, teams, communities, or organizations. It can help individuals and business be more agile and adaptable in the face of change.

Table-1: Difference in researchers' point of views about Knowledge Management Processes.

Writer	Knowledge Management Process
Wiig (1993, pp.17-232)	1-Build, 2-Hold, 3-Pool, 4-Use
Zack and Meyer (1996, pp. 43-49)	1-Acquisition, 2-Retirement, 3-Storage/Retrieval, 4- Distribution, 5-Presentation
McElroy (1999)	1-Knowledge Production, 2-Knowledge Integration
Bukowitz and Williams (2000)	1-Get, 2-Use, 3-Learn, 4-Contribute, 5-Assess 6-Build/Sustain, 7-Divert
Dalkir (2017, pp. 43-46)	1-Knowledge Capture and/or Creation, 2-Knowledge Sharing and Dissemination, 3-Knowledge Acquisition and Application
Daranee Pimchangthong and Supaporn Tinprapa (2012, pp. 543-546)	1-Discovery, 2-Capture, 3-Sharing, 4-Application
Nasimi et al. (2013, pp.56-64)	1-Creation of knowledge, 2-Documentation & data storage, 3-Transfer knowledge, 4-Re-using of knowledge

3.4 The Important Factors for Success of Knowledge Management

Based on the study and review of relevant literature on factors that are important for knowledge management, the findings were as follows:

Table-2: Reference Literature of Factors of Knowledge Management

Factors	Sources
Factor-1: Leadership	Litvaj and Stancekova (2015) Kozjek and Ovsenlk (2017)
Factor-2: Organizational Culture	Mathi, (2004) Daranee Pimchangthong and Supaporn Tinprapa (2012) Torabi and El-Dan (2017) Attar (2020)
Factor-3: Information Technology	Pawlowski and Bick (2012) Egiri and Wuritka (2015)
Factor-4: Policy and Strategy	Khoshsima and Ebrahiminejad (2008) Mousa (2015)
Factor-5: Happy Workplace	Njoki (2013) Fisher (2010)

4. Research Methodology

The study was a mixed method which combined quantitative and qualitative approaches.

4.1 Sampling Selection

This research collected data from personnel of the top 3 ceramic sanitaryware manufacturers (81% market share) in Thailand. In total there were 5,106 employees. The simple random sampling method was used to collect data.

For the quantitative approach, the 371 questionnaires were distributed. The sample size calculation is from Taro Yamane at 95% acceptable level (Yamane, 1967, p. 886; cited in Ajay and Micah, 2014, p. 11). The questionnaires were categorized into 2 parts. In the first part, there were 40 questions about the knowledge management process: knowledge creation and acquisition, knowledge collection and storage, knowledge using and applying and knowledge sharing and transferring. In the second part, there were 25 questions about important factors for success of knowledge management: leadership, organizational culture, information technology, policy and strategy and happy workplace. The questionnaires used interval rating scale measurement. The Cronbach's alpha value for reliability test of the questionnaires was 0.982. For Quantitative Data analysis, we set equal interval for questionnaire to interpret data.

Table-3: The interpretation of the questionnaire

The range of the score	Interpretation (Degree of Important)	Interpretation (Level of Agreement)
Score 4.51-5.00	Very Important	Strongly Agree
Score 3.51 – 4.50	Important	Agree
Score 2.51 – 3.50	Moderately Important	Undecided
Score 1.51 – 2.50	Slightly Important	Disagree
Score 1.00 – 1.50	Unimportant	Strongly Disagree

For the qualitative approach, the semi structured in-depth interviews were used for 20 research samples (7 senior, 7 middle and 6 junior managers with 5 year-experience in ceramic industry) by purposive sampling method. Twelve experts were also four senior managers, four middle managers and four junior managers who have worked at least for five years in ceramic industry. They also participated in focus group discussion on the knowledge management model. For Qualitative data analysis, we analyzed data of related documents, in-depth interview.

Table-4: Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand and the sample of quantitative study.

Manufacturer	Market Share (%)	Number Employees	Number of Samples
Kohler (Thailand) Public Company Limited	25%	3,106	225
Siam Sanitaryware Industry Company Limited	36%	1,000	73
LIXIL (Thailand) Public Company Limited	25%	1,000	73
Total	81%	5,106	371

4.2 Steps of the Study

Step-1: Study the conceptual framework, knowledge management theories and research related to principles, theory of knowledge management both domestically and internationally, develop into a research concept framework and then create a questionnaire tool.

Step-2: Collect data of the current situation of knowledge management by using questionnaire survey tools. The current situation of knowledge management is analyzed.

Step-3: Create Semi structured in-depth interviews and interviews with managers for collecting data of knowledge management process and important factors related to successful knowledge management. After that paraphrase the content and conclusion of the interview.

Step-4: Analyze the data and summarize the overview of the knowledge management process, the important factors that make knowledge management successful, and synthesis the Knowledge Management Model for Personnel of Ceramic Industries in Thailand (draft version).

Step-5: Develop knowledge management model for personnel of ceramic industries, Thailand. 12 experts participated in focus group discussion on the knowledge management model, summarize the suggestions and improve the knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand.

Step-6: Improve the knowledge management model for personnel of ceramic Industries in Thailand.

Step-7: Present the knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand to experts and improve the model until the final knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand is produced.

5. Research Results

5.1 Knowledge Management Process for Personnel of Ceramic Industries in Thailand.

The result from the in-depth interview is shown that at present. The ceramic industries of Thailand have already conducted knowledge management by dissemination of knowledge via training, problem solving as PDCA cycle, brainstorming, and documenting to align with ISO9001 requirement such

as Standard Operation Procedures (SOP). They also did knowledge sharing activities through team via team meeting.

The overall problems and threats of knowledge management implementation in Ceramic Industries of Thailand are a lack of support from management in term of KM promotion, unclear knowledge management policy, focused skills development on particular groups, communication problems and language problems in knowledge management, etc.

Table-6: Summary result from questionnaire about current situation of knowledge management for personnel of ceramic industries in Thailand

Knowledge Management Process	Average	S.D.	Degree of Important
1. Knowledge Creation and Acquisition (KCA)	3.53	0.61	Important
2. Knowledge Storage and Collection (KSC)	3.25	0.67	Moderately important
3. Knowledge Usage and Application (KUA)	3.50	0.62	Moderately important
4. Knowledge Sharing and Transfer (KST)	3.39	0.68	Moderately important

The result from the questionnaire's showed that the step, which was important for knowledge management process, was Knowledge Creation & Acquisition (3.53) and three steps which are moderately important for the knowledge management process were Knowledge Using & Applying (3.50), Knowledge Collection & Storage (3.25) and Knowledge Sharing & Transfer (3.39). On the opposite side, the result from in-depth interviews were shown in different ways - all four steps are important for the knowledge management process for Personnel of Ceramic Industries in Thailand since Ceramic knowledge is a specialized knowledge, a handicraft that requires knowledge, skills, and expertise in production. Although at present there are machines to support in production, but it still requires human labor to check, inspect and adjust of the products.

Knowledge Creation & Acquisition

The results from the questionnaire show that the current situation, where the ceramic industries have already identified the core knowledge of organizations clearly, promoted knowledge searching for staff, and consulted from experts. Not only that they conducted knowledge sharing within team and brainstormed for solving the production problem. Most organizations in ceramic industries use 3 knowledge creation tools: 1) Brainstorming: it's a simple way of helping team to generate new and unusual ideas, 2) Setting Guru group: It's a way to gather expert in a group to discuss and share any thoughts and insights, 3) After Action Reviewing: it's a technique to evaluate and capture lesson learned upon the completion of a project.

These results from questionnaire were aligned with the in-depth interview results.

However, the in-depth interview shows that the knowledge creation and acquisition should be improved in some areas: 1) need to support staffs for newly generated idea, 2) be opened to team

members for seeking knowledge from various sources such as training and internet for skill improvement

3) create a working environment to support new knowledge creation and promote knowledge creation in the organization.

In addition, the management analysis also pointed out problems affecting the knowledge creation and acquisition, these are 1) problems in collecting tacit knowledge from personal with experience and expertise who are nearly retirement. Many companies in the ceramic industry have just begun to specify the tacit knowledge into production manuals, video material, work observation, including techniques, to improve the working, process and 2) the problem of lack of support for personnel to create new knowledge due to technology limitations of Internet access or the high workload.

Knowledge Collection & Storage

The results of the questionnaire analysis revealed that most organizations in the ceramic industry have good knowledge storage. This means that knowledge is stored in a systematic way, especially, files or information systems. The organizations support employees to increase their knowledge, skills, and abilities, but in some issues, the results of the questionnaire analysis pointed out that it can be improved in some topics: 1) gathering knowledge from work experience of personnel through techniques such as storytelling, learning review or after-action reviewing. 2) collecting knowledge into categories in order to facilitate the storage and retrieval of knowledge. 3) communicating to employees about what is stored knowledge so that personnel will be able to use knowledge to improve and develop effectiveness. Most organizations in ceramic industries use 3 knowledge collection tools: 1) Knowledge bank: it's a collection of information or knowledge about a particular subject, 2) Category: it's a way to divide organization's knowledge in group, 3) Central storage: it's a single storage of data, files and database.

The results of the quantitative and qualitative analysis are consistent. Interestingly, some issues from the viewpoints of interviewees shows that they think in different ways. By thus, they think that at present the organizations do well in knowledge reviewing process and data updating which's different from the analysis of questionnaire results.

In addition, the In-depth interview also points out that problems affecting the storage and collection of knowledge. They are: 1) the problem of inadequate utilization of knowledge storage due to the requirements of the ISO9001 standard system. Organizations in the ceramic industry must maintain all quality control-related documents. The organizations have a large amount of data storage, but they do not use that data to analyze or create benefits properly, which is a great loss of opportunity. 2) the problem of accessing knowledge and data stored in computer databases. It is arisen from the lack of communication and restriction of the rights to access on personnel who use the information of stored knowledge.

Knowledge Using & Applying

The results of the analysis of questionnaires and in-depth interviews revealed that most organizations in the ceramic industry were knowledge acquisition, knowledge using from experience and explicit knowledge, reviewing after knowledge using and improving knowledge sharing by using pictures, manuals, documents, textbooks, photos, or videos etc. Furthermore, there were many activities to promote the use of knowledge among personnel and to apply knowledge to work, including stimulating and encouraging personnel to apply their knowledge to work development and fix the problems to reduce mistakes and work efficiently. Most organizations in ceramic industries use 3 KM tools for Knowledge Using & Applying: 1) setting user group, 2) defining experts and 3) learning review.

However, for the view of the management, results from in-depth interviews point out that the organizations in the ceramic industry have already well managed in many issues. These issues are: 1) organizing activities to promote the use of knowledge; at present, there are various promotional activities such as suggestion activities, 5S activities etc., which are useful in helping to promote knowledge management. 2) appointing personnel who are clearly responsible for transferring knowledge for useful purposes. It is the responsibility of supervisors, foremen and engineers to transfer knowledge to personnel in the team.

In addition, the management analysis in the ceramic industry also pointed out problems affecting the use and application of knowledge were as follows: 1) for the problem of document newness, it is sometimes found that the invalid documents in the operations area which make employees confused and misunderstood, and 2) for the problems of knowledge access in computer systems, the computer access is limited for only some employees, not the whole organizations.

Knowledge Sharing & Transferring

The results indicated that at present, personnel can access knowledge databases. They also search for information and knowledge in the department easily and many companies in the ceramic industry regularly organize activities for knowledge transfer such as group meetings, best practice transferring, and finding assistants to enhance knowledge and experiences sharing within the organizations, etc. The most organizations use 3 knowledge sharing tools: storytelling, learning review and central storage.

In some respects of the management, it is seen that the current knowledge sharing and transfer among the organizations in the ceramic industry is good. It differs from the analysis results from the questionnaire on 1) knowledge sharing and transfer is supported by the manager in the department, 2) transferring the knowledge stored in the form of manuals, documents, textbooks, photos or videos, 3) creating an atmosphere to promote learning of personnel 4) using information and communication technology to support knowledge sharing such as the Internet, websites, applications, and 5) create incentives and inspirations for knowledge sharing such as certificates, prize money, prizes, etc.

5.2 The Important Factors for Success of Knowledge Management

The results from the questionnaire show three factors which were important for knowledge management: Organizational Culture (3.65), Leadership (3.68), Happy Workplace (3.58) and two steps which have moderately important for knowledge management factors: Information Technology (3.49) and Policy & Strategy (3.40). On the opposite site, the result from in-depth interviews were shown in different ways-- all five factors are the most important for knowledge management process for Personnel of Ceramic Industries in Thailand.

Table-7: Important Factors of Knowledge Management (Date from questionnaire)

Important Factors of Knowledge Management	Average	S.D.	Degree of Important
Information Technology	3.49	0.74	Moderately important
Organizational Culture	3.65	0.68	Important
Leadership	3.68	0.75	Important
Policy and Strategy	3.40	0.89	Moderately important
Happy Workplace	3.58	0.59	Important

Information Technology

The results of information technology factor analysis through the questionnaire survey and in-depth interview show that information technology can support knowledge sharing in organization. The ceramic industry sector uses information technology to store knowledge that can be easily applied to work or solve the problem.

Weak points or obstacles for the application of information technology in ceramic industry are: 1) Data access problems in organizational databases. The personnel are restricted from accessing data. 2) There is less use of information technology to store production data & the data collection do not update and ready to use. 3) Problems in the skills of workers in using technology. Workers are not developed in the use of technology such as computers, tablets, mobile phones, smart phones etc.

Organizational Culture

The results of the questionnaire analysis and in-depth interview show that currently, for organizations in the ceramic industry, there are guidelines to create a culture in the organization by using three principles: 1) Supervisor and Manager should be a role model 2) The use of storytelling techniques and 3) provide constructive feedback. The results of the questionnaire and in-depth interview show that most organizations in the ceramic industry have encouraged personnel in knowledge sharing. They have conducted through various channels such as books, websites, intranets, reports, etc. They have encouraged personnel to have creative initiatives, dare to think new things. They create the knowledge sharing environment.

Leadership

The results of the questionnaire revealed that leadership in the ceramic industry is important for knowledge management in the organizations. Leaders are the people who promote, motivate, and encourage employees for knowledge sharing. The organizations encourage employees to develop themselves continuously, in addition, leaders have to monitor and supervise the success of knowledge management.

The research findings show that the leadership problems are as follows: 1) The leadership role in knowledge management of some organizations is unclear. The leaders of organization have not clearly announced that the organization will drive on knowledge management. 2) Organization leaders thought that knowledge management didn't be a priority by focusing on the number of outputs and production volumes rather than skilled development.

Policy and strategy

The results of the questionnaire analysis and in-depth interview show that 1) The organizations are unclear in setting short-term & long-term goals, knowledge management policies, and lack of activities to promote, support and implement knowledge management, and employee do not understand clearly about the goals and policies of knowledge management.

In addition, the results from the in-depth interviews show that at present, the policy and strategy of knowledge management is set by individual departments in organizations, not centralized. Therefore, knowledge management is not a shared policy and strategy in the organization.

Happy Workplace

The organizations, that's a happy workplace, is usually a productive, flexible, and resilient workplace. Employees in a happy workplace are more satisfied and healthier. The results of the questionnaire survey and in-depth interview show that at present employee are happy, so they want to work and learn new things every day. In the ceramic industry, the organizations encourage the team spirit to achieve personal goal and department goal. The supervisors support and encourage employees for skill development. Although the employee work hard, but they still have times to spend with their families for relaxing, traveling, and doing activities with their family.

Table-8: the evaluation of the developed knowledge management model

Criteria	Average	S.D.	Level of agreement
1) 4C Model was appropriate for Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand	4.83	0.37	Strongly Agree
2) 4C Model was aligned with the operations of Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand	4.92	0.28	Strongly Agree
3) 4C Model was clear, ease to understand & apply for Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand	4.83	0.37	Strongly Agree
4) 4C Model was concise and complete for Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand	4.67	0.47	Strongly Agree
5) 4C Model was acceptable for Ceramic sanitaryware manufacturers in Thailand	4.75	0.43	Strongly Agree
Evaluation Score -Average	4.80	0.22	Strongly Agree

6. Conclusions

From the findings, the knowledge management model for personnel of ceramic industries in Thailand for the success of knowledge management is consisted of three components:

Component-1: Knowledge management process that's consisted of Knowledge Creation & Acquisition, Knowledge Collection & Storage, Knowledge Using & Applying, and Knowledge Sharing & Transferring.

Component-2: Important factors of Knowledge management that' consisted of five main factors: 1) leadership, 2) organizational culture, 3) information technology, 4) policy and strategy and 5) happy workplace.

Component-3: KM tools that support Knowledge management process: 1) Brainstorming, 2) Setting Guru group, 3) After Action Reviewing, 4) Knowledge Bank, 5) Category, 6) Central Storge, 7) Setting User group, 8) Defining Experts, 9) Learning Review, 10) Storytelling.

After the process of knowledge management model development for personnel of ceramic industries, Thailand. by the experts participated in focus group discussion. We propose the knowledge management model of ceramic industries, Thailand for the success of knowledge management were consisted of four main components (4C model): Create-Collect-Carry Out-Communicate.

Create means knowledge creation & acquisition by using three key KM tools: brainstorming, setting guru group, and after-action reviewing that aligned with the McElroy KM Cycle (1999) and the Bukowitz KM Cycle (2000).

Collect means knowledge collection & storage by using three key tools: knowledge bank, category, and central storage that aligned with the Zack KM Cycle (1996), the Wiig KM Cycle (1993).

Carry Out means knowledge using & applying by using three key tools: set user group, define experts, and learning review that aligned with the Wiig KM Cycle (1993) and the Bukowitz and Williams KM Cycle (2000).

Communicate means knowledge sharing & transferring by using three key tools: storytelling, learning review, and central storage that aligned with Nasimi et al. (2013).

And the important factors of knowledge management consist of 5 main factors: leadership, organizational culture, information technology, policy and strategy and happy workplace that aligned with Mousa (2015).

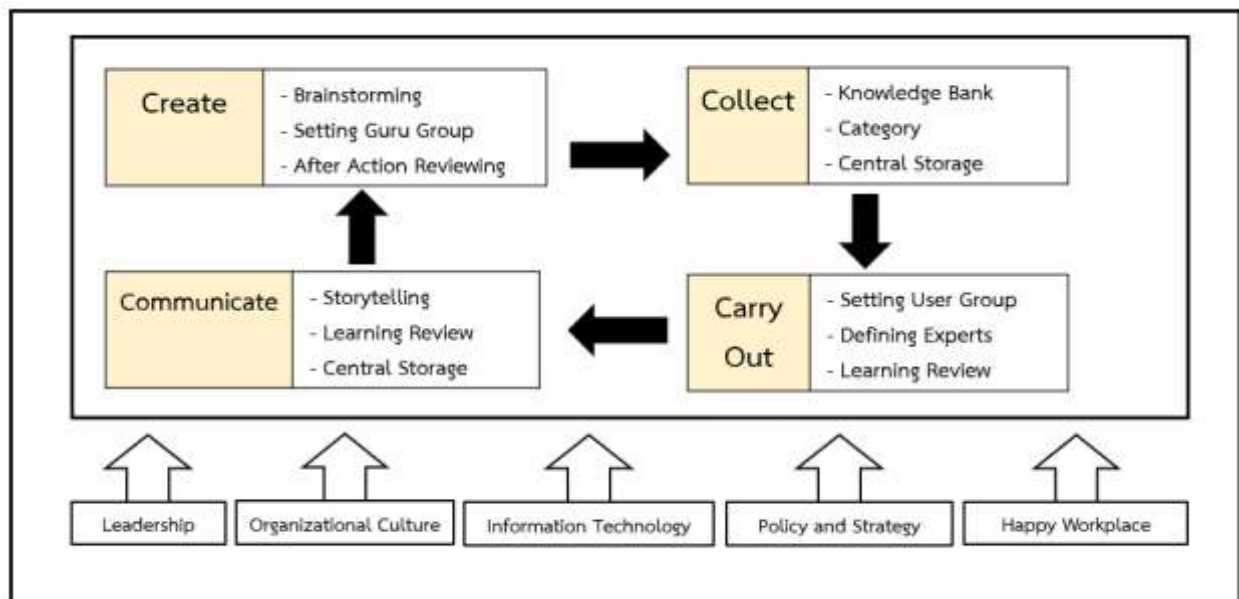


Figure 1 A knowledge management model for Personnel of Ceramic Industries, Thailand

4C Model is a model that Thai ceramic industry organizations can use as an effective organizational knowledge management model. The knowledge management model developed by researchers is appropriate and useful. The results show that the model can be well applied to factories. In addition, the knowledge management model is clear and easy to understand, and its application in the ceramic industry in Thailand and other domestic organizations.

7. Suggestions

In this research study, the researcher has suggestions for applying the research results to use in knowledge management for all personnel, in the Thailand Ceramic Industry, to be more effective:

1) In order to make the knowledge management model effective in practice, the Executives should play a critical role in initiating, promoting, supporting, and driving organizational knowledge management. Also, it includes creating an atmosphere for employees to realize the importance of knowledge management. They should act as a role model in knowledge management.

2) Organizations and departments should assign responsible people for knowledge management.

3) Managers should provide knowledge and understanding to personnel at all levels to realize the benefits of knowledge management.

Suggestions for future research

1) There should be a study of tacit knowledge in the ceramic industry. If we have a knowledge management approach, this will lead to development and dissemination as well as organizational competitive advantages.

2) The monitoring and evaluation model of internal knowledge management should be studied. The results of this study can be applied for planning. The purpose of this study is to develop an appropriate and effective organizational knowledge management system.

3) There should be a study of skills development (skilled matrix and competency development) of each key position; it is important for the ceramic industry business in order to provide personnel with the competencies that the organization needs.

4) There should be a study of the results of personnel knowledge management on the ceramic industry in Thailand such as overall performance of the organization, sales, market share, production costs, profits, and customer loyalty, etc.

References

- Ajay, S. S. and Micah, M. B. (2014). Sampling Techniques & Determination of Sample size in Applied Statistics Research: An overview. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 2(11), Nov. 2014, 1-22.
- Attar, M. M. (2020). Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research. *International Journal of Business and Economic Research*, 9(1), 11-20.
- Bhojaraju, G. (2005). Knowledge Management: Why do we need it for corporates. *Malaysian Journal of Library & Information Science*. 10(2), 37-50.
- Bukowitz, W. and Williams, R. (2000). *The knowledge management field book*. London: Prentice Hall.
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Amsterdam: Elsevier.
- Darane Pimchangthong and Supaporn Tinprapa. (2012). Factors Influencing Knowledge Management Process model: A Case Study of Manufacturing Industry in Thailand. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(4), 543-546.
- Egiri, Y. O. and Wuritka, E. G. (2015). Knowledge management in industrial design: A key factor in Metal/Jewelry, Ceramics and Graphic design. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 2(11), 7-11.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. Vol 12, 384-412.

- Garfield, S. (2018). Hewlett-Packard: Profiles in Knowledge. Retrieved from <https://stangarfield.medium.com/hewlett-packard-profiles-in-knowledge-572bd034d926>
- Garvin, D. A. (1993). *Building a Learning Organization*. Brighton, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Ha, S. T., Lo, M. C. and Wang, Y. C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 224 (2016), 184-189.
- Kittisak Samuttarak. (2014). The Problems and the Needs of Ceramic Industrial Traders in Lampang Province. *Industrial Technology Lampang Rajabhat University Journal*. 7(1), 1-13.
- Khoshsima, G. and Ebrahiminejad, M. (2008). An Empirical Study on the Correlation between Knowledge Management Level and Efficiency in Ceramic Tile Industry. *Practical Aspects of Knowledge Management. 7th International Conference*, Yokohama Japan, November 22-23.
- Kozjek, D. and Ovsenlk, M. (2017). Model of Knowledge Management Factors and their Impact on the Organizations' Success. *Organizacija*, 50(2), 112-131.
- Litvaj, I. and Stancekova, D. (2015). Knowledge management embedment in company, knowledge repositories, knowledge management significance and usage in company. *Procedia Economics and Finance*, 833-838
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization*. Second Edition. Boston: Davies-Black Publishing, INC.
- Mathi, K. (2004). *Key Success Factors for Knowledge Management*. Master Thesis. MBA: International Business Management Consulting. University of Applied Sciences/ FH KEMPTEN, Germany.
- McElroy, M. (1999). The knowledge life cycle. *Presented at the ICM Conference on KM Miami*, Florida.
- Mousa, S. (2015). The Impact of Critical Success Factors for Implementing Knowledge Management on the Deanships at King Abdulaziz University in Jeddah. *International Journal of Computer Applications*. 128(13). October 2015, 29-35.
- Nasimi, M. H. and team (2013, January). Knowledge management and competitive advantage for organizations. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 2(5), 56-64.
- Njoki, M. J. (2013). *Implementation of Knowledge Management Systems by Firms in Nairobi*. (Master of Business Administration). University of Nairobi. School of Business.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organization Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Pawlowski, J. and Bick, M. (2012). *The Global Knowledge Management Framework: Towards a Theory for Knowledge Management in Globally Distributed Settings*. Global Information Systems, University of Jyväskylä, Finland.

- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline. The Art & Practice of the Learning Organization*. 1st Edition. New York: Penguin Random House L.L.C.
- Torabi, F. and El-Dan, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124 (2017), 300–310.
- Wiig, K. (1993). *Knowledge management foundations*. Arlington, TX: Schema Press.
- World Bank. (2017). *The World Bank and Knowledge Management: Knowledge for Development Global Partnership Conference 2017*. Retrieved April 3-4, 2017. 1-16.
- World Health Organization. (2005). *Knowledge Management Strategy*. Geneva: World Health Organization. 2005.
- Zack, M. and Meyer, M. (1996) The design and implementation of information products. *Sloan Management Review*, 43-49.

**มาตรการทางจริยธรรมในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.จำเนียร จวงตระกูล¹

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยออร์ทงกรุงเทพ

รองศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 14 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 11 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 14 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

ในอดีตข้อกำหนดด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเฉพาะในงานวิจัยทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่ได้มีข้อกำหนดและมาตรฐานการวิจัยอย่างชัดเจน แต่ปัจจุบันได้มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้แก่งานวิจัยทุกศาสตร์ โดยนักวิจัยต้องขอรับการพิจารณาจริยธรรมเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงมาตรการการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยต้องมีการขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ นักวิจัยรุ่นใหม่และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ อาจยังไม่คำนึงถึงประเด็นนี้เท่าที่ควร บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอหลักการ ขั้นตอนปัญหาและความท้าทาย รวมถึงแนวปฏิบัติในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าสำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพที่ในขั้นตอนการวิจัยต้องมีความใกล้ชิดกับกลุ่มตัวอย่าง จำเป็นต้องมีการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งหลักการในการขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีพื้นฐานมาจากประมวลข้อกำหนดนูเรมเบิร์ก ค.ศ. 1947 รายงานเบลล์มอนท์ ค.ศ. 1979 และปฏิญญาแห่งนครเฮลซิงกิ ค.ศ. 1964 โดยขั้นตอนการขอและให้การยินยอมประกอบด้วย 3 ระยะ คือ (1) ช่วงเตรียมการ (2) ช่วงการให้ข้อมูล และ (3) ช่วงดำเนินการ ในส่วนปัญหาและความท้าทายในการขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่ การวิจัยกับกลุ่มเปราะบาง การลดหย่อนผ่อนปรนการขอรับและให้การยินยอม การสื่อสาร การนำเทคโนโลยีมาใช้ การประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยของสถาบัน และการตรวจสอบประเด็นด้านกฎหมายที่

¹ Corresponding Author E-mail : professordrjj@gmail.com

เกี่ยวข้อง นอกจากนักวิจัยและผู้ร่วมโครงการวิจัยแล้ว ในกระบวนการวิจัยยังมีผู้เกี่ยวข้องอีกหลากหลายกลุ่ม ซึ่งในบทความนี้ได้สรุปแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัยสำหรับผู้เกี่ยวข้องในแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัดต่อไป

คำสำคัญ: การขอรับความยินยอม, การวิจัยสังคมศาสตร์, การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

Ethical Protocol for Obtaining and Giving Consent from Research Participants in Social and Behavioral Science Research

Jamnean Joungtrakul, DBA., Ph.D.

Board of Trustees, Kalasin University

Assistant Professor Trakul Chitwattanakorn, Ph.D.

Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

Associate Professor Wornchanok Chaiyasoonthorn, Ph.D.

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Business School

Assistant Professor Wannapa Luekitinan, Ph.D.

Faculty of Management and Tourism, Burapha Business School

Received : September 14, 2021

Revised : October 11, 2021

Accepted : October 14, 2021

Abstract

Previously, ethical principles on research related to the human subject have been practiced and applied strictly by researchers in medical and other related science areas. At the same time, while medical and related sciences researchers have precisely exercised research ethics, no specific rules and regulations and standards for ethical issues related to the human subject have been established for social and behavioral sciences research. However, at present, rules, regulations, and standards for ethical requirements in conducting research related to the human subject in social and behavioral sciences have been specifically and prescribed. It is now required that all research proposals in all areas be submitted to the institutional ethical committee for consideration and approval prior to implementing such research projects. This requirement clearly indicated that protection measures are established to protect any adverse effects or harms that might occur to research participants. Obtaining and granting consent from research participants is a mandatory provision in conducting social and behavioral sciences research. Since the rules and regulations and ethical standards for social and behavioral sciences research were recently made compulsory, it is possible that many novice researchers and other groups of people involved in conducting social and behavioral sciences research may not have sufficient knowledge and awareness of these new requirements. Thus, the primary objectives of this academic article are to present principles, processes, problems, and challenges, including guidelines in obtaining and granting consent from research participants in social and behavioral sciences research projects. It is now required that all social and behavioral sciences research applying either qualitative or quantitative research strategies that require researchers to work closely with participants in conducting their research must obtain consent from all research participants. This is because the data to be accepted for the research project is mainly the

private and personal information of participants. The principles for obtaining and granting consent from research participants are rooted in the Nuremberg Code of 1947, the Belmont Report of 1979, and the Declaration of Helsinki of 1964. The process of obtaining and granting consent can be divided into 3 phases as follows: (1) preparation phase; (2) information providing phase; and (3) action phase. Some problems and challenges in obtaining and granting consent from research participants include research in vulnerable groups, waiving and granting consent, communication among involved persons, applying technology in obtaining and granting consent, coordination with the institutional ethical committee, and reviewing related legal issues. In addition to the researchers and research participants, there are several groups of people involved in conducting the research project, and various guidelines for handling ethical issues for each group have been presented in this article. This is to help further promote the application and strict compliance with ethical standards in conducting social and behavioral sciences research in the Thai research community.

Keywords: Informed Consent; Social Science Research; Behavioral Science Research

บทนำ

การวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยด้านสุขภาพ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับวิธีการรักษาโรค การพัฒนายารักษาหรือป้องกันโรค เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการทดลองในมนุษย์เพื่อให้แน่ใจว่ามีผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่มีผลข้างเคียงที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและชีวิตมนุษย์ ตัวอย่างที่ชัดเจน อาทิ การผลิตวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 ซึ่งจำเป็นต้องมีการทดลองกับมนุษย์จนมั่นใจ จึงจะขออนุญาตหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบให้พิจารณาอนุมัติให้นำไปใช้หรือจัดจำหน่ายได้ ซึ่งในการทดลองต่างๆ ต้องมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นเหตุให้ผู้เข้าร่วมทดลองมีความเสี่ยงต่อร่างกายและชีวิต จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีความพร้อมและตั้งใจเข้าร่วมในการทดลอง ซึ่งนักวิจัยไม่สามารถบังคับบุคคลใดให้มาเข้าร่วมทดลองในโครงการวิจัยได้ ในปัจจุบันการขอความยินยอม มีได้จำกัดอยู่แต่เพียงการวิจัยทางการแพทย์ เภสัชกรรมหรือวิทยาศาสตร์สุขภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถขยายถึงการวิจัยในสาขาสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสาขาอื่น ๆ อีกด้วย (Ferreira & Serpa, 2018: 13-23) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยที่ใช้ยุทธศาสตร์แบบทดลองหรือการวิจัยเชิงคุณภาพทุกรูปแบบ (Miller & Boulton, 2007: 2199-2211; Richards & Schwartz, 2002: 135-139)

การขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีแหล่งที่มาที่สำคัญสองส่วนคือการปฏิบัติของแพทย์ที่ให้การรักษาผู้ป่วย (Medical Care) และการวิจัยในมนุษย์ (Human-Subject Research) (Dankar, Gergely, & Dankar, 2019: 464) โดยการขอรับและการให้ความยินยอมในการปฏิบัติของแพทย์เพื่อรักษาคนไข้ เกิดขึ้นใน ค.ศ. 1655 ตามกฎหมาย Duke of York's ค.ศ. 1655 เนื่องจากมีการฟ้องร้องระหว่างผู้ป่วยกับแพทย์ผู้รักษาจำนวนมาก ซึ่งนำไปสู่การตรากฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติของแพทย์เพื่อรักษาผู้ป่วยหลายฉบับ ตลอดจนบทบัญญัติเกี่ยวกับการขอความยินยอมและได้รับความยินยอม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์ผู้ให้การรักษากับผู้ป่วยที่ได้รับการรักษา (Dankar et al., 2019: 464)

ส่วนการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้น มีที่มาจากเหตุการณ์สำคัญ 3 กรณี กรณีที่ 1 การทดลองทางการแพทย์ที่เป็นทารุณกรรมของพรรคนาซีในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง โดยเมื่อสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงใน ค.ศ.1946 ได้มีการนำคดีขึ้นสู่ศาล ผลการพิจารณาคดีนำไปสู่ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของแพทย์ผู้รับผิดชอบในการรักษาผู้ป่วย และนำไปสู่การกำหนดประมวลข้อกำหนดนูเรมเบิร์ก (Nuremberg Code) ที่กำหนดว่าความยินยอมโดยเสรีของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นในการวิจัยเชิงทดลอง ผู้ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยมีอำนาจในการเลือกที่จะเข้าร่วมโครงการ และผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของโครงการวิจัย (Dankar et al., 2019: 464-465; Ghooi, 2011: 72-76; Tomuschat, 2006: 830-844) ทั้งนี้ประมวลข้อกำหนดนูเรมเบิร์กนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนหลายฉบับและนำไปสู่การกำหนดปฏิญญาแห่งนครเฮลซิงกิ (The Declaration of Helsinki)

กรณีที่ 2 การทดลองกับนักโทษของมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดใน ค.ศ. 1971 (Stanford Prison Experiment) ที่ส่งผลให้นักโทษเกิดความเสียหายทางด้านจิตวิทยาในระยะยาว กรณีที่ 3 การทดลองที่ไร้จริยธรรมในการทดลองเกี่ยวกับโรคซิฟิลิส (Tuskegee Syphilis Experiment) ระหว่าง ค.ศ.1931-1972 ซึ่งมีได้ให้ความจริงแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อร่างกายและชีวิตของบุคคล ผลลัพธ์จากกรณีที่ 2 และ 3 นำไปสู่การกำหนดนโยบายของรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยให้มีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดูแลผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งต่อมาคือคณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบัน (Institutional Review Board) (Dankar et al., 2019: 465; Reverby, 2011: 1646-1647; White, 2003: 430-431) นอกจากนี้ผลของการวิจัยเชิงทดลองที่ไร้จริยธรรมทั้ง 3 กรณี ได้นำไปสู่การจัดทำรายงานเบลล์มอนท์ (Belmont Report) ใน ค.ศ.1979 ที่กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ การเคารพในบุคคล (Respect for Person) การมีคุณประโยชน์ (Beneficence) และความเป็นธรรม (Justice) (Adashi, Walters, & Menikoff, 2018: 1345-1348; Brothers, Rivera,

Cadigan, Sharp, & Goldenberg, 2019: 165-172) อันเป็นฐานสำคัญของการขอรับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ทั้งนี้บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอหลักการ ขั้นตอน ปัญหาและความท้าทาย แนวปฏิบัติในการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเป็นการวิจัยเอกสารซึ่งผู้เขียนทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมในการวิจัย รวมถึงการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

การนำแนวคิดมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์มาใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

จากที่มาของการขอรับความยินยอมและให้ความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย นำไปสู่ข้อกำหนดทางด้านจริยธรรมการวิจัยและบทบัญญัติของกฎหมาย (Nijhawan et al., 2013: 134-140) สามารถสรุปได้ว่า การขอรับความยินยอมและการให้ความยินยอม หมายถึงกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการด้านดูแลสุขภาพ (Healthcare Provider) กับผู้ป่วย หรือนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่ออนุญาตหรือปฏิเสธที่จะให้ใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงอนุญาตหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัย (Grady, 2015:856) โดยบุคคลต้องทราบข้อเท็จจริงที่สำคัญในการทดลอง ตลอดจนคุณประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการเข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่ ซึ่งการให้ความยินยอมจะมีผลเมื่อผู้ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นผู้มีความสามารถตามกฎหมายและกระทำด้วยความสมัครใจ (Nnebu, 2010:5)

การขอรับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในประเทศไทยถือเป็นหลักจริยธรรมการวิจัยที่รู้จักคุ้นเคยและถือปฏิบัติในชุมชนวิจัยทางการแพทย์ พยาบาล เกษษกรรม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพ เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ต้องทดลองจนแน่ใจว่าสามารถนำมาใช้กับมนุษย์ได้อย่างปลอดภัย เป็นการศึกษาที่มีผลกระทบต่อร่างกาย ชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้เข้าร่วมการทดลองในโครงการวิจัย จึงจำเป็นต้องขอความยินยอมและได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัย ซึ่งปัจจุบันนี้ประเด็นจริยธรรมการวิจัยได้ขยายมาสู่การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ด้วย (Ferreira & Serpa, 2018: 13-23) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบทดลองและการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบต่าง ๆ (Miller & Boulton, 2007: 2199-2211; Richards & Schwartz, 2002: 135-139) เนื่องจากนักวิจัยจะต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึกของบุคคล เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านความรู้ ข้อมูลด้านประสบการณ์หรือพฤติกรรม ข้อมูลด้านความคิดเห็น ข้อมูลด้านความรู้สึก และข้อมูลด้านประสาทสัมผัส (Patton, 2002: 348-351) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีทั้งข้อมูลเชิงบวกและข้อมูลเชิงลบ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูลได้ ดังนั้นการดำเนินการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์จึงจำเป็นต้องนำหลักการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาสนับสนุนด้วย ซึ่งนักวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและครบถ้วน (จำเนียร จวงตระกูล, 2553: 584)

การนำแนวปฏิบัติมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์มาใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

การขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย มีหลักการที่ใช้อ้างอิงหลายแหล่ง ซึ่งในส่วนนี้จะนำเสนอหลักการที่สำคัญของการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง คือ ประมวลข้อกำหนดนูเรมเบิร์ก ค.ศ.1947 (The Nuremberg Code 1947) รายงานเบลล์มอนท์ ค.ศ.1979 (The Belmont Report 1979) และปฏิญญาแห่งนครเฮลซิงกิ ค.ศ.1964 (The Declaration of Helsinki 1964) รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ.2013 (Ghooi, 2011: 72-76; Tomuschat, 2006: 830-844; Adashi et al., 2018: 1345-1348;

Brothers et al., 2019:165-172; Carlson, Boyd, & Webb, 2004:695-713; Shrestha, 2012: 254-257; Husain, 2020: Online; WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, 2021: Online) ซึ่งมีสาระสังเขป ดังนี้

1. ประมวลข้อกำหนดนูเรมเบิร์ก ค.ศ.1947 (The Nuremberg Code 1947) มีการกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการพิจารณาคดีการวิจัยที่มีการทดลองจนกลายเป็นการสังหารเชลยศึกของนาซี ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีข้อกำหนดจริยธรรมในการวิจัย คือ (1) การวิจัยต้องได้รับความยินยอมโดยเสรีจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (2) งานวิจัยต้องมีคุณค่าทางวิทยาศาสตร์ (3) คุณประโยชน์ของการวิจัยต้องมากกว่าความเสี่ยง และ (4) ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต้องสามารถยกเลิกการเข้าร่วมในการวิจัยเมื่อใดก็ได้

2. รายงานเบลล์มอนท์ ค.ศ.1979 (The Belmont Report 1979) มีข้อกำหนดจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับประชากรที่มีความเสี่ยง เช่น ทารกในครรภ์ เด็ก นักโทษ ผู้ป่วยทางจิตเวช เป็นต้น การทำศัลยกรรมทางสมอง คณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบัน กฎเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์และหลักการเคารพในบุคคล (Respect for Person) คุณประโยชน์ (Beneficence) และความเป็นธรรม (Justice) ทั้งนี้ในประเด็นของการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะอยู่ในหลักการเคารพในบุคคล ซึ่งมีข้อกำหนดจริยธรรมในการวิจัย คือ (1) ผู้ที่เข้าร่วมโครงการต้องมีข้อมูลอย่างเพียงพอ เพื่อให้ตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมโครงการหรือไม่ (Reasonable Volunteer) (2) นักวิจัยต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนว่าผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจในข้อมูลสาระสำคัญของโครงการวิจัยที่สื่อสาร (3) การเข้าร่วมโครงการวิจัย จะมีผลเมื่อมีการให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจเท่านั้น และ (4) ต้องไม่มีการใช้อิทธิพลบังคับเพื่อให้เข้าร่วมโครงการวิจัย

3. ปฏิญญาแห่งนครเฮลซิงกิ ค.ศ.1964 (The Declaration of Helsinki 1964) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ. 2013 เป็นปฏิญญาว่าด้วยหลักการจริยธรรมสำหรับการวิจัยทางการแพทย์ที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ (Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects) จัดทำโดยสมาคมการแพทย์โลก (The World Medical Association) ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปรากฏอยู่ในข้อ 25-32 โดยมีข้อกำหนดจริยธรรมในการวิจัย คือ (1) ผู้มีความสามารถตามกฎหมายต้องให้ความยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ ซึ่งผู้มีความสามารถนั้นจะต้องดำเนินการด้วยตนเอง สมาชิกครอบครัวและผู้นำชุมชนไม่สามารถดำเนินการแทนได้ (2) ห้ามแพทย์หรือผู้วิจัยนำผู้ที่มีความสามารถตามกฎหมายเข้าร่วมโครงการวิจัย ก่อนที่บุคคลนั้นจะตกลงยินยอมอย่างเสรี ไม่มีการบีบบังคับข่มขู่

แม้ว่าข้อกำหนดจริยธรรมในการวิจัยจะมีพื้นฐานมาจากการทดลองวิจัยทางการแพทย์ แต่อย่างไรก็ตามข้อกำหนดเหล่านี้สามารถนำมาใช้กับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ได้ (Ferreira & Serpa, 2018:13-23) ซึ่งในประเทศไทยได้มีการนำมาใช้เพื่อกำหนดจริยธรรมการวิจัยในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แล้ว (สุธีพานิชกุล, 2562: Online; สีวลี ศิริโล, 2555: Online; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2559: 41; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2559: 15-16)

ขั้นตอนการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ส่วนประกอบพื้นฐานของแบบฟอร์มการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

การจัดทำแบบฟอร์มเพื่อขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ควรกำหนดประเด็นเพื่อใช้สื่อสารระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดย Koonrungsomboon, Laothavorn, & Karbwang (2015:118-122) ได้เสนอข้อกำหนดสำคัญ 8 ประการ คือ (1) บุคคลผู้มีอำนาจที่สามารถเข้าถึงข้อมูล (2) ค่าตอบแทนตามสัดส่วนของการเข้าร่วมโครงการวิจัย

(3) ค่าตอบแทนในกรณีที่เกิดบาดเจ็บในระหว่างการเข้าร่วมในโครงการวิจัย (4) สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย (5) การเก็บรักษาความลับของข้อมูล (6) สิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมในโครงการวิจัย (7) บุคคลที่สามารถติดต่อได้เมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติม (8) ข้อมูลที่แสดงว่าการศึกษานี้เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย

ในขณะที่ Nijhawan et al. (2013: 134-140) นำเสนอส่วนประกอบสำคัญ 11 ประการ คือ (1) ข้อมูลที่แสดงว่าการศึกษานี้เป็นการวิจัย (2) คำอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและระยะเวลาที่คาดว่าจะใช้สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (3) คำอธิบายกระบวนการในการวิจัยและระบุถึงกระบวนการที่เป็นการทดลอง (4) คำอธิบายความเสี่ยงที่มองเห็นได้หรือความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้น โดยมีการประเมินโอกาสที่จะเกิดขึ้นของความเสี่ยงเหล่านั้นต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และคำอธิบายขั้นตอนที่ใช้ในการป้องกันหรือลดความเสี่ยง (5) คำอธิบายถึงคุณประโยชน์ที่มีต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยหรือต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดหวังได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลจากโครงการวิจัย ทั้งนี้เงินค่าตอบแทนไม่ถือว่าเป็นคุณประโยชน์ของการวิจัย (6) การเปิดเผยทางเลือกที่เหมาะสมหรือขั้นตอนในการรักษาที่อาจมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (7) ข้อความแสดงคำอธิบายว่าจะมีการเก็บรักษาบันทึกหลักฐานต่าง ๆ ไว้เป็นความลับ และคำอธิบายว่าผู้ใดที่สามารถเข้าถึงบันทึกหลักฐานเหล่านั้นได้ (8) สำหรับโครงการวิจัยที่มีความเสี่ยงเกินกว่าความเสี่ยงขั้นต่ำเล็กน้อย (Minimal Risk) ต้องมีคำอธิบายและการบรรยายเกี่ยวกับค่าชดเชยและการรักษาพยาบาลที่จัดเตรียมไว้ ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับบาดเจ็บและจะหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ใด บุคคลที่ต้องติดต่อกรณีได้รับบาดเจ็บ (9) ข้อมูลเกี่ยวกับค่าชดเชยหรือค่าตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับ (10) คำอธิบายเกี่ยวกับบุคคลที่สามารถติดต่อได้ ในกรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (11) ข้อความที่แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมโครงการวิจัย เป็นไปด้วยความสมัครใจ และข้อความที่ระบุถึงสิทธิในการปฏิเสธเข้าร่วมหรือการยุติที่จะเข้าร่วมต่อไปได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบที่เป็นโทษหรือการสูญเสียผลประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพึงได้รับ

ตารางที่ 1: ส่วนประกอบของแบบฟอร์มการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ส่วนประกอบของแบบฟอร์ม	อ้างอิงจาก	
	Koonrunsesomboon, Laothavorn, & Karbwang (2015:118-122)	Nijhawan et al. (2013: 134-140)
ข้อมูลที่แสดงว่าการศึกษานี้เป็นการวิจัย	x	x
คำอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและระยะเวลาที่คาดว่าจะใช้สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย	-	x
คำอธิบายกระบวนการวิจัยและการระบุถึงกระบวนการที่เป็นการทดลอง	-	x
คำอธิบายความเสี่ยงที่มองเห็นได้ / ความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้น / การประเมินโอกาสที่จะเกิดขึ้นของสิ่งเหล่านั้นต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และคำอธิบายขั้นตอนที่ใช้ป้องกันหรือลดความเสี่ยง	-	x
คำอธิบายถึงคุณประโยชน์ที่มีต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยหรือต่อผู้อื่น อย่างเป็นเหตุเป็นผลจากโครงการวิจัย	-	x
การเปิดเผยทางเลือกที่เหมาะสมหรือขั้นตอนการรักษาที่อาจมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย	-	x
ข้อความแสดงว่าจะมีการเก็บรักษาบันทึกหลักฐานต่าง ๆ ไว้เป็นความลับ	x	x
คำอธิบายถึงบุคคลผู้มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลที่ได้บันทึกไว้	x	x
คำอธิบายและการบรรยายเกี่ยวกับค่าชดเชยและการรักษาพยาบาลที่จัดเตรียมไว้ ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับบาดเจ็บ	x	x
ค่าตอบแทนตามสัดส่วนของการเข้าร่วมโครงการวิจัย	x	x
บุคคลที่สามารถติดต่อได้ ในกรณีที่มีคำถามเกี่ยวกับการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย	x	x
สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการถอนตัวออกจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย	x	x
สิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมในโครงการวิจัย	x	x

ที่มา: Koonrunsesomboon et al., 2015: 118-122; Nijhawan et al., 2013: 134-140.

ทั้งนี้จากการศึกษาของ Klitzman, Albala, Siragusa, Nelson, & Appelbaum (2007: 63) พบว่า มีโครงการวิจัยร้อยละ 13.50 จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัย จำนวน 403 เรื่อง ที่ระบุเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าชดเชยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อเป็นค่าเสียเวลา ชดเชยค่าจ้างที่ขาดไป เนื่องจากการที่กลุ่มตัวอย่างมาเข้าร่วมโครงการวิจัย รวมถึงค่าอาหาร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ดังนั้นในโครงการวิจัยที่มีความเสี่ยงที่อาจมองเห็นได้ นักวิจัยจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งสำรองไว้ หรือมีการทำประกันความเสี่ยงหรือความเสียหายไว้ด้วย เช่น การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ หรือการประกันชีวิต เป็นต้น (Pandya & Desai, 2013: 70-74; Williams & Walter, 2015: 1120)

กระบวนการและขั้นตอนของการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการขอและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย พบว่า การขอคำยินยอมและการแสดงความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการไปสู่การติดต่อประสานงานอย่างเป็นทางการ ซึ่งจุดเริ่มต้นที่สำคัญคือการติดต่อทบทวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยไปถึงขั้นตอนการปิดโครงการวิจัย หรือจนกระทั่งการนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ (Nijhawan et al., 2013: 134-140) รวมถึงการแจ้งความเสี่ยงและผลที่จะได้รับจากโครงการวิจัย (Nusbaum et al., 2017:1-13) ทั้งนี้ผู้เขียนได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งสามารถจำแนกกระบวนการการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ช่วงเตรียมการ (2) ช่วงการให้ข้อมูล และ (3) ช่วงดำเนินการ โดยแต่ละระยะ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ (Nusbaum et al. 2017:1-13; Nijhawan et al. 2013:134-140; Lentz et al. 2016:65-69; Meade, 1999:124-137; Ferreira & Serpa, 2018:13-23; Corti, Day & Backhouse, 2000: Online; สุธี พานิชกุล, 2562: Online; สิวลี ศิริไล, 2555: Online; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2559: 41; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2559: 15-16)

ระยะที่ 1 ช่วงเตรียมการ

1. ติดต่อทบทวนให้ข้อมูลเบื้องต้น
2. จัดทำเอกสารแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำประกันความเสี่ยงกับบริษัทประกันภัย
4. นัดหมายเพื่อพบและให้ข้อมูล

ระยะที่ 2 ช่วงการให้ข้อมูล

5. แจ้งว่าการศึกษาโครงการนี้เป็นงานวิจัย
6. แจ้งวัตถุประสงค์ ขอบเขตและรายละเอียดของโครงการ
7. แจ้งถึงความเสี่ยงและคุณประโยชน์ของโครงการวิจัย
8. แจ้งว่าการเข้าร่วมโครงการเป็นไปโดยสมัครใจ
9. แจ้งว่ามีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้
10. แจ้งว่ามีสิทธิ์ถอนตัวจากโครงการได้ตลอดเวลา
11. แจ้งอัตราค่าตอบแทนการเข้าร่วมโครงการ
12. แจ้งอัตราค่าชดเชยกรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการวิจัย
13. แจ้งว่าบุคคลใดที่มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลที่ได้นั้นบ้าง
14. แจ้งว่าวิธีการเก็บรักษาความลับของข้อมูล

ระยะที่ 3 ช่วงดำเนินการ

15. ให้เวลาอ่านและทำความเข้าใจเอกสารหรืออ่านให้ฟังอย่างครบถ้วน
16. ให้ลงนามหรือประทับลายนิ้วมือพร้อมพยานลงนามรับรอง
17. มอบสำเนาเอกสารแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ
18. จ่ายค่าตอบแทนการเข้าร่วมโครงการ
19. จัดเก็บเอกสารไว้เป็นความลับในระบบการตรวจสอบโครงการ
20. แจ้งข่าวสารความก้าวหน้าโครงการเป็นระยะ ๆ
21. ขอความยินยอมใหม่เมื่อมีความจำเป็น

22. ประธานผู้เกี่ยวข้องและดูแลเอาใจใส่กรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
23. จ่ายค่ารักษาพยาบาลค่าทำขวัญหรือค่าชดเชยกรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
24. แจ้งการปิดโครงการและมอบรายงานการวิจัย

ปัญหาและความท้าทายของการนำมาตรฐานการวิจัยในคนมาใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

การขอรับและให้ความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้น มีปัญหาและความท้าทายที่ควรตระหนักหลายประการ ในที่นี้จะได้นำเสนอไว้ 6 ประการ

1. การขอรับความยินยอมจากบุคคลกลุ่มเปราะบางเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยประชากรกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เด็ก ผู้เยาว์ บุคคลผู้ไร้ความสามารถ รวมทั้งผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมที่อาจไม่มีอิสระหรือไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองโดยอิสระได้ เช่น นักโทษ หรือทหาร ซึ่งจำเป็นต้องมีวิธีการพิเศษเพิ่มเติม (Heerman, White, & Barkin, 2015: 562-564; Schrems, 2014: 829-843)

2. การลดหย่อนผ่อนปรนในการขอรับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้บางกรณีอาจต้องมีการขอลดหย่อนผ่อนปรนในการขอรับคำยินยอม เช่น ปัญหาด้านความเที่ยงตรงและด้านคุณภาพของข้อมูล ปัญหาข้อขัดข้องขนาดใหญ่ในทางปฏิบัติ ความขัดข้องหรือความสับสนของผู้เข้าร่วมโครงการ การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นต้น (Rebers, Aaronson, van Leeuwen, & Schmidt, 2016: Online; Largent, Halpern & Lynch, 2021: Online; Morgans, 2010: Online)

3. การสื่อสารในการขอรับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสื่อสาร เช่น ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ วิธีการสื่อสาร ความสามารถและเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสาร เป็นต้น โดยนักวิจัยจำเป็นต้องระงับการสื่อสาร เพื่อให้กระบวนการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Nijhawan et al., 2013:134-140; Nathe & Krakow, 2019: Online; Grady, 2015: 858)

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อขอรับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิจัยหลายรูปแบบ นักวิจัยต้องพิจารณาถึงผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อจริยธรรมการวิจัย รวมทั้งประเด็นการขอความยินยอมทางอิเล็กทรอนิกส์นับเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและถือปฏิบัติอย่างระมัดระวัง (Gesualdo, Daverio, Palazzani, Dimitriou, Diez-Domingo, Fons-Martinez, Jackson, Vignally, Rizzo & Tozzi, 2021: Online; De Sutter, Zaçe, Boccia, Di Pietro, Geerts, Borry & Huys, 2020: Online)

5. การประสานงานกับหน่วยงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบัน โดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบันมีบทบาทสูง ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวกับการขอรับและการให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนั้นนักวิจัยควรพิจารณาถึงประเด็นจริยธรรมการวิจัยในโครงการวิจัยอย่างถี่ถ้วนตั้งแต่เริ่มต้นคิดโครงการ (Nijhawan et al., 2013:134-140; Enfield & Truwit, 2008: 1330-1336; Balon et al., 2019: 285-289)

6. การตรวจสอบประเด็นด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน เนื่องจากกฎหมายและจริยธรรมในประเทศไทยเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นนักวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นกฎหมายให้รอบด้าน แม้จะยังไม่มีความหมายเฉพาะที่ใช้บังคับ แต่มีปรากฏอยู่ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ความว่า “มาตรา 9 ในกรณีที่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสาธารณสุข ประสงค์จะใช้ผู้รับบริการเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองในงานวิจัย ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสาธารณสุขต้องแจ้งให้ผู้รับบริการทราบล่วงหน้าและต้องได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากผู้รับบริการก่อนจึงจะดำเนินการได้ ความยินยอมดังกล่าว ผู้รับบริการจะเพิกถอนเมื่อใดก็ได้” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553. Online) นอกจากนี้ ญัฐพล จารัตน์ (2020. Online) อธิบายว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มีบทบัญญัติหลายมาตราที่อาจเข้าข่ายการต้องขอความยินยอมและได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ในขณะที่ นันทน อิน

ทนนท์ (2551: 1-4) อธิบายว่านอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 32 และ 35 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 420, 425, 426 และ 428 ประมวลกฎหมายอาญา ที่ระบุถึงลักษณะความผิดต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ และพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 มาตรา 8 เป็นต้น ดังนั้นนักวิจัยต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ถูกต้องและครบถ้วน เพราะหากมีการกระทำความผิด จะมีโทษตามกฎหมาย ซึ่งมีทั้งโทษทางแพ่งคือการปรับและการชดใช้ค่าเสียหายและโทษทางอาญาคือการถูกจำคุก ซึ่งพิจารณาบทลงโทษตามสถานการณ์ ผลกระทบและความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อบุคคล ชุมชนและสังคม

จากที่กล่าวข้างต้น ประเด็นที่นักวิจัยต้องระมัดระวังมีอยู่หลายประการ นักวิจัยต้องพิจารณาโครงการวิจัยอย่างรอบคอบและดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมในการวิจัย นักวิจัยควรทบทวนวิธีการดำเนินการวิจัยอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม อาจมีผลต่อการขอรับและการให้ความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ให้นักวิจัยสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย รวมถึงการหาแนวทางการป้องกันปัญหาและวิธีการรับมืออย่างทันท่วงที โดยในกระบวนการขอและการได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย นอกจากนักวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ยังมีผู้เกี่ยวข้องในการวิจัย และพิจารณาจริยธรรมการวิจัยอีกหลายกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด ผู้เขียนจึงสรุปแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นักวิจัย หมายถึง นักวิจัย นักศึกษาทุกระดับที่ต้องทำวิจัยเพื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาที่ฝึกภาคปฏิบัติในการเรียนวิชาวิจัย

1.1 นักวิจัยในสถาบันวิจัยและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ทำวิจัยในทางสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้เข้าร่วมโครงการอย่างใกล้ชิด จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นจริยธรรมการวิจัยประเด็นอย่างลึกซึ้งและถือปฏิบัติให้ถูกต้องและครบถ้วน

1.2 นักวิจัยควรระบุประเด็นจริยธรรมประเด็น พร้อมนำเสนอมาตรการทางจริยธรรมเพื่อใช้ในการขอเสนอโครงการวิจัยและระบุงการปฏิบัติจริง ในรายงานผลการวิจัยให้ถูกต้องและครบถ้วน

1.3 นักวิจัยต้องหลีกเลี่ยงการบังคับขู่เข็ญ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเกิดภาวะจำใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.4 นักวิจัยไม่ควรเสนอสิ่งตอบแทนแก่ผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการในระดับที่สูงเกินความจำเป็น อันจะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยเพราะสิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นการเบี่ยงเบนไปจากการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ

1.5 นักวิจัยต้องมีกระบวนการที่ให้แน่ใจว่าได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัย รวมทั้งผลที่จะได้รับ ความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น แผนการป้องกันและแก้ไข วิธีการดูแลและชดใช้ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นอย่างชัดเจนจนเป็นที่พอใจ แล้วจึงลงนามในแบบฟอร์มให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน

1.6 นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังในทุกขั้นตอนของการวิจัย มีการตระหนักถึงสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย การละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการประพฤติปฏิบัติในทางที่จะเป็นการละเมิดสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

1.7 นักวิจัยควรจัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูลการวิจัย (Audit Trail) เพื่อเก็บเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไว้เป็นความลับ และพร้อมรับการตรวจสอบโดยผู้มีสิทธิหรือมีอำนาจทำการตรวจสอบตามความจำเป็น

2. อาจารย์ผู้สอน

2.1 ต้องบรรจุประเด็นจริยธรรมไว้เป็นหัวข้อหนึ่งในคำอธิบายรายวิชาที่ทำการสอน

2.2 ต้องเน้นย้ำถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของจริยธรรมอย่างถูกต้องและครบถ้วน

2.3 ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของจริยธรรมการวิจัยอย่างถูกต้องและครบถ้วน

3. สถาบันการศึกษา

3.1 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมในการขอคำยินยอมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง แก่นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

3.2 ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ให้แก่นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

4. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์

4.1 ตระหนักถึงนโยบายจริยธรรมของสถาบันและปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

4.2 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เพื่อให้ นักศึกษาปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในข้อที่ 1 อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

4.3 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย ได้บรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

5. กรรมการสอบปกป้องข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยในสถาบันการศึกษา

5.1 ต้องตระหนักถึงนโยบายจริยธรรมของสถาบันและปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

5.2 ต้องศึกษารายละเอียดของโครงการวิจัยอย่างละเอียด

5.3 ต้องเตรียมให้ข้อเสนอแนะแก่โครงการวิจัย ทั้งจุดเด่นและประเด็นที่ควรแก้ไข พร้อมแนะนำแหล่งข้อมูลอ้างอิงประกอบ

5.4 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยบรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

5.5 ต้องไม่รับเป็นกรรมการในงานวิจัยที่ตนเองไม่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและระเบียบวิธีการวิจัยอย่างเพียงพอ

6. เจ้าหน้าที่ของหลักสูตร ผู้ประสานงานในโครงการวิจัย ผู้ตรวจเล่มรายงานวิจัยขั้นสุดท้าย

6.1 ต้องตระหนักถึงนโยบายจริยธรรมของสถาบันและปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

6.2 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย ได้บรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

6.3 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ นักวิจัยหรือนักศึกษาได้ดำเนินการแก้ไขอย่างถูกต้องครบถ้วน ก่อนนำเสนอผู้มีอำนาจต่อไป

7. สถาบันวิจัย ที่เป็นผู้รับดำเนินการวิจัยให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

7.1 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมในการขอคำยินยอมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องแก่คณะนักวิจัยและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

7.2 ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ให้แก่คณะนักวิจัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

8. หน่วยงานผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย

8.1 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมในการขอคำยินยอมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องแก่คณะนักวิจัยและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

8.2 ควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอแก่คณะนักวิจัยและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

8.3 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย ได้บรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

9. คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจรับงาน

9.1 ต้องตระหนักถึงนโยบายจริยธรรมของสถาบันและปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

9.2 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยบรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

9.3 ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง (Terms of References: TOR) อย่างถูกต้อง

10. คณะกรรมการกำกับการดำเนินการวิจัย

10.1 ต้องตระหนักถึงนโยบายจริยธรรมของสถาบันและปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด

10.2 ต้องกำกับดูแลให้นักวิจัยและทีมงานวิจัย ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์การที่เกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมการวิจัยอย่างถูกต้องครบถ้วนและเคร่งครัด

10.3 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย ได้บรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจน

11. คณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบัน

11.1 ต้องมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าได้มีการกำหนดนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติในประเด็นจริยธรรมอย่างชัดเจน

11.2 ต้องเผยแพร่ความรู้ หลักการและวิธีการในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติในประเด็นจริยธรรมอย่างทั่วถึง

11.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ขอคำปรึกษาในหลักการและวิธีการปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติในประเด็นจริยธรรมอย่างชัดเจน

11.4 พิจารณากลับกรองเพื่อให้แน่ใจว่าข้อเสนอโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยบรรจุประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมการวิจัยอย่างชัดเจนก่อนการอนุมัติ

11.5 ต้องกำกับดูแลให้นักวิจัยและทีมงานวิจัย ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์การที่เกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมการวิจัยอย่างถูกต้องครบถ้วนและเคร่งครัด

11.6 ในกรณีที่ข้อเสนอโครงการวิจัยใดมีความไม่เหมาะสม ไม่เข้าข่ายที่จะอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้ ให้ส่งการเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม หรือไม่อนุมัติให้ดำเนินการ หรือสั่งพักการดำเนินการ หรือเพิกถอนการอนุมัติตามแต่กรณี โดยต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและอธิบายให้เหตุผลประกอบอย่างชัดเจน

11.7 ทบทวนนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นจริยธรรมให้เป็นปัจจุบันเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ และแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและครบถ้วน

12. เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานจริยธรรมประจำสถาบัน

12.1 จัดระบบงานธุรการ ระบบเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาและอนุมัติ การขออนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

12.2 ติดต่อประสานงานกับนักวิจัยในกระบวนการขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยอย่างเป็นมิตร มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

12.3 นำเสนอข้อมูลการขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พร้อมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การวินิจฉัยของคณะกรรมการอย่างครบถ้วน

12.4 หากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัย ต้องแจ้งข้อมูล ข่าวสารแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว ทัวถึงและครบถ้วน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญในการวิจัย ซึ่งแต่เดิมมีการดำเนินการ ในงานวิจัยทางการแพทย์ พยาบาล เกษษกรรม การวิจัยทางด้านสุขภาพและงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ต่อมาได้ขยายมา ดำเนินการในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากการทำงานวิจัยในศาสตร์นี้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูล ส่วนบุคคล ซึ่งการดำเนินงานบางอย่างอาจส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจและการดำเนินชีวิตของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย แม้ว่าแนวคิดการขอรับและให้ความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีพื้นฐานมาจากประมวลข้อกำหนดอนุกรมเบอร์ก ค.ศ. 1947 รายงานเบลล์มอนท์ ค.ศ. 1979 และปฏิญญาแห่งนครเฮลซิงกิ ค.ศ.1964 ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการวิจัยทางด้าน การแพทย์ แต่สามารถนำหลักการสำคัญมาใช้เป็นแนวทางในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ได้ เช่น การ วิจัยต้องได้รับความยินยอมโดยสมัครใจจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเท่านั้น บุคคลอื่นจะตัดสินใจกระทำการแทนไม่ได้ ผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีข้อมูลอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมโครงการหรือไม่ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถยกเลิกการเข้าร่วมในการวิจัยเมื่อใดก็ได้ ต้องไม่มีการใช้อิทธิพลบังคับเพื่อให้เข้าร่วมโครงการวิจัย เป็นต้น โดย ประเด็นเหล่านี้สามารถนำไปพัฒนาเป็นแบบฟอร์มการขอรับและให้ความยินยอมของผู้ร่วมโครงการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เริ่มจากการสรรหาผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เช่น การ ติดต่อหาบทถาม การประสานงานเบื้องต้น จนถึงขั้นตอนการเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต้องลงนามใน แบบฟอร์มให้ความยินยอม หลังจากได้รับฟังคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลที่จะได้รับ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การ ดูแลและความรับผิดชอบในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือเกิดอันตรายขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งการ ชี้แจงถึงสิทธิอันชอบธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่จะปฏิเสธไม่ตอบคำถามหรือให้ข้อมูลบางประการที่ไม่ประสงค์จะ เปิดเผย สิทธิการถอนตัวออกจากการเข้าร่วมโครงการเมื่อใดก็ได้

อย่างไรก็ตามในชุมชนวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย นักวิจัยรุ่นใหม่และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยบางส่วนอาจยังไม่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะมีข้อกำหนดให้มีการขอรับการพิจารณาจริยธรรม วิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของหน่วยงานหรือสถาบัน เช่น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิง ลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตในการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจมีการละเลย ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมการวิจัยใน ประเด็นนี้ เป็นต้น นอกจากนี้มีปัญหาและความท้าทายในการขอรับและให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่ การ วิจัยกับกลุ่มเปราะบาง การลดหย่อนผ่อนปรนการขอรับและให้การยินยอม การสื่อสาร การนำเทคโนโลยีมาใช้ การ ประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยของสถาบัน และการตรวจสอบประเด็นด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ในการดำเนินวิจัยตามจริยธรรมในการทำวิจัย มิได้มีเพียงแต่นักวิจัยและผู้ร่วมโครงการวิจัยเท่านั้น แต่ยังมีผู้ที่ เกี่ยวข้องหลายฝ่ายที่มีบทบาทส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติด้าน จริยธรรมการวิจัย จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น นักวิจัยต้องไม่บังคับขู่เข็ญให้มีการเข้าร่วมโครงการวิจัย ต้องไม่จูงใจให้ เข้าร่วมโครงการด้วยการเสนอค่าตอบแทน และต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน สถาบันวิจัยที่เป็นผู้รับ ดำเนินการวิจัยให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องทำความเข้าใจประเด็นจริยธรรมเกี่ยวกับการขอคำยินยอมที่ชัดเจน

เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่วนสถาบันการศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการขอคำยินยอมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด ตลอดจนควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอแก่นักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรเกี่ยวข้องทุกคน เป็นต้น

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนเห็นว่าประเด็นจริยธรรมในการวิจัย การขอรับและให้ความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย ยังเป็นประเด็นที่น่าศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาด้านการนำหลักการการขอรับและให้การยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนกระบวนการทำวิจัย ตั้งแต่การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำเสนอผลการวิจัยของผู้ดำเนินการวิจัย

รายการอ้างอิง

- กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา. (2564). เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form). Online available at: shorturl.asia/SZoRk; retrieved 19 April 2021.
- จริยธรรมการวิจัยในคน, (มปป.). Online available at: shorturl.asia/sjkbo; retrieved 9 May 2021.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.
- ณัฐพล จารัตน์. (2020). การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในวิทยานิพนธ์: ข้อพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในคนกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. Online available at: shorturl.asia/JXioz; retrieved 5 May 2021.
- นันทน อินทนนท์. (2551). กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในมนุษย์. สารชมรมจริยธรรมวิจัยในคนในประเทศไทย. 8(4), 1-4.
- สิวลี ศิริไล. (2555). กระบวนการขอความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและการเขียนเอกสารการอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2555). Online available at: shorturl.asia/WMORr; retrieved 9 May 2021.
- สุธี พานิชกุล. (2562). กระบวนการขอความยินยอม. Forum for Ethical Review Committee in Thailand. Online available at: <https://pcmc.swu.ac.th/document/Research/docs/ethical/3.pdf>; retrieved 9 May 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2559). นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2562). แนวทางจริยธรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. Online available at: shorturl.asia/Rfidg; retrieved 5 May 2021.
- Adashi, E. Y., Walters, L. B., & Menikoff, J. A. (2018). The Belmont Report at 40: Reckoning With Time. *American Journal of Public Health, 108*(10), 1345-1348. doi:10.2105/AJPH.2018.304580
- Balon, R., Guerrero, A. P. S., Coverdale, J. H., Brenner, A. M., Louie, A. K., Beresin, U. V., & Roberts, L. W. (2019). Institutional Review Board Approval as an Educational Tool. *Academic Psychiatry, 43*, 285-289. doi:10.1007/s40596-019-01027-9
- Brothers, K. B., Rivera, S. M., Cadigan, R. J., Sharp, R. R., & Goldenberg, A. J. (2019). A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. *The Journal of Law, Medicine & Ethics, 47*(1), 165-172. doi:10.1177/1073110519840497

- Carlson, R. V., Boyd, K. M., & Webb, D. J. (2004). The revision of the Declaration of Helsinki: past, present and future. *British Journal of Clinical Pharmacology*, 57(6), 695-713. doi:10.1111/j.1365-2125.2004.02103.x
- Center for Disease Control and Prevention. (2020). The Tuskegee Timeline. Online available at: <https://www.cdc.gov/tuskegee/timeline.htm>: retrieved 23 April 2021.
- Corti, L., Day, A. & Backhouse, G. (2000). Confidentiality and Informed Consent: Issues for Consideration in the Preservation of and Provision of Access to Qualitative Data Archives [46 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(3), Art. 7, shorturl.asia/57Z4q: retrieved 10 May 2021.
- Dankar, F. K., Gergely, M., & Dankar, S. K. (2019). Informed Consent in Biomedical Research. *Computational and Structural Biotechnology Journal*, 17(2019), 463-473. doi:10.1016/j.csbj.2019.03.010
- De Sutter E, Zaçe D, Boccia S, Di Pietro ML, Geerts D, Borry P, Huys I. (2020). Implementation of Electronic Informed Consent in Biomedical Research and Stakeholders' Perspectives: Systematic Review. *J Med Internet Res* 2020;22(10):e19129: doi: 10.2196/19129: Online available at: shorturl.asia/FSsVw: retrieved 10 May 2021.
- Enfield, K. B., & Truwit, J. D. (2008). The Purpose, Composition, and Function of an Institutional Review Board: Balancing Priorities. *Respiratory Care*, 53(10), 1330-1336.
- Ferreira, C. M., & Serpa, S. (2018). Informed Consent in Social Sciences Research: Ethics Challenges. *International Journal of Social Science Studies*, 6(5), 13-23. doi:10.11114/ijsss.v6i5.3106
- Gesualdo, F., Daverio, M., Palazzani, L., Dimitriou, D., Diez-Domingo, J., Fons-Martinez, J., Jackson, S., Vignally, P., Rizzo, C. & Tozzi, A. E. (2021) Digital tools in the informed consent process: a systematic review. *BMC Med Ethics* (2021) 22:18: <https://doi.org/10.1186/s12910-021-00585-8>: Online available at: shorturl.asia/lueY3: retrieved 10 May 2021.
- Ghooi, R. B. (2011). The Nuremberg Code—A critique. *Perspective in Clinical Research*, 2 (2), 72–76. doi: 10.4103/2229-3485.80371
- Grady, C. (2015). Enduring and Emerging Challenges of Informed Consent. *The New England Journal of Medicine*, 372;9. 855-862. Online available at: nejm.org: retrieved 23 April 2021.
- Heerman, W. J., White, R. O., & Barkin, S. L. (2015). Advancing Informed Consent for Vulnerable Populations. *Pediatrics*, 135(3), 562-564. doi:10.1542/peds.2014-3041
- Husain, Z. S. (2020). Research Ethics: Informed Consent. Online available at: shorturl.asia/CtToR: retrieved 9 May 2021.
- Klitzman, R., Albala, I., Siragusa, J., Nelson, K. N., & Appelbaum, P. S. (2007). The Reporting of Monetary Compensation in Research Articles. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 2007, 63-69. doi:10.1525/JERHRE.2007.2.4.63
- Koonrungsomboon, N., Laothavorn, J., & Karbwang, J. (2015). Understanding of Essential Elements Required in Informed Consent Form among Researchers and Institutional Review Board Members. *Tropical Medicine and Health*, 43(2), 177-122. doi:10.2149/tmh.2014-36

- Largent, E. A., Halpern, S. D. & Lynch, H. F.. (2021) Waivers and Alterations of Research Informed Consent During the COVID-19 Pandemic | *Annals of Internal Medicine*. Online available at: <https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M20-6993>: retrieved 10 May 2021.
- Lentz, J., Kennett, M., Perlmutter, J., & Forrest, A. (2016). Paving the way to a more effective informed consent process: Recommendations from the Clinical Trials Transformation Initiative. *Contemporary Clinical Trials*, 49(2016), 65-69. doi:10.1016/j.cct.2016.06.005
- Meade, C. D. (1999). Improving understanding of the informed consent process and document. *Seminars in Oncology Nursing*, 15(2), 124-137. doi:10.1016/S0749-2081(99)80070-9
- Miller, T., & Boulton, M. (2007). Changing constructions of informed consent: Qualitative research and complex social worlds. *Social Science & Medicine*, 65(2007), 2199-2211.
- Morgans, A. (2010). 'Waiver of informed consent in prehospital emergency health research in Australia'. *Monash Bioethics Review* 29(1): pp. 7.1 to 7.16.001: 10.21 04/mberl 007. Online available at: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/BF03351323.pdf>: retrieved 10 May 2021.
- Nathe, J. M. & Krakow, E. F. (2019). The Challenges of Informed Consent in High-Stakes, Randomized Oncology Trials: A Systematic Review. *MDM Policy & Practice*. DOI: 10.1177/2381468319840322 Online available at: journals.sagepub.com/home/mdm: retrieved 22 April 2021.
- Nijhawan, L. P., Janodia, M. D., Muddukrishna, B. S., Bhat, K. M., Bairy, K. L., Udupa, N., & Musmade, P. B. (2013). Informed Consent: Issues and Challenges. *Journal of Advanced Pharmaceutical Technology & Research*, 4(3), 134-140. doi:10.4103/2231-4040.116779
- Nnebue, C. C. (2010). Informed Consent in Research. *Afrimedical Journal*, 1(1), 5-10.
- Nusbaum, L., Douglas, B., Damus, K., Paasche-Orlow, M., & Estrella-Luna, N. (2017). Communicating Risks and Benefits in informed Consent for Research: A Qualitative Study. *Global Qualitative Nursing Research*, 4, 1-13. doi:<https://doi.org/10.1177/2333393617732017>
- Office for Science and Society - McGill University. (2019). 40 Years of Human Experimentation in America: The Tuskegee Study. Office for Science and Society - McGill University. Online available at: shorturl.asia/0ERCY: retrieved 23 April 2021.
- Pandya, M., & Desai, C. (2013). Compensation in clinical research: The debate continues. *Perspective in Clinical Research*, 4(1), 70-74. doi:10.4103/2229-3485.106394
- Patton, M., Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3 ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rebers, S., Aaronson, N. K., van Leeuwen, F. E., & Schmidt, M. K. (2016). Exceptions to the rule of informed consent for research with an intervention *BMC Medical Ethics*, 17(9). doi:10.1186/s12910-016-0092-6. Online available at: shorturl.asia/pltYw: retrieved 10 May 2021.
- Reverby, S. M. (2011). Listening to narratives from the Tuskegee syphilis study. *The Art of Medicine*, 377(978), 1646-1647. doi:10.1016/S0140-6736(11)60663-6
- Richards, H. M., & Schwartz, L. J. (2002). Ethics of qualitative research: are there special issues for health services research? *Family Practice*, 19(2), 135-139.

- Schrems, B. M. (2014). Informed consent, vulnerability and the risks of group-specific attribution. *Nursing Ethics, 2*(7), 829-843. doi:10.1177/0969733013518448
- Shrestha, B. M. (2012). The Declaration of Helsingki in relation to Medical Research: Historical and Current Perspectives. *Journal of Nepal Health Research Council, 10*(3), 254-257.
- Tomuschat, C. (2006). The Legacy of Nuremberg. *Journal of International Criminal Justice, 4*(4), 830-844. doi:https://doi.org/10.1093/jicj/mql051
- White, R. M. (2003). The Tuskegee syphilis study and informed consent. *Annals of Emergency Medicine, 42*(3), 430-431. doi:https://doi.org/10.1016/S0196-0644(03)00518-3
- Williams, E. P., & Walter, J. K. (2015). When Does the Amount We Pay Research Participants Become "Undue Influence"? *American Medical Association Journal of Ethics, 17*(12), 1116-1121.
- World Medical Association. (2021). WMA Declaration of Helsingki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects – WMA – The World Medical Association. Online available at: shorturl.asia/Hzte0: retrieved 10 May 2021.

จุดเริ่มต้นของความไม่เป็นที่มา และการถกเถียงเกี่ยวกับการทำให้ไม่เป็นที่มา**ดร.กฤษฎา อีระโกศลพงศ์¹**

นักวิชาการอิสระ

16 ซอยเพชรเกษม 76 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 13 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 18 ตุลาคม 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาความไม่เป็นที่มาเริ่มต้นครั้งแรกในทศวรรษ 1970 มีผลงานสำคัญทั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ Keith Hart เป็นปรากฏการณ์ของการทำความเข้าใจความยากจนและการว่างงานในประเทศโลกที่สาม การเสนอบทความนี้แสดงให้เห็นพัฒนาการ ข้อถกเถียง และสถานะในปัจจุบันของการศึกษาความไม่เป็นที่มา ตัวอย่างของการทำความเข้าใจเศรษฐกิจไม่เป็นที่มาไม่ใช่เฉพาะการพิจารณาการจ้างงานไม่เป็นที่มาในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและหน่วยการผลิตขนาดย่อม แล้วจำแนกให้เป็นแรงงานไม่เป็นที่มาหรือแรงงานนอกระบบ แต่การทำความเข้าใจงานและแรงงานต้องพิจารณาคุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์การจ้างงาน รูปแบบของงาน และสถานะการจ้างงาน เพราะยังทำให้สถานะทางอาชีพของแรงงานเหล่านั้นชัดเจน แล้วง่ายต่อการบริหารแรงงานของกระทรวงแรงงาน แต่เรื่องเหล่านี้ถูกละเลยและให้ความสำคัญน้อยกว่าแรงงานทางการ ทั้งที่แรงงานไม่เป็นที่มาตามกลุ่มอาชีพต่าง ๆ หรือแรงงานแพลตฟอร์มล้วนแล้วอยู่ภายใต้ความเสี่ยงเช่นกัน

คำสำคัญ: ความไม่เป็นที่มา, เศรษฐกิจไม่เป็นที่มา, การทำให้เป็นที่มา, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, รูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน

¹ Corresponding Author E-mail : Kritsada@outlook.com

The Origins of Informality and the Ongoing Debate about Informalization

Kritsada Theerakosonphong, Ph.D.

Independent Scholar

16 Soi Phet Kasem 76, Bang Khae Nuea, Bang Khae, Bangkok, Thailand

Received : September 13, 2021

Revised : October 15, 2021

Accepted : October 18, 2021

Abstract

The informality emerged in the 1970s with the International Labour Organization (ILO) and Keith Hart's major publication. This was the phenomena through which Third World countries started to comprehend poverty and unemployment. This article presents an overview, debate, and current scenario of informality studies. For instance, the informal economy is defined as all informal employment in economic activities and small production units. They are also classified as informal workers or freelancers. However, understanding work and labour requires taking into consideration work characteristics, employment relations, employment patterns, and employment status, since occupational status is not easily distinguishable by the Ministry of Labour's governance. These challenges have been overlooked and given less weight than formal workers. Indeed, precarity affects informal workers in occupational groupings or platform workers as well.

Keywords: Informality, Informal economy, Formalization, International Labour Organization, Non-standard form of employment

1. บทนำ

การศึกษาเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (informal economy) มีความสำคัญต่อสถานการณ์ในเวลานี้ที่นานาประเทศเผชิญสถานการณ์ของการระบาดไวรัสโคโรนา และขนาดของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการมีสัดส่วนมากไม่ใช่จำนวนประชากรของแรงงานไม่เป็นทางการหรือแรงงานนอกระบบ (informal workers) แต่การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าเศรษฐกิจทางการ (formal economy) บ่อยครั้งมีข้อถกเถียงเศรษฐกิจไม่เป็นทางการเป็นเศรษฐกิจมืด (shadow economy) หรือเศรษฐกิจใต้ดิน (hidden economy) จัดเป็นกิจกรรมที่ผิดกฎหมายและไม่จ่ายภาษี เป็นเหตุให้เกิดการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐและผู้มีอิทธิพลแสวงหาประโยชน์จากความไม่เป็นทางการ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้จึงแบ่งเป็นสองส่วนหลัก คือ 1) การทบทวนจุดเริ่มต้นของการศึกษาความไม่เป็นทางการเพื่ออธิบายให้เห็นภาพรวมของการนำไปปฏิบัติทางนโยบายตั้งแต่ทศวรรษ 1970 มาจนถึงปัจจุบัน และ 2) การนำเสนอข้อถกเถียงของความไม่เป็นทางการ แล้วเชื่อมโยงให้เห็นปัญหาของการทำความเข้าใจความไม่เป็นทางการที่คลุมเครือ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการจ้างงานรูปแบบใหม่ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ทำให้เกิดปัญหาการตีความต่าง ๆ แบบเหมารวมตามมว่า งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นงานไม่เป็นทางการ ดังนั้น การศึกษาความไม่เป็นทางการ ยังต้องทำความเข้าใจถึงรูปแบบของการจ้างงานและสถานะการจ้างงาน

การทำความเข้าใจเศรษฐกิจไม่เป็นทางการจึงมีขนาดใหญ่ในประเทศกำลังพัฒนา หรือประเทศมีรายได้ต่ำ เพราะการจ้างงานในภาคทางการมีสัดส่วนน้อยกว่าภาคไม่เป็นทางการ รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐจึงพยายามทำให้เกิด “การเปลี่ยนผ่านจากความไม่เป็นทางการสู่ความเป็นทางการ” ส่วนของแนวทางไม่ใช่การทำให้เป็นทางการของสถานะการจ้างงานและรูปแบบของการจ้างงาน เพราะการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ทั้งงานเหมาช่วงและงานบางเวลา ล้วนแล้วเป็นงานที่มีความเสี่ยง (precarious work) แต่ทางปฏิบัติแล้ว เป็นการจ้างงานทางการ (formal employment) เนื่องจากมีความสัมพันธ์การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กลายเป็นช่องว่างของนโยบายที่ทำให้เกิดความเป็นทางการ แต่ไม่คำนึงถึงผลกระทบของการจ้างงานที่มีความเสี่ยง แล้วปัญหาสำคัญคือ บางอาชีพมีสถานะการจ้างงานเป็นแรงงานไม่เป็นทางการ เป็นการตีความสัมพันธ์การจ้างงานว่าไม่มีนายจ้าง ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานอิสระตามคำจำกัดความของกระทรวงแรงงาน เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

การศึกษาของบทความนี้เป็นกรณีวิเคราะห์วรรณกรรม และใช้แนวทางการทำให้เป็นทางการของแรงงานไม่เป็นทางการ ไม่ได้มีเฉพาะส่งเสริมโอกาสการมีงานทำและพัฒนาทักษะให้ลูกจ้างเป็นผู้ประกอบการรายย่อย แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานเกษตร หรืออาชีพอื่น ข้อเสนอเชิงนโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ตามข้อแนะนำฉบับที่ 204 ว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจไม่เป็นทางการสู่ทางการ ของ ILO² ให้มีความสำคัญที่ “แนวทางการทำให้เป็นทางการ” (formalization approaches) เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอภิปรายส่วนที่ 4 ของบทความนี้ แต่การทำให้เป็นทางการไม่ได้หมายความว่า แนวทางของนโยบายหรือมาตรการจะสร้างความเป็นธรรมของการจ้างงาน เพราะมีตัวอย่างให้เห็นของการทำให้เป็นทางการ แล้วทำให้แรงงานไม่มีความมั่นคงทางรายได้และอาชีพ เช่น การทำให้แรงงานทางการออกจากงานที่ไม่กำหนดระยะเวลาและมีสัญญาจ้างงานถาวร แล้วมาทำงานชั่วคราวให้บริการส่งผ่านแอปพลิเคชัน ขณะที่ภาครัฐตีความผู้ขับรถเหล่านี้เป็นแรงงานไม่เป็นทางการ เป็นปัญหามากที่ภาครัฐไม่ได้พิจารณาลักษณะของงาน

² สาระสำคัญของแนวทางตามข้อแนะนำฉบับที่ 204 มีดังนี้ 1) การจ้างงานและส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ 2) การบังคับใช้ของมาตรฐานแรงงานหลักและสิทธิพื้นฐาน 3) การมีผู้แทน การจัดตั้ง และการเสวนาทางสังคม 4) ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ความพิการ และอายุ 5) ความเป็นผู้ประกอบการ ทักษะ การเงิน การจัดการและเข้าถึงตลาด 6) การขยายการคุ้มครองทางสังคม ความมั่นคงทางสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม 7) การพัฒนาเมืองและท้องถิ่น

2. ความเป็นทางการและความไม่เป็นทางการของงาน แรงงาน และเศรษฐกิจ

การศึกษาเรื่องความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จำแนกออกได้หลายแขนงทางสังคมศาสตร์ แต่ที่พบและมีผลงานสำคัญย้อนหลังในเรื่องนี้ คือ “ด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และเศรษฐศาสตร์” หากพิจารณาตามวาระการพัฒนา ระหว่างประเทศ ยิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะกล่าวว่า ความไม่เป็นทางการเป็นเงื่อนไขสำคัญให้ประเทศพัฒนาแล้วต่อรองกับ ประเทศกำลังพัฒนา เพื่อกำหนดระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งผลให้ตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 เริ่มเห็นชัดว่า การแบ่ง ประเทศโลกได้ประกอบด้วยสามภูมิภาค ได้แก่ แอฟริกา เอเชีย และลาตินอเมริกา เป็นเหตุที่ทำให้คำว่า “ภาคไม่เป็นทางการ” ปรากฏขึ้นเป็นชุดความคิดและแนวทางปฏิบัติเช่นนี้ในเวทีระหว่างประเทศ อีกทั้งมีข้อถกเถียงสำคัญของเรื่องก็คือ กิจกรรม ทางเศรษฐกิจในสามภูมิภาคนี้มีสัดส่วนของความไม่เป็นทางการขนาดใหญ่ ไม่มีการจ้างงานทางการ และขาดการเข้าถึง การศึกษาและพัฒนาอาชีพ

2.1 ความเข้าใจเบื้องต้นของความเป็นทางการและความไม่เป็นทางการ

การศึกษาเรื่องความไม่เป็นทางการในส่วนนี้ เป็นการสำรวจจากพจนานุกรมและสารานุกรม เพื่อแสดงให้เห็น ความหมายทั่วไปและเฉพาะศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่งก่อนพิจารณางานวิจัยและนโยบายที่ผ่านมาจาก ILO ด้วยเหตุที่เรื่องนี้ มีการศึกษามากกว่าห้าทศวรรษแล้ว ทำให้องค์ความรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่กลับไม่บรรจุความเป็นทางการและความไม่ เป็นทางการไว้ ซึ่งทั้งสองคำในบทความนี้มีความครอบคลุมกว้างกว่าการพิจารณาเฉพาะมิติด้านแรงงาน เพราะตามข้อแนะ ฉบับที่ 204 ของ ILO ที่ใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ของบทความนี้ ทำให้ไม่ได้เน้นเฉพาะการประกันสังคมและการคุ้มครอง ทางกฎหมายแรงงาน

เมื่อทบทวนความหมายทั่วไปจาก “Oxford Learner’s Dictionary of Academic English” อธิบายคำว่า “ความเป็นทางการ ครอบคลุมทั้งกระบวนการ สถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงถึงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่ง กับอีกบุคคลหนึ่ง หรือทำอะไรบางสิ่งที่มีความเป็นทางการ เช่น กระบวนการทางกฎหมายและธุรกิจ” (Duncan, 2014, p. 341) ในความหมายข้างต้น แสดงให้เห็นความเป็นทางการ มีลักษณะตรงข้ามกับความไม่เป็นทางการ อีกทั้งมีความพยายาม ทำให้ความไม่เป็นทางการกลายสู่ความเป็นทางการตามแนวทางของความเป็นสมัยใหม่ (Modernity) ที่แพร่หลายมาตั้งแต่ หลังสงครามโลกครั้งที่สอง

การศึกษาด้านสังคมวิทยามีหนังสือสำคัญในเรื่องความไม่เป็นทางการคือ “Informality: Social Theory and Contemporary practice” เป็นการอธิบายความไม่เป็นทางการโดยใช้ทฤษฎีทางสังคม และให้ความสำคัญต่อการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมในช่วงปลายศตวรรษ 20 เพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการ อย่างเช่น ระบบราชการเป็น ข้อจำกัดที่ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยี อีกทั้งระบบราชการมีการคอร์รัปชันและอุปถัมภ์ค้ำจุนคนใกล้ชิด แสดงถึงความไม่เป็น ทางการที่ซ่อนอยู่ภายในความเป็นทางการ นอกจากนี้ ผู้กำหนดนโยบายใช้แนวทางปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนแบบแผนและค่านิยม ทำให้การตรากฎหมายเพื่อบังคับใช้มีความไม่เป็นทางการ ขณะที่การเกิดขึ้นของแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ แพร่หลาย ตั้งแต่ทศวรรษ 2010 ทำให้การปฏิสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกิดขึ้นด้วยชุมชนเสมือน (virtual space) แสดงถึงความสัมพันธ์ไม่ เป็นทางการและทางการไม่สามารถแยกขาดกันได้และต้องพึ่งพิงอาศัยกัน (Misztal, 2000; 2015)

การปฏิสัมพันธ์ของความเป็นทางการและความไม่เป็นทางการ ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยเฉพาะ “ความไว้วางใจ” (trust) ผลที่ตามมาเกิดการปฏิบัติการไม่เป็นทางการในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม ทำให้แนวทาง ปฏิบัติ (conduct) ของความไม่เป็นทางการ และกฎเกณฑ์ (rules) ของความเป็นทางการ ปรากฏให้เห็นที่ทั้งสอดคล้องทาง เดียวกันหรือขัดแย้งกัน (เช่น จักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะเคยกำหนดให้รับผู้โดยสารในบริเวณของสถานที่ตั้งวิน แต่เมื่อ ความเป็นทางการของเทคโนโลยีเกิดขึ้นมาทำลาย ส่งผลให้อาชีพนี้ถูกมองว่าไม่ปรับตัวตามความเป็นสมัยใหม่) (Misztal, 2015) ดังนั้น ความไม่เป็นทางการไม่ได้จำกัดเฉพาะทฤษฎีทางสังคม แต่บ่อยครั้งในการศึกษาเรื่องนี้มักกล่าวถึงเรื่องของการจ้างงาน (employment) ทั้งคำว่าแรงงานไม่เป็นทางการและเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ ด้วยเหตุที่มีความเกี่ยวข้องกัน

สถานการณ์และปฏิบัติการที่เกิดขึ้นในการดำรงชีวิต รวมถึงเน้นความสัมพันธ์ทำให้เกิดการเชื่อมต่อกับคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม (Misztal, 2000)

การศึกษาความไม่เป็นทางการในปัจจุบัน จึงแตกต่างจากข้อเสนอของหนังสือข้างต้นในสองทศวรรษก่อน ดังที่ปรากฏการณ์การทำให้เป็นเมืองและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างพลวัต เหมือนกับที่บทความบางชิ้นศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิบัติการข้างต้น แล้วเรียกปรากฏการณ์ของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (platform economy) ทำให้เกิดความไม่เป็นทางการดิจิทัล (digital informality) (Endo, 2021) หรือความไม่เป็นทางการที่ทำให้เป็นทางการ (formalized informality) (Frey, 2020) จากมุมมองความสัมพันธ์นี้ในตัวอย่างของการขนส่งมวลชนในเมือง (urban transportation) มีบทความที่แสดงถึงช่องว่างระหว่างความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เห็นถึงความเหลื่อมซ้อนของความสัมพันธ์ แม้เกิดความขัดแย้งของปฏิบัติการที่มีสาเหตุจากระบบราชการ เจ้าหน้าที่รัฐ หรือผู้เล่นที่ไม่ใช่รัฐ แต่ก็ได้ปฏิเสธความเป็นทางการที่เหลื่อมซ้อนกับความไม่เป็นทางการ (Cervero, 2000; Wattanawanyoo, 2019; Sopranzetti, 2021)

การทำความเข้าใจความเป็นทางการและความไม่เป็นทางการตามแนวทางการศึกษาทางสังคมวิทยา (sociological perspectives) พบว่า ทั้งพจนานุกรมและสารานุกรมเฉพาะทาง ไม่บรรจุทั้งสองคำนี้ไว้เป็นคำสำคัญสำหรับการสืบค้นไว้ในหนังสือ เนื่องจากเป็นเรื่องหรือประเด็นเฉพาะทางวิชาการ และไม่ใช้คำศัพท์ที่แพร่หลายทางสากล เหมือนกับการเรียกคำว่า “ภาคไม่เป็นทางการ” (informal sector) และ “เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ” (informal economy) เช่น

(1) “The Oxford Dictionary of Sociology” อธิบายทั้งสองคำในแง่มุมที่แตกต่างกัน เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ เป็นคำที่ใช้เพื่อรองรับงานที่ไม่มีตลาด หรือเป็นรูปแบบของตลาดมืด ตลาดใต้ดิน หรือตลาดซ่อนเร้น แต่นักเศรษฐศาสตร์พิจารณาว่าเป็นงานที่ไม่ถูกวัดรายได้ประชาชาติและเกิดความคลุมเครือให้กับสถิติการมีงานทำ บ่อยครั้งกำหนดเป็นงานที่ผิดกฎหมายและไม่จ่ายภาษีตามกฎหมาย ส่งผลให้สถานะของแรงงานไม่เป็นทางการถูกทำให้กลายเป็นชายขอบ (marginalization) กรณีของการศึกษาภาคไม่เป็นทางการในสังคมวิทยา พิจารณาเป็นทฤษฎีของกระบวนการพัฒนาที่ครอบงำประเทศโลกที่สามในทศวรรษ 1970 ทั้งความยากจนและความไม่เท่าเทียม (Scott, 2014, pp. 354-355)

(2) “International Encyclopedia of Social Policy” อธิบายคำว่าเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ เป็นรูปแบบของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เกิดการแลกเปลี่ยนนอกพื้นที่ของภาคทางการ หมายถึง ภาคไม่เป็นทางการ (informal sector) เป็นส่วนเติมเต็มให้ภาคทางการ เพื่อลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมระหว่างสองภาคนี้ลง และเป็นทางเลือกให้ภาคไม่เป็นทางการเกิดการจ้างงานไม่เป็นทางการ (informal employment) มากขึ้น อันที่จริง เป็นผลกระทบตามมาของ post-Fordism ซึ่งเป็นระบอบของการสะสมใหม่และผลิตซ้ำทางสังคมให้ภาคไม่เป็นทางการขยายตัวและสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจมากขึ้น อีกด้าน ทำให้แรงงานในภาคไม่เป็นทางการอ่อนแอลง (Williams, 2010, pp. 663-665) ด้วยเหตุที่งานไม่เป็นทางการ (informal work) เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่มีการจดทะเบียน ไม่มีการจ่าย payroll taxes ของประกันสังคม ไม่ได้รับการคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน แรงงานจึงได้รับค่าตอบแทนต่ำเพราะจัดเป็นส่วนหนึ่งในเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ ถือเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น แรงงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่มั่นคงทางสังคม (Stelzl, 2010a, p. 663; 2010b, pp. 665-666)

ถึงอย่างไร การถกเถียงคำว่าความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยังเป็นความคลุมเครือและขาดความชัดเจนทั้งในมุมมองของภาครัฐ นักวิชาการและนักกิจกรรม NGOs และองค์กรระหว่างประเทศ แต่การนำเสนอบทความนี้เน้นขอบเขตของความไม่เป็นทางการจำกัดความไว้ที่งาน แรงงาน การจ้างงาน และเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ เพื่อไม่ให้การนำเสนอรวมถึงความไม่เป็นทางการด้านอื่น เช่น เมือง ภาษี และอื่น ๆ ซึ่งมี “The Global Encyclopedia of Informality” เป็นสารานุกรมที่จัดทำขึ้นภายใต้ Global Informality Project (GIP) เริ่มดำเนินโครงการมาตั้งแต่ปี 2013 และให้คำอธิบายเกี่ยวกับความไม่เป็นทางการไว้หลายมิติ โดยเฉพาะการปฏิบัติการไม่เป็นทางการ (informal practices) ที่

แสดงให้เห็นการเชื่อมต่อปัญหาต่าง ๆ อาทิ การคอร์รัปชัน ความยากจนและการพัฒนา ศีลธรรม การย้ายถิ่น และอื่น ๆ อีก ทั้งไม่สามารถอธิบายความไม่เป็นทางการที่ดำรงอยู่ในสถานที่แห่งหนึ่งเป็นลักษณะสากลในทุกแห่งหน ขณะที่ความไม่เป็นทางการมีลักษณะตัดข้ามเป็นความสัมพันธ์แบบเครือข่ายและมีความเป็นส่วนตัวสูง ดังนั้น ความไม่เป็นทางการตามแนวทางสังคมวิทยาในช่วงปลายศตวรรษ 20 จึงค้นหากลวิธีทำให้เป็นทางการ แต่ไม่ได้มองความสำคัญและใช้ประโยชน์อีกด้านของความไม่เป็นทางการที่เชื่อมต่อกันอย่างสลับซับซ้อนในโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Ledeneve, 2018)

ในกรณีของประเทศไทย สนใจเรื่องความไม่เป็นทางการตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 มีเหตุสำคัญดังนี้

ประการแรก การทำความเข้าใจเศรษฐกิจประเทศ แบ่งเป็นภาคทางการและภาคไม่เป็นทางการ แรงงานทั้งสองภาคมีทั้งในสาขาอาชีพการขนส่ง พาณิชยกรรม บริการ อุตสาหกรรมและหัตถกรรม แต่ไม่มีการศึกษาเรื่องแรงงานไม่เป็นทางการและภาคไม่เป็นทางการอย่างเป็นระบบ ทำให้ข้อมูลการศึกษาเฉพาะประเด็นไม่สามารถใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมอาชีพได้ (ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2531) แต่สถานการณ์เกิดขึ้นรวดเร็วกว่าการวิจัยเรื่องนี้ ดังที่ขนาดของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเติบโตรวดเร็ว พิจารณาจาก GDP มากกว่า 9% ในปี 1987 แล้วเพิ่มขึ้นเป็น 11.7% และ 12% ในปี 1988 และ 1989 ตามลำดับ แต่เกิดปัญหาความยากจนและการว่างงานตามมา แล้วภาคไม่เป็นทางการในเมือง (urban informal sector) จึงเป็นหน่วยการศึกษาที่สำคัญของแรงงานไม่เป็นทางการ (Romijn, 1993)

ประการสอง คุณลักษณะของภาคไม่เป็นทางการในประเทศไทย แบ่งดังนี้ (1) ภาคเกษตรกรรมต้องการแรงงานทักษะต่ำและราคาถูก แต่แรงงานเหล่านี้ย้ายถิ่นมาทำงานในเมืองมากขึ้น (2) จำนวนบรรษัทขนาดใหญ่มีมากขึ้น และความต้องการจ้างแรงงานรับเหมาช่วง (3) ภาคทางการไม่รองรับความต้องการของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ภาคไม่เป็นทางการช่วยเติมเต็มให้แรงงานมีงานทำในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน (4) ภาคไม่เป็นทางการจัดเตรียมสินค้าและบริการราคาถูก เหมาะกับกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง (5) ภาคไม่เป็นทางการมีความสำคัญต่อหน้าที่ทางสังคม โดยจัดเตรียมงานและรายได้ให้แก่ประชาชนไทยนับล้านคน (6) ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นสมัยใหม่มากขึ้น ขณะเดียวกัน แรงงานในเมืองเพิ่มขึ้นและแรงงานเกษตรเข้าถึงและเรียนรู้ชีวิตในเมืองได้ง่ายขึ้น จนกลายเป็นแรงงานไม่เป็นทางการในเมือง ทั้งงานขายอาหาร งานบริการ งานผลิต งานก่อสร้าง และงานขนส่ง หรือไม่กี่ทำงานให้บริษัทหรือนายจ้างที่จ้างงานไม่เป็นทางการ (ILO, 1996, pp. 1-2)

ประการสาม คำจำกัดความของแรงงานไม่เป็นทางการในเวลานั้น คือ “ผู้ว่าจ้างตนเอง” (self-employed) ครอบคลุมถึงคนทำงานให้ครอบครัวและเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อม นอกจากสถานการณ์ในประเทศไทยเวลานั้น ยังทำให้การจ้างงานเหมาช่วง (subcontracting) สำหรับแรงงานไม่เป็นทางการในภาคอุตสาหกรรม (ILO, 1995, p. 57) เช่น งานเกี่ยวกับเครื่องประดับและอัญมณี ทั้งในด้านออกแบบ รูปแบบ และจัดเตรียมวัตถุดิบ แล้วเวลานั้นปัญหาสำคัญของการจ้างงานเหมาช่วง ไม่ใช่เรื่องสภาพการทำงาน แต่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ล่าช้า (Phongpaichit & Charsombut, 1988, pp. 42-43) อย่างไรก็ตาม ILO จำแนกการจ้างงานตนเองและการจ้างงานเหมาช่วง เป็นสองในสี่ของรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน (non-standard form of employment) ยังไม่นับรวมการจ้างงานบางเวลาและการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นงานไม่มั่นคง (ILO, 2016) การจำแนกเช่นนั้นในปลายทศวรรษ 1980 จริงแล้วเป็นคนละเรื่องกับการจำแนกความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะไม่ว่าจะรูปแบบการทำงานใดก็ปรากฏให้เห็นภาคทางการและไม่เป็นทางการ

การศึกษาที่ผ่านมาเมื่อสองทศวรรษก่อน เน้นที่ภาคไม่เป็นทางการในทัศนมิติของเศรษฐกิจและกฎหมายมองว่าอยู่นอกกฎหมาย เช่น งานวิจัยของ ผาสุก พงษ์ไพจิตร, สังคิต พิริยะรังสรรค์ และ นวลน้อย ตรีรัตน์ (2543) เคยศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ผิดกฎหมาย ทั้งลอตเตอรี่ การพนัน บริการทางเพศ และยาเสพติด ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการจัดการภาครัฐ แต่มายาคติของความไม่เป็นทางการเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องอาจเป็นการตีความเพียงด้านเดียว ขณะที่ตั้งแต่ทศวรรษ 2010 เริ่มเห็นทิศทางการจัดการปัญหาแรงงานและเศรษฐกิจไม่เป็นทางการที่เป็นข้อเสนอการป้องกันมากกว่า

การใช้กฎหมายลงโทษ จะทำอย่างไรให้คนกลุ่มนี้มีสถานะทางการ และคนเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย ไม่เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายให้สอดคล้องกับข้อแนะนำปีที่ 204 ของ ILO เพื่อเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม (ILO, 2014) เหมือนกับที่ภาครัฐไทยพยายามใช้มาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ ผ่านแอปพลิเคชันในช่วงการระบาดของโคโรนาไวรัส เรียกว่า E-formality (Chacaltana, Leung & Lee, 2018) แต่ต้องให้ความสำคัญต่อแนวทางของการคุ้มครองทางสังคมเชิงเปลี่ยนรูป (transformative social protection) เพื่อเกิดการปรับเปลี่ยนแบบแผน ทัศนคติ วิธีคิด รวมถึงกฎหมายที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานทางการและไม่เป็นทางการ (Devereux, 2021; Devereux & Sabates-Wheeler, 2004)

ส่วนการศึกษาเรื่องความไม่เป็นทางการในขอบเขตของแรงงานและเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ ปรากฏว่ามี การสำรวจสถานะองค์ความรู้ของนักวิชาการเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นชุดความรู้สำหรับการสังเคราะห์ความรู้และประโยชน์สำหรับการกำหนดนโยบาย ทั้งงานวิจัยของ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2549); ตะวัน วรณรัตน์ (2555); ธาณี ชัยวัฒน์ (2559); กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2561) แต่ภาพรวมที่มีปัญหาร่วมกันคือ ความไม่ครอบคลุมของแรงงานทุกอาชีพ และปัญหาคล้ายคลึงกันของการคุ้มครองแรงงานคือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงทางรายได้และอาชีพ สวัสดิการแรงงาน และการรับรองสถานะทางกฎหมาย อีกทั้งงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับแรงงานไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นเฉพาะบางอาชีพ เช่น ผู้ค้าข้างทาง จัดเป็นข้อเสนอเฉพาะกลุ่ม ไม่ครอบคลุมแรงงานไม่เป็นทางการทั้งหมด ขณะที่นโยบายการบริหารจัดการแรงงานไม่เป็นทางการก็ไม่ได้จำแนกออกตามกลุ่มอาชีพ ส่งผลให้ขาดมาตรการของการจัดการที่เหมาะสม (นฤมล นิราทร, 2560)

ในปัจจุบัน การจำกัดความสถานะของแรงงานไม่เป็นทางการ หรือเรียกกันว่า “แรงงานนอกระบบ” คือ “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานทางการหรือแรงงานในระบบ” ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติจำกัดความเช่นนี้ตามที่ประชุมระหว่างประเทศของนักสถิติแรงงาน จึงทำให้ความเป็นทางการครอบคลุมถึงผู้ประกันตนมาตรา 39 และ 40 (กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564, น. 12) จึงเป็นเหตุให้คำจำกัดความนี้ไม่สอดคล้องกับตามแนวทางกฎหมาย (legal approaches) เพราะกระทรวงแรงงานใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในมาตรา 5 ของกฎหมายทำให้จำกัดความว่า ลูกจ้างต้องมีนายจ้างแล้วได้รับค่าจ้างหรือเงินรูปแบบอื่น คนกลุ่มนี้เป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ภายใต้อาชีพประกันสังคม ทำให้ใครก็ตามอยู่นอกมาตรานี้ ถือเป็นแรงงานไม่เป็นทางการทั้งหมด

2.2 จุดเริ่มต้นของนโยบายและการศึกษาความไม่เป็นทางการตั้งแต่กลางศตวรรษ 20

การศึกษาความไม่เป็นทางการในประเทศไทย พบงานวิจัยที่ผ่านมามีตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 เน้นศึกษาที่ “ภาคไม่เป็นทางการ” หรือที่เรียกว่า “ภาคนอกระบบ” (informal sector) แต่ขาดการทำความเข้าใจบริบททางประวัติศาสตร์ของแนวทางการทำให้เป็นสมัยใหม่ (modernization) ส่วนนี้เป็นการนำเสนอความไม่เป็นทางการตามแนวทางของ ILO โดยใช้การอธิบายตามลำดับเวลาของข้อเสนอเรื่องนี้ เพื่อให้เห็นพัฒนาการของนโยบายแรงงานและสังคมในระดับโลก เพราะอันที่จริงแล้ว วาทกรรมการพัฒนาของความไม่เป็นทางการปฏิบัติมารมาตั้งแต่หลังสงครามโลกที่สอง โดยใช้เหตุของการว่างงานอธิบายปรากฏการณ์ความด้อยพัฒนาในประเทศโลกที่สาม แล้วเริ่มต้นขึ้นจากการปฏิบัติการของ ILO ไม่ใช่เฉพาะประเทศในภาคพื้นยุโรป เพราะทิศทางนโยบายของ ILO ในทศวรรษ 1950 จึงเน้นความร่วมมือด้านการวางแผนกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการศึกษาและฝึกอบรมในรูปแบบของความร่วมมือทางวิชาการ (technical cooperation) แต่ขอบเขตของภารกิจคืองานในภาคอุตสาหกรรม และยังไม่ปรากฏการเรียกงานนอกภาคอุตสาหกรรมเป็นงานในภาคไม่เป็นทางการ (Alcock, 1971; Benanav, 2019; Maul, 2019)

นโยบายแรงงานโลกระหว่างทศวรรษ 1950-1960 เน้นนโยบายการมีงานทำ (full employment policy) กลายเป็นทิศทางพัฒนาของนานาประเทศที่ต้องดำเนินการเรื่องนี้ กรณีของประเทศไทยพบเอกสารทางการ แสดงให้

เห็นหลังสงครามโลกครั้งที่สอง รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม เคยร่วมมือกับประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกและเป็นประเทศเจ้าภาพสำหรับการจัดประชุมภาคเอเชียทางวิชาการเกี่ยวกับกำลังคนของ ILO ในปี 1952 หลังจากนั้น การส่งเสริมการมีงานทำเป็นภารกิจที่สำคัญของกรมประชาสงเคราะห์ ได้แก่ การจัดหางาน การอบรมอาชีพ การแก้ปัญหาแรงงานต่างชาติ และอื่น ๆ (หอจดหมายเหตุแห่งชาติ, 2495) อีกทั้งการประชุมลักษณะนี้เกิดในภูมิภาคแอฟริกาและลาตินอเมริกา เช่นเดียวกัน ขณะที่ ILO ผลักดันเรื่องการมีงานทำเป็นวาระการพัฒนาในระดับโลก สอดคล้องกับทิศทางนโยบายเศรษฐกิจคนเขียนที่ครอบงำการพัฒนาเศรษฐกิจกระแสหลักอยู่ในเวลานั้น

วาทกรรมการพัฒนาที่มีจุดเริ่มต้นของความไม่เป็นทางการโดย ILO ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 แทนที่การแบ่งระหว่างภาคดั้งเดิม (traditional sector) และภาคใหม่ (modern sector) แล้วมาเรียกว่า “ภาคไม่เป็นทางการ” (informal sector) แต่เดิมไม่ได้เป็นที่รู้จักในคำนี้ จะรู้จักแค่การแบ่งเขตเมืองอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม (Weeks, 1975; Sethuraman, 1976; Lewis, 1979; Benanav, 2019) จึงเป็นแนวคิดใหม่เพื่อให้เกิดการมีงานทำและกำลังแรงงานในเศรษฐกิจภาคทางการ พร้อมกับพัฒนาแผนงานการมีงานทำทั่วโลก (World Employment Programme: WEP) ในปี 1969 ซึ่งทิศทางนโยบายแรงงานทำให้นักเศรษฐศาสตร์การพัฒนาให้ความสำคัญต่องานวิชาการของนักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยา โดยเฉพาะ Hans Singer และ Richard Jolly มีบทบาทต่อการผลักดัน WEP และการศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคไม่เป็นทางการของประเทศเคนยา (Benanav, 2019) แต่เป็นแนวทางการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์การพัฒนา ซึ่งมองภาคไม่เป็นทางการเป็นปัญหาความยากจนในเมือง ขณะที่นักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยา นักภูมิศาสตร์ และนักประวัติศาสตร์ เห็นว่าภาคไม่เป็นทางการเป็นโอกาสการทำงานและมีรายได้ เช่น การย้ายถิ่นมาทำงานแล้วส่งเงินกลับพื้นที่ต้นทาง (Hart, 1985; Lewis, 1979)

ก่อนจะอธิบายถึงกรณีของการศึกษาเคนยาและกานา รวมถึงผลงานสำคัญของนักมานุษยวิทยาอย่าง Keith Hart แท้จริงแล้ว Singer และ Jolly ใช้คำว่า “ภาคไม่เป็นทางการ” มาก่อน Hart ซึ่งเริ่มใช้คำนี้ในปี 1973 (Benanav, 2019; Kanbur, 2021; Tokman, 2007) แต่เกิดข้อถกเถียงตามมา เพราะผลงานที่ศึกษาเรื่องความไม่เป็นทางการใน International Labour Review หลายชิ้น ยืนยันว่า Hart เริ่มต้นใช้คำว่าภาคไม่เป็นทางการเป็นครั้งแรกในบทความ ‘Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana’ มีกรณีศึกษาของประเทศกานามาก่อนที่ ILO มาศึกษาในกรณีของประเทศเคนยา เนื่องจากบทความของ Hart เผยแพร่ในปี 1973 หลังจากรายงานศึกษาของ ILO ในปี 1972 แต่ Hart เสนอในบทความของตนเองว่าเก็บข้อมูลภาคสนามที่กานาระหว่าง 1965-1968 แล้วเคยเสนองานวิจัยใน Conference on Urban Unemployment in Africa ที่ University of Sussex ในปี 1971 (Hart, 1973; Weeks, 1975; Sethuraman, 1976)

ตามที่ Hart (1973) จำแนกคำว่าภาคทางการและไม่เป็นทางการด้วยโอกาสทางรายได้ระหว่างผู้ที่ทำงานรับค่าจ้างและการจ้างงานตนเอง เป็นภาคใหม่ของเศรษฐกิจเมือง โดยจำแนกให้คนทำงานมีผลิตภาพการทำงานต่ำ ลักษณะงานต่ำระดับ และเป็นกลุ่มคนว่างงาน ทั้งนี้ Hart พิจารณาว่าภาคไม่เป็นทางการเป็นเรื่องโอกาสทำให้มีรายได้ (income opportunity) ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการจ้างงานทางการ ทั้งค่าจ้างงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือการได้รับเงินโอนจากบำนาญ สิทธิประโยชน์การว่างงาน และอื่น ๆ ขณะที่ภาคไม่เป็นทางการมีรายได้จากการทำงานหักกลุ่มย่อย ได้แก่ (1) กิจกรรมปฐมภูมิและทุติยภูมิต่าง ๆ เช่น เกษตรกรรม กสิกรรม ก่อสร้าง ศิลปินอิสระ ช่างตัดเสื้อ และอื่น ๆ (2) วิสาหกิจหรือกิจการที่ต้องใช้ทุน เช่น ที่อยู่อาศัย การขนส่ง สาธารณูปโภค กิจกรรมที่ต้องใช้การเช่า และอื่น ๆ (3) กิจกรรมขนาดย่อม เช่น การค้าขายในตลาด การค้าข้างทาง และอื่น ๆ (4) บริการอื่น เช่น นักดนตรี ช่างถ่ายภาพ ช่างตัดผม ช่างซ่อม และอื่น ๆ (5) การโอนจ่ายเงินเอกชน เช่น เงินสมนาคุณ เงินบริจาค และเงินกู้ยืม เหล่านี้จำแนกเป็นรายได้ไม่เป็นทางการ แต่ถูกกฎหมาย ส่วนมีงานบริการและการโอนจ่ายเงินที่ไม่มีถูกต้องตามกฎหมายก็มีอีกกลุ่มที่ Hart ได้จำแนกไว้ เช่น เงินที่มาจากคอร์รัปชันทางการเมือง การแอบลักลอบขาย การฟอกเงิน และอื่น ๆ

การจำแนกให้เห็นความไม่เป็นทางการแบบผิดกฎหมายของแหล่งที่มารายได้ ทำให้การทำความเข้าใจของนักเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเสนอว่ากิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ เป็นเศรษฐกิจสีดำ หรือเศรษฐกิจใต้ดิน ขณะที่ความเป็นทางการเป็นกฎเกณฑ์ของการครอบงำในรูปแบบของระบบราชการ ส่งผลให้เศรษฐกิจไม่เป็นทางการเชื่อมต่อกับความเป็นทางการ แต่จริงแล้วเป็นปัญหาของช่องว่างระหว่างความรวยและความยากจนในเมือง และวาทกรรมการพัฒนาไม่สามารถทำให้ความไม่เป็นทางการเหล่านี้เป็นทางการได้ ทำให้แรงงานที่เป็นส่วนสำคัญของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการต้องเผชิญกับการทำให้เป็นสมัยใหม่ จึงนำไปสู่ข้อเสนอของการผ่อนปรนกฎหมายและลดขนาดของระบบราชการลงให้ภาคไม่เป็นทางการสร้างโอกาสทางรายได้ (Hart, 1985; 2010)

ทั้งนี้ แนวคิดภาคไม่เป็นทางการของ Hart สอดคล้องทางเดียวกับ Singer และ Jolly เพราะถูกครอบงำด้วยลัทธิการพัฒนาที่แบ่งอาณาบริเวณต่าง ๆ ออกเป็นสองส่วน กรณีของประเทศไทยได้รับอิทธิพลของแนวคิดและนโยบายนี้ โดยเฉพาะนักวิชาการสังคมศาสตร์ในทศวรรษ 1980-2000 ที่แบ่งเศรษฐกิจเป็นสองส่วนระหว่างเมืองและชนบท ขณะเดียวกัน การศึกษารัฐศาสตร์ไทยเคยเสนอแนวคิด “สองนคราประชาธิปไตย” และ “บูรพาภิวัฒน์” วิธีคิดของนักวิชาการยุคนั้นได้รับอิทธิพลจากลัทธิการพัฒนาของการทำให้เป็นสมัยใหม่ (modernization) และความสัมพันธ์เป็นแบบทวิลักษณ์ (dualism) เมื่อมองย้อนกลับมาที่สถานะด้อยพัฒนา (underdeveloped) ในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เกิดความทวิลักษณ์อันเป็นผลสืบเนื่องของระบอบอาณานิคม แม้การปลดปล่อยประเทศเหล่านั้นแล้วตั้งแต่ทศวรรษ 1950 เหมือนมีความเป็นอิสระทางการเมือง แต่จริงแล้วทำให้เกิดสถานะของการพึ่งพิง (dependency) เพราะพึ่งเป็นจุดเริ่มของการก่อรูปเป็นรัฐชาติ (Hart, 1974)

ส่วนข้อเสนอภาคไม่เป็นทางการของ ILO ให้ความสำคัญต่อแนวทางเศรษฐศาสตร์การพัฒนามากกว่าสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา แต่ไม่ว่าศาสตร์แขนงใดก็สนับสนุนข้อเสนอของการแบ่งเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ (dual economy) พบว่าเป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของเมืองในประเทศโลกที่สาม แบ่งออกเป็นการผลิตแบบทุนและเกษตรตามที่ Clifford Geertz เสนอไว้โดยเรียกว่า firm-centered economy และ bazaar-type economy ซึ่งความเป็นทางการสะท้อนให้เห็นการยกระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจของการผลิตด้วยเทคโนโลยี (Sethuraman, 1976) ขณะที่การทำความเข้าใจของสังคมทวิลักษณ์ (dual society) ในมุมมองของ Singer เห็นว่าปัญหาของการแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างความรวยและความยากจนภายในประเทศกำลังพัฒนา มีสาเหตุมาจากเทคโนโลยีและวิทยาการ ทำให้ช่องว่างของความเหลื่อมล้ำกว้างขึ้น จนทำให้เกิดการแบ่งเมืองและชนบท ภาคดั้งเดิมและภาคใหม่ และอื่น ๆ ตามมา อันที่จริง ต้องทำความเข้าใจบริบทของประเทศเหล่านั้นอยู่ภายใต้ลัทธิอาณานิคม การขยายตัวของอุตสาหกรรมในเมืองส่งผลให้ย้ายถิ่นมาทำงานตามมาด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ได้สอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้น ขณะที่ชนชั้นปกครองสนใจอัตราการเติบโตตามเศรษฐกิจโลก (Singer, 1970)

อย่างไรก็ตาม การทำความเข้าใจแนวคิดของ Singer และ Jolly ทั้งสองได้รับอิทธิพลทางความคิดจากนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญ คือ W. Arthur Lewis ที่เคยแบ่งเศรษฐกิจออกเป็นสองส่วนระหว่าง traditional และ modern economy ซึ่งเป็นรากฐานการทำความเข้าใจเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ นอกจากนี้เรียกคำว่า surplus labour เป็น unskilled labour เนื่องจากคำแรกที่เคยใช้ในบทความ “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour” มีอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงให้เห็นความทุกข์ยากของแรงงาน แล้วเศรษฐกิจทวิลักษณ์มีสี่ลักษณะคือ การทำให้เกิดการจ้างงาน การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เช่น รถไฟ โรงพยาบาล ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ การทำให้สถาบันเป็นสมัยใหม่โดยใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต และการแลกเปลี่ยนทางการค้าระหว่างสองภาคส่วนทั้งภาคทางการและไม่เป็นทางการ ถือเป็นข้อเสนอของ Lewis ที่ได้นำมาปรับปรุงอีกครั้งโดยการเผยแพร่รายงานภารกิจของเคนยาและกานาในต้นทศวรรษ 1970 (Lewis, 1954; 1979)

ถัดมา รายงานการศึกษาภารกิจที่เคนยาเผยแพร่ในปี 1972 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาความไม่เป็นทางการ โดย ILO และเป็นหมุดหมายของวาทกรรมตามที่ Ravi Kanbur นักวิชาการคนสำคัญด้านนี้ที่ขับเคลื่อนวาทกรรมของนโยบายความไม่เป็นทางการ (Kanbur, 2021) ทั้งนี้บทบาทของ ILO เรื่องความไม่เป็นทางการ Richard Jolly อธิบายให้เห็นว่าจริง ๆ แล้วหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศหลายแห่งต้องการลดความยากจนและการว่างงานที่เพิ่มขึ้นในประเทศโลกที่สาม ขณะที่ Hans Singer เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทต่อการให้ข้อเสนอแนะและเป็นที่ยอมรับให้แก่องค์การระหว่างประเทศในสหประชาชาติ รวมถึง ILO ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ทั้งเป็นที่ปรึกษาและอยู่เบื้องหลังของการพัฒนา WEP ในปี 1969 แต่ช่วงห้าปีแรกอาจไม่มีความคืบหน้าในการขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ เท่าไรนัก (Jolly, 1998; ILO, 1969)

ความไม่คืบหน้านี้มีสาเหตุบางประการ แต่ไม่ได้การกล่าวถึงในงานวิจัยหรือบทความของนักวิชาการและนักวิจัยในเครือข่ายของ ILO หากศึกษาชีวประวัติของ Wilfred Jenks ผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ระหว่างปี 1970-1973 ที่ดำรงตำแหน่งสั้น ๆ ก่อนเกิดภาวะหัวใจล้มเหลวแล้วเสียชีวิต ซึ่ง Jenks ไม่สนับสนุนแนวทางของ David Morse ซึ่งเป็นผู้อำนวยการใหญ่คนก่อนหน้าระหว่างปี 1948-1970 ด้วยเหตุที่ Jenks มีภูมิหลังชีวิตด้านกฎหมาย จึงให้ความสำคัญต่อมาตรฐานแรงงานสากลมากกว่าเน้นมาที่การพัฒนาแรงงานและสร้างงานอาชีพ (Cox, 2013; Eisenberg, 2016) อย่างไรก็ตาม WEP เป็นแผนที่มีความเป็นอิสระ แล้วแสดงให้เห็นบทบาทชั้นนำของ ILO ในด้านนโยบายสังคมและแรงงาน ขณะที่อีกคนไม่กล่าวถึงไม่ได้ คือ Louis Emmeriji เป็นหัวหน้าหน่วยที่รับผิดชอบเรื่องนี้ แล้วเคยนำเสนอรายงาน “The Basic Needs Development Strategy” ที่แสดงให้เห็น WEP เป็นทิศทางนโยบายสังคมและเศรษฐกิจโลก แม้แต่ธนาคารโลกยังนำ WEP ใช้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงกลางทศวรรษ 1970 (Jolly, 1998; Emmeriji, 2010)

ส่วนน้อยคนที่ศึกษาเรื่องการบริหารแรงงาน สวัสดิการแรงงาน หรือนโยบายแรงงาน แล้วทราบว่า WEP เคยเป็นกรอบนโยบายแรงงานโลก ซึ่งมีแนวคิดฐานรากจาก Abraham Maslow ในข้อเสนอว่าด้วย “ปัจจัยพื้นฐาน” (basic needs) แพร่หลายมากในศาสตร์ทางจิตวิทยาช่วงทศวรรษ 1950 เวลาใกล้เคียงกัน Pitambar Pant ก็เสนอแนวคิดของปัจจัยขั้นต่ำ (minimum needs) จนต่อมาแนวคิดเหล่านี้ถูกใช้เพื่อให้แรงงานหลุดพ้นจากความยากจน แล้วธนาคารโลกก็นำแนวคิดนี้ใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ในชื่อ “Basic Needs Strategy” ในปี 1976 (Emmeriji, 2010; Benanav, 2019; ILO, 1975; 1976) แสดงให้เห็นบทบาทขององค์การชำนาญการพิเศษมีลักษณะของการบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ ให้แต่ละองค์การเริ่มต้นนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ได้ แตกต่างจากตั้งแต่ต้นศตวรรษ 21 สหประชาชาติใช้การรวมศูนย์อำนาจผ่านเป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (MDGs) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

กรณีของการศึกษาภาคไม่เป็นทางการ ILO นำแนวคิดข้างต้นมาใช้กรอบการดำเนินการ เพื่อทำความเข้าใจเศรษฐกิจวิลักษณะในประเทศโลกที่สาม นอกจากนี้ ILO ยังใช้อุทธศาสตร์ว่าด้วยการมีงานทำ (ฉบับที่ 122) ปี ค.ศ. 1964 เป็นหลักการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมขององค์การนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและนำปฏิบัติในระดับประเทศ ขณะเดียวกัน ILO กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อภารกิจการมีงานทำไว้ในระยะแรกระหว่างปี ค.ศ. 1970-1971 เพื่อศึกษาที่โคลัมเบีย ซิลอน อิหร่าน และเคนยา ที่สำคัญเป็นการขยายความร่วมมือให้องค์การระหว่างประเทศอื่น เช่น UNDP มาร่วมปฏิบัติการภารกิจนี้ เพราะบางภารกิจที่หน้าที่เหลื่อมซ้อนกับองค์การระหว่างประเทศอื่น (ILO, 1972a, pp. 6-10)

แม้ว่า WEP เริ่มต้นภารกิจผ่านกรณีศึกษาที่โคลัมเบีย และซิลอน แต่คำว่าภาคไม่เป็นทางการ (informal sector) ปรากฏถัดมาในรายงานที่ใช้เคนยาเป็นกรณีศึกษา กระทั่งภารกิจยุทธศาสตร์การมีงานทำที่ปฏิบัติการในแต่ละประเทศมีเป้าหมายเดียวกัน เพราะเห็นปัญหาการว่างงานและทักษะไม่สอดคล้องกับงาน ส่งผลให้แรงงานขาดโอกาสการมีงานทำ (ILO, 1970; 1971) ส่วนในรายงาน ‘Employment, Income, and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya’ ในปี 1972 พบคุณลักษณะของภาคไม่เป็นทางการจากกรณีของเคนยามีดังนี้ (1) การเข้าถึงง่าย

(2) การพึ่งพิงอาศัยทรัพยากรในชุมชน (3) กิจกรรมครัวเรือนที่ร่วมประกอบการ (4) กิจกรรมทางเศรษฐกิจมีขนาดเล็ก (5) การทำงานใช้แรงงานและยังอาศัยเทคโนโลยีไม่มาก (6) ทักษะที่ใช้ทำงานได้รับจากภายนอกระบบโรงเรียน (7) ตลาดมีการแข่งขันและไม่เป็นระเบียบ (ILO, 1972b, p. 6)

จากกรณีของประเทศเคนยา ไม่ได้หมายความว่า ความไม่เป็นทางการเพิ่มปรากฏขึ้นในทศวรรษ 1970 แต่ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในกิจกรรมทางเศรษฐกิจดำรงอยู่มาตลอดประวัติศาสตร์มวลมนุษย์ แต่การนำเสนอภาคไม่เป็นทางการครั้งนี้เป็นวาทกรรมการพัฒนา (Benanav, 2019; Kanbur, 2021) เพื่อให้องค์การระหว่างประเทศเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ที่แสดงถึงความชอบธรรมในการแทรกแซงทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศในโลกที่สาม ทำให้กิจกรรมไม่เป็นทางการใน traditional sector กลายเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายและขัดแย้งกับ Modern sector ทั้งที่การรวมตัวและปฏิสัมพันธ์ทั้งหลายเกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์และสังคม ทั้งนี้ Jolly ได้อธิบายความสำคัญของรายงานที่ใช้เคนยาเป็นกรณีศึกษาไว้สามประการ คือ (1) การศึกษาปัญหาการว่างงาน ความยากจน สภาพการทำงานที่ย่ำแย่ และครัวเรือนที่มีรายได้น้อย (2) การศึกษาโดยใช้แนวทางปัจจัยพื้นฐาน เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างเมืองและชนบท โดยเฉพาะแรงงานไม่เป็นทางการที่มีรายได้น้อยและเกษตรกรรายย่อยในพื้นที่แห้งแล้ง (3) การศึกษาปัญหาของผลิตภาพการทำงานและให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม (Jolly, 1998)

หลังจากนั้น ILO มีแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อน WEP ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาคไม่เป็นทางการในเมือง (urban informal sector) ขณะที่บริบทเวลานั้นเกิดการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง (structural adjustment) ซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ สมัย 59 ปี 1974 เห็นควรให้จัดประชุมแรงงานโลก (World Employment Conference) ในปี 1976 และอภิปรายผลกระทบของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเสรีนิยมใหม่ โดยเฉพาะวิกฤตินี้สินในประเทศโลกที่สาม (Benanav, 2019, pp. 119-122; ILO, 1975) ซึ่ง ILO ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานเป็นแนวคิดของการจัดสวัสดิการและส่งเสริมการมีงานทำ ต่อมาจัดทำแผนระยะกลางระหว่างปี 1982-1987 เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการในระดับโลก และให้แต่ละประเทศนำไปปฏิบัติ ไม่เพียงแค่นโยบายการมีงานทำ แต่ให้ครอบคลุมถึงสภาพการทำงาน การฝึกอบรม และความมั่นคงทางสังคม (ILO, 1984)

ช่วงปลายทศวรรษ 1980 เป็นการให้คำจำกัดความของความไม่เป็นทางการอีกครั้ง เพราะไม่ใช่แค่ ILO ที่เสนอนโยบายการมีงานทำ แต่องค์การระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจและการเงิน ทั้งกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารโลกก็ให้ความสำคัญเรื่องนี้ ตามที่ปรากฏในการประชุมระดับสูงว่าด้วยการมีงานทำและการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง (High-level meeting on employment and structural adjustment) ในปี 1987 ต่อมาแนวคิดของความไม่เป็นทางการได้รับความสำคัญจากที่ประชุมระหว่างประเทศของนักสถิติแรงงาน (International Conference of Labour Statisticians: ICLS) ครั้ง 15 ในปี 1993 แล้วเกิดการจำกัดความใหม่ให้ขอบเขตของภาคไม่เป็นทางการนับรวมถึงแรงงานในภาคเกษตรกรรมทั้งหมด แตกต่างจากการประชุมครั้ง 14 ในปี 1987 เน้นที่การจำแนกรูปแบบของการจ้างงานและขนาดของภาคไม่เป็นทางการ และครั้ง 13 ในปี 1982 เน้นที่การพัฒนาระเบียบวิธีและเก็บข้อมูลสถิติของภาคไม่เป็นทางการ (Bangasser, 2000, pp. 20-22; Benanav, 2019, p. 123)

แม้การศึกษาแรงงานไม่เป็นทางการผ่านไปสี่ทศวรรษ แต่รายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ‘The Dilemma of the Informal Sector’ เสนอให้เห็นความสำคัญของความไม่เป็นทางการ เนื่องจากตลอดที่ผ่านมาไม่มีการจำกัดความที่ยอมรับเป็นสากล จึงกลับมาทบทวนข้อเสนอเรื่องนี้อีกครั้ง เพราะนอกจากส่งเสริมให้มีงานทำและรายได้ ต้องขยายครอบคลุมถึงมาตรการและการคุ้มครองทางสังคม แต่รายงานฉบับนี้กล่าวถึงภาคไม่เป็นทางการเป็นกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย ส่งผลให้เกิดเจ้าหน้าที่รัฐเข้าใจผิดว่าเป็นการกระทำความผิดเหมือนกับอาชญากรรม ซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะความเป็นสมัยใหม่ของสังคมเมืองและเกิดการชุดรีดการผลิตในภาคไม่เป็นทางการ ส่วนแรงงานไม่มีอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจจึงเกิดความเปราะบางตามมา จำเป็นให้มีมาตรการช่วยเหลือทางสังคมคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่คนเหล่านี้ เพราะงานส่วนใหญ่ชั่วคราว

การทำงานยาว ค่าจ้างต่ำ สภาพการทำงานอันตราย และเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจในครัวเรือน (ILO, 1991, pp. 3-8) ดังนั้น คำจำกัดความของภาคไม่เป็นทางการในทศวรรษ 1990 ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการรายย่อยและกิจการครัวเรือน รวมถึงการจ้างงานไม่เป็นทางการ

2.3 นโยบายและการศึกษาความไม่เป็นทางการในศตวรรษ 21

การศึกษาภาคไม่เป็นทางการ งานไม่เป็นทางการ และแรงงานไม่เป็นทางการในปลายทศวรรษ 1990 เพราะเห็นความสัมพันธ์ของเมืองมีส่วนสำคัญต่อการมีงานทำ (Bangasser, 2000) จากรายงาน 'Decent Work and the Informal Economy' เป็นจุดเริ่มต้นให้คำว่า "เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ" (informal economy) ปรากฏขึ้นในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศปี 2002 และได้เป็นที่รู้จักในเวลาต่อมา บริบทเวลานั้นของตลาดแรงงานเกิดการทำให้ยืดหยุ่น (flexibilization) และการทำให้ไม่เป็นทางการของการผลิตและความสัมพันธ์การจ้างงานท่ามกลางการขยายตัวอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้สถานะการจ้างงานเกิดความคลุมเครือมากขึ้น เพราะรูปแบบของข้อตกลงการจ้างงานเหมาช่วง (subcontracting) หรือการว่าจ้างภายนอก (outsourcing) ส่งผลให้แรงงานเหล่านี้ให้ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายและการคุ้มครองทางสังคม อีกทั้งแรงงานไม่เป็นทางการและผู้ประกอบการถูกมองว่ามีความเปราะบางสูง ดังนั้น ILO จึงส่งเสริมให้เกิดงานที่มีคุณค่าในเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ เน้นทั้งการพัฒนา การลดความยากจน และความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (ILO, 2002a)

ส่วนการเรียกคำว่า 'ไม่เป็นทางการ' (informal) ไม่ได้หมายความว่า ไม่มีกฎหมายหรือแบบแผนบังคับใช้ในกิจกรรมของการทำงานและแรงงาน อันที่จริงการทำความเข้าใจควรแยกกิจกรรมของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการออกจากกิจกรรมไม่เป็นทางการที่ละเมิดกฎหมาย เพราะจริงแล้ว ควรแยกประเภทของกิจกรรมถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยเฉพาะกิจกรรมผิดกฎหมายมักขาดความโปร่งใสทางการเงิน นำไปสู่ปัญหาอาชญากรรมและการคอร์รัปชัน ส่วนทั้งสองกิจกรรมก็มีปัญหาแบบเดียวกันคือการหลีกเลี่ยงภาษี (Chambwera, MacGregor & Baker, 2011, pp. 5-6)

จากรายงานฉบับข้างต้น ILO จึงเสนองานที่มีคุณค่า (decent work) เพื่อสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานไม่เป็นทางการ ดังนี้ (1) ความมั่นคงทางตลาดแรงงาน เพื่อมีโอกาสการจ้างงานสูงขึ้น (2) ความมั่นคงการทำงาน เพื่อคุ้มครองแรงงานทั้งการจ้างงานและมาตรการต่าง ๆ (3) ความมั่นคงทางอาชีพ เพื่อมีโอกาสของความก้าวหน้าตามสมรรถนะ (4) ความมั่นคงของงาน เป็นการคุ้มครองแรงงานให้ทำงานตามเวลาที่กำหนดไว้และมีมาตรการทางความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (5) ความมั่นคงของการสร้างทักษะ เป็นการฝึกอบรมและพัฒนา (6) ความมั่นคงทางรายได้ เป็นการจัดเตรียมรายได้ที่เหมาะสม (7) ความมั่นคงของการมีผู้แทน คือ การคุ้มครองเสียงที่สะท้อนออกมาขององค์การแรงงานและนายจ้าง เพื่อส่งเสริมให้มีการเสวนาทางสังคม (ILO, 2002a, pp. 3-4)

หากพิจารณาแนวคิดของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ ทำให้เห็นว่า การจ้างงานไม่เป็นทางการ (informal employment) เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกการประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงาน ส่วนมากการจ้างงานภายในกิจการไม่เป็นทางการมักไม่มีการจดทะเบียนและเป็นกิจการครอบครัว ขณะที่การจ้างงานไม่เป็นทางการภายนอกกิจการไม่เป็นทางการมักปรากฏให้เห็นงานชั่วคราว งานบางเวลา แรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน และแรงงานรับงานไปทำที่บ้าน จึงมีทั้งงานที่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้าง ส่งผลให้คุณลักษณะของการจำแนกแรงงานในเศรษฐกิจไม่เป็นทางการมีความซับซ้อนมากกว่าการแบ่งง่าย ๆ ให้เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (ในหรือนอกระบบ) ตัวอย่างเช่น แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน (home-based workers) เป็นการผลิตนอกภาคอุตสาหกรรม จริงแล้วเป็นส่วนหนึ่งของสายพานการผลิตและมีสภาพการทำงานเหมือนโรงงานนรก (sweatshop) เป็นการจ้างงานที่เชื่อมต่อไม่ได้แยกขาดกับเศรษฐกิจทางการ ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องนี้ควรพิจารณาว่าการจ้างงานไม่เป็นทางการอยู่ในภาคทางการหรือไม่เป็นทางการ (ILO, 2002b; Chen, Jhabvala & Lund, 2001)

การศึกษาเรื่องนี้ต้องเข้าใจแนวคิดตามที่กล่าวไป ไม่ว่าจะเป็นข้อเสนอของ ILO และ Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) เพราะเป็นสององค์กรหลักที่ร่วมมือและศึกษามาต่อเนื่อง และปรับปรุงแนวคิดมาเป็นระยะ ๆ ถ้าสำรวจย้อนกลับระหว่างทศวรรษ 1970-2000 จะเห็น ILO พิจารณาทิศทางของความไม่เป็นที่มาตามบริบทของตลาดแรงงานในประเทศโลกที่สาม จนเป็นข้อถกเถียงสำคัญต่อการขยายแนวคิดนี้ ไม่เพียงแต่การทำความเข้าใจ แต่เสนอให้ผลักดันเชิงนโยบายผ่านการนำไปปฏิบัติของแต่ละประเทศ (Benanav, 2019; Kanbur, 2021) นอกจากนี้มีเอกสารหลายรายการที่ WIEGO ศึกษาและอธิบายไว้ โดยเฉพาะบทความต่าง ๆ ของ Martha Alter Chen ทำให้คำจำกัดความของเศรษฐกิจไม่เป็นทางการครอบคลุมทุกรูปแบบของการจ้างงานไม่เป็นทางการ ดังนี้ (Chen, 2005; 2012; 2016; Chen & Vanek, 2013)

(1) “การจ้างงานตนเองในกิจการที่ไม่จดทะเบียน” ประกอบด้วย นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการส่วนตัว และทำงานไม่ได้รับค่าจ้างของครอบครัว

(2) “การทำงานได้รับค่าจ้างในงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายและขาดการคุ้มครองทางสังคม” ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างของกิจการไม่เป็นทางการ 2) แรงงานที่ได้รับค่าจ้างไม่เป็นทางการ เช่น งานชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างรายวัน แรงงานทำงานบ้าน แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน และแรงงานบางส่วนที่ทำงานชั่วคราวหรืองานบางเวลา 3) แรงงานนอกภาคอุตสาหกรรม หรือผู้รับงานไปทำที่บ้าน

สรุปได้ว่า การจำแนกแรงงานตามคุณลักษณะของการจ้างงานไม่เป็นทางการมีทั้งหมดห้ากลุ่ม คือ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบกิจการส่วนตัว แรงงานที่ทำงานครอบครัวแล้วไม่ได้รับค่าจ้าง และสมาชิกของกลุ่มหรือสหกรณ์ผู้ผลิต ดังที่ Chen พิจารณาทั้งหมดนี้เผชิญอยู่กับความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ทั้งรายได้และการสูญเสียอาชีพได้ทุกเมื่อ นำไปสู่ความยากจนทั้งปัจเจกบุคคลและครัวเรือน หากสังเกตการศึกษาเศรษฐกิจไม่เป็นทางการของเครือข่าย WIEGO และสถิติแรงงานของ ILO พบว่า การศึกษาให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น เพศที่แตกต่างของชายและหญิงมีผลต่อการทำงานบางอาชีพในภาคไม่เป็นทางการ เพราะสัดส่วนเพศหญิงมีมากกว่าชาย (ILO, 2018a) ขณะที่ตัวอย่างเชิงประจักษ์ มีรายงานการศึกษาของ WIEGO และ HomeNet Thailand แสดงให้เห็นอาชีพของแรงงานไม่เป็นทางการ เช่น ผู้ขับรถจักรยานยนต์รับจ้างเป็นอาชีพที่มีสัดส่วนเพศชายมากกว่าหญิง ขณะที่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (Orleans Reed et al., 2017)

ที่สำคัญมีผู้เล่นทางเศรษฐกิจที่อยู่ในกิจการไม่เป็นทางการอย่าง “แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน” ตามสถิติที่ WIEGO สำรวจเมื่อต้นปี 2564 พบว่าในประเทศกำลังพัฒนามีสัดส่วนเป็นเพศหญิงร้อยละ 58 ส่วนประเทศพัฒนาแล้วมีสัดส่วนใกล้เคียงระหว่างหญิงชาย แล้วลักษณะงานส่วนมากเป็นกิจการตนเองและสนับสนุนให้อุตสาหกรรมภาคบริการ (Bonnet et al., 2021) เป็นกลุ่มที่ระดับมีความไม่เป็นทางการสูง และทำงานเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทาน แต่กลับมีสถานะที่คลุมเครือและไม่ชัดเจน ทั้งที่จริงแล้วเหมือนเป็นการจ้างงานเหมาะสมภายในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น กลุ่มนี้ถือเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นข้อจำกัดของการตีความของความสัมพันธ์การจ้างงาน (employment relationships) ว่ามีสถานะของแรงงานเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการของการจ้างงาน แล้วใครคือนายจ้างหรือผู้ว่าจ้างของแรงงานเหล่านี้ (Chen, 2005; 2012; 2016; Chen & Vanek, 2013)

การทำความเข้าใจเรื่องนี้จะเห็นไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ขณะที่ความสัมพันธ์ของแรงงานไม่เป็นทางการเป็นแรงงานจ้างงานตนเอง (self-employed workers) ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ขาดศักยภาพการรวมกลุ่ม ไม่มีอำนาจการต่อรอง มีทักษะการทำงานต่ำ และไม่สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการภาครัฐต่าง ๆ ทั้งด้านการเงินและแหล่งจัดจำหน่าย บทบาทของกระทรวงแรงงานควรให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน เพื่อรับรองโครงสร้างและภารกิจของการบริหารกระทรวงแรงงานมีแนวทางปฏิบัติสอดคล้องหลักการของอนุสัญญานอกจากนี้ต้องพิจารณาอนุสัญญาในหมวดหมู่ของความมั่นคงทางสังคม จะช่วยกำหนดกรอบของการจัดสวัสดิการให้

ครอบคลุมแรงงานไม่เป็นทางการ ที่ขาดไม่ได้คือการสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งชุมชน NGOs และสหภาพแรงงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังให้แรงงาน (Vatsa, 2005)

โดยสรุปแล้ว แนวทางที่นำเสนอต่อไปนี้ กระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องควรพิจารณา ดังนี้

(1) การจำแนกอาชีพของแรงงานไม่เป็นทางการตามคู่มือ ‘International Standard Classification of Occupation’ เป็นไปได้ว่าแรงงานไม่เป็นทางการปรากฏในทุกระดับตั้งแต่กลุ่มหลักที่ 0 ถึง 9 แต่โดยมาก แรงงานไม่เป็นทางการในกลุ่มที่กล่าวถึงบ่อยครั้ง อาทิ ผู้ค้าแผงลอย ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง แรงงานทำงานบ้าน เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในกลุ่มหลักที่ 9 เพราะเป็นงานทั่วไป ไม่ได้ใช้ทักษะและวิชาชีพ แตกต่างจากแรงงานไม่เป็นทางการในลักษณะการจ้างงานไม่เป็นทางการ เช่น หมายคามอิสระ จำแนกในกลุ่มย่อยที่ 261 จึงเป็นแรงงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (ILO, 2013)

(2) การทำความเข้าใจต้องพิจารณาเพิ่มเติมว่ารูปแบบของการจ้างงานมีลักษณะอย่างไร เพราะบางงานไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้แรงงานไม่เป็นทางการมีสถานะคลุมเครือ เช่น “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” มีความสัมพันธ์รับงานมาผลิตที่บ้านแล้วป้อนวัตถุดิบสู่โรงงาน อาจมีนายหน้ารับงานมาหรือรับด้วยตนเอง หากพิจารณาจากรายงาน ‘Non-Standard Employment around the World’ พบว่า งานรูปแบบนี้เข้าข่ายเป็นการจ้างงานเหมาช่วง (subcontracting) ไม่ใช่งานอิสระเหมือนกับกลุ่มอาชีพอื่น อีกทั้งงานทำเป็นครั้ง (gig work) หรืองานเรียกตามความต้องการ (on-demand work) ผ่านแอปพลิเคชันในดิจิทัลแพลตฟอร์ม ยังมีความคล้ายคลึงกับงานเหมาช่วงในรูปแบบดั้งเดิม แต่ด้วยเทคโนโลยีทำให้เกิดช่องว่างของการตีความสถานะให้กลายเป็นอื่นไม่ใช่ลูกจ้าง (ILO, 2016)

3. การทำให้ไม่เป็นทางการ (Informalization) ในรูปแบบการทำงานใหม่ของดิจิทัลแพลตฟอร์ม

การวิเคราะห์รูปแบบของการทำงานใหม่ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม ผู้เขียนใช้การทำให้เป็นทางการและการทำให้ไม่เป็นทางการของ ILO เป็นกรอบสำหรับการอธิบายส่วนนี้ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติของบริษัทแพลตฟอร์มสร้างเงื่อนไขและข้อจำกัดให้แรงงานเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ประกอบการ แต่ไม่ยอมรับสถานะของการเป็นลูกจ้าง (Unni, 2018) ซึ่งเรื่องนี้คือ การบิดเบือนหรือการฉ้อฉลรูปแบบหนึ่งในระบบทุนนิยม แล้วทำให้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ผูกขาดการเข้าถึงและมีมูลค่าสูง อีกทั้งเป็นพื้นที่แห่งใหม่ของการขูดรีดแรงงาน (Standing, 2016; 2018) ส่วนนี้ผู้เขียนจึงอธิบายให้เห็นวาทกรรมของความไม่เป็นทางการที่ภาครัฐและบริษัทแพลตฟอร์มต่างใช้จำแนกให้แรงงานแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นแรงงานไม่เป็นทางการหรือแรงงานนอกระบบ

การทำความเข้าใจกระบวนการของการทำให้ไม่เป็นทางการ (informalization) เป็นปรากฏการณ์เกิดขึ้นตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เรียกว่า “การทำให้ยืดหยุ่น” (flexibilization) ส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองทั้งในภาคทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการวิเคราะห์การจ้างงานในห่วงโซ่อุปทาน ทำให้เส้นแบ่งระหว่างความเป็นทางการและไม่เป็นทางการเลือนลาง เพราะไม่ว่าจะมีความสัมพันธ์แบบใด ล้วนแล้วเผชิญกับความเสี่ยงและไม่มั่นคง (precarity) กรณีของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ไม่เพียงแต่ต้องเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาทำงาน แต่ประสบกับการขาดอำนาจการรวมกลุ่มและต่อรอง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงการจ้างงานทำให้รูปแบบของการจ้างงานที่เคยมีความมั่นคงกลายเป็นความเปราะบาง เนื่องจากเป็นสัญญาการจ้างงานระยะสั้นในรูปแบบของการจ้างงานชั่วคราว (Campbell, 2014; Salmivaara, 2021)

ส่วนอีกกลุ่มที่ประสบกับการทำให้ไม่เป็นทางการเช่นกัน คือ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” ใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน แตกต่างจากการจ้างงานรูปแบบดั้งเดิมในโรงงาน แสดงให้เห็นความเปราะบางในชีวิตและการทำงาน Campbell, 2016) เป็นปัญหาที่กล่าวถึงคนกลุ่มนี้มานับน้อยกว่าสองทศวรรษ แต่สถานะของแรงงานเหล่านี้ถูกจัดให้เป็นการจ้างงานตนเองหรือคนทำงานอิสระ (Freelancer) ซึ่งไม่ถูกต้องตามลักษณะของงานและสภาพการทำงาน หากพิจารณาตามที่ประชุมระหว่าง

ประเทศของนักสถิติแรงงาน สมัย 20 ในรายงานข้อที่ 120 พบว่า การรับงานไปทำที่บ้านที่ไม่ใช่การทำงานแบบออนไลน์ หรือผ่านแอปพลิเคชัน ล้วนถูกควบคุมอยู่ในความสัมพันธ์แบบหลายฝ่าย สถานะเช่นนี้ควรมีนายหน้าที่เป็นผู้ว่าจ้าง (ILO, 2018b, p. 24) เหมือนกับ “แรงงานแพลตฟอร์ม” (platform workers) เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันและมีระดับเปราะบางสูงมาก จึงเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็น “การทำให้ไม่เป็นทางการ” (informalization) จากการทำงานทางการเปลี่ยนมาสู่ gig work ในรูปแบบของการจ้างงานเหมาช่วง แล้วสถานการณ์นี้จะทวีคูณมากขึ้นในอนาคตของงาน (Gurumurthy, Chami & Bharthur, 2021)

จากรายงาน ‘The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work’ อธิบายให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในทศวรรษนี้ ทำให้เกิดแรงงานชั่วคราว (casual labour) แล้วใช้การจ้างงานที่จ่ายเป็นรายชิ้น จึงทำให้สถานการณ์ของการทำให้ไม่เป็นทางการขยายวงกว้างขึ้น พร้อมกับรูปแบบของงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน (non-standard form of employment) เป็นเหตุให้งานแบบดั้งเดิมที่มีสัญญากำหนดระยะเวลาและข้อตกลงถาวรอาจลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะงานขนส่งและบริการส่งของแพลตฟอร์มขยายตัวอย่างรวดเร็วเพราะเหตุของการระบาดโคโรนาไวรัส (ILO, 2021a) ซึ่งผลกระทบของแพลตฟอร์มดิจิทัลทำให้เกิดการทำงานของคนที่ต้องการความอิสระ เยาวชนและผู้สูงอายุ การทำงานต่ำกว่าระดับที่ทักษะ และเป็นศูนย์รวมของผู้ว่างงานที่หางานไม่ได้ เป็นงานระยะสั้นที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่ขาดความมั่นคงทางรายได้และไม่มีตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Simms, 2019)

สถานการณ์ข้างต้นของแพลตฟอร์มดิจิทัล ภาครัฐและบริษัทแพลตฟอร์มควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่า (decent work) ตามแนวทางของ ILO ไม่ว่าจะมีส่วนการจ้างงาน (employment status) แบบใดก็ตาม หากตีความสถานะให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นผู้รับจ้างอิสระเป็นการจ้างงานตนเอง (self-employed employment) ย่อมเป็นผู้รับจ้างอิสระ (independent contractors) หรือกำหนดความสัมพันธ์การจ้างงานแบบหลายฝ่าย (multi-party employment relationships) แต่แตกต่างจากอีกสถานะที่กล่าวไปก่อน เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นผู้รับจ้างไม่อิสระ (dependent contractors) และมีสถานะเป็นลูกจ้าง แต่ไม่ว่าจะกำหนดสถานะแบบใด ต้องให้ความสำคัญต่อหลักการของอนุสัญญาพื้นฐาน (fundamental conventions) ของ ILO 8 ฉบับ ครอบคลุมทั้งการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง การห้ามใช้แรงงานเด็กและทุกรูปแบบที่เลวร้าย การกำหนดอายุขั้นต่ำของการทำงาน และไม่เลือกปฏิบัติต่อการทำงานและอาชีพ (ILO, 2018b; 2021a)

นอกจากนี้ยังมีกรอบของอนุสัญญาที่ควรคำนึงทั้งด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นโยบายการมีงานทำ ความมั่นคงทางสังคม การตรวจแรงงาน และอื่น ๆ (ILO, 2021a) ดังนั้น บริษัทแพลตฟอร์มจะปฏิเสธความรับผิดชอบต่อคนทำงานในสถานะหรือรูปแบบการจ้างงานแบบใดไม่ได้ และประเด็นนี้ไม่ได้หมายความว่า ผู้เขียนเสนอให้ละเลยการตีความสถานะของแรงงานเหล่านี้ เพราะจริงแล้วเป็นเรื่องสำคัญที่สุด (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562; 2563) ตัวอย่างของศาลสูงในประเทศสเปน เคยตัดสินให้รูปแบบธุรกิจของ Deliveroo เป็นบริการส่งผ่านแอปพลิเคชัน ให้แรงงานมีสถานะเป็นลูกจ้าง (employees) แล้วต่อมามีแพลตฟอร์ม Glovo เป็นแพลตฟอร์มคล้ายคลึงแต่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และศาลตัดสินให้เป็นรูปแบบธุรกิจเดียวกัน จึงกำหนดสถานะเป็นแรงงานจ้างงานตนเองไม่ได้ (Grogan, 2020) หากศาลมีมาตรฐานชุดเดียวในการตัดสินแล้วจะทำให้ธุรกิจแพลตฟอร์มในประเภทเดียวกันที่ก่อตั้งภายหลังต้องปฏิบัติตาม แต่ขึ้นอยู่กับผู้พิพากษาแต่ละประเทศมีความเข้าใจในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพปัญหาสังคมมากน้อยเพียงใด

เหตุผลที่ยืนยันว่าแรงงานเหล่านี้ไม่ใช่ “แรงงานไม่เป็นทางการ” (informal workers) เพราะกลุ่มคนเหล่านี้ไม่ได้มีอิสระ ไม่สามารถกำหนดราคา ไม่มีอำนาจเจรจาต่อรอง ถูกควบคุมด้วยระบบสั่งการ และถูกกลโกงและไม่ให้ทำงานได้เมื่อมีความผิดทางวินัย ข้อถกเถียงเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อเสริมสร้างข้อเสนอให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อยืนยันว่า แรงงานแพลตฟอร์มในกลุ่มที่ส่งคนและอาหารเป็นลูกจ้างไม่ใช่หุ่นส่วนอิสระใด ๆ อย่างที่มักเสนอกัน ปัญหานี้ไม่ใช่แค่นโยบายและการบริหารแรงงานในประเทศไทย แต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลกและต่างมีแนวทางจัดการที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นธรรม ซึ่งรายงาน

‘Platform Work and the Employment Relationship’ พบว่า หลายประเทศรับรองให้แรงงานแพลตฟอร์มเป็นลูกจ้างมากขึ้น และส่วนใหญ่มีทิศทางนี้โน้มมาทางนี้มากกว่าผู้รับจ้างอิสระ (De Stefano et al., 2021) แต่หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยบ่าเบียดและตีความว่าเป็นแรงงานไม่เป็นทางการหรือแรงงานนอกระบบ แม้แต่ผู้เขียนเคยเข้าประชุมคณะกรรมการการแรงงาน เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 มีผู้แทนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอ้างถึงลักษณะของการทำงานเป็นการจ้างงานทำของ (งานว่าจ้างรายชิ้น) ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 587-607 แล้วผลักให้คนกลุ่มนี้เป็นแรงงานนอกระบบของกฎหมายประกันสังคมมาตรา 33 เพราะไม่มีนายจ้าง และไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทุกฉบับเหมือนแรงงานทางการหรือในระบบ

ส่วนบทบาทของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย พยายามร่างและจัดทำกฎหมายสองฉบับที่เกี่ยวกับสถานการณ์นี้ แต่ไม่คำนึงถึงทัศนคติแรงงาน (labour perspectives) ฉบับหนึ่งคือ “(ร่าง)พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ.” ทำให้ใครก็ตามที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างในคำจำกัดความมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ถือเป็นแรงงานไม่เป็นทางการ อีกทั้งไม่ได้เสริมสร้างให้แรงงานเหล่านั้นมีอำนาจต่อรองได้มากขึ้นต่อรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ เพราะอยู่ภายใต้ร่มของกลุ่มคนเหล่านั้นในรูปแบบของคณะกรรมการ ส่วนการอ้างว่าเป็นกฎหมายขั้นต้นที่ใช้ตราหรือออกกฎหมายขึ้นรองสำหรับแรงงานไม่เป็นทางการ ยิ่งทำให้กฎหมายฉบับนี้ร่างเป็นเพียงกรอบหลักการกว้าง ๆ แต่ขาดแนวทางปฏิบัติ ที่สำคัญกฎหมายฉบับนี้ทำให้แรงงานแพลตฟอร์มทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วน ทุกประเภทของแพลตฟอร์มถูกเหมารวมเป็นแรงงานไม่เป็นทางการ

ส่วนกฎหมายอีกฉบับ คือ “(ร่าง)พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ.” จัดทำขึ้นโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในมาตรา 3 “ผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล” เป็นการเหมารวมให้แรงงานแพลตฟอร์มทุกกลุ่มหรือประเภทของงาน มีสถานะไม่เป็นทางการ และเป็นงานอิสระเพราะจ้างงานตนเอง จึงเป็นการตีความที่มีเจตจำนงผิดไปสำหรับงานแพลตฟอร์มประเภทของงานบริการส่งและดูแลทำความสะอาด ทั้งที่อยู่ภายใต้กำกับของผู้ประกอบการแพลตฟอร์ม ดังนั้น แรงงานกลุ่มนี้จึงแล้วเข้าข่ายเป็นลูกจ้างในรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐานในลักษณะของการจ้างงานเหมาะสม และประเภทของข้อตกลงการจ้างงานเป็นสัญญาระยะสั้น เรียกว่าการทำงานตามความต้องการผ่านแอปพลิเคชัน

หากการทำความเข้าใจเรื่องนี้ หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถปฏิเสธว่า งานบริการส่งคนและส่งอาหารล้วนแล้วเป็นการทำงาน แต่ปัญหาที่ต้องทบทวนและตีความก็คือการทำงานของแรงงานเหล่านี้มี “ความสัมพันธ์การจ้างงาน” (employment relations) ในรูปแบบระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใช่หรือไม่ ซึ่งการพิจารณาประเด็นนี้ ตามที่ Eurofound ที่วิจัยเรื่องนี้มาและพิจารณาว่า แพลตฟอร์มเป็นการจ้างงานก็จริง แต่รูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน ทำให้แนวโน้มของงานมีทั้งที่เป็นงานชั่วคราวและงานบางเวลามากขึ้น เดิมทีกฎหมายแรงงานและการคุ้มครองทางสังคมก็ครอบคลุมสถานะการจ้างงานแบบนี้ตลอดทศวรรษที่ผ่านมา (Eurofound, 2018) และ ILO ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานแพลตฟอร์มครั้งแรกในปี 2018 เพื่อรองรับอนาคตของงานในวาระหนึ่งศตวรรษ แต่ก็ไม่เข้าใจสภาพปัญหาได้ทั้งหมด เพราะเน้นที่ crowdwork เป็นงานออนไลน์ที่ไม่ได้ใช้พื้นที่ทางกายภาพ จึงเป็นคนละกลุ่มกับ gig work ที่ทำงานบนพื้นที่ทางกายภาพผ่านแอปพลิเคชัน (Berg et al., 2018)

อย่างไรก็ตาม งานแพลตฟอร์มไม่สามารถจำแนกอย่างง่ายให้มีสองกลุ่มคือ gig work และ crowdwork เหมือนในงานวิจัยจำนวนมาก แต่ต้องแยกย่อยตามประเภทและลักษณะของงานแพลตฟอร์ม ฉะนั้น การจัดทำร่างอนุสัญญาของงานแพลตฟอร์ม เหมือนกฎหมายเฉพาะปัญหานั้น ๆ (specific laws) แต่ขาดการพิจารณาข้อเสนอข้างต้น อาจทำให้กฎหมายที่จัดทำขาดแนวทางที่ชัดเจน แล้วเป็นเพียงแค่การประกาศเจตนารมณ์เท่านั้น (Woodcock & Graham, 2020) ส่วนผู้เขียนเห็นว่า ควรพิจารณากรอบแนวทางของข้อเสนอฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์การจ้างงาน ปี 2006 ตามที่ ILO เสนอไว้ เพื่อโต้แย้งต่อกฎหมายแรงงานนอกระบบของกระทรวงแรงงาน และผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลของกระทรวง

ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพราะการถกเถียงความสัมพันธ์การจ้างงานเกิดขึ้นมาตั้งแต่ทศวรรษ 1990 แล้วการพิจารณาว่าการทำงานรูปแบบใดเป็นงานเหมาะสมหรือว่าจ้างภายนอก (subcontracting and outsourcing) คือ ความอิสระของแรงงานหรือมีเงื่อนไขของการอยู่ภายใต้ผู้ว่าจ้าง (De Stefano et al., 2021)

เหตุที่ ILO กำหนดข้อแนะนำฉบับนี้ เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงาน เพราะแรงงานมีสภาพการจ้างงานเช่นนี้มีอำนาจต่อรองกับผู้ว่าจ้างที่ไม่เท่าเทียมกัน อีกทั้งการจำแนกสถานะการจ้างงานทำให้เกิดความเคลือบแคลงว่ามีรูปแบบการจ้างงานใดและใครคือนายจ้าง เป็นคำถามที่เกิดขึ้นเมื่อมีข้อตกลงการจ้างงานรูปแบบใหม่ แต่ท้ายสุดก็ต้องมาพิจารณาที่กฎหมายแรงงาน (De Stefano et al., 2021) จึงต้องศึกษาอนุสัญญาฉบับที่ 181 ว่าด้วยผู้แทนการจ้างงานเอกชน ปี 1997 ไม่เพียงแต่การจ้างงานเกิดความสัมพันธ์แบบหลายฝ่าย แต่เดิมที่อนุสัญญาฉบับนี้ให้แนวทางแก่บริษัทที่จัดหางานผ่านการจ้างงานเหมาะสมและว่าจ้างภายนอกต้องเคารพและปฏิบัติตามสิทธิพื้นฐานการทำงานทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติ (มาตรา 11) และกฎหมายในแต่ละประเทศ (มาตรา 12) (ILO, 1997)

หากพิจารณาจากฐานข้อมูล NORMLEX ของ ILO พบว่า การจำแนกอนุสัญญาในหมวดหมู่ของการส่งเสริมและนโยบายการมีงานทำ จริงแล้วกฎหมายฉบับนี้ร่างขึ้นมาเพื่อรองรับสถานการณ์ของโลกาภิวัตน์ในการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่เกิดขึ้นมากกว่าสองทศวรรษก่อนการมีอนุสัญญาฉบับนี้ แต่การปรากฏขึ้นของการจ้างงานแพลตฟอร์มในทศวรรษที่ผ่านมา ไม่ได้แตกต่างกันในแง่ของบริษัทใหม่ ทำให้กฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ใช้ไม่ได้หรือไม่สอดคล้องกับปัญหา แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 รองรับการทำงานเหมาะสมได้ แต่แนวทางนี้ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และอนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่การที่กฎหมายอำนวยความสะดวกให้จ้างงานเหมาะสมได้ ย่อมเป็นเหตุให้เกิดการปฏิบัติไม่เป็นธรรม เช่น ทำงานในลักษณะที่เหมือนกัน แต่ค่าจ้างและสวัสดิการกลับได้รับแตกต่างกัน

ยิ่งการจ้างงานแพลตฟอร์มที่ทำงานบนพื้นที่ทางกายภาพ หรือเรียกว่า gig workers โดยเฉพาะผู้ขับขี่เรียกรถผ่านแอปพลิเคชัน ถือเป็นการทำงานเหมาะสมที่ถ่ายโอนอำนาจจากผู้เล่นอย่างบริษัทนายหน้า (private employment agency) มาสู่การกำกับโดยบริษัทแพลตฟอร์ม ส่งผลให้อำนาจการควบคุมทางตรงลดลง แต่ให้แพลตฟอร์มเป็นสื่อกลางควบคุมอีกทอดหนึ่ง รูปแบบธุรกิจนี้คือ “บริษัทแพลตฟอร์มว่าจ้างภายนอกเป็นรูปแบบของการจ้างงานเหมาะสมคล้ายคลึงกับที่งานในภาคอุตสาหกรรมดั้งเดิม” ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานเพื่อทำงานภายในหรือให้บริการภายนอก ล้วนแล้วต้องพิจารณาความสัมพันธ์การจ้างงาน (Drahokoupil & Fabo, 2019) ดังนั้น ผู้ประกอบการแพลตฟอร์มจะจำแนกเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลไม่ได้ ท้ายสุดคนเหล่านี้ใช้แพลตฟอร์มสำหรับการทำงาน จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการตีความ “ความสัมพันธ์การจ้างงาน รูปแบบของการจ้างงาน และสถานะของแรงงาน” ไปได้

ท้ายนี้ปรากฏการณ์ของการทำให้เป็นแพลตฟอร์ม (platformization) เหมือนทำให้เกิดการทำที่ไม่เป็นทางการ (informalization) คือ แรงงานที่มีสัญญาถาวรหรือข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่กำหนดระยะเวลาได้ออกมาทำงานประเภทนี้มากขึ้น ซึ่งไม่มีความมั่นคงทางรายได้ การทำงาน และอาชีพ แต่ถูกทำให้เชื่อว่ามีอิสระปลดแอก (autonomy) อันที่จริงงานแพลตฟอร์มในประเภทบริการส่งไม่ได้เป็นอย่างที่กล่าวไป แต่สะท้อนให้เห็นว่า “ความไม่เป็นทางการของแรงงานมีความเสี่ยงและไม่มั่นคง (precarity) ซ่อนอยู่ในงานแพลตฟอร์ม และเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ” (Arnold & Bongiovi, 2013; Frey, 2020; Sopranzetti, 2021; Theerakosonphong, 2021) ส่งผลให้การตีความแรงงานแพลตฟอร์มเป็นแรงงานไม่เป็นทางการเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องแล้วสร้างความเข้าใจผิดให้แรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ ทางกฎหมาย

ส่วนประเด็นนี้เคยถกเถียงวาทกรรมของความไม่เป็นทางการที่ดำรงอยู่มาตั้งแต่ทศวรรษ 1970 มาจนถึงปัจจุบัน โดยนักวิชาการในเครือข่ายของ WIEGO แต่ได้ขยายมาถกเถียงกับแนวคิดความเสี่ยงและไม่มั่นคง เดิมทีเคยใช้อธิบายส่วนมากในภาคอุตสาหกรรมและความยืดหยุ่นการจ้างงานในห่วงโซ่อุปทาน แล้วย้อนกลับทศวรรษ 1970 เช่นเดียวกัน

(Hewison, 2016; Hewison & Kalleberg, 2013) แต่คำอธิบายใช้สะท้อนให้เห็นความแตกต่างคือ ความไม่เป็นทางการใช้อธิบายในประเทศโลกใต้ และความเสถียรและไม่มั่นคงถูกใช้ในประเทศโลกเหนือ จริงแล้ว แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน (home-based workers) คือกรณีของแรงงานไม่เป็นทางการที่อยู่ภายใต้สภาวะของความเสถียรและไม่มั่นคง เป็นอาชีพที่แสดงถึงความเชื่อมต่อนี้ระหว่างทั้งสองแนวคิดมากที่สุด เพราะใช้บ้านเป็นสถานที่ทำงาน แต่งานที่ได้รับมาเป็นของงานอุตสาหกรรม แต่จะมีสถานะเป็นการจ้างงานเหมาช่วงก็ไม่ใช่ แรงงานอิสระก็ไม่เชิง กลุ่มนี้จึงมีระดับความไม่เป็นทางการสูง และมีความเสี่ยง เนื่องจากไม่มีอำนาจการต่อรองใด ๆ และถูกควบคุมด้วยการผลิตเป็นรายชิ้น แล้วอยู่นอกสถานที่ทำงานในอุตสาหกรรม (Rogan et al., 2017)

4. บทส่งท้าย

การทบทวนจุดเริ่มต้นของการศึกษาความไม่เป็นทางการของ ILO แสดงให้เห็นว่าตลอดระยะเวลาหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นโยบายแรงงานให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการมีงานทำและลดความยากจน ซึ่งเป็นปัญหาที่มองว่าเป็นภัยอันตรายและอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคมของประเทศโลกที่สาม คำว่า ภาคไม่เป็นทางการ (informal sector) จึงเป็นวาทกรรมการพัฒนาแบบทวิลักษณ์ ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์แบบพึ่งพิงระหว่างประเทศพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา แต่แนวคิดนี้ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปี 2002 เริ่มต้นการใช้คำว่า เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (informal economy) แทนที่คำว่า ภาคไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังขยายความคำต่าง ๆ เช่น การจ้างงานไม่เป็นทางการ (informal employment) จึงไม่ใช่แค่บทบาทของ ILO แต่มีเครือข่ายนักวิชาการและ NGOs ขับเคลื่อนเรื่องนี้อย่าง WIEGO ขณะที่ประเทศไทยมี NGOs ที่ใกล้ชิดและทำงานด้านนี้คือ HomeNet

ความไม่เป็นทางการที่กล่าวไปจึงเป็นการมองภาพเศรษฐกิจและแรงงาน แต่จริงแล้วความไม่เป็นทางการถูกใช้ในหลายศาสตร์หรือแขนงวิชา แล้วขอบเขตตามที่ปรากฏในหนังสือ 'The Informal Economy Revisited: Examining the Past, Envisioning the Future' ครอบคลุมทั้งด้านนโยบายเศรษฐกิจและสังคม มาตรการและตลาดแรงงาน สิทธิแรงงาน และการรวมกลุ่ม ที่อยู่อาศัยและเมือง (Chen & Carre, 2020) หากย้อนกลับไปในบทความนี้หัวข้อที่ 2 พบว่า การศึกษาภาคไม่เป็นทางการของ ILO ตั้งแต่ภารกิจที่ประเทศเคนยา ก็ทำความเข้าใจเชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจเมืองและชนบท แต่มองสองภาคส่วนนี้เป็นสัญลักษณ์ของความดั้งเดิมและความเป็นสมัยใหม่ จึงทำให้รัฐบาลแต่ละประเทศส่งเสริมการทำให้ความไม่เป็นทางการสู่ความเป็นทางการ แนวทางเช่นนี้เหมือนกับที่รัฐบาลไทยพยายามทำให้แรงงานไม่เป็นทางการเข้าสู่ระบบประกันสังคมแบบสมัครใจในมาตรา 40 แต่กระทรวงแรงงานไม่มีมาตรการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจผ่านสิทธิประโยชน์ที่ออกแบบขึ้นมาเฉพาะหน้าและเห็นผลในระยะสั้นและระยะกลาง

หากพิจารณาว่ามาตรการช่วยเหลือ 5,000 บาทในเดือนสิงหาคม 2021 ผ่านการประกันสังคมทั้งมาตรา 39 และ 40 ถือเป็นกลวิธีหนึ่งของการทำให้เป็นทางการ (formalization) เพราะทำให้แรงงานไม่เป็นทางการมาเป็นส่วนหนึ่งในระบบประกันสังคม แนวทางนี้สอดคล้องกับข้อเสนอฉบับที่ 204 ว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจไม่เป็นทางการสู่เศรษฐกิจทางการ ในปี 2014 แต่วิธีการทำให้เป็นทางการทำได้มากกว่าการมีสัญญาจ้างแรงงานและเป็นผู้ประกันตน แต่การจดทะเบียนอาชีพ การสมัครใช้งาน National E-payment การชำระภาษีรายได้ การเข้าถึงสินเชื่อ หรืออะไรที่เป็นมาตรการรัฐก็ถือเป็นการทำให้เป็นทางการแล้ว (ILO, 2014; 2021b) สอดคล้องกับแนวทาง E-formality ที่ ILO ได้เสนอไว้คือ การใช้แอปพลิเคชันผ่าน PromptPay ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่ประเทศไทยใช้เป็นแนวทางการทำให้เป็นทางการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ได้ตั้งแต่ปี 2018 ขณะที่หลายประเทศนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับการทำงานให้เป็นทางการมากขึ้น (Chacaltana, Leung & Lee, 2018) ซึ่งรัฐบาลไทยและกระทรวงการคลังใช้โอกาสของโควิด-19 ระบาดพัฒนาระบบการจัดการให้เกิดความเป็นทางการ ทั้งที่เวลานี้ควรเลือกแนวทางที่ให้ถ่วงหน้าและเข้าถึงง่าย แทนที่การสร้างเงื่อนไขให้ยาก ลำบากในการจ่ายเงิน และประสิทธิภาพการจัดการต่ำ

การกล่าวถึงประสิทธิภาพการจัดการและผลกระทบตามมาในกรณีของมาตรการช่วยเหลือ 5,000 บาทสำหรับผู้ประกันตนมาตรา 40 ในพื้นที่สีแดงเข้ม 29 จังหวัด ทำให้จำนวนผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นจากเดือนมิถุนายน มี 3,611,621 คน หลังจากที่แถลงมาตรการช่วยเหลือทำให้จำนวนมากขึ้นถึง 9,681,437 คนในเดือนสิงหาคม 2021 คิดอัตราการเปลี่ยนแปลงเป็น 268% แต่กระทรวงแรงงานไม่ได้พิจารณาการรักษาจำนวนนี้ไว้ในระยะยาว เพราะไม่มีมาตรการใด ๆ ท้ายสุดผู้สมัครใจประกันตนจะไม่ส่งเงินสมทบ เพราะต้องการแค่เงินช่วยเหลือ 2 เดือน มากกว่าเห็นความสำคัญของการประกันสังคม ซึ่งเป็นปัญหาคล้ายคลึงกับกองทุนการออมแห่งชาติที่ใช้ระบบสมัครใจ แต่ขาดการให้ความรู้ถึงการจัดการความเสี่ยงในชีวิตตนเองและครอบครัว ย่อมไม่ได้รับผลตอบแทนที่ดี

ความท้าทายในเวลานี้คือ การถกเถียงนอกจากเส้นแบ่งความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่การพิสูจน์จากปฏิบัติการในอาชีพพบว่า ไม่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้ มีหน้าซ้ำ กรณีของผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความชัดเจนมากที่สุดของการเผชิญความเสี่ยงและไม่มั่นคง (precarity) ด้วยอีกทางหนึ่ง ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเปราะบางสูง ดังนั้น การออกแบบระบบการคุ้มครองทางสังคมและการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุด เพราะจริงแล้วต้องจัดทำกรอบแนวทางเพื่อให้มีทิศทางในการกำหนดว่าสถานะการจ้างงานในรูปแบบและข้อตกลงที่ชัดเจนว่าแรงงานแพลตฟอร์มกลุ่มหรืองานประเภทใดเป็นลูกจ้างหรือเป็นผู้รับจ้างอิสระ เพื่อป้องกันการทำให้ไม่เป็นทางการเกิดขึ้นทั้งกับแรงงาน ไม่ว่าจะเป็กลุ่มทางการและไม่เป็นทางการตามความคิดดั้งเดิม ผู้เขียนจึงเสนอว่า “รูปแบบธุรกิจใหม่ที่ทำให้แรงงานไม่ใช่ลูกจ้าง เพราะผู้ประกอบการไม่พิจารณาความสัมพันธ์การจ้างงาน (employment relations) รูปแบบของการจ้างงาน (employment patterns) และสถานะการจ้างงาน (employment status) จึงไม่สามารถปฏิเสธเรื่องนี้ได้ แม้แต่ ILO งานวิจัยหลายชิ้นและการตัดสินใจในชั้นศาลของต่างประเทศ บ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐไทยไม่มีความจริงจังและไม่แก้ปัญหาให้แรงงานแพลตฟอร์ม มีหน้าซ้ำแรงงานไม่เป็นทางการที่เคยมีสถานะคลุมเครือ เช่น แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของการผลิตในภาคอุตสาหกรรม แต่ถูกทำให้อยู่นอกระบบการจ้างงานของกฎหมาย

รายการอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). *การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3j018mB>
- กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). *ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2563*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3z6RhR0>
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2562). รูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐานและแรงงานที่มีความเสี่ยงในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2), 59-107.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2563). การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนมิติแรงงาน. *วารสารธรรมศาสตร์*, 39(1), 131-158.
- ตะวัน วรณรัตน์. (2555). *เศรษฐกิจนอภาคทางการในประเทศไทย : บทสำรวจสถานะความรู้*. รายงานวิจัยสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ธานี ชัยวัฒน์. (2559). *เศรษฐกิจนอกระบบ : บทสำรวจสถานะความรู้*. รายงานวิจัยสนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นฤมล นิราทร. (2560). *การบริหารจัดการการค้าข้างทางในประเทศไทย : สถานการณ์และทิศทางนโยบายที่ควรจะเป็น*. รายงานวิจัยสนับสนุนโดยกองทุนสนับสนุนการวิจัย. สืบค้น 14 ตุลาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3awmZNZ>

- ประดิษฐ์ ขาสมบัติ และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2531). การประกอบอาชีพส่วนตัวในสาขาเศรษฐกิจนอกระบบใน กรุงเทพมหานคร (น. 120-131). ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 26 วันที่ 3-5 กุมภาพันธ์ 2531*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3FKoeaw>
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2549). *โครงการประมวลองค์ความรู้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ สำนักงานประกันสังคม. *จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40) จำแนกรายเดือน ปี 2555-2564*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3hrbnPU>
- ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3txPxPC>
- ร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3C7r0nx>
- หอบจหมายเหตุแห่งชาติ. (2495). *รายงานสรุปผลการประชุมภาคอาเซียนทางวิชาการเกี่ยวกับกำลังงานคนขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ ณ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 12-22 ธันวาคม 2494 (กต. 12.3.3.1/28)*. กระทรวงการต่างประเทศ.
- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London: Macmillan.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308.
- Bangasser, P. E. (2000). *The ILO and the informal sector: An institutional history*. Retrieved from <https://bit.ly/3llkpPR>
- Benanav, A. (2019). The origins of informality: The ILO at the limit of the concept of unemployment. *Journal of Global History*, 14(1), 107-125.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Retrieved from <https://bit.ly/3xEaEW2>
- Bonnet, F., Carre, F., Chen, M., & Vanek, J. (2021). *Home-based workers in the world: A statistical profile (statistical brief No.27)*. Retrieved from <https://bit.ly/3C8Cesf>
- Campbell, S. (2013). Solidarity formations under flexibilisation: Workplace struggles of precarious migrants in Thailand. *Global Labour Journal*, 4(2), 134-151.
- Campbell, S. (2016). Putting-out's return: Informalization and differential subsumption in Thailand's garment sector. *Focaal*, 2016(76), 71-84.
- Cervero, R. (2000). *Informal transport in the developing world*. UN-Habitat. Retrieved from <https://bit.ly/391jzSs>
- Chacaltana, J., Leung, V., & Lee, M. (2018). *New technologies and the transition to formality the trend towards E-formality*. Retrieved from <https://bit.ly/3lFdnqO>
- Chambwera, M., Macgregor, J., & Baker, A. (2011). *The informal economy: A primer for development professionals on the importance of the informal economy in developing countries*. International Institute for Environment and Development. Retrieved from <https://bit.ly/3C2SI4R>

- Chen, M. A. (2005). *Rethinking the informal economy: Linkages with the formal economy and the formal regulatory environment* (No. 2005/10). WIDER Research Paper. Retrieved from <https://bit.ly/3lkaCJB>
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy: definitions, theories and policies*. Retrieved from <https://bit.ly/3IARCs5>
- Chen, M. A. (2016). Informal employment: Theory and reality. In S. Edgell, H. Gottfried & E. Granter (eds.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 407-427). Los Angeles: SAGE.
- Chen, M. A., Jhabvala, R., & Lund, F. (2001). *Supporting workers in the informal economy: A policy framework*. Retrieved from <https://bit.ly/3927j4k>
- Chen, M. A., & Vanek, J. (2013). Informal employment revisited: Theories, data and policies. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(3), 390-401.
- Chen, M. A. & Carre, F. (2020). Introduction. In M. A. Chen & F. Carre (eds.), *The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future* (pp. 1-27). Oxon: Routledge.
- Cox, R. W. (2013). *Universal foreigner: The individual and the world*. Hackensack: World Scientific.
- De Stefano, Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship*. Retrieved from <https://bit.ly/3C7KOHo>
- Devereux, S., & Cuesta, J. (2021). Urban-sensitive social protection: How universalized social protection can reduce urban vulnerabilities post COVID-19. *Progress in Development Studies*, 14649934211020858.
- Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2004). *Transformative social protection*. Retrieved from <https://bit.ly/3lAS6hC>
- Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2019). Outsourcing, offshoring and the deconstruction of employment: New and old challenges. In A. Serrano & M. Jepsen (eds.), *The deconstruction of employment as a political question* (pp. 33-61). Cham: Palgrave Macmillan.
- Duncan, R. (2014). *Oxford learner's dictionary of academic English*. Oxford: Oxford University Press.
- Eisenberg, J. L. (2016). Jenks, Clarence Wilfred. In B. Reinalda, K. J. Kille & J. Eisenberg (eds.), *IO BIO, biographical dictionary of secretaries-general of international organizations*, Retrieved from <https://bit.ly/3E95QaG>
- Emmerij, L. (2010). *The basic needs development strategy* (Background paper world economic and social survey). Retrieved from <https://bit.ly/3ho5bly>
- Endo, T. (2021). *Tension and interaction between 'digital informality' and 'analogue informality' in Bangkok*. Retrieved from <https://bit.ly/3k0gmce>
- Eurofound. (2018). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Dublin: Eurofound. Retrieved from <https://bit.ly/3E7mAPv>
- Frey, B. (2020). Platform labor and in/formality: Organization among motorcycle taxi drivers in Bandung, Indonesia. *Anthropology of Work Review*, 41(1), 36-49.

- Grogan, R. (2020). *Gig economy – Spanish court declares Glovo riders are employees*. Retrieved from <https://bit.ly/3EdymI0>
- Gurumurthy, A., Chami, N. & Bharthur, D. (2021). *Platform labour in search of value: A study of workers' organizing practices and business models in the digital economy*. Retrieved from <https://bit.ly/3A5IAJb>
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(1), 61-89.
- Hart, K. (1974). A model of development to avoid. *Yagl Ambu: Papua New Guinea Journal of the Social Sciences and Humanities*, 1(1), 8-15.
- Hart, K. (1985). The informal economy. *Cambridge Anthropology*, 10(2), 54-58.
- Hart, K. (2010). Informal economy. In K. Hart, J-L. Laville & A. D. Cattani (eds.), *The human economy: A citizen's guide* (pp. 142-153). Malden: Polity.
- Hewison, K., & Kalleberg, A. L. (2013). Precarious work and flexibilization in South and Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 395-402.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried & E. Granter (eds.) *The SAGE handbook of the Sociology of work and employment* (pp. 428-443). London: SAGE.
- International Labour Office. (1969). *Report of the Director-General (part 1): The World Employment Programme*. Retrieved from <https://bit.ly/3lgwvcU>
- International Labour Office. (1970). *Towards full employment: A programme for Colombia*. Retrieved from <https://bit.ly/3ntOnnk>
- International Labour Office. (1971). *Matching employment opportunities and expectations: A programme of action for Ceylon*. Retrieved from <https://bit.ly/3941Xpb>
- International Labour Office. (1972a). *Activities of the ILO, 1971: Report of the director-general (part 2)*. Retrieved from <https://bit.ly/3A7XDkq>
- International Labour Office. (1972b). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Retrieved from <https://bit.ly/2XdGLtX>
- International Labour Office. (1975). *Employment, growth and basic needs: Development strategies in three worlds (Tripartite World Conference on employment, income distribution, social progress and the international division of labour)*. Retrieved from <https://bit.ly/3tDtx6e>
- International Labour Office. (1976). *Employment, growth and basic needs: A one-world problem (Report of the Director-General of the International Labour Office)*. Retrieved from <https://bit.ly/3tzUgAi>
- International Labour Office. (1984). *Urbanization, informal sector and employment: A progress report on research, advisory services and technical cooperation*. Retrieved from <https://bit.ly/2Xaxzas>
- International Labour Office. (1991). *The dilemma of the informal sector - Report of the Director-General (part 1)*. Retrieved from <https://bit.ly/3C3ktub>
- International Labour Office. (1995). *The urban informal sector in Asia: Policies and strategies*. Retrieved from <https://bit.ly/3C3VQxp>

- International Labour Office. (1996). *Channel for change: The urban informal sector in Thailand*. Retrieved from <https://bit.ly/3np6Npi>
- International Labour Office. (1997). *C181 Private employment agencies convention, 1997*. Retrieved from <https://bit.ly/2X7DKeS>
- International Labour Office. (2002a). *Decent work and the informal economy*. Retrieved from <https://bit.ly/3k4m2BT>
- International Labour Office. (2002b). *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (first edition). Retrieved from <https://bit.ly/3A92uBW>
- International Labor Office. (2012). *International standard classification of occupation*. Retrieved from <https://bit.ly/2T6FvH5>
- International Labor Office. (2014). *Transitioning from the informal to the formal economy*. Retrieved from <https://bit.ly/3uWM7VQ>
- International Labor Office. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenge, shaping prospects*. Retrieved from <https://bit.ly/3wyZmNL>
- International Labour Office. (2018a). *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (third edition). Retrieved from <https://bit.ly/3C0XPTL>
- International Labour Office. (2018b). *Statistics on work relationships (report II), 20th International Conference of Labour Statisticians* (Geneva, 10-19 October 2018). Retrieved from <https://bit.ly/3xvVSw7>
- International Labour Office. (2021a). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Retrieved from <https://bit.ly/3nmVVIA>
- International Labor Office. (2021). *Transition from the informal to the formal economy: Theory of change*. Retrieved from <https://bit.ly/3s5wlbe>
- Jolly, R. (1998). Redistribution without growth. In D. Sapsford & J-r. Chen (eds.), *Development economics and policy* (pp. 172-182). London: Macmillan Press Ltd.
- Ledeneva, A. (2018). Introduction: The informal view of the world – key challenges and main findings of the global informality project. In A. Ledeneva (ed.), *The global encyclopedia of informality: Understanding social and cultural complexity* (pp. 1-27). London: UCL Press.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191.
- Lewis, W. A. (1979). The dual economy revisited. *The Manchester School*, 47(3), 211-229.
- Maul, D. (2019). *The International Labour Organization: 100 years of global social policy*. Berlin: Walter de Gruyter GmbH.
- Misztal, B. A. (2000). *Informality: Social theory and contemporary practice*. London: Routledge.
- Misztal, B. A. (2015). Configurations of informality and formality in contemporary society. In A. Mica, J. Winczorek & R. Wisniewski (eds.), *Sociologies of formality and informality* (pp. 105-126). Frankfurt am Main: Peter Lang.

- Orleans Reed, S., Ogando, A. C., Tulaphan, P. S., Samantrakul, C. & Towakulpanich, P. (2017). *Informal workers in Bangkok, Thailand: Scan of four occupational sectors*. Retrieved <https://bit.ly/3Ech4LF>
- Phongpaichit, P. & Charsombut, P. (1988). Self employment of Bangkok. In Human Resource Planning Division, National Economic and Social Development Board. *Report of the national seminar on urban informal sector in Thailand* (pp. 42-43). Retrieved from <https://bit.ly/3awmwvd>
- Rogan, M., Roeber, S., Chen, M. A., & Carré, F. (2017). Informal employment in the global south: Globalization, production relations, and “precarity”. In A. Kalleberg & S. Vallas (eds.), *Precarious work* (pp. 307-333). Emerald Publishing Limited.
- Romijn, H. B. (1993). *Dynamism in the informal sector in a fast growing economy: The case of Bangkok*. Retrieved from <https://bit.ly/2X5B81k>
- Salmivaara, A. (2021). Precarious work and insecure lives. De Facto Informalization in Cambodia’s garment factories. *Journal of Labor and Society*, 24(1), 44-75.
- Sethuraman, S. V. (1976). The urban informal sector: Concept, measurement and policy. *International Labour Review*, 114(1), 69-81.
- Scott, J. (ed.), (2014). *A dictionary of Sociology* (4th ed.). Oxford University Press.
- Simms, M. (2019). *What do we know and what should we do about the future of work?*. London: SAGE.
- Singer, H. W. (1970). Dualism revisited: a new approach to the problems of the dual society in developing countries. *The Journal of Development Studies*, 7(1), 60-75.
- Sopranzetti, C. (2021.). Shifting informalities: Motorcycle taxis, ride-hailing apps, and urban mobility in Bangkok. *Geoforum*. Retrieved from <https://bit.ly/2TgsJJ>
- Standing, G. (2016). *The corruption of capitalism: Why rentiers thrive and work does not pay*. London: Biteback Publishing.
- Standing, G. (2018). Taskers in the precariat: Confronting an emerging dystopia. E. Paus (ed.), *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work* (pp. 115-133). New York: Cornell University Press.
- Stelzl, B. (2010a). Informal economy. In T. Fitzpatrick, H-J. Kwon, N. Manning, J. Midgley & G. Pascall (eds.), *International encyclopedia of social policy* (p. 663). London: Routledge.
- Stelzl, B. (2010b). Informal work. In T. Fitzpatrick, H-J. Kwon, N. Manning, J. Midgley & G. Pascall (eds.), *International encyclopedia of social policy* (pp. 665-666). London: Routledge.
- Theerakosonphong, K. (2021). *Precarity and informality in the labour platform: The social protection recommendation for motorcycle taxi drivers*. (Doctoral dissertation). Mahidol University, Thailand.
- Unni, J. (2018). Formalization of the informal economy: Perspectives of capital and labor. *The Indian Journal of Labor Economics*, 61(1), 87-103.

- Vatsa, V. (2005). Strategies for enhancing the role of labour ministry in the informal economy. In A. Sivananthiran & C. S. Venkata Ratnam (eds.), *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (pp. 75-106). New Delhi: Indian Industrial Relations Association.
- Wattanawanyoo K. (2019). *Bangkok's everyday transport assemblage: The formal-informal interplay and Meshwork Urbanism*. Retrieved from <https://bit.ly/3C9iSDj>
- Weeks, J. (1975). Policies for expanding employment in the informal urban sector of developing economies. *International Labour Review*, 111(1), 1-13.
- Williams, C. C. (2010). Informal sector. In T. Fitzpatrick, H-J. Kwon, N. Manning, J. Midgley & G. Pascall (eds.), *International encyclopedia of social policy* (pp. 663-665). London: Routledge.
- Woodcock, J. & Graham, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. Cambridge: Polity.