



JOURNAL OF
HRintelligence

ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

ISSN 2773-9511 (ONLINE)

บทความวิจัย

วิถีชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลังการถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด - 19
วรลักษณ์ วรพักตร์สิริกุล

ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา

บทความวิชาการ

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์

ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ :
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของประเทศไทย
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

บรรณาธิการชวนคิด

Editor Talk

สวัสดิ์ท่านผู้อ่านและผู้ติดตามวารสาร HR Intelligence

ในขณะที่ประชาชนคนไทยกำลังให้ความสนใจกับการจัดตั้งรัฐบาลชุดใหม่ภายหลังการเลือกตั้งด้วยใจจดจ่อ เพราะเป็นกระบวนการที่ยาวนาน ผ่านการเจรจาต่อรอง ความไม่ลงรอย ความขัดแย้ง ความเห็นต่าง ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ดิฉันเชื่อว่าสิ่งที่พวกเราทุกคนอยากเห็นก็คือ เสถียรภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารประเทศไทยของรัฐบาลชุดใหม่นี้ ภายใต้ความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนผันผวนของเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วารสาร HR intelligence ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2566) ภายในเล่มประกอบไปด้วยบทความวิชาการและบทความวิจัยที่น่าสนใจและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ รวมทั้งสิ้น 4 บทความ โดยบทความชิ้นแรกให้ข้อเสนอแนะต่อค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ผ่านมุมมองทางประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นมาตรฐานการดำรงชีวิต รวมถึงเป็นหลักประกันให้แรงงานมีรายได้ดูแลตนเองและครอบครัวได้ โดยตั้งอยู่บนฐานสิทธิมนุษยชน บทความถัดมาเป็นบทความวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากองค์กร เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจประสบการณ์การถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันและไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า

ในขณะเดียวกัน ในส่วนขององค์กรเองก็ต้องมีการปรับตัว บทความชิ้นที่สามจึงเสนอกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อเชื่อมโยงสู่การออกแบบและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์กร ทำให้สามารถคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ช่วยในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ และสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนรู้ รวมไปถึง เกิดกระบวนการ Upskill และ Reskill บทความอีกชิ้นเป็นการศึกษาทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์กรในท้ายที่สุด

สุดท้ายนี้ ดิฉันและกองบรรณาธิการวารสาร HR intelligence มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต้องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อทุกบทความและขอขอบคุณนักวิจัยและนักวิชาการจากหลากหลายสาขาวิชาที่ให้ความไว้วางใจและส่งบทความมาที่วารสาร HR intelligence อย่างต่อเนื่อง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอุมา เทพละกุล

บรรณาธิการ

เจ้าของ	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวารสาร	HR intelligence
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุณา เตพละกุล คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวิชาการ	ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลิ้มคเดช คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปิ่นทรานูนวงศ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ นาคสิงห์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิตา 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

	<p>อาจารย์ ดร.ฉันทนิกันต์ ชัยนตราคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.ผุสดี พลสารัมย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</p>
คณะผู้จัดทำวารสาร	<p>คุณชินกฤต คงเจริญพร คุณฉันทิชา ศรีโยธิน</p>
สำนักงาน	<p>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</p>
กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์	<p>วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม</p>
ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์	ไม่มีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

จริยธรรม การตีพิมพ์

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้พิมพ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้พิมพ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้พิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้พิมพ์
5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้พิมพ์บทความ

1. ผลงานของผู้พิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้พิมพ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้พิมพ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง
4. ผู้พิมพ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ
5. ผู้พิมพ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว
6. ชื่อผู้พิมพ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง

7. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

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

สารบัญ

Content

บทความวิจัย

- 7 วิถีชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลังการถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด - 19
วรลักษณ์ วรพัทธ์สิริกุล
- 28 ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนบุตรดา

บทความวิชาการ

- 45 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์
- 60 ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของประเทศไทย
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

วิถีชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลังการถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

วรลักษณ์ วรพัทธ์ศิริกุล¹

อาจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 27 มกราคม 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 24 พฤษภาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง รวมถึงการรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นอย่างกระทันหันและไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน การศึกษานี้เป็นการศึกษาตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสังเกตการณ์ระหว่างการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล 15 ท่าน ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมาทำความเข้าใจภาวะการถูกเลิกจ้างของพนักงานในสายอาชีพอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการแก่นสาระ สามารถอธิบายภาวะการถูกเลิกจ้างของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ 5 หัวข้อ ก) ปราศจากประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน สถานการณ์นี้กระทบกระเทือนจิตใจ ข) อะไรจะเกิดขึ้นก็ต้องเกิดขึ้น ค) การสนับสนุนที่มีคุณค่า ง) ท้ายที่สุด ฉันท้รอด จ) คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่ได้คาดคิด นอกจากนี้ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาสู่การอภิปรายข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญ 4 ประเด็น รวมถึงการนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อจำกัดของการศึกษาในครั้งนี้

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การออกจากองค์กร, ประสบการณ์การถูกเลิกจ้าง, โควิด-19

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

Lived Experiences of Laid-off Cabin Crew due to the COVID-19 Pandemic

Voralux Vorapuksirikool

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University

Received : January 27, 2023

Revised : May 24, 2023

Accepted : June 22, 2023

Abstract

This study examines the lives of cabin crew who were impacted by COVID-19-related layoffs. The purpose of this study is to learn from their experiences that came from an unexpected situation related to their career. This study aims to understand and describe how cabin crew managed themselves after being laid off due to the COVID-19 pandemic. Phenomenology was implemented in this qualitative study using semi-structured interviews and observations of 15 participants. The contribution of this study is to transfer the knowledge regarding the experience of laid-off cabin crew to other employees in other pandemics. By using thematic analysis, five themes emerged; a) without similar experiences, it is shocking, b) whatever will be will be, c) valuable supports, d) finally, I survive, e) expect the unexpected. In addition, resulting from the analysis of data, four important points arose. Practical implications for the study are discussed, as well as limitations in this research.

Keywords: Human resource management, Employee separation, Laid-off experience, COVID-19

Introduction

Following the devastating impact of the coronavirus at the beginning of 2020, the air travel industry was severely disrupted. Airline services immediately saw a dramatic drop in demand (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020). The airlines were forced to reduce expenses and rely on cash reserves and loans to survive until air travel demand recovered (International Air Transport Association [IATA], 2020). As payroll of flight crews and cabin staff is a major fixed expense for the airline industry, the airlines decided to lay off these professions first to keep the balance between the airlines' expenses and flight operations. These large-scale layoffs caused massive problems for a slew of individuals, with the two most common complaints coming from the personal and financial shock that comes from a sudden interruption of employment.

Life after termination during the COVID-19 pandemic is the interest of this study. As emotions are typically elicited by external incidents (Prinz, 2004), emotions also affect behaviors in various circumstances (Skinner, 1953). Therefore, to overcome this difficulty in cabin crew's life, one thing that plays the important role in this situation is social support. McConnell et al. (2015) explained high social support from family and friends would overcome loneliness, hopelessness, and anxiety. Besides the support from others, laid-off cabin crew need to have strong wills to survive as a positive motivator to live their life in the well-being way (Kira, et al., 2020a; Kira et al., 2020b).

Verily, it would be beneficial to understand the laid-off cabin crew's reactions toward the mass layoffs and how they responded. This could allow both employers and employees to understand how to respond to this level of life-altering news. Accordingly, the main research question of this study is what the experiences of those who were laid off due to the COVID-19 pandemic. To answer this research question, we must first understand how fired cabin crew members managed themselves after being laid off. Second, it should be equally important to discuss the ways that these individuals moved on. Finally, many courses of action could be concluded with respect to mass termination, both for employers and employees. The contribution of this study is to transfer the knowledge regarding the experience of laid-off cabin crew to other employees in other pandemics.

Conceptual Framework

Understanding Emotions and Behaviors

In order to understand responses, some knowledge on emotional responses was necessary. Prinz (2004) explained emotions are essentially extracted by external incidents. Typical emotional episodes contain several components. For example, emotionally-driven thoughts, bodily changes, and specific action tendencies are all a part of the process of emotional response. Emotion theories explain different responses to the issue. As the feeling can also be regarded as the essence of

emotions. James (1884) and Lang (1985) proposed the source of emotional feelings with the feeling theory of emotions. If emotions are feeling and emotional feelings are feelings of bodily changes, then emotions are feeling of bodily state changes. As emotions and bodily responses are linked causally, once bodily feelings are gone, there seems to be nothing left to the emotional experience. However, many changes of the body cooccur with emotions leading to behavioral responses.

Rather than identifying emotions with neuronal responses to bodily changes or bodily feelings, one might identify emotions with the behaviors to which bodily changes dispose us (Prinz, 2004). Further, according to Skinner (1953), emotions affect behaviors in various circumstances. Emotions are not behavioral dispositions but rather are behavioral responses to rewards and punishments which could be described as a behavioral conditioning theory. Positive emotions help us to be open-minded and creative which lead to easier problem-solving (Isen et al., 1987). In contrast, negative emotions tend to promote more narrow attentional focus such as anxiety and sadness which may lead us to depression (MacLeod & Mathews, 1991; Öhman et al., 2001). Consequently, emotions with feeling, neural responses to bodily states, and behavioral responses are interrelated (Prinz, 2004).

Importance of Social Support

Social support can be defined as individuals' perception or experience in terms of being involved in a social group where people mutually support each other (Hajli et al., 2015). It is an interactional process in which the individual is providing and receiving the material, informational, and emotional support to and from others (Helgeson, 2003). Although there is a distinction between perceived social support and received social support exists from the perspective of the stress and coping on social support (Cohen, 2000), it is believed that the relationship between perceived and received social support should be relatively high, especially when the support demand matches the type of support provided (Cutrona & Russell, 1990). According to McConnell et al. (2015), person with high support is less lonely. Thus, social support from friends and family plays an important protective role in hopelessness and anxiety. Raffaelli et al. (2013) also mentioned that family support played a unique role in buffering the negative effects.

Meaningfulness of Will to Survive

Will-to-exist-live and survive (WTELS) was proposed as a master intrinsic positive motivator (Kira, et al., 2020a; Kira et al., 2020b). WTELS provides cognitive, emotional, behavioral, and mental health implications (Kira et al., 2021). It also seeks and exchanges social support (Kroenke et al. 2006) and resilience (Rutter, 2012; Ungar, 2015). The resilience concept refers to positive adaptation or the ability to maintain mental health despite experiencing adversity (Wald et al., 2006) to protect well-being under stressful circumstances (Connor & Davidson, 2003). Therefore, resilience plays a

significant role in people's life by adapting themselves toward crisis to survive and move on. Optimism is one of the key personality traits that affect resilience (Tusaie-Mumford, 2001; Yu & Zhang, 2007; Gómez-Moliner et al., 2018). People confidently predict that they can survive the difficult times and find good things awaiting them in the future (Scheier & Carver, 1985). Moreover, socioeconomic status is also highly relevant with the will to survive within a competitive society. Socioeconomic status can be a protective factor against stress and is associated with greater resilience and higher well-being (Cosco et al., 2016).

Methodology and Methods

Methodology

In order to correctly begin to analyze the effects of the layoffs, proper research methodology must be introduced. As phenomenology studies the conscious experience of individual's points of view attached to social phenomena (Easterby-Smith et al., 2008), it mainly focuses on understanding the meanings of human experience related to a particular phenomenon (Husserl, 1970). Based on phenomenology, this study aims to help people in-depth understand of lived experiences of laid-off cabin crew due to the COVID-19 pandemic. The interpretation of these meaningful experiences can lead to a better understanding of everyone's perspectives under the same phenomena (Thawornphun & Manunpichu, 2010). Since this is a study of a recent phenomenon, the practical applications of the data can be perceived as a sort of wide-open field of exploration. From the study, sociological as well as psychological data can be harvested, and can be applied to both psychological and labor-related studies.

Methods

As phenomenology was implemented in this qualitative study, a semi-structured set of interviews was conducted. The purpose was to gain information regarding the participants' experiences. Research participants were selected by using a network sampling strategy (Glesne, 2016). Fifteen participants were selected for this study, based on the idea of purposeful sampling (Patton, 2002). Two selection criteria for purposeful sampling directly were used. First, the participants were all Thai cabin crew who were laid off from the airlines based in Thailand due to COVID-19. Second, they had to have worked for the airlines that they were laid off from for at least five years. The latter stipulation ensured that each participant was well-adjusted to their job and had enough tenure to have an outcome on their reaction. As Ryba (2020) described normally employee engagement is highest when employees are new until after year one then the engagement decreases, however, after 5 years on the job, it increases again.

According to Lincoln and Guba (1985), the sampling was terminated when no new information was forthcoming from new sampled units. Therefore, the information from 15

participants reached the data sufficiency to answer this research question and achieve research purposes. Each participant was interviewed via Zoom for a duration of approximately 55 minutes. Before starting the first interview, all participants were informed any personal information of participants was anonymous and the recorded data would be deleted after finishing the transcription. Everyone agreed with the verbal explanation on the consent and the purposes of the interview. The visual records were started after the consent.

Each interview was conducted using an introduction conversation to build rapport. Then the six interview questions were asked:

- a) What were your reactions after you received confirmation that you were laid off?
- b) What steps did you take to overcome those reactions?
- c) What kinds of support did you receive during that time?
- d) How did you manage to move on from the situation?
- e) How do you feel about what you are now?
- f) If you could advise others who are going through the same situation as you, what would you say?

These questions were asked along with a few probing questions to elaborate on the answers. The interviews were conducted in English, as every participant uses the English language regularly in their current workplace.

During the interviews, unstructured observations were used so every behavior seen can be written down as much detail as possible. It is a method that allows collecting comprehensive and rich data while interviewing (Given, 2008). The recorded observations about the interviewees' expressions were to better understand the context of the laid-off cabin crew being interviewed. Trustworthiness was applied using three techniques of Lincoln and Guba (1985). First, thorough descriptions were developed from interview transcriptions. Second, each person involved with the study was allowed to examine the transcript of their interview. All participants agreed with the transcripts. Finally, some reflective commentary was added to settle clear positionality in this study.

Data Analysis

As thematic analysis aims to understand social phenomena, the important aspect is to classify data into categories by codes (Glesne, 2016). Therefore, transcripts and observation notes from the interviews were read and coded. After the first reading, 59 codes were identified. However, while the similarities and differences among these codes were recognized, a second reading was deemed necessary. After the second round, the codes were collapsed into 34 categories. Finally, these 34 categories were sorted into five themes.

Study Results

This section explores each of the five themes and important experiences in the life of cabin crew after being laid off due to the COVID-19 pandemic:

- a) "Without similar experiences, it is shocking." This explores reactions after they received confirmation that they were laid off.
- b) "Whatever will be will be." This explores the steps to overcome reactions.
- c) "Valuable supports." This examines the way the fired employees sought comfort following involuntary separation.
- d) "Finally, I survive" This category discusses the ways that the participants managed to move on.
- e) "Expect the unexpected." This section attempts to distill suggestions and advice from the shared experiences provided.

These categories were thusly named as a sort of reflection of the attitudes of many of the interviewed participants.

Without Similar Experiences, It is Shocking

As external incidents essentially lead to emotion (Prinz, 2004), unfortunate incidents like the COVID-19 pandemic tend to promote negative emotion and narrow attentional focus such as anxiety and sadness (MacLeod & Mathews, 1991; Öhman et al, 2001). From the interview, I found out that previous experiences potentially affect emotion of the laid-off cabin crew. If cabin crew were laid off from the previous airlines, they seemed to have less till no feeling towards this situation. For example, participant A, "Yeah, absolutely, I was shocked. But anyway, from my experiences, I had been laid off two times already. So, when it happened again, I was not that surprised." and participant E, "This was not the first time I was laid off so I had previous experience with another airline. I knew what to expect. I had already been through it twice so I can get over it again."

Also, if the laid-off cabin crew had experiences in changing their jobs, they tended to have less feeling such as participant B, "It is normal. I went through this feeling for just a few minutes. For me, it was simply because I changed jobs many times. That's why I had experienced it in my life before." Unlike the one without experiences, they tended to have very deep emotions towards it, participant C:

I actually felt stunning. I didn't know what to do. I didn't know what was going on and they didn't explain anything except said that it was about the covid situation. So in my mind, I felt very frustrated because didn't know what to do. I didn't know what my life would be like at that time. I felt worried about my future. I didn't know how long would it take and make this situation better.

Besides their emotions, their actions are another thing that I would like to understand in this study. As emotions with feeling, neural responses to bodily states, and behavioral responses are interrelated (Prinz, 2004), it seemed that the ones who had less till no feeling expressed little action and could behave normally, for instance, participant D, "Actually, there was not much action when I received the layoff information because it's not my first layoff. So. If it was the first one, I would act differently." and participant E, "This is life. It's normal. This is one of the things I had to expect. So actually, there's no reaction, just like OK." Nevertheless, the ones who had negative emotions emerged more actions like participant I:

So, for me, I tried to gather all the information from my colleagues and my supervisors about what they were going to do. I tried to get all information from the senior who had been fired before from other airlines. I asked them about their former experiences. At that time, what did they do? what were they going to do next?

In addition, regarding the duration of their feelings and actions, the experienced laid-off cabin crew tended to spend less time with this reaction, for example, participant G, "That's why I had experience in my life before. So for me, it's just a few minutes. After that, I realized that I had to move on with my life." And participant H, "It took me only one night because I already had experienced this kind of scenario so many times already. Then the next day I started thinking that's OK, this was what happened. So, whatever. Yeah, I had to move on." For participant M who had no experience with the lay-off, it took a longer time to deal with the reaction for example; "I could not tell how long it took for me to move on from the feeling. I just thought that I had to do it as soon as possible." Therefore, experiences play an important role to help laid-off cabin crew to overcome this negative circumstance easier than the ones without similar experiences.

Whatever Will Be Will Be

All participants mostly described the same steps to overcome their reactions. Beginning with the first thing that they had to accept that this laid-off situation was real and it was happening, for example, participant G, "I thought that I wouldn't give up, whatever will be will be. I tried to accept it." After that they tried to think positively towards it by changing their mindset, for example, participant J, "I also change my mindset and prioritize my thinking. What is important?." Then they put everything behind them and push themselves to move on, for example, participant F, "After that, I thought about myself and what I should do at that time?." These steps are related to Prinz's (2004) explanation that once bodily feelings are gone, there seems to be nothing left to the emotional experience as emotions and bodily responses are linked causally. In particular, once the laid-off cabin crew could reduce their emotions towards the situation by accepting it and thinking

positively, their behavior turned to act in a way that can move forward and left those negative emotions and behaviors behind them.

Further, if the laid-off cabin crew had more important things to do at that time, they tended to overcome the reactions quicker. They tended to focus on the thing that more important to them than the negative emotions like participant K:

My situation was different from others because I got two things at the same time, job loss and sickness. At that time, sickness was more severe than the other issues so I chose myself and I put everything behind me. It helped me to overcome the reactions of lay-off.

Participant O also mentioned the importance of the health issue that needed to be focused on at that time:

I had a medical situation that I had to go through an operation as well at that time and it took me a few months to recover. It was the time that I could look after myself. At that time, I was not worried about finding a job.

Moreover, it seemed that the experienced laid-off cabin crew turned out to be advisors providing information from their experiences to others. This role could help them to feel relieved in this situation as their experiences were useful for others, for example, participant H:

After that, I advised somebody else. So many people asked me what should we do? What happened? Why it happened? Oh, I just said that life is uncertain, anything can happen. I tried to advise other people by asking them about their capabilities. Instead of being upset, I knew that it was a very difficult situation for all of us but you had to think about your future. What should you do then?

Valuable Supports

According to McConnell et al. (2015), the person who received high support from friends and family is less lonely, hopeless, and anxious. Therefore, social support played an important protective role in reducing the negative consequences (Raffaelli et al., 2013). From the interviews, social supports that the laid-off cabin crew received can be divided into two types; emotional support and financial support. Emotional support was given mostly by their family members, for example, participant K, “Mostly I got support from my husband. He said ‘That’s it. It would have happened. And the next thing that you have to do, you have to think about your future. You have to.’” For participant N, “I got support from my family. Of course, because I talked to them, they said ‘it’s OK. If you don’t have a job, it is fine.’” Also, participant L “Family support from my mother. She had never pressured me on finding jobs which took a lot of pressure from me. It made me feel less worried and stressed. It’s like mental support.”

Friends and colleagues are also important sources of social support that were mentioned during the interview, for instance, participant M:

At that time, I had a lot of supports from my friends as well because they also got the same experience. We talked about it and we helped each other. I could go through it easily because I got many people, good people around me who have positive energy, not only the colleagues in the same airline but others too. They didn't complain and talk bad about the company or put negativity on me.

Participant G also explained the support provided by colleagues “So I called my family first and my colleagues, especially the one who had been fired. They told me what to do and provided me the information of job applications which I could try to apply for.” and participant I, “Some good friends also supported me about my resume and everything related to jobs.”. In addition, participant K also mentioned the social support that actually could be provided by anyone around the laid-off cabin crew, “For emotional support, everyone around me always told me ‘It’s OK. I could find a job soon. It’s fine. It’s not a big deal.’ These are things people say to make me feel better.” Besides social support from their family members, friends, and colleagues as external supports, internal support from themselves is also valuable, for example, participant F, “I found ways to support myself by listening to music that I like, or watching the series, in order to distract myself from stress.” and participant O, “My real support is actually myself. I didn't think too much about what had happened. Just move on. Just try to take a break.”

In addition, financial support given by their airlines came in the form of compensation. The airlines provided them a very fair and decent amount of compensation which then turned into the budget that all laid-off cabin crew could rely on during the time that they were looking for a new job, for instance, participant M:

Actually, the money that we received for compensation from our company also took off the financial stress. At least I had this amount of money which I could survive for a bit longer period of time. It really helped. Luckily at that time, I had no debt so I just spent only on daily expenses which was not that much.

Participant J also mentioned the importance of financial support from the airlines:

The company actually was quite fair. They gave us very decent compensation. If you had no expenses, I think it's enough to last most people for about a year. But if you have expenses and other financial commitments maybe six months. So if you remove yourself from the emotion, having money to use for six months or one year. It should help you

through enough to find another job. So they didn't really abandon us and give us nothing. It's fair compensation.

Finally, I Survive

Regarding the will-to-exist-live and survive (WTELS) model, two elements are included in this model; exchanging social support (Kroenke et al. 2006) and resilience (Rutter, 2012; Ungar, 2015). After seeking and exchanging social support, the laid-off cabin crew had adopted the concept of resilience referring to positive adaptation to maintain mental health even experiencing adversity (Wald et al., 2006) and to protect their well-being under stressful circumstances (Connor & Davidson, 2003) like this COVID-19 pandemic. In particular, the laid-off cabin crew were confident that they can move on from this difficult time and find good things awaiting them in the future (Scheier & Carver, 1985) for instance, participant L:

At that time, I started to act on the list that I had to do. I put To-Do List and then I went through it step by step. It was about thinking and the way I looked at things, how I changed hard times to opportunities for myself.

Participant H described very clear steps how to manage to move on from the situation:

Actually, I set my goal first. Then I reduced my anxiety to the lower level because I had something to do which was very important more than getting upset. I concentrated on how to get a job more than crying. I tried to search for jobs from the job-hunting website.

Participant D also emphasized the importance of prioritizing and setting goals:

I just prioritized and did what needed to be done. I also needed to be realistic and at the same time kept an open mind but I also needed to know what I wanted so I didn't have to waste my time trying so many things. I just set goals and targets for myself then made it closer to my target as much as possible.

As many participants raised socioeconomic status factor during the interviews, it showed that socioeconomic status also plays an important role as a protective factor against stress and is associated with greater resilience and higher well-being (Cosco et al., 2016). Many of the laid-off cabin crew concerned about their expenses and debts, for example, participant N, “What I am going to do in terms of monetary commitment, like bills to pay.” and participant C:

I had to plan on my expenses and debts to minimize the risks because I didn't know how long would it take to be better and how long did it take for my new job? I needed to accept and adapt myself to real life.

In addition, it seemed that if cabin crew had invested some kinds of business during their work as cabin crew, they tended to move on much quicker as they had something to focus on, for instance, participant A:

Actually, before it happened. I had already started investing something like funding to the company that needed cash flow. So it was what I did while I worked as a cabin crew. So there were so many things that I have to learn. So I didn't have that much time to be sad because I was so tired and stressed about setting up my own business. I didn't even have time to worry about what happened in the past. I was looking forward to changing my life.

Even though most of them managed to move on from the laid-off situation and got new decent jobs or things to do, they still have negative emotions towards themselves such as participant A, "I'm so tired, physically and mentally. I know that it's such a long way to go. So many problems with my business now. Because you know, this pandemic affects everything." However, some of them are still jobless which leads to more negative emotion even though they can move on from the laid-off situation for instance participant D:

Now I feel worried because it has been two years. It has been a bit long and I still here no job. It seems like jobs are only available for younger people. It always has a restriction mentioned on the job advertisements. So I become a bit stressed and frustrated about this right now.

Also, participant B who went through the treatment process regarding the health issue. Though feeling proud, still exhausted with the new lifestyle:

I feel proud of myself. I feel that I can overcome anything in this life because I went through the hardest things at the same time, two of the toughest things for other people at the same time, so I feel like anything cannot beat me at all. But now I have entered into a new lifestyle that I didn't get used to. I mean, I haven't worked like this before. So now I feel a little bit exhausted because it's different from what I used to do.

After all participants have been through difficulty in their life due to the laid-off situation, one thing that really surprises me is all of them would like to return to be cabin crew once again whenever the situation is better. It seems that cabin crew are who they are. Even some of them are in good positions right now, they still miss flying and definitely want to go back whenever they can. They are still waiting for chances and looking forward to becoming cabin crew again every day, for example, participant C:

To be honest, I really want to go back to fly even though it has been one year and a half and I already got a new job. I still love flying and I think I would say as if there are any chances, I will go back. I can come back and be a university lecturer after three or five years, it's not too late. So I still have a couple of years to enjoy flying.

Participant E described good reasons why all of them still miss flying:

After a while, I think once you fly, it's very addictive. Given the opportunity, I think most of us will go back even though we have good jobs. It's not about the money. It's not just lifestyle. It's everything about it. It's a non-stress job. It's fun. Once it's finished, it's finished. There's no bringing it home. I think it's more about freedom.

Expect the Unexpected

All participants provided almost the same suggestions which can be divided into two groups; for current employees and unemployed ones. These suggestions are not only for the cabin crew but also for other employees in other organizations and industries facing the similar circumstances. Mostly the advices for current employees are about the awareness of and preparing for unexpected situations, for instance, participant N, "So be ready and be prepared for changes. It's simple and it's normal." and participant I, "Always plan for unexpected situations." Meanwhile, they should always develop themselves which could be formal education or short courses for example participant L, "They must continue to improve themselves even they are laid off right now or still have a job." And participant O, "I would say education is worth paying for because we don't know the future. Learn more about hard skills and also soft skills."

The current employees should also save money and invest as much as they can while they have chances, for example, participant F, "Also, be like an economical person and save a lot of money to invest. When you cannot work or have no jobs anymore, it helps" and participant B, "The next thing is about saving money because financial support can take away the stress for you." Furthermore, participant J advised a very good idea about having a second or third job:

Then probably people can have many jobs at the same time when you are still employed. In case you are laid off then you have already started doing something. After the layoff, you still have at least one job left. That was something that I actually regret. In my generation, we have a perception that when we work for a company, we work for that company. We don't have to look for something else. I didn't start planning long enough. So it's normal to have several jobs as a backup. Don't take life for granted while you still have a job because at some point you might lose it all of a sudden.

For the unemployed ones, the suggestions are all about how to deal with the situation. All participants advised the same direction that the unemployed ones should be positive, adjust the mindset and focus on themselves, for example, participant N:

First, stop blaming yourself, I think that's the main thing. It's not your fault. As long as you do not bring a bad feeling to yourself then you can look for different opportunities. Right now, the opportunity is wide open. So just look at the opportunity and have a good mindset towards yourself.

Participant J also mentioned taking rest which would help to clear the mind before starting to plan for the future:

I think they really need to take a rest. I think that is important because resting gives them a clear mind. They need to overcome the shock and whatever of being laid off. If it's your first time, it is a life-changing event and it is shocking. So you need to take a break then overcome it. That's number one. Number two, what you need to do is change your mindset and prioritize.

Then they can see the opportunities around them. Meanwhile, they can improve their skills and be ready for any opportunities, for example, participant E, "Don't limit yourself. I don't want to do this because socially people look down on it, for example, selling things online. Just be open to many things." Participant C also provided very good suggestions on the opportunities:

There are still opportunities around you. You just have to discover all the new things. You must focus on yourself and it may be a good time for you to improve or change yourself. Don't look at it as the worst thing, but think about it as a new opportunity in life. So be ready and be prepared for changes. It's simple and it's normal. Just accept it and then look at the good side and move forward.

After that they can set the goals and prioritize what they need to do for their future, for example, participant I:

You need to set a goal. What it is that you want. You don't have to be happy with it, but you need to be comfortable with it. It needs to match or almost match your existing expenses and whatever you have going on in your life.

Therefore, not only cabin crew, but also everyone should be mentally and financially prepared for any unexpected and immediate circumstances that would happen to them. Once people prepare for it, they should be able to handle and cope with the negative situation much better.

Discussion

First, as emotions often hijack behavior responses (Prinz, 2004), they are capable of manipulating behaviors in various situations (Skinner, 1953). In this study, different cabin crew had a variety of different emotions towards the same set of circumstances. Right after the cabin crew received confirmation that they were laid off from the airlines, they all admitted to reacting emotionally and behaviorally. Some expressed deep negative emotions. Meanwhile, some were so calm and did not reveal much emotion. The results seemed to illustrate that experience was one of the key factors that affected the different emotions. Cabin crew members who had experienced a layoff before tended to have less of an emotional response overall, and tended to bounce back from the setback faster. Those who had not been through such a situation before tended to have longer and more pronounced emotional reactions, and they generally took longer to recover as well. The reason for these reactions could be attributed to experience, though other factors could certainly be involved. However, for this discussion it is assumed that a person who has lost a job before would tend to be more ready and able to react.

Second, there is an attempt to ascertain the level of optimism among those participants. According to Scheier and Carver (1985) optimism is a belief that good things will happen in the future while resilience means the ability to adapt and maintain mental health in diversity (Wald et al., 2006). This study revealed that every participant tried to establish and/or maintain some level of optimism. After all participants managed to be optimistic toward their circumstances, then they tried to be resilient which really help them to pass through this difficult time. Therefore, laid-off cabin crew had to look forward and be resilient to live their life in a well-being way while facing a huge unexpected change in their life so that they could find out the solutions and survive from this crisis.

Third, in this study, it was discovered that all of those participants had two types of support in common: financial and emotional. Even though they came in different forms, the purposes were the same. These kinds of support have been demonstrated a link to how people respond to hardship (Hajli et al., 2015; McConnell et al., 2015; Raffaelli et al., 2013). Emotional support was provided by their family, friends, and colleagues. However, some of them found that self-support is also very important to get rid of stress. Financial support was another important consideration for the laid-off cabin crew, as they needed to worry about their daily expenses and debts. Accordingly, during the COVID-19 pandemic, receiving social support would help the cabin crew to overcome the problems much quicker. Therefore, any kinds of social support could help the laid-off cabin crew to put themselves in order emotionally and behaviorally so that they can move on to the new chapter in life.

Finally, even though each participant had both different reactions and different levels of support, one thing that every participant had in common was the will to survive. As these individuals received social support, their outlook changed, as did the way they coped with the sudden loss of

their job. Similarly, resilience could play an important role in positive adaptation (Connor & Davidson, 2003). When coping with kind of career interruption, each individual ultimately had to make the choice to get up and keep moving. The will to survive creates an innate, possibly automatic instinct to pick oneself up and try to recover. A major question, however, is how long it takes a person to recover, and that is often influenced by the support a person receives.

Conclusion and Implication

This qualitative study provides an understanding of the experiences of the cabin crew who were laid off due to the COVID-19 pandemic. The study results indicate the important knowledge of how cabin crew managed to move their life forward after losing their jobs. As internal and external elements can be identified from this study, internal elements consist of the laid-off cabin crew's will to survive, optimism, resilience, and self-support to overcome the unfortunate situations. While social supports from family, friends, colleagues, and company as external elements are as important as internal elements. Further, social support can be in the form of emotional support and financial support which play significant roles in laid-off cabin crew's life during difficulty.

In addition, the financial support indicated in this study mostly came in the form of compensation. As employee separation is a part of human resource management, organizations need to involve in supporting their employees when it comes to involuntary turnover like lay off. Despite terminating any employees is a very difficult task, the organizations need to make the decision (Noe et al, 2020). Therefore, organizations must be mindful and handle this situation with the utmost care when announcing this information, as it affects the employees' emotions and future. Furthermore, as mentioned in the study results, after being laid off, participants relied on financial support from their airlines, thus organizations should pay attention to this concern regarding the employee separation process. As fair and decent compensation that participants mentioned in the study results could help them to relieve stress and cover their expenses and debts by the time, they were looking for a new job. This could also turn into emotional support that losing a job is not the end of the world and that other opportunities exist.

In conclusion, the greater implication is to establish some sort of post-employment "crash mat," or at the very least some kind of protocol for future layoffs of this kind. Indeed, a wide-scale examination of the lives of fired individuals could help not only establish better company initiatives in the unfortunate event of downsizing, but could also put in place a better financial contingency plan. Finally, this study could be useful for other cabin crew and groups of employees in other pandemics to prepare themselves for the unexpected situation. Similarly, this study can also serve as a warning to all employed individuals that mass layoffs are, unfortunately, a reality of the workforce. Examining the lives of those terminated should create awareness for those in the unpredictable service industry, and allow them to have their own contingency plan.

Nevertheless, there are two limitations in this study. First, even though the semi-structured interviews and observations during the interview were implemented as methods for this qualitative study, the interviews were conducted via an online application. This channel may reduce the ability to observe participants clearly and smoothly due to uncontrollable technical issues, for example, the delay of the motions and the frozen screen. However, conducting the interviews under the COVID-19 circumstances, the online channel is very helpful. Without this pandemic, face-to-face interviews and observations would be efficient methods in this study.

Second, a focus group is another useful tool that should be implemented in this study to increase better understanding of laid-off cabin crew's experiences under the phenomenology approach, as participants can express multiple perspectives on a similar experience. However, due to the available time of participants, the pandemic situation, and the social distancing concern, focus group sessions could not be organized on short notice. Without the time and situation concern limitation, focus groups will be one of the mandatory methods to increase the reliability of this study.

Appendix

Participation Information

Participants	Background	Current work
A*	44 years old with the experiences of 16 years as cabin crew	Business owner
B**	44 years old with the experiences of 17 years as cabin crew	General menage
C**	35 years old with the experiences of 14 years as cabin crew	University lecturer
D*	50 years old, with the experiences of 17 years as cabin crew	Unemployed
E*	46 years old, with the experiences of 21 years as cabin crew	Housewife
F**	40 years old, with the experiences of 15 years as cabin crew	Foreign relations officer
G*	37 years old, with the experiences of 11 years as cabin crew	Localization/Translator
H*	48 years old, with the experiences of 20 years as cabin crew	Unemployed
I**	37 years old, with the experiences of 13 years as cabin crew	Secretary

J**	41 years old, with the experiences of 16 years as cabin crew	Housewife
K**	36 years old, with the experiences of 8 years as cabin crew	Online seller
L**	42 years old, with the experiences of 18 years as cabin crew	Cabin safety officer
M**	42 years old, with the experiences of 14 years as cabin crew	Online seller
N**	35 years old, with the experiences of 10 years as cabin crew	Freelance
O**	34 years old, with the experiences of 10 years as cabin crew	Waitress

Note. *Laid-off experience **Without Laid-off experience

References

- Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B.H. (2000). *Social support measurement and intervention: a guide for health and social scientists*. Oxford University Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76–82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Cosco, T. D., Stafford, M., Kuh, D., & Cooper, R. (2016). Socioeconomic indicators and sociobehavioural mediators of high mental wellbeing despite low physical capability: the MRC National Survey of Health and Development. *The Lancet, 388*(2), Article S39.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)32275-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)32275-9).
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. In: B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An interactional view* (pp. 319–366). Wiley.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., & Jackson, P.R. (2008). *Management research* (3rd ed.). Sage.
- Given, L. M. (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Sage.
- Glesne, C. (2016). *Becoming Qualitative Researchers an Introduction* (5th ed.). Pearson.
- Gómez-Molinero, R., Zayas, A., Ruiz-González, P. & Guil, R. (2018). Optimism and resilience among university students. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1*, 147-154. DOI:[10.17060/ijodaep.2018.n1.v1.1179](https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v1.1179)
- Hajli, M. N., Shanmugam, M., Hajli, A., Khani, A. H., & Wang, Y. (2015). Health care development: integrating transaction cost theory with social support theory. *Informatics for Health and Social Care, 40*(4), 334–44. DOI: [10.3109/17538157.2014.924950](https://doi.org/10.3109/17538157.2014.924950)
- Helgeson, V. S. (2003). Social support and quality of life. *Quality of Life Research, 12*, 25–31.
<https://doi.org/10.1023/A:1023509117524>.
- Husserl, E. (1970). *The idea of phenomenology*. (W. P. Alston & G. Nakhnikian, Trans.). The Hague: Martinus Nijhoff.
- International Air Transport Association. (2020, October 9). *Airline industry will continue to burn through cash until 2022*. <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-will-continue-to-burn-through-cash-until-2022/>
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(6), 1122-1131.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1122>.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind, 9*, 188-205.
https://www.jstor.org/stable/2246769#metadata_info_tab_contents
- Kira, I. A., Özcan, N. A., Shuwiekh, H., Kucharska, J., Al-Huwailah, A., & Kanaan, A. (2020a). The compelling dynamics of “will to exist, live and survive” on effecting PTG upon exposure to

- adversities: Is it mediated, in part, by emotional regulation, resilience, and spirituality. *Traumatology*, 26(4), 405–419. <https://doi.org/10.1037/trm0000263>.
- Kira, I. A., Shuwiekh, H., Kucharska, J., Al-Huwailah, A. H., & Moustafa, A. (2020b). Will to Exist, Live and Survive” (WTELS): Measuring its role as master/metamotivator and in resisting oppression and related adversities. *Peace and Conflict*, 26(1), 47–61. <https://doi.org/10.1037/pac0000411>.
- Kira, I. A., Shuwiekh, H. A. M., Rice, K., Ashby, J. S., Alhuwailah, A., Sous, M. S. F., Baali, S. B. A., Azdaou, C., Oliemat, E. M., & Jamil, H. J. (2021, September 23). Coping With COVID-19 Continuous Complex Stressors: The “Will-to-Exist-Live, and Survive” and Perfectionistic Striving. *Traumatology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/trm0000352>.
- Kroenke, C. H., Kubzansky, L. D., Schernhammer, E. S., Holmes, M. D., & Kawachi, I. (2006). Social networks, social support, and survival after breast cancer diagnosis. *Journal of Clinical Oncology*, 24(7), 1105– 1111. <https://doi.org/10.1200/JCO.2005.04.2846>.
- Lang, P. J. (1985). The cognitive psychophysiology of emotion: Fear and anxiety. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and the anxiety disorders* (pp. 131–170). Lawrence Erlbaum Associates.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- MacLeod, C., & Mathews, A. (1991). Biased cognitive operations in anxiety: Accessibility of information or assignment of processing priorities. *Behaviour Research and Therapy*, 29(6), 599–610. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(91\)90009-R](https://doi.org/10.1016/0005-7967(91)90009-R).
- McConnell, E. A., Birkett, M. A., & Mustanski, B. (2015). Typologies of social support and associations with mental health outcomes among LGBT youth. *LGBT Health*, 2, 55–61. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2014.0051>.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2021). *Human Resource Management: Gaining a comparative advantage* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Öhman, A., Flykt, A., & Esteves, F. (2001). Emotion drives attention: Detecting the snake in the grass. *Journal of Experimental Psychology: General*, 130(3), 466–478. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.130.3.466>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2020, October 15). *COVID-19 and the aviation industry: Impact and policy responses*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-the-aviation-industry-impact-and-policy-responses-26d521c1/>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Prinz, J. J., (2004). *Gut Reaction: A Perceptual Theory of Emotion*. Oxford University Press.
- Raffaelli, M., Andrade, F. C., Wiley, A. R., Sanchez-Armass, O., Edwards, L. L., & AradillasGarcia, C. (2013). Stress, social support, and depression: A test of the stress-buffering hypothesis in

- a Mexican sample. *Journal of research on adolescent*, 23, 283–289.
<https://doi.org/10.1111/jora.12006>.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000>.
- Ryba, K. (2020). *Keeping Tenured Employees Engaged: How Tenure Impacts Engagement*.
<https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/keeping-tenured-employees-engaged>.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology Journal*, 4(3), 219.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Thawornphun, K., & Manunpichu, S. (2010). Phenomenology and Its Contributions to HROD. *Human Resource and Organization Development Journal*, 2(2), 63-77.
- Tusaie-Mumford, K. (2001). Psychosocial resilience in rural adolescents: Optimism. Perceived social support and gender differences. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh. PA. Use disorders. *American Journal of Psychiatry*, 160, 496–503.
- Ungar, M. (2015). Social ecological complexity and resilience processes. *Behavioral and Brain Sciences*, 38, e124. <https://doi.org/10.1017/S0140525X14001721>.
- Wald, J., Taylor, S., Asmundson, G. J., Jang, K. L., & Stapleton, J. (2006). *Literature review of concepts: psychological resiliency*. British Columbia University.
- Yu, X., & Zhang, J. (2007). Factor analysis psychometric evaluation of the Conner-Davidson resilience scale (CD-RISC) with Chinese people. *Social Behavior and Personality*, 35(1), 19-30.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.2224/sbp.2007.35.1.19>



JOURNAL OF
HRintelligence

ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

ISSN 2773-9511 (ONLINE)

บทความวิจัย

วิถีชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลังการถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด - 19
วรลักษณ์ วรพักตร์สิริกุล

ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา

บทความวิชาการ

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์

ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ :
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของประเทศไทย
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

บรรณาธิการชวนคิด

Editor Talk

สวัสดิ์ท่านผู้อ่านและผู้ติดตามวารสาร HR Intelligence

ในขณะที่ประชาชนคนไทยกำลังให้ความสนใจกับการจัดตั้งรัฐบาลชุดใหม่ภายหลังการเลือกตั้งด้วยใจจดจ่อ เพราะเป็นกระบวนการที่ยาวนาน ผ่านการเจรจาต่อรอง ความไม่ลงรอย ความขัดแย้ง ความเห็นต่าง ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ดิฉันเชื่อว่าสิ่งที่พวกเราทุกคนอยากเห็นก็คือ เสถียรภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารประเทศไทยของรัฐบาลชุดใหม่นี้ ภายใต้ความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนผันผวนของเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วารสาร HR intelligence ฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2566) ภายในเล่มประกอบไปด้วยบทความวิชาการและบทความวิจัยที่น่าสนใจและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ รวมทั้งสิ้น 4 บทความ โดยบทความชิ้นแรกให้ข้อเสนอแนะต่อค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ผ่านมุมมองทางประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นมาตรฐานการดำรงชีวิต รวมถึงเป็นหลักประกันให้แรงงานมีรายได้ดูแลตนเองและครอบครัวได้ โดยตั้งอยู่บนฐานสิทธิมนุษยชน บทความถัดมาเป็นบทความวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากองค์กร เพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจประสบการณ์การถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันและไม่ได้คาดการณ์ล่วงหน้า

ในขณะเดียวกัน ในส่วนขององค์กรเองก็ต้องมีการปรับตัว บทความชิ้นที่สามจึงเสนอกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อเชื่อมโยงสู่การออกแบบและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์กร ทำให้สามารถคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ช่วยในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ และสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนรู้ รวมไปถึง เกิดกระบวนการ Upskill และ Reskill บทความอีกชิ้นเป็นการศึกษาทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์กรในท้ายที่สุด

สุดท้ายนี้ ดิฉันและกองบรรณาธิการวารสาร HR intelligence มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต้องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อทุกบทความและขอขอบคุณนักวิจัยและนักวิชาการจากหลากหลายสาขาวิชาที่ให้ความไว้วางใจและส่งบทความมาที่วารสาร HR intelligence อย่างต่อเนื่อง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอุมา เทพละกุล

บรรณาธิการ

เจ้าของ	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวารสาร	HR intelligence
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุมา เตพละกุล คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวิชาการ	ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลิ้มคเดช คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักอำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปิ่นทรานูนวงศ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีนทร์ นาคสิงห์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ชวนวัน 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

	<p>อาจารย์ ดร.ฉันทนิกันต์ ชัยนตราคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.ผุสดี พลสารัมย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</p>
คณะผู้จัดทำวารสาร	<p>คุณชินกฤต คงเจริญพร คุณฉันทิชา ศรีโยธิน</p>
สำนักงาน	<p>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</p>
กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์	<p>วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม</p>
ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์	ไม่มีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

จริยธรรม การตีพิมพ์

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้พิมพ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้พิมพ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้พิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้พิมพ์
5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้พิมพ์บทความ

1. ผลงานของผู้พิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้พิมพ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้พิมพ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง
4. ผู้พิมพ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ
5. ผู้พิมพ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว
6. ชื่อผู้พิมพ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง

7. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

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

สารบัญ

Content

บทความวิจัย

- 7 วิถีชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลังการถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด - 19
วรลักษณ์ วรพัทธ์ศิริกุล
- 28 ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
ณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา

บทความวิชาการ

- 45 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์
- 60 ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของประเทศไทย
ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ณรินทร์ทิพ วงษ์ลุนบุตรตา¹

ณัฐฐันรี สุริยสิทธิ์

อาจารย์ประจำ ภาควิชาการจัดการการบิน วิทยาลัยการบินนานาชาติ

มหาวิทยาลัยนครพนม

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 20 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 19 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 5 สายการบิน จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพ ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ต้นทุนทางจิตวิทยา, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ความพอใจในอาชีพ, ความผูกพัน

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

Psychological capital, perceived organization support and career satisfaction affecting well-being of low-cost airline employees in Thailand

Narinthip Vongloonbuotda

Natnaree Suriyasit

International Aviation College, Nakhonphanom University

Received : April 20, 2023

Revised : June 19, 2023

Accepted : June 22, 2023

Abstract

The objectives of the research were as follows: 1) to analyze the effect between psychological capital and career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand, 2) to analyze the effect between perceived organization support and career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand, and 3) to analyze the effect between career satisfaction and well-being of low-cost airline employees in Thailand. The samples were 400 employees working in 5 low-cost airlines in Thailand and questionnaires were the research instrument and use a convenience sampling. SPSS for window was used to analyze the data. Simple linear regression analysis was used statistic.

The finding revealed that were: 1) the psychological capital affect career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level. 2) the perceived organization support affect career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level. 3) the career satisfaction affect well-being of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level.

Keywords: Psychological capital, Perceived organization support, Career satisfaction, Employee well-being

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

จากสภาพทางสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่หยุดนิ่งและเชื่อมโยงกันทั่วโลก ผนวกกับการเกิดโรคระบาดโควิด 2019 อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เศรษฐกิจ การจ้างงาน และวิธีการทำงานได้เปลี่ยนไปจากเดิม จนทำให้การใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เพราะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงส่งผลให้คนในสังคมต้องใช้ชีวิตภายใต้สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนทำงานส่วนใหญ่หันไปให้ความสำคัญกับการทำงานมากขึ้น เพราะต้องการรายได้ ต้องการสวัสดิการที่ดี เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านของความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากสังคม จนทำให้มีความสุขในชีวิตลดน้อยลง (Cotofan, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G., 2021)

หลังการฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 นั้น ความต้องการเดินทางโดยสารด้วยเครื่องบิน จะเพิ่มสูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สืบเนื่องมาจากผู้คนขาดการเดินทางท่องเที่ยวมาเป็นเวลานาน ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งขึ้น และผู้บริโภคมีเงินออมมากขึ้นในช่วงระหว่างการลือคตาวน ซึ่งอุตสาหกรรมการบินจะต้องเผชิญกับความท้าทายในเรื่องการเปิด พรมแดนประเทศอีกครั้งหนึ่ง การยกเลิกมาตรการการกักตัว (quarantine) นอกจากนี้ ความท้าทายประการสำคัญอีกประการหนึ่งที่อุตสาหกรรมการบินต้องเผชิญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะมาตรการด้านความปลอดภัยและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคสำหรับบุคลากร การบิน ทั้งลูกเรือและเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดิน และผู้โดยสาร รวมถึงการมีระบบการจัดการข้อมูลแบบดิจิทัล ในเรื่องการรับรองการได้รับวัคซีนและการตรวจคัดกรองเชื้อ ตลอดจนการบริหารจัดการท่าอากาศยาน เพื่อลดการสัมผัสและลดความแออัดที่ท่าอากาศยานด้วย ดังนั้น แนวทางการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องดำเนินการบางอย่างที่แตกต่างออกไปจากเดิม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่เกิดขึ้น (Civil aviation training center, 2021)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ รวมถึงอุตสาหกรรมการบิน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต จนทำให้เกิดกระแสการสร้างความสุขในการทำงาน ได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพราะต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้ากระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ก็จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ทฤษฎีจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยเนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย หลายองค์กรเกิดปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าควรจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรต่างๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดทฤษฎีจิตวิทยา และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นตัวแปรต้น ความพึงพอใจในอาชีพและความผูกพันขององค์กร เป็นตัวแปรตาม เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานความรู้สำหรับใช้ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิชาการด้านจิตวิทยา ได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า คุณลักษณะหรือความสามารถทางบวกของบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้ มีความเป็นเอกลักษณ์ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ให้นิยามว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ ความสามารถในการจัดการ สิ่งต่าง ๆ หรือการประเมินของบุคคลถึงความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ แนวทางที่มีคุณค่าใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

Daeng-Udom C. (2019) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นทรัพยากรเชิงบวกภายในตัวบุคคลที่สามารถวัดและพัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นเหมือนภูมิทัศน์ของจิตใจเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ความเศร้า หรือความรู้สึกในด้านลบต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตในอนาคตได้

นอกจากนี้ Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) ได้กล่าวว่า การนำความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกหลายอย่างเข้าไปพิจารณา ศึกษาและทดสอบผ่านบริบทของการทำงาน เพื่อใช้ในการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) การเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การยืดหยุ่นและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา

1. การมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) เป็นทรัพยากรในเชิงบวกของบุคคล โดย C. Rick Snyder ได้คิดค้นทฤษฎีความหวังขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะการคิดของบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบที่มีความสำคัญเท่ากันดังนี้ 1) หน้าที่/การปฏิบัติงาน (agency) คือ พลังหรือแรงจูงใจไปสู่เป้าหมาย 2) วิธีการ (pathways) คือ การวางแผนที่มุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจที่มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย (agency) เกิดจากการรับรู้ความสามารถของบุคคลซึ่งจะเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองซึ่งเป็นผลของตัวแปรการเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy)

2. การเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับการตระหนักในตนเอง (self-awareness) แม้ว่า self-efficacy

จะเป็นการรับรู้ชนิดหนึ่งแต่การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะจัดการกับความต้องการของตนเองและการเปลี่ยนแปลงรอบตัว

3. การยืนหยัดและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวกลับสู่จุดสมดุล (bouncing back) เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ดีความขัดแย้งความผิดพลาดหรือภัยพิบัติในชีวิต รวมถึงการใช้ประโยชน์จากเหตุการณ์ที่ไม่ดีนั้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา Resilience จะเน้นเกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลสามารถควบคุมและรับมือกับภาวะใด ๆ ได้ด้วยตนเอง

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ทุหนทางจิตวิทยาด้านการมีมุมมองในเชิงบวก (optimism) มีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยของบุคคลในการคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นในอนาคตรวมไปถึงความคาดหวังต่อโลกในเชิงบวก

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)

Rhoades & Eisenberger (2002) กล่าวถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อในด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Annum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020). กล่าวว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support; POS) หมายถึง การที่พนักงานจะพิจารณาว่าองค์กรพร้อมที่จะให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานและห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานเพียงใด โดยเกิดจากความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรในแง่ต่าง ๆ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังถูกมองว่าเป็นสิ่งรับรองว่าองค์กรพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา รวมถึงช่วยแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงานด้วย

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงานการจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไปไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. ด้านการสนับสนุนจิตอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับให้ความสำคัญและเห็นคุณค่ายกย่องให้เกียรติพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบ ความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ เป็นต้น และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคงและมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัววัดความสำเร็จในอาชีพตามอัตวิสัย ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานและทางจิตวิทยาที่แต่ละบุคคลบรรลุผลจากประสบการณ์การทำงาน (Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B.,1995) ความสำเร็จในอาชีพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าของเงินเดือน และ (2) ความสำเร็จส่วนตัว เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮอริช เบอร์ก (1959) ทฤษฎีนี้เสนอว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation) และ 2. ปัจจัยค้ำจุน(maintenance)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้งานการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยคือสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ฐานะ และความมั่นคง

แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)

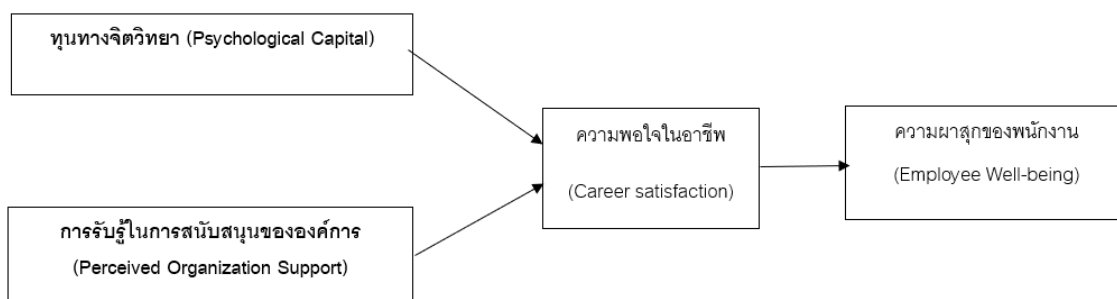
ความผาสุกของพนักงาน เป็นประสบการณ์การเรียนรู้การรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ที่บุคคลปรารถนาให้เป็น อาจมองในแง่ของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ (Campbell, 1976) บุคคลจะประเมินสุขภาวะตนเองจาก 3 แหล่ง (Pressman, S. D., Gallagher, M. W., & Lopez, S. J., 2013) ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนมีสุขภาพดีมีความรู้สึกปลอดภัย ด้านจิตวิทยา (Psychological) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ทางบวกสูง มีอารมณ์ทางลบต่ำ และมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต และด้านสังคม (Social) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่ตนให้ความสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bentley, T.A., Teo S.T.T., McLeod, L., Tan, E., Bosua, R., & Gloet, M. (2016) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยเพิ่มระดับสุขภาวะของพนักงานที่ทำงานผ่านเทคโนโลยีได้ (Teleworker) เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานช่วยบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกโดดเดี่ยวของการทำงานลำพัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marco G., Sven H. and Silvia G. (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผาสุกของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาผิวหนัง ปวดหลัง ปวดหัว และปวดท้อง หรือความเจ็บป่วยทางจิต เช่น ภาวะซึมเศร้าหรือวิตกกังวล ความเหนื่อยล้าโดยรวม และอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น 2. ด้านความสุข หมายถึง ความผาสุกทางด้านจิตใจ และมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ส่วนตัวเชิงบวกของพนักงานเกี่ยวกับงานที่พวกเขาได้ทำในองค์กร 3. ด้านความสัมพันธ์ หรือที่เรียกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทาง

สังคม หมายถึง การรับรู้ของความสัมพันธ์ของพนักงานระหว่างผู้อื่นและชุมชนอื่น ตลอดจนการบูรณาการทางสังคม เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการรับรู้ถึงความเป็นธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิจัยหลายคนได้พยายามอธิบายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ในองค์กร อาทิ Guido, A., et al. (2018) พบว่า เมื่อทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (work engagement) ซึ่งสามารถทำให้คาดการณ์ได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ Olcay, O., (2022) พบว่า ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาจึงมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน (Employee Well-being)

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. วิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
2. วิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
3. วิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 5 สายการบิน จำนวนทั้งหมด 8,890 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกิน ร้อยละ 5 (Yamane, 1973)

โดยใช้สูตรดังนี้ การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ดังสูตร Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร พนักงานที่ทำงานในสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

e = ความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ หรือ 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{8,890}{1+(8,890)(0.05)^2}$$

$$n = 383 \text{ ตัวอย่าง}$$

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 383 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล และเพิ่มความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก 17 ตัวอย่าง ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) และ (2) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)
- ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)
- ตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวแปร คือ ความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เป็นคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check-list) มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) รวม 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) (2) ด้านการเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) (3) ด้านการยืดหยุ่นและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) และ (4) ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยมีการปรับและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านการสนับสนุนจิตอาารมณ์ และ (5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Anjum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้า โดยมีการพัฒนาและการปรับใช้แบบสอบถามจากแนวคิดของ Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B.(1995) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being) รวม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพที่ดี (2) ด้านความสุข และ (3) ด้านความสัมพันธ์ โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Marco, G., Sven, H., & Silvia, G. (2022) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นโครงสร้างแบบปลายเปิด

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยค่าแอลฟา (α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978) ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ และมีการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุดกับตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา ซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่น (α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ส่วนที่	ตัวแปร	Cronbach's Alpha
2	แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา	0.93
3	แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร	0.94
4	แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ	0.95
5	แบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน	0.97

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ (Survey) ด้วยการแจกแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์ ให้กับพนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย จำนวน 5 สายการบิน และผู้วิจัยทำการคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจากผู้ตอบแบบสอบถาม มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์สถิติดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

กรณีที่มีจำนวนข้อมูลตัวอย่างที่นำมาใช้ในการพยากรณ์มีจำนวนน้อย ($n < 30$) การพิจารณาค่า R^2 ที่ได้จากการคำนวณจะมีค่าสูงเกินความเป็นจริง เพื่อขจัดปัญหานี้จึงมีการปรับแก้ค่า R^2 โดยเรียกว่าค่า R^2 ที่ปรับปรุงแล้ว (Adjust R^2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (Multicollinearity)

1. ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยตัวเองต้องไม่เกิน 0.7
2. ค่า VIF (Variance inflation factor) ต้องน้อยกว่า 10
3. ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.1
4. ค่า Autocorrelation หรือ Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.20 รองลงมา เพศชาย ร้อยละ 34.80 มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี ร้อยละ 28.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 34.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ร้อยละ 34.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 33.70

นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ความพอใจในอาชีพโดยภาพรวม

มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.839	0.223		8.260*	0.000		
ทุนทางจิตวิทยา โดยรวม (x ₁)	0.553	0.051	0.479	10.877*	0.000	1.000	1.000
	R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson
	0.479	0.229	0.227	0.21888	118.316*	0.000	0.675

***P ≤ 0.001

จากตารางที่ 1 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ทุนทางจิตวิทยา โดยรวม มีผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ร้อยละ 47.90 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.229 หมายความว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 22.90 ส่วนค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.227 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ ร้อยละ 22.70 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.21888 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.21888 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 118.316 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.553 หมายความว่า เมื่อทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.553 หน่วย

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 1.839^* + 0.553 (x_1)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.479(x_1)^*$$

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบิน
ต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.999	0.201		9.938*	0.000		
การรับรู้การสนับสนุนของ องค์กรในภาพรวม	0.536	0.048	0.491	11.252*	0.000	1.000	1.000
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.491	0.241	0.239	0.21715	126.611*	0.000	0.503	

***p ≤ 0.001

จากตารางที่ 2 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม มีผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ร้อยละ 49.10 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.241 หมายความว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 24.10 ส่วนค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.239 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ร้อยละ 23.90 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.21715 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.21715 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 126.611 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.536 หมายความว่า เมื่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.536 หน่วย

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 1.999^* + 0.536 (x_1) + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.491 (x_1)$$

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.382	0.172		19.688*	0.000		
ความพอใจในอาชีพโดยรวม	0.231	0.040	0.276	5.736*	0.000	1.000	1.000
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.276	0.076	0.074	0.20027	32.907*	0.000	0.626	

***p ≤ 0.001

จากตารางที่ 3 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเชิงเดียว (Simple Linear Regression Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ความพอใจในอาชีพ มีผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ร้อยละ 27.60 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.076 หมายความว่า ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 7.6 ส่วนค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.074 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R² ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ร้อยละ 7.40 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.20027 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.20027 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 32.907 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.231 หมายความว่า เมื่อความพอใจในอาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหนึ่งตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมายบวก) แสดงว่าตัวแปรนั้น จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 3.382^* + 0.231(x_1)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.276 (x_1)^*$$

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ตลอดจนนโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ฐานะ และความมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Basheer et al. (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมและความพึงพอใจในอาชีพ: บทบาทของทุนทางจิตวิทยาและอัตลักษณ์ทางศีลธรรม พบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยา มีผลต่อความพอใจในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cao et al. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพจิตต่อความพึงพอใจในงาน: โดยมีทุนทางจิตวิทยาและทุนทางสังคม เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ทุนทางจิตและทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กันระหว่างสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงานและมีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปในทิศทางบวก ก็จะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานที่ทำ เกิดความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baek, K.J., & Insuk L., (2017) ได้ทำการวิเคราะห์การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) กับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being) พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมระหว่าง การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหลังโควิด 19 ธุรกิจสายการบินต่างๆ โดยเฉพาะสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้กลับมาบินอีกครั้งทำให้สายการบินจะต้องเปิดรับสมัครพนักงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อรองรับต่อความต้องการของลูกค้า เมื่อพนักงานเหล่านี้ได้กลับมาทำงานในสายอาชีพที่ตนรัก ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kosec, Z. et al. (2022) พบว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกของพนักงานในสถานประกอบการของสโลวีเนีย ($r=0.33$)

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทูทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษา

1. อดุสาหกรรมการบินควรบริหารจัดการองค์กร โดยการนำเอาหลักจิตวิทยาเข้ามาใช้ในการบริหารงานกับบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง การนำให้ตนเองสามารถไปสู่ความสำเร็จได้ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

2. อดุสาหกรรมการบินควรสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้กับบุคลากร ด้วยการมองเห็นคุณค่าในการทำงาน มีการแสดงออกถึงความห่วงใย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ

3. อดุสาหกรรมการบินควรสร้างความพอใจในอาชีพให้กับบุคลากร ให้มีความรู้สึกที่ดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ตนเองคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของตนเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน การมีชีวิตที่มีความมั่นคง และมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในกรณีที่มีปริมาณกลุ่มตัวอย่างจำกัด หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำมาประกอบกับผลการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้การพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหาร ในด้านต่าง ๆ ต่อไป

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะขอบเขตคือ ธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างกว้างขึ้น เช่น เก็บกลุ่มตัวอย่างในธุรกิจสายการบินชั้นธุรกิจและสายการบินชั้น 1 ในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในครั้งนี้ และในอนาคตต่อไป

รายการอ้างอิง

- Annum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(21), 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>.
- Baek, K. J., & Insuk, L. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>.
- Basheer M. Al-Ghazali, M. Sadiq Sohail and Ibrahim Ali M. Jumaan.(2021). CSR Perceptions and Career Satisfaction: The Role of Psychological Capital and Moral Identity. (6786).1-22. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13126786>.
- Bentley, T.A., Teo S.T.T., McLeod, L., Tan, E., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The Role of Organizational Support in Teleworker Wellbeing: A Socio-technical system approach. *Applied Ergonomics*, 52(1), 207-215. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>.
- Campbell, A., (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117–124. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>.
- Civil aviation training center. (2021). *Summary of Thai Aviation Industry*. Retrieved from <https://www.catc.or.th/wp-content/uploads>.
- Cao X, Zhang H, Li P and Huang X. (2022) The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Front. Public Health*. 10(797274), 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274>.
- Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). *Work and Well-being during COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work*. Retrieved from <https://thecovidirectory.com/wp-content/uploads/2022/03/Work-Well-being-during-COVID>.
- Daeng, udom, C. (2019). Analysis of Psychological Capital Theory and Application Guidelines for Children and Youth Groups. *Social Sciences Research And Academic Journal*, 14(3), 1-14.
- Guido, A., Chiara, C., Fred, L., & Laura, B. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International* 23(3). Retrieved from DOI:10.1108/CDI-11-2016-0210.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. U.S.A: Transaction Publisher.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767>.
- Kosec, Z.; Sekulic, S.; Wilson-Gahan, S.; Rostohar, K.; Tusak, M.; Bon, M. (2022). Correlation

- between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(10427), 1-14. Retrieved from [doi.org/ 10.3390/ijerph191610427](https://doi.org/10.3390/ijerph191610427).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *University of Nebraska Lincoln*, 60(3), 541 - 572. Retrieved from Doi: [10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Marco, G., Sven, H., & Silvia, G. (2022). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: Are there any tradeoffs?. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 329-359. Retrieved from DOI:10.1080/09585192.2019.1695647.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Olcay, O., (2022). The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being. Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce, 20. Retrieved from Doi : [10.4018/978-1-6684-2405-6.ch013](https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch013).
- Pressman, S. D., Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2013). Is the Emotion-Health Connection a "First-World Problem". *Psychological Science*, 24(4). Retrieved from Doi:[10.1177/0956797612457382](https://doi.org/10.1177/0956797612457382)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง ตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ

ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์¹

นักวิชาการชำนาญการ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 26 กันยายน 2565

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 1 พฤษภาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 13 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

ปัจจุบันระบบสารสนเทศเป็นระบบที่มีความสำคัญและนิยมใช้เพื่อการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและเอกชน ผ่านกระบวนการสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบการศึกษาเชิงปฏิบัติการ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการบริหารข้อมูลข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง โดยการประยุกต์กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 33 คน ประเมินผลการพัฒนาระบบสารสนเทศด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา 3) การระดมความคิด 4) การสร้างต้นแบบ 5) การลงมือและการทดสอบ และผลการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการด้านข้อมูลสารสนเทศ พบว่า มีความพึงพอใจต่อระบบต่อการใช้ข้อมูลสารสนเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean \pm SD: 4.44 ± 0.39) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความง่ายต่อการใช้งาน (4.48 ± 0.44) ความตรงตามความต้องการ (4.47 ± 0.42) ประสิทธิภาพ (4.47 ± 0.42) และความสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ (4.41 ± 0.38) และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (4.37 ± 0.44) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จากผลการศึกษาดังกล่าวฯ ควรประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ และควรปรับปรุงประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยการกำหนดเป็นแนวทางเชิงนโยบาย ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล ต่อไป

คำสำคัญ : ระบบสารสนเทศ, การบริหารข้อมูลตามข้อเท็จจริง, กระบวนการคิดเชิงออกแบบ

¹ Corresponding Author E-mail : kachonsak@tsu.ac.th

Development of Information Technological System to Support Data Management by Fact Through the Design Thinking

Kachonsak Phetcharat

Faculty of Health and Sports Science, Thaksin University

Received : September 26, 2022

Revised : May 1, 2023

Accepted : June 13, 2023

Abstract

Nowadays, Information technology system is an important and used for management in public and private sectors through management by fact with design thinking. This study aimed to develop a technological information system to support data management by fact through design thinking in the Faculty of Health and Sports Science, Thaksin University, Phatthalung Campus. By applying the design thinking process, informants include stakeholders. Including executives 33 lecturers, and supporting staff evaluated the development of information systems with a satisfaction questionnaire.

The study results of the development of information systems to support data management with facts according to the design thinking process. It comprises Empathy, Define, Ideate, Prototype, and Execute and Test. The satisfaction of using the data from information technology showed that the overall satisfaction was rated at a high level (Mean \pm SD: 4.44 \pm 0.39). Consider each component of satisfaction showed that all elements of satisfaction were rated at a high level. The highest score of the aspects of satisfaction was as follows; usability (4.48 \pm 0.44), function requirement (4.47 \pm 0.42), performance (4.47 \pm 0.42), function (4.41 \pm 0.38) and security (4.37 \pm 0.44), respectively. The results suggested that the effectiveness of data security should be improved and established guideline policy. In addition, knowledge sharing related to the uses of information technology for data management should be performed.

Keywords: Information technological systems, Management by fact, Design thinking

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา เป็นส่วนงานวิชาการระดับคณะฯ สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี ได้แก่ 1) หลักสูตร ส.บ. สาธารณสุขชุมชน 2) หลักสูตร วท.บ. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 3) หลักสูตร วท.บ. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย และ 4) หลักสูตร พท.บ.การแพทย์แผนไทย ในระดับบัณฑิตศึกษา คือ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (ส.ม.) (คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2564) แผนกลยุทธ์ของคณะฯ ระยะ 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2568 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “เป็นคณะระดับแนวหน้า ด้านนวัตกรรมสังคมทางสุขภาพและการกีฬาภายในปี 2568” โดยมีพันธกิจหลัก 4 ประการได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน ที่มีสมรรถนะตามศาสตร์เฉพาะ และด้านนวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา 2) บริการวิชาการ เพื่อถ่ายทอดนวัตกรรมสังคมและการร่วมพัฒนาผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา 3) วิจัยแบบมุ่งเป้าควบคู่กับวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคม/ผู้ประกอบการทางสุขภาพและการกีฬา และ 4) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2564)

จากข้อเสนอแนะ (Opportunity for improvement) ผลการดำเนินงานปีการศึกษา 2563 ของคณะฯ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ในหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศภายในคณะฯ ยังไม่เป็นระบบและขาดความชัดเจนในประเด็นวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ โดยการเชื่อมโยงหลักการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีความสำคัญต่อการคาดการณ์ผลการดำเนินงานและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระดับคณะฯ ในอนาคต ทั้งนี้ การบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) นั้น นับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนพันธกิจต่างๆ ของคณะฯ ให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพราะข้อมูลที่ เป็นจริงจะทำให้วิธีการทำงานสอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารเกิดความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากบุคลากรภายในคณะฯ ใช้หลักการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง ก็จะทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง บรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น โดยกระบวนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงในปัจจุบัน จะต้องอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ ประเมินผลข้อมูล ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง แก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ การบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง มุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่พร้อมตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง กล่าวคือ 1) การให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (Input) 2) การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วนรอบด้าน (Analysis) 3) การนำข้อมูลที่มีประโยชน์และถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์มาพิจารณา 4) การกำหนดกลยุทธ์การทำงานตามความเป็นจริง 5) การนำเสนอข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตามจริง และ 6) การสร้างมาตรฐานการจัดเก็บข้อมูลและการเลือกใช้ข้อมูลที่ต้องการ (บุญเลิศ คณาธนาสาร, 2565) ซึ่งการศึกษาการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เป็นเครื่องมือหนึ่งเพื่อเชื่อมโยงสู่การออกแบบและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา “FHSS-TSU Information Technological System” ภายในคณะฯ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจแก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ตลอดจนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับคณะฯ และส่วนงานอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการบริหารข้อมูลข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

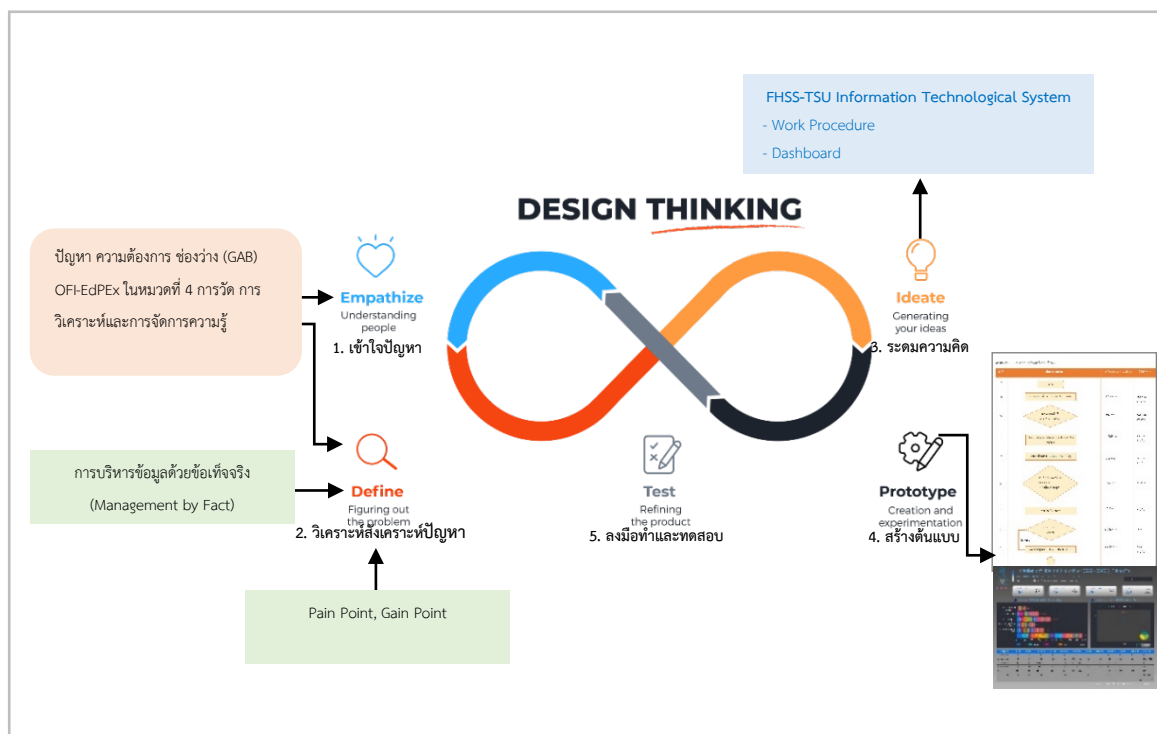
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Action research) สำหรับพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใช้เพื่อนำเสนอทางเลือกไขปัญหาแบบใหม่ที่อาจไม่เคยคิดมาก่อน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจปัญหา (Empathy) 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา (Define) 3) การระดมความคิด (Ideate) 4) การสร้างต้นแบบ (Prototype) 5) การลงมือและการทดสอบ (Execute and Test) ของ Stanford D. School (Edvardsen, L.H. (Ed), 2021) โดยระยะเวลาดำเนินงานในปีการศึกษา 2564 (1 มิถุนายน 2564 - 30 พฤษภาคม 2565) ทำการศึกษาในกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาระบบสารสนเทศ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) บุคลากรสายวิชาการ และ 3) บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา จำนวน 33 คน

การศึกษาครั้งนี้ทำการประเมินความพึงพอใจของระบบ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) ด้านตรงตามความต้องการ (Function Requirement) 2) ด้านสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ (Function) 3) ด้านความง่ายต่อการใช้งาน (Usability) 4) ด้านประสิทธิภาพ (Performance) และ 5) ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Security) แบบสอบถามดังกล่าวฯ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Item-objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเคราะห์และจัดหมวดหมู่ (Content Analysis)

ผลการศึกษา

จากการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริงตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ด้วยการระดมแนวคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวทางการแก้ปัญหาจำแนกผลการศึกษาตาม 5 ขั้นตอน ของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) (Karl S, 2022)

1. การทำความเข้าใจปัญหา (Empathy)

ดำเนินการทำความเข้าใจปัญหา (Empathy) ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะฯ และการพิจารณาข้อเสนอแนะ (Opportunity for improvement) จากรายงานผลการดำเนินงานคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ในหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่า การจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศภายในคณะฯ ยังไม่เป็นระบบและขาดความชัดเจนในประเด็นหลักสำคัญ ดังนี้ 1) วิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบหรือคู่เทียบ 3) ข้อมูลยังไม่มี ความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ที่สามารถแสดงความเชื่อมโยงได้ว่าข้อมูลหรือระบบสารสนเทศดังกล่าวฯ ได้นำไปใช้ ประโยชน์ หรือสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักการการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) ซึ่งพบว่า หลักการ ดังกล่าวฯ มีความสำคัญต่อการคาดการณ์ผลการดำเนินงานและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระดับคณะฯ ในอนาคต (ฝ่าย ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2564)

2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา (Define)

นำผลจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะฯ และข้อเสนอแนะ (Opportunity for improvement) จากรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ในหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มาร่วมกันวิเคราะห์และ สังเคราะห์แก่นสาระ โดยให้ความสำคัญกับ Pain Point และ Gain Point และเสียงของลูกค้า (Voice of Customer) ซึ่งได้แก่ผู้บริหารของคณะฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เป็นลำดับแรก โดยพบว่า Pain Point และ Gain Point ของ

ผู้รับบริการดังกล่าวฯ ข้างต้น ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ด้านข้อมูลและสารสนเทศภายในคณะฯ 2) ด้านระบบปฏิบัติการ (Software) และ 3) ด้านการนำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

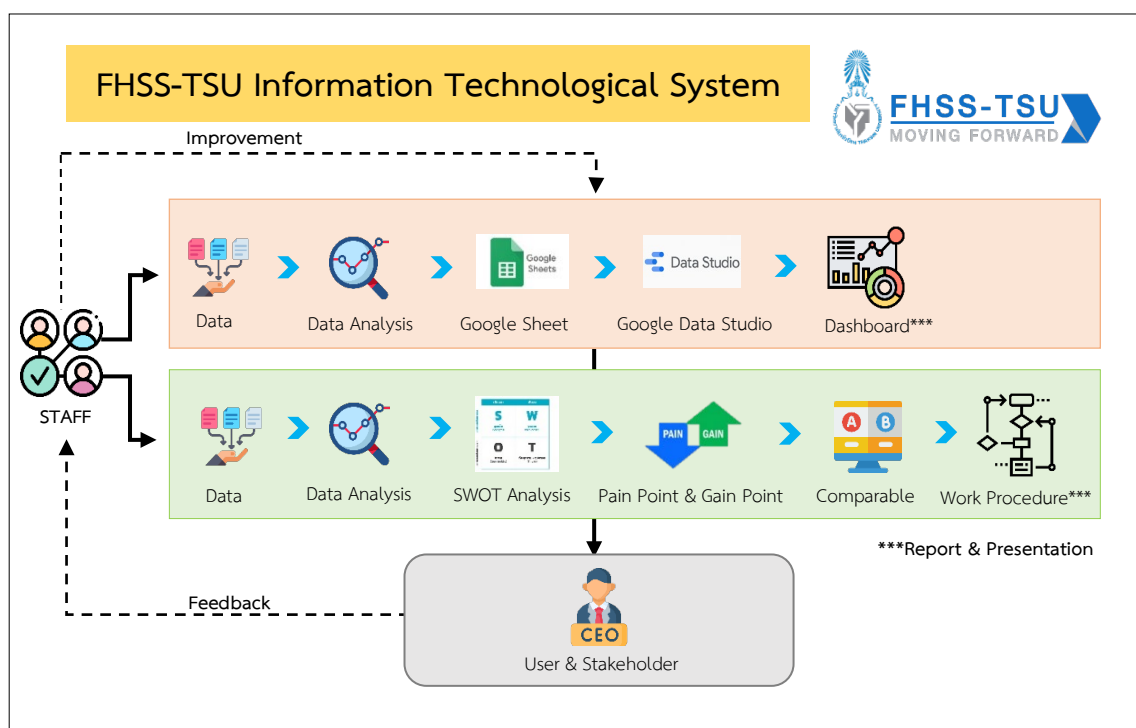
ตารางที่ 1 แสดง Pain Point Gain Point และแนวทางการแก้ไข

ด้าน	Pain Point	Gain Point	แนวทางการแก้ปัญหา
1. ด้านข้อมูลและสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บข้อมูลภายใน คณะฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอและพร้อมใช้งาน - บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความรับผิดชอบต่อการติดตามข้อมูลในภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อสู่การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการฐานข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกและถูกต้อง - ต้องการข้อมูลที่ทันสมัยมีการ Up-to-Date ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศระดับคณะฯ - บรรจุแผนงาน/กิจกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศระดับคณะฯ ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะฯ - กำหนดให้ตัวชี้วัดการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำระบบสารสนเทศไว้ในข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี (TOR) รายบุคคล - กำหนดให้หัวหน้าสำนักงานหรือหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบมีการติดตามเป็นระยะๆ
2. ด้านระบบปฏิบัติการ (Software)	<ul style="list-style-type: none"> - คณะฯ ไม่มีระบบปฏิบัติการในการรองรับการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ - บุคลากรยังขาดความรู้และความเข้าใจด้านระบบปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการระบบปฏิบัติการในการจัดเก็บข้อมูลนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ต้องการระบบปฏิบัติการในลักษณะ Freeware ลดค่าใช้จ่าย - ต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการฐานข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบปฏิบัติการที่ไม่มีค่าใช้จ่ายและมีลิขสิทธิ์ถูกต้อง โดยสามารถเชื่อมโยงถึงกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ ออกแบบ จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Google for Education MS365 และ Canva เป็นต้น

ด้าน	Pain Point	Gain Point	แนวทางการแก้ปัญหา
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านระบบสารสนเทศแก่บุคลากรสายสนับสนุน
<p>3. ด้านการนำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนการปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจต่างๆ ยังไม่มีความชัดเจน และไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศในภารกิจนั้นๆ ได้ - ข้อมูลสารสนเทศยังเป็นรูปแบบในลักษณะ Offline ไม่สามารถเข้าถึงในระบบ Online ได้ - การนำเสนอข้อมูลยังขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นปัจจุบัน - ผู้รับบริการไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลได้อย่างสะดวกและทันท่วงที 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้แต่ละภารกิจจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Procedure) - การเข้าถึงข้อมูลจะต้องเป็นไปในลักษณะรูปแบบ Online Real-time ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทุกที่ทุกเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มภารกิจและทุกงาน โดยให้มีการวิเคราะห์ SWOT ของงานนั้นๆ ให้มีความสำคัญกับ Pain Point ของผู้รับบริการ ตลอดจนกำหนดคู่เทียบเคียงเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในอนาคต ตามกระบวนการของ EdPEX - จัดทำฐานข้อมูลโดยใช้ระบบปฏิบัติงาน Freeware ในการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบ Online ได้แก่ Google Drive (Google Doc, Google Sheet) และเชื่อมโยงการนำเสนอข้อมูลในลักษณะ Real-time ผ่านระบบ Google Data Studio Overview ในลักษณะ Dashboard พร้อมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ของคณะฯ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การระดมความคิด (Ideate)

จากการวิเคราะห์ปัญหาโดยพิจารณาแก่นสาระจาก Pain Point และ Gain Point ในความต้องการของผู้รับบริการเรียบร้อยแล้ว นั้น บุคลากรสายสนับสนุนได้ดำเนินการประชุมร่วมกัน เพื่อระดมความคิด (Brain Storming) ในการพิจารณา Pain Point หลัก ที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อการรับบริการด้านข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งตกผลึกในด้านความคิดร่วมกันที่จะดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ จำนวน 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบหน้าจอสรุปข้อมูล (Dashboard) และ 2) ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (work procedure) เพื่อสร้างระบบการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) ที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้น เน้นการเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ “FHSS-TSU Information Technological System” ดังกรอบแนวคิด ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบความคิดของระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) : FHSS-TSU Information Technological System

จากกรอบความคิดของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) : FHSS-TSU Information Technological System ผู้ให้บริการคือบุคลากรสายสนับสนุน ได้ดำเนินการออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ในลักษณะ 2 รูปแบบคือ 1) ระบบหน้าจอสรุปข้อมูล (Dashboard) และ 2) ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) โดยองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานการแปลงข้อมูล (Data) เป็นสารสนเทศ (Information)

FHSS-TSU Information Technological System		
ขั้นตอนที่	ระบบหน้าจอสรุปข้อมูล (Dashboard)	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)
1	การจัดเก็บข้อมูล (Data)	การจัดเก็บข้อมูล (Data)
2	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)
3	การสรุปข้อมูลลงระบบ Google Sheet	การวิเคราะห์ SWOT Analysis
4	การเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ Google Sheet สู่ Google Data Studio	การวิเคราะห์ Gain Point และ Pain Point
5	การแสดงผลข้อมูลผ่าน Dashboard	การกำหนดคู่เทียบเคียง (Comparable) กับ หน่วยงานที่มีบทบาทใกล้เคียงกับคณะฯ
6	-	การแสดงผลผ่าน Work Procedure

4. การสร้างต้นแบบ (Prototype)

สร้างต้นแบบระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) FHSS-TSU Information Technological System โดยการขับเคลื่อนตามระบบกลไกที่คณะฯ กำหนด ตามคำสั่งคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา ที่ 057/2564 เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานจากการระดมความคิด (Brainstorming) ของบุคลากรสายสนับสนุน การรับฟังความต้องการ (Requirements) จากผู้บริหารระดับคณะฯ ตลอดจนจากการวิเคราะห์แก่นสาระ Gain Point, Pain Point และข้อสรุปแนวทางการพัฒนาจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินระบบคุณภาพภายใน EdPEX ประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อเชื่อมโยงสู่กระบวนการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการสร้างต้นแบบ (Prototype) ในการจัดทำระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) FHSS-TSU Information Technological System จำนวน 2 ระบบ คือ 1) ระบบหน้าจอสรุปข้อมูล (Dashboard) และ 2) ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)

5. การลงมือและการทดสอบ (Execute and Test)

การดำเนินงานในระยะแรกได้กำหนดให้มีการจัดทำระบบการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) FHSS-TSU Information Technological System ใน 2 ระบบ คือ 1) ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) กำหนดให้ทุกภารกิจดำเนินงาน และ ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure) ได้ดำเนินการนำร่องโดยกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนากำลังคน ภายหลังจากการพัฒนาาระบบดังกล่าวแล้วเสร็จ ได้ดำเนินการทดลองเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ แก่ผู้รับบริการ ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในการเข้าถึงระบบสารสนเทศดังกล่าว

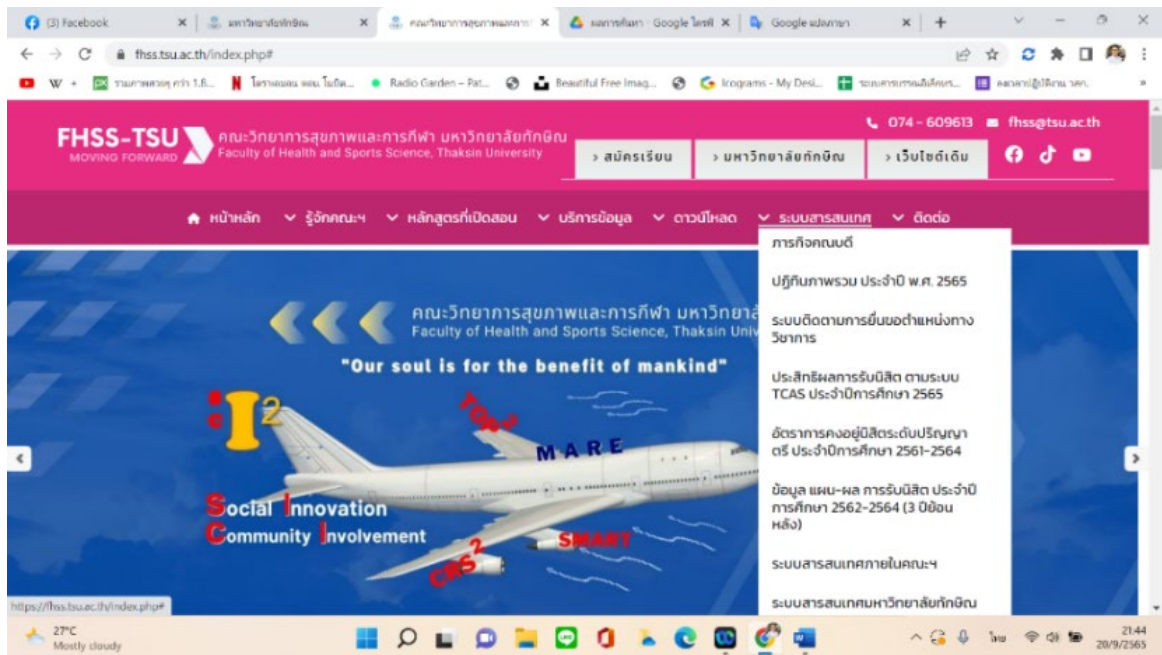
ผลการพัฒนางานประจำ ข้อสรุป และการนำไปใช้ประโยชน์

ผลการพัฒนางานประจำ

1. ส่วนของผู้ใช้บริการ

1.1 ผู้ใช้บริการ ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ สามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศ

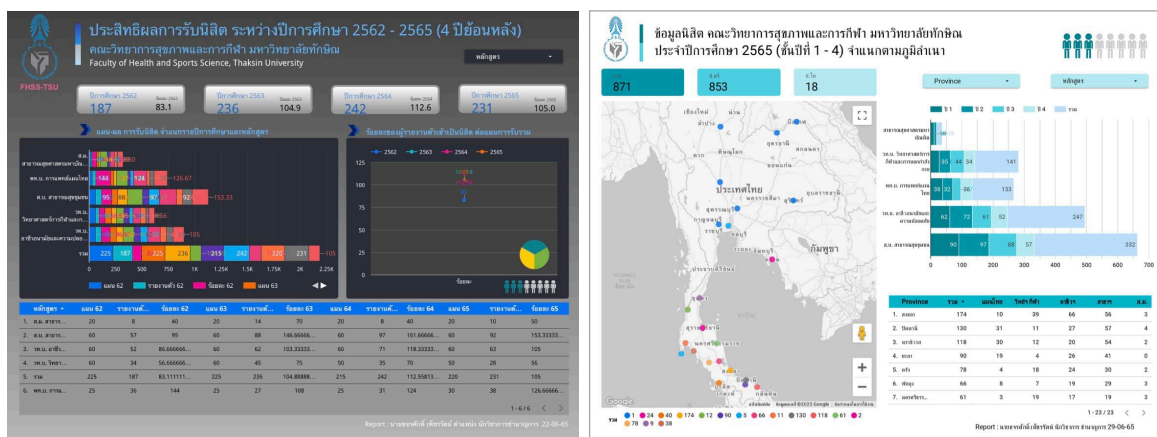
FHSS-TSU Information Technological System ที่พัฒนาขึ้นโดยบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ผ่านเว็บไซต์ของคณะ <https://fhss.tsu.ac.th> ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 3 - 5



ภาพที่ 3 แสดงเมนูระบบสารสนเทศหน้าเว็บไซต์คณะฯ

1.2 ระบบ Data Dashboard ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านหน้าจอควบคุม โดย

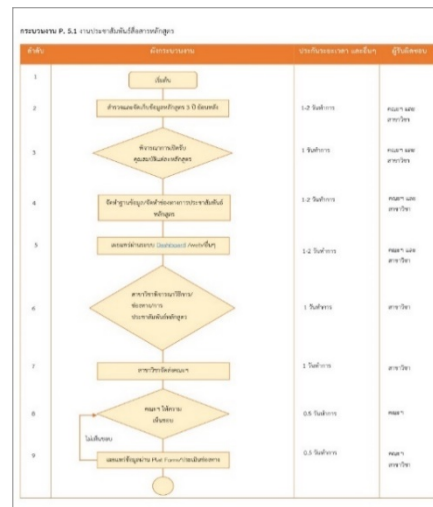
แสดงรายละเอียดของข้อมูลในรูปแบบตาราง รูปภาพ แผนภูมิ แนวนอน ค่าเฉลี่ย หรืออื่นๆ ทั้งในระดับภาพรวมของคณะฯ และสามารถใช้เครื่องมือตัวกรอง เพื่อจำแนกข้อมูลเชิงลึกในระดับย่อยได้ เช่น ปีการศึกษา สาขาวิชา หลักสูตร ภูมิภาค เป็นต้น ทั้งนี้ การพัฒนาระบบดังกล่าวฯ ระยะแรก ได้ดำเนินการจัดทำต้นแบบ (Prototype) ในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนากำลังคน จำนวน 8 ระบบ ด้วยกัน



ภาพที่ 4 แสดงตัวอย่างระบบ Google Data Dashboard

1.3 ระบบสารสนเทศขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Procedure) ผู้รับบริการสามารถเข้าถึง โดยจำแนกตามกระบวนการงานต่างๆ ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน ครอบคลุมในทุกพันธกิจ ผ่านระบบ Google Drive

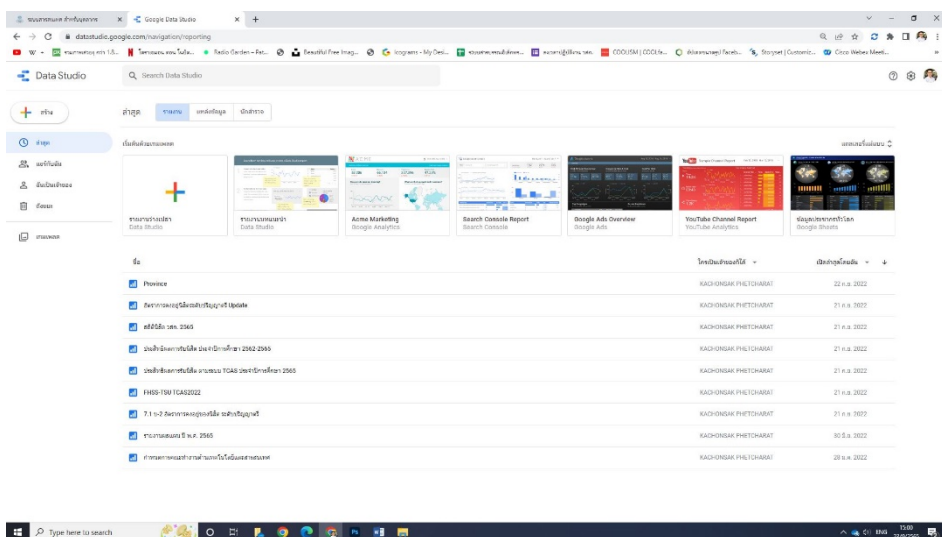
ชื่อกระบวนการ งานประชาสัมพันธ์สื่อสารหลักสูตร (P.5.1)		คำอธิบายกระบวนการ งานประชาสัมพันธ์สื่อสารหลักสูตร เป็นการประชุมสัมมนาและสื่อสารหลักสูตรเชิงรุกและเข้าถึงหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรที่รวดเร็ว ครบถ้วนถูกต้อง		
วัตถุประสงค์	เป้าประสงค์	ความต้องการของ stakeholders	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
1. เพื่อให้ sk สามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตรที่รวดเร็ว ครบถ้วน 2. เพื่อเพิ่มช่องการสื่อสารที่หลากหลาย	1. การรับนิเทศแต่ละหลักสูตร เป็นได้ทันแผนที่กำหนดไว้ 2. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์สื่อสารเพิ่มขึ้น	1. sk สามารถเข้าถึงข้อมูล การประชาสัมพันธ์การสื่อสารที่รวดเร็ว 2. เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร 2. sk เข้าถึงข้อมูลหลักสูตรได้หลายช่องทาง	1. มีระบบฐานข้อมูลและกระบวนการจัดเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	1. ร้อยละของหลักสูตรที่มีข้อมูลในระบบ ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ 2. จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเพิ่มขึ้น
Pain point		Gain point		ศักยภาพคู่แข่งชั้น
1. ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่พร้อมสำหรับการตัดสินใจ 2. มีช่องทางการรับนิเทศช่องทางเดียว (ระบบการกิจรับนิเทศ)		1. ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้ 2. ผู้สมัครสามารถเข้าถึงและสมัครเข้าศึกษาต่อได้หลายช่องทาง		- เทียบกับคณะวิทยาศาสตร์ (อภิวชิการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี Benchmarking)
S1 ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ S2 บุคลากรคณะฯ มีศักยภาพด้านการประชาสัมพันธ์	W1 ระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นทิศทางเดียวกัน W2 ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลระดับส่วนงาน W3 ขาดความรวดเร็วในการสื่อสาร	O1 ระบบการสื่อสารของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ	T1 ความปลอดภัยการจัดทำข้อมูล (ระบบ Google) T2 ระบบแบกลูกข้อมูลมหาวิทยาลัย ไม่สนับสนุนข้อมูลลักษณะ Real-time และไม่มีความทันสมัย (Update	



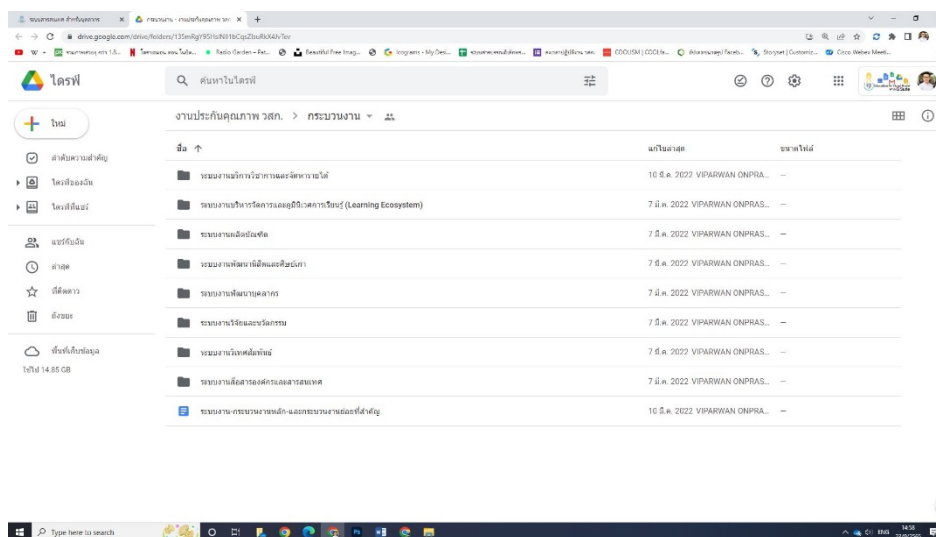
ภาพที่ 5 แสดงตัวอย่างระบบ Work Procedure

2. ส่วนของผู้ให้บริการ

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถดำเนินการออกแบบและเผยแพร่ระบบสารสนเทศต่างๆ ผ่านระบบปฏิบัติการ Freeware (Google Drive/Dashboard studio) และยังสามารดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลให้มีความทันสมัย (Up-to-Date) พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งระบบต่างๆ ได้มีการเชื่อมโยงเพื่อแสดงผลบนเว็บไซต์ในเมนูระบบสารสนเทศ FHSS-TSU Information Technological System โดยอัตโนมัติ ดังภาพ 6 - 7



ภาพที่ 6 แสดงระบบปฏิบัติการ Google Dashboard



ภาพที่ 7 แสดงระบบปฏิบัติการ Google Drive สำหรับการ Update Work Procedure

ข้อสรุป

สรุปผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ดังนี้

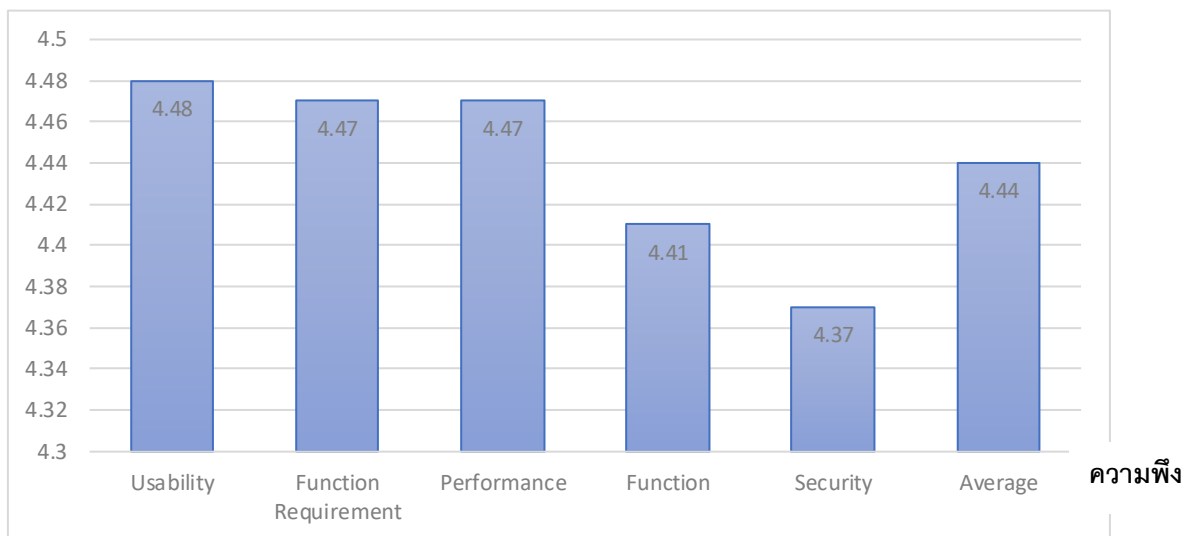
1. บุคลากรผู้รับผิดชอบสามารถพัฒนาระบบ FHSS-TSU Information Technological System เพื่อแก้ Pain Point และ Gain Point ของผู้รับบริการ โดยเกิดเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศ 2 ระบบหลัก ได้แก่ 1) ระบบหน้าจอสรุปข้อมูล (Dashboard) และ 2) ระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work procedure)

2. ระบบ FHSS-TSU Information Technological System เป็นระบบที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ผ่านระบบออนไลน์ และผู้ให้บริการสามารถเพิ่มเติม แก้ไข ข้อมูลได้ทุกที่และทุกเวลา

3. จากรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ในหมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ในปีการศึกษา 2564 เมื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงาน ในปีการศึกษา 2563 พบว่ามีแนวโน้มที่ดีขึ้น

4. การบรรลุค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ FHSS-TSU Information Technological System ซึ่งได้แก่ตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านระบบสารสนเทศ พบว่า องค์กรประกอบความพึงพอใจต่อระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.44\pm.39$) และเมื่อพิจารณารายองค์กรประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์กรประกอบ โดยองค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรประกอบด้านความง่ายต่อการใช้งาน (Usability) ($\bar{x}=4.48\pm.44$) รองลงมาคือ องค์กรประกอบด้านตรงตามความต้องการ (Function Requirement) ($\bar{x}=4.47\pm.42$) องค์กรประกอบด้านประสิทธิภาพ (Performance) ($\bar{x}=4.47\pm.42$) และองค์กรประกอบด้านสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ (Function) ($\bar{x}=4.41\pm.38$) ตามลำดับ ส่วนองค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือองค์กรประกอบด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Security) ($\bar{x}=4.37\pm.44$) ดังแสดงในภาพที่ 8

ค่าเฉลี่ย



ภาพที่ 8 แสดงผลประเมินความพึงพอใจต่อระบบข้อมูลสารสนเทศ (FHSS-TSU Information Technological System)

จากผลการประเมินความพึงพอใจข้างต้น พบว่า ผู้รับบริการ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ มีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศ คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถตอบสนอง Gain Point และ Pain Point และสนับสนุนด้านการบริหารจัดการข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง ของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนและผู้รับผิดชอบในภารกิจต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบสารสนเทศภายในคณะฯ ให้ครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อไป ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวฯ มีความสอดคล้องกับการศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศภายในคณะฯ โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2563) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) ครอบคลุมทุกภารกิจภายในคณะฯ
2. ควรมีการติดตามการใช้งานระบบสารสนเทศ FHSS-TSU Information Technological System เพื่อนำผล Pain Point และ Gain Point ภายหลังจากการใช้งานมาปรับปรุงระบบเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. ควรมีการส่งเสริมการใช้งานระบบ FHSS-TSU Information Technological System ครอบคลุมบุคลากรภายในคณะฯ
4. ควรมีนามิติดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) คือ 1) ด้านกระบวนการ ADLI และ 2) ด้านผลลัพธ์ LeCILI เป็นระบบกลไกการออกแบบ ติดตาม ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในคณะฯ ให้มีความครอบคลุมในทุกกระบวนการและทุกมิติ

การนำไปใช้ประโยชน์

1. คณะฯ มีระบบสารสนเทศ FHSS-TSU Information Technological System เพื่อสนับสนุนการบริหารข้อมูลด้วยข้อเท็จจริง (Management by Fact) สำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ เกิดคัมค่าตามหลัก 4 M ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีปฏิบัติงาน (Method)
2. ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศ ภายในคณะฯ ได้อย่างสะดวก ถูกต้อง และมีความทันสมัย (Up-to-Date)
3. เป็นระบบและกลไกในการสนับสนุนการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX ซึ่งมีความสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ระยะเวลา 5 ปี ของคณะฯ
4. ผู้บริหารสามารถนำประเด็นการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) ประจำปีของบุคลากรสายสนับสนุนในเชิงท้าทาย
5. บุคลากรสายสนับสนุน สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านอื่นๆ ได้
6. สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนรู้ภายในคณะฯ เกิดกระบวนการ Upskill และ Reskill ด้านการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 2563. **รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ.** สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2565. **รายงานผลความพึงพอใจผู้รับบริการด้านสารสนเทศ.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ก). 2564. **แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2564 - 2568.** **พัทลุง :** คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัย.
- คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ (ข). 2564. **รายงานประเมินตนเองเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ประจำปีการศึกษา 2564.** **พัทลุง :** คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญเลิศ คณาธนาสาร. 2565. การบริหารงานโดยใช้ข้อเท็จจริง (Management by Fact). [online]. Available: <https://www.nairienroo.com/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565).
- ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2564. **สรุปผลรายงานประเมินตนเองเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ประจำปีการศึกษา 2564.** **พัทลุง :** ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. 2564. **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566.** กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- Edvardsen, L. H. (Ed.). 2021. New model library: Pandemic effects and library directions. Retrieved from <https://www.oclc.org/content/dam/research/publications/2021/oclcresearch-new-model-library.pdf>
- Karl S. 2020. The Design Thinking Process -How does it work? [online]. Available: <https://www.nairienroo.com/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2565).

ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของประเทศไทย

ดร.กฤษฎา อีระโกศลพงศ์¹

อาจารย์ประจำ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 12 มิถุนายน 2565

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 13 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้อธิบายค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามมุมมองทางประวัติศาสตร์และตั้งอยู่บนฐานสิทธิมนุษยชน วิธีการศึกษานี้พิจารณาจากเหตุการณ์สำคัญและเอกสารหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อเชื่อมโยงกับกลไกทางการเมืองและกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณค่า ข้อเสนอของผู้เขียนประยุกต์ระเบียบวิธีค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของ Richard Anker ทั้งการใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ แต่ Anker Methodology ไม่ได้เน้นเฉพาะข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ การศึกษาต้องใช้วิธีการสำรวจหรือสัมภาษณ์ในพื้นที่โดยผู้วิจัย การประมาณการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตศึกษาได้หลายระดับในระดับเมือง จังหวัด และประเทศ ขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ท้ายนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างและประมาณการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตไม่มีสูตรสำเร็จรูป และข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นข้อเสนอแนะไม่ใช่มาตรฐานแรงงานเพื่อบังคับประเทศสมาชิกให้นำไปปฏิบัติ

คำสำคัญ : ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต, มาตรฐานการดำรงชีวิต, สิทธิมนุษยชน, ค่าจ้างขั้นต่ำ, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

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

The International Labour Organization's Historical Perspective on the Living Wage: Thailand's Living Wage Estimation Recommendations

Kritsada Theerakosonphong, DPA.

Faculty of Arts, Silpakorn University

Received : June 12, 2022

Revised : June 13, 2023

Accepted : June 22, 2023

Abstract

This article examines the living wage from historical and human rights perspectives. The study explores Thailand's political mechanisms and regulations governing minimum wages for upgrading a decent standard of living by taking historical events and key documents of the International Labour Organization (ILO) into consideration. Although Richard Anker's methodology does not just focus on secondary data, which is gathered by the National Statistical Office of Thailand, the author's recommendation applies it to both primary and secondary data. Surveys or interviews must be utilized by the researcher to collect data at the location. The calculation of a living wage at various levels in the city, province, and country relies on the particular circumstances in Thailand. Last but not least, there are no set rules for calculating the minimum wage or estimating the living wage, and the ILO's recommendations are only meant to be guidelines rather than labor regulations that state members should implement.

Keywords: Living wage, Standard of living, Human rights, Minimum wage, International Labour Organization

1. บทนำ

บทความนี้มีคำถามหลักคือ ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตเริ่มต้นถกเถียงเมื่อไรแล้วเหตุใดการตีความในประเทศไทยจึงเน้นเฉพาะคำว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ขณะที่คำว่าค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตกลายเป็นคำที่ภาครัฐและธุรกิจเลือกที่จะไม่กล่าวถึง เพราะการพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตจะทำให้รายได้มีอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการมีชีวิตต่ำกว่ามาตรฐานไม่ใช่เฉพาะผู้ที่ทำงานได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หากกล่าวถึงค่าจ้างในรูปแบบอื่นที่ภาครัฐและธุรกิจสามารถตอบรับได้คือค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ทางปฏิบัติต้องมาพิจารณาอีกว่าสถานประกอบการส่งเสริมเรื่องนี้จริงหรือไม่ และปีหนึ่งมีลูกจ้างมาทดสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อนำไปปรับค่าจ้างได้กี่คนและคิดเป็นสัดส่วนเท่าไร ถึงจะยืนยันได้ว่าระบบค่าจ้างตามทักษะมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง สืบเนื่องที่วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์ของค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ในช่วงชิงพื้นที่และความหมายในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งและเปลี่ยนผ่านหลังสงครามโลกครั้งที่สองในประวัติศาสตร์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ขณะที่หลายประเทศสนับสนุนคำจำกัดความค่าจ้างขั้นต่ำ แทนที่การกล่าวถึงค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต บทความนี้ต้องการแสดงถึงข้อเสนอแนะเชิงเปรียบเทียบในส่วนท้าย โดยพิจารณาจากการสำรวจค่าครองชีพในรายงานศึกษาที่เคยจัดทำให้กับคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 25 เพื่อยืนยันว่าระบบค่าจ้างขั้นต่ำไม่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

บทความนี้เสนอค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมุมมองทางประวัติศาสตร์ (Historical perspective) ที่ผ่านมาของการศึกษาค่าจ้างช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง มักเน้นความสำคัญที่มาตรฐานการดำรงชีวิต (Standard of living) เป็นจุดตั้งต้นว่าเป้าหมายของการบรรลุคือการจ้างงานแบบเต็มที่ (Full Employment) มีผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจพัฒนาและความก้าวหน้าทางสังคมตามมา การให้คำอธิบายนี้สอดคล้องกับปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) ของ ILO ในปี 1944 การที่สหรัฐอเมริกาประสบวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำในปี 1929 จึงตัดสินใจร่วมเป็นสมาชิกของ ILO แต่ไม่ร่วมเป็นสมาชิกของสันนิบาตชาติ นัยความหมายของพฤติกรรมรัฐจึงเป็นเรื่องของการเมือง ไม่ใช่เพียงเรื่องของเศรษฐกิจและสังคม (Cox, 1964; 1977; 2013) แม้ว่าประเทศยุโรปตะวันตกคาดหวังจะพลิกฟื้นเศรษฐกิจกลับมาในทศวรรษ 1930 ด้วยการผลิตแบบสายพานตามแนวทางของ American Taylorism แต่ข้อถกเถียงที่ตามมาคือ “การผลิตที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่กลับมีการว่างงานสูงขึ้นในเวลาเดียวกัน” (Plata-Stenger, 2020) ยิ่งกว่านั้น บทบาทของ ILO ถอยห่างจากมิติทางสังคมที่เน้นการคุ้มครองสิทธิทางกฎหมาย ทั้งที่อนุสัญญา (Conventions) เป็นเครื่องมือที่มีสถานะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ ทั้งที่เป็นเครื่องมือของ ILO แต่กลับไม่มีบทบาทหลักให้สมาชิกให้สัตยาบันแล้วนำไปปฏิบัติภายในประเทศ

การเข้าร่วมสมาชิกของสหรัฐอเมริกาจึงเป็นการยืนยันการเปลี่ยนแปลงทิศทางบทบาทของ ILO มาตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เดิมทีจากการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการที่ประกันความเสี่ยงร่วมในสังคมกลายเป็นสวัสดิการสงเคราะห์ตามระบอบรัฐสวัสดิการสมัยใหม่ของเสรีนิยม ส่วนภาพถ่ายที่ประจักษ์ของ ILO พบทั้งการย้ายสถานที่ตั้งชั่วคราวมาที่กรุงวอชิงตัน ดีซี การปาฐกถาโดย Franklin D. Roosevelt และการร่างปฏิญญาฟิลาเดลเฟียเพื่อยืนยันบทบาทของ ILO หลังจากผ่านมา 25 ปี เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่อไปหลังสงครามโลกครั้งที่สอง แท้จริงแล้วไม่ใช่เจตนารมณ์การก่อตั้งของ ILO มาตั้งแต่แรกเริ่มคือ การคุ้มครองทางกฎหมาย (Legal status) เพื่อให้สิทธิการทำงานสอดคล้องตามหลักการของสิทธิมนุษยชน เรื่องนี้จึงมีความหมายมากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic development) ตามที่กล่าวถึงช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเพราะทิศทางเน้นที่ระดับของการพัฒนาของประเทศโลกเหนือและโลกใต้

2. คำจ้ำงเพื่อดำรงชีวิตใน 50 ปีแรกของการแรงงานระหว่างประเทศ

การพิจารณาส่วนนี้รายงานการศึกษาฉบับหนึ่งที่ให้แนวทางสำหรับการทบทวนเอกสารหลักของ ILO คือ “The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective” (Reynaud, 2017) ซึ่งคำว่า “คำจ้ำงเพื่อดำรงชีวิต” (Living wages) ไม่ใช่เรื่องใหม่เพราะหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งมาได้บันทึกในสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซาย (Treaty of Peace of Versailles) ส่วน 13 มาตรา 387-427 รับรองให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นสถานะองค์กรถาวรมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม (Social justice) และสันติภาพสากล (Universal peace) จุดเริ่มต้นของการก่อตั้ง ILO ตั้งขึ้นมาภายใต้สนธิสัญญาสงบศึกสงครามกับประเทศที่ได้รับชัยชนะสงครามกับเยอรมนี (ILO, 1923) จึงไม่ใช่กฎหมายระหว่างประเทศที่ส่งเสริมความร่วมมือตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่กฎหมายฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายทางการเมือง ที่ผ่านมาก่อนก่อตั้ง ILO มีขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องในหลายประเทศ ทั้งในฝรั่งเศส เยอรมนี และอื่น ๆ ขบวนการแรงงานสะท้อนถึงปัญหาแรงงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น “ชั่วโมงการทำงาน การว่างงาน คำจ้ำง การเจ็บป่วย การคุ้มครองเด็ก เยาวชน และผู้หญิง และการรวมตัวของแรงงาน”

หากพิจารณาคำว่า “คำจ้ำงเพื่อดำรงชีวิต” จากรายงานการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) จะทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในระดับโลกได้ดีที่สุด เพราะเป็นเวทีที่ผู้แทนสามฝ่าย เรียกว่า ไตรภาคี (Tripartite) ประกอบด้วย ลูกจ้าง นายจ้าง ฝ่ายละ 1 ที่นั่ง และรัฐ 2 ที่นั่งต่อหนึ่งประเทศสมาชิก เป็นลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากผู้แทนในองค์กรระหว่างประเทศอื่น เพราะส่วนใหญ่ไม่มีผู้แทนที่เป็นตัวแสดงไม่ใช่รัฐ (Non-state actors) นอกจากนี้ การถกเถียงเรื่องคำจ้ำงในที่ประชุมจึงแสดงถึงความหมายและบ่งบอกทิศทางเรื่องนี้ในเวลานั้น ผู้เขียนสรุปบางประเด็นที่เสนอและสนทนาในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศตามปีที่ตรงปรากฏการณ์สำคัญ เช่น

(1) รายงานการประชุมในปี 1919 เป็นปีที่ก่อตั้ง ILO ปรากฏหลักการของการจัดเตรียม “คำจ้ำงเพื่อดำรงชีวิตที่เพียงพอ” (Adequate living wage) ปรากฏขึ้นในส่วนของการก่อตั้งองค์การแรงงานในระดับสากล แต่ที่ปรากฏในสนธิสัญญาแวร์ซายนั้น ไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้เวลาต่อมาใครก็ตามที่กล่าวถึงคำจ้ำงเพื่อดำรงชีวิตมักสร้างความหมายและความเข้าใจคลาดเคลื่อนไปจากบริบททางประวัติศาสตร์แรงงาน อย่างไรก็ตาม ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศผลักดันชั่วโมงการทำงาน (Hours of work) เป็นปัญหาสำคัญที่สุด จึงเป็นข้อเรียกร้องที่ต้องการให้มีการคุ้มครองแรงงานว่า การทำงานจำนวนชั่วโมงเท่านี้ควรได้รับคำจ้ำงเท่าไรจึงจะเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่า การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงิน และเงินต้องเหมาะสมกับเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน เพราะการทำงานมากไปจะกระทบต่อเวลาของการดูแลครอบครัวและใช้เวลาส่วนตัว รวมถึงการนอนหลับพักผ่อน (ILO, 1919)

(2) รายงานการประชุมในปี 1929 เป็นปีที่สหรัฐอเมริกาประสบวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำ ในที่ประชุมมีการกล่าวถึงคำว่า “มาตรฐานการดำรงชีวิต” (Standard of Living) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของบัลแกเรียกล่าวว่า “ผู้ทำงานได้รับคำจ้ำงรายวันกว่าร้อยละ 50 เป็นรายได้ที่ต่ำกว่าค่าครองชีพ” เป็นตัวอย่างที่แสดงถึงความพยายามของผู้แทนไตรภาคีที่เสนอให้มีแนวทางของ “การกำหนดคำจ้ำงขั้นต่ำ” (Minimum Wage Fixing) แล้วยังมีผู้แทนไตรภาคีเสนอให้ขยายการคุ้มครองของอนุสัญญาคำจ้ำงขั้นต่ำ ครอบคลุมแรงงานประมงและแรงงานทำงานที่บ้าน ไม่จำกัดเฉพาะแรงงานโรงงานตามอนุสัญญาฉบับที่ 26 ว่าด้วยกลไกการกำหนดคำจ้ำงขั้นต่ำ ค.ศ. 1928 อนุสัญญาฉบับนี้เป็นการยอมรับหลักการว่า คำจ้ำงที่จ่ายต้องไม่น้อยกว่าความสามารถของการดำรงชีวิต การดำรงชีวิตไม่ได้หมายถึงเฉพาะตนเอง ให้รวมถึงครอบครัว แต่ไม่มีการระบุว่าคำจ้ำงจะต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวได้จำนวนกี่คน (ILO, 1929)

(3) *รายงานการประชุมในปี 1939* เป็นปีที่สนทนาลงถึงมาตรฐานการดำรงชีวิต ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลของบราซิลกล่าวว่า "ILO เป็นองค์กรที่ทำงานด้านสังคมและมนุษยธรรม" แล้วนับเป็นปีที่เริ่มต้นผลักดันค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตที่ไม่ใช่พิจารณาเฉพาะการคุ้มครองสิทธิทางกฎหมาย (Legal rights) แต่เสนอการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น (Higher standard of living) ความหมายของมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มาจากความในช่วงทศวรรษ 1960 ครอบคลุมถึงปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม แล้วอาจรวมถึงการขนส่งคมนาคม การรักษาพยาบาล และอื่น ๆ ที่เป็นบริการสาธารณะ เป้าหมายที่ทำให้บรรลุจึงเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ และผลักดันให้เข้าถึงความจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งมีทั้งที่เข้าถึงด้วยรายได้จากการทำงาน กับอีกส่วนมาจากการจัดสวัสดิการรัฐและบริการด้านต่าง ๆ (ILO, 1939)

(4) *รายงานการประชุมในปี 1941* เป็นปีที่ ILO ย้ายสถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ชั่วคราวมาประชุมที่นิวยอร์กและกรุงวอชิงตัน ดีซี แต่มาประชุมที่มอนทรีออล เนื่องจากเงินิวาเป็นอาณาบริเวณที่ได้รับผลกระทบจากสงครามโลกครั้งที่สอง อย่างไรก็ตาม การประชุมใหญ่สมัยนี้จัดทำ "ร่างมติที่ประชุมว่าด้วยค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตและปฏิรูปภาคเกษตรกรรม" (Draft Resolution on Living Wage and on Agrarian Reform) เรื่องแรก ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญต่อการจัดทำกฎหมายของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตมนุษย์ในเวลานั้น และการมีกฎหมายค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนส่วนใหญ่ นำไปสู่ความยุติธรรมทางสังคมสำหรับแรงงาน เรื่องสอง การกำหนดนโยบายสาธารณะเกี่ยวกับแรงงาน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมต้องมีผู้แทนจากลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ใช่มีเฉพาะผู้แทนรัฐบาลเท่านั้น จึงเป็นการยอมรับหลักการของการมีส่วนร่วมและปัญหาความขัดแย้งในภาคอุตสาหกรรมไม่สามารถแก้ได้เพียงรัฐบาลตัดสินใจฝ่ายเดียว (ILO, 1941)

(5) *รายงานการประชุมในปี 1944* เป็นปีที่ ILO แลกเปลี่ยนปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย แต่ทิศทางของ ILO สนับสนุนอุดมการณ์เสรีนิยมและทิศทางการพัฒนาไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์แรกเริ่มที่โน้มเอียงทางสังคมนิยมในทศวรรษ 1920 หากพิจารณาปาฐกถาและกล่าวก่อนเปิดประชุมของทั้งสองบุคคลทั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา และหัวหน้าคณะประศาสน์การของ ILO ดังนี้ (1) **Franklin D. Roosevelt** กล่าวในที่ประชุมทำนองว่า ILO ทำหน้าที่ตามครรลองประชาธิปไตยในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 เพื่อบรรลุสันติภาพถาวร นอกจากมีผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ยังมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างมาร่วมมือกัน เพื่อวางแผนและเสนอแนะให้ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานและยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้ประชาชนทั่วโลก และ ILO มีบทบาทกำหนดนโยบายแรงงานให้แก่แต่ละประเทศนำไปปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อให้เกิดการจ้างงาน มีรายได้เพียงพอ และส่งเสริมโอกาสชีวิตที่ดีสำหรับทุกคน (ILO, 1944a) (2) **Carter Goodrich** หัวหน้าคณะประศาสน์การ (ระหว่างปี 1939-1945) มีข้อเสนอทางนโยบายต่อสหประชาชาติภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง เพื่อให้แก้ปัญหาแรงงานและสังคมอย่างเร่งด่วน เช่น การยกยกเลิกใช้แรงงานอาณานิคม (Goodrich, 1945) นอกจากนี้ ILO ต้องให้คำแนะนำการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแบบเต็มที่และยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตสูงขึ้น (Full employment and a rising standard of living) พร้อมปรับปรุงมาตรฐานแรงงานเพื่อพัฒนา นโยบายสังคมและแรงงานในอนาคต

มุมมองและข้อเสนอของบุคคลทั้งสองข้างต้น ถือว่ามีอิทธิพลทางการเมืองระหว่างประเทศ เพราะสามารถชี้นำทิศทางการพัฒนาระหว่างประเทศ และเวลานั้นไม่มีองค์การระหว่างประเทศในทำหน้าที่ระดับของการอภิบาลโลก (Global governance) ส่วนของสันนิบาตชาติประเพณีแล้วถือว่าล้มเหลวมาตั้งแต่ที่สหรัฐอเมริกาเพิกเฉยต่อการมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก แต่กลับเลือกเข้าร่วมกับ ILO ในปี 1934 แล้วเหตุการณ์ที่สหรัฐอเมริกาเข้าร่วมสมาชิก ส่งผลให้มีประเทศถอนตัวออกจากการเป็นสมาชิกในช่วงกลางทศวรรษ 1930 เช่น เยอรมนี อิตาลี ญี่ปุ่น และรัสเซีย (Alcock, 1971) เหตุการณ์นี้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดสงครามโลกครั้งที่สองตามมา เพราะ ILO เปรียบเป็นสนามทาง

การเมืองให้มหาอำนาจอุตสาหกรรมและเผชิญหน้าแบบหยิ่งเชิงมาในทศวรรษ 1930 แต่การจัดทำปฏิญญาฟิลาเดลเฟียแล้วแถลงในปี 1944 เป็นการยืนยันได้ชัดเจนว่าข้าอำนาจการเมืองโลกสนับสนุนฝ่ายเสรีนิยมประชาธิปไตย และระบอบรัฐสวัสดิการแบบเสรีนิยม (Liberal welfare state) กลายเป็นแนวทางการพัฒนากระแสหลักต่อมาในยุคสงครามเย็น

ถัดมา ปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) มีสี่หลักการ ได้แก่ “แรงงานไม่ใช่สินค้า เสรีภาพการแสดงออกและรวมตัวเป็นสมาคม ความยากจนเป็นภัยอันตรายต่อความรุ่งเรืองทุกแห่งหน และมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางกายภาพและความคิดความเชื่อก็ควรได้รับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียม” (ILO, 1944b) เนื่องจากสมาชิกของ ILO ประารถว่า การดำรงชีวิตต่อจากนี้จะไม่เผชิญกับความยากจนและการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอีก แต่ความปรารถนาของปฏิญญาฟิลาเดลเฟียผ่านมากกว่า 78 ปีแล้ว ก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ แม้ว่าตัวแสดงหลากหลายภาคส่วนก็พยายามขจัดความยากจนมาตลอด ขณะที่กระแสการพัฒนาที่ยั่งยืนตั้งแต่ปี 2016 มีภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อ 1 ที่กล่าวถึงการขจัดความยากจนและความอดอยากหิวโหย แต่สาเหตุที่ไม่บรรลุความยุติธรรมทางสังคม เนื่องจากการอภิบาลแรงงานโลก (Global labour governance) ขาดกลไกของอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations) และเครื่องมือของมาตรฐานแรงงานสากล (International labour standards) ที่มีประสิทธิภาพและอำนาจบังคับเหนือรัฐชาติ แล้วการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมในระดับชาติก็ไม่อาจบังคับให้ปฏิบัติตามได้ ในปัจจุบันภาครัฐจึงเน้นส่งเสริมและขอความร่วมมือแทนที่ในรูปแบบของ Soft law เช่น นโยบายความยั่งยืน จรรยาบรรณธุรกิจ และอื่น ๆ (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562)

ILO แถลงเป้าหมายของปฏิญญาฟิลาเดลเฟียเป็นโครงการพัฒนาระดับโลกไว้ 10 ประการตามคำแถลงในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ปี 1944 สองในสิบข้อมีข้อ A ที่ระบุว่า “การจ้างงานแบบเต็มที่และการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิต” และข้อ D ที่ระบุว่า “นโยบายที่เกี่ยวกับค่าจ้างและรายได้ ชั่วโมง และเงื่อนไขอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ต้องนำไปสู่ความก้าวหน้าสำหรับทุกคน รวมทั้งค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตสำหรับทุกคนทำงานและต้องการการคุ้มครอง” (ILO, 1944b) อย่างไรก็ตาม หลักการของค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตนำมาบรรจุในปฏิญญาฟิลาเดลเฟียและภาคผนวกของธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Constitution) ในปี 1946 ซึ่งผู้เขียนพิจารณาว่าเจตนารมณ์ของการบรรจุเป้าหมายให้เกิด “การจ้างงานอย่างเต็มที่และมาตรฐานการดำรงชีวิต” ถือเป็นมิติทางเศรษฐกิจ จึงเน้นการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน และ “การคุ้มครองค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตขั้นต่ำ” ถือเป็นมิติทางสังคม จึงเน้นการคุ้มครองสิทธิทางกฎหมาย แต่ข้อสังเกตเรื่องนี้ต้องพิจารณาตามว่า แล้วเหตุใดในทศวรรษ 1960 เห็นบทบาทของ ILO สร้างดุลยภาพให้นายจ้างมีอำนาจการต่อรองเรื่องนี้มากตามผ่านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ทั้งที่เดิมทีกล่าวถึงตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เป็นต้นมา แต่แนวปฏิบัติยังไม่ชัดเจนเหมือนกับทศวรรษ 1960 (ILO, 2021)

แม้ว่าหลังจากสงครามโลกครั้งที่สองมาแล้ว ILO จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองของค่าจ้าง ค.ศ. 1949 หลักการของอนุสัญญานี้เน้นที่การสร้างข้อตกลงระหว่างฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ใช่การกำหนดอัตราค่าจ้าง (ILO NORMLEX, 1949) แต่การถกเถียงเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำใน ILO ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ไม่ใช่เฉพาะการยืนยันน้ำหนักเพื่อให้ลูกจ้างดำรงชีวิตได้ หากทบทวนบริบททางประวัติศาสตร์ของ ILO พบการใช้ทั้งคำว่าค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตแทนที่กัน ข้อเสนอที่ถกเถียงกันในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เน้นว่าค่าจ้างต้องเพียงพอและมีกลไกการกำหนดค่าจ้าง แต่ก็ไม่ได้อธิบายคำว่าความเพียงพอต้องจัดอยู่ในระดับใด ตามที่ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศในปี 1964 เริ่มหยิบยกเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำกลับมาเป็นวาระของ ILO อีกครั้ง แล้วเวลานั้นในที่ประชุมใหญ่มีการถกเถียงกันโดยผู้แทนไตรภาคีว่า นอกจากการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในมิติที่ครอบคลุมถึงเงินดูแลครอบครัวและประกันสังคมแล้ว ถือเป็นปัจจัยที่กำหนดมาตรฐานการดำรงชีวิตอย่างหนึ่ง จึงเกิดข้อเรียกร้องให้ปรับ

อัตราค่าจ้างและระดับของการประกันสังคมตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมาตรฐานการดำรงชีวิต (Reynaud, 2017)

หากสำรวจภูมิหลังของการถกเถียง “ค่าจ้างขั้นต่ำ” (Minimum wage) ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1960 พบ รายงาน Minimum Wage Fixing Machinery and Related Problems, with Special Reference to Developing Countries จัดพิมพ์ปี 1968 เพื่อใช้ในวาระการประชุมปี 1969 ตรงกับปีที่ครบรอบ 50 ปีของการก่อตั้ง ILO เริ่มแสดงให้เห็นการถกเถียงว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อประโยชน์ต่อคนกลุ่มใด ซึ่งจำกัดความที่ขยายขอบเขตไม่เฉพาะงานที่ใช้ทักษะต่ำ (Unskilled jobs) แต่ครอบคลุมถึงงานระดับทักษะอื่น ฉะนั้น จุดมุ่งหมายของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แบ่งออกเป็นสี่ประการ ได้แก่ มาตรฐานขั้นต่ำของการดำรงชีวิต การป้องกันการกดขี่ขูดรีดเพื่อไม่ให้แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำ การให้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และได้รับปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ ขณะที่ฝ่ายนายจ้างเริ่มถกเถียงว่า “การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำต้องพิจารณาจากความสามารถจ่ายด้วย” และฝ่ายลูกจ้างก็ยืนยันว่า “ค่าจ้างต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง รวมและไม่รวมถึงครอบครัว” จากข้อถกเถียงทั้งสองชุดแสดงให้เห็นแต่ละฝ่ายมีเป้าหมายตรงข้ามกัน (ILO, 1968)

ต่อมาปี 1970 การจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970 วางหลักการกว้าง ๆ สำหรับการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้สองด้าน ได้แก่ ด้านแรก ความจำเป็นของแรงงานและครอบครัว ให้คำนึงถึงระดับของค่าจ้าง ต้นทุนการดำรงชีวิต สิทธิประโยชน์ประกันสังคม และมาตรฐานการดำรงชีวิตของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ส่วนอีกด้าน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นการพิจารณาเศรษฐกิจ ระดับของผลผลิตภาพ และความคาดหวังที่จะรักษาระดับการจ้างงานในอัตราสูงไว้ (ILO NORMLEX, 1970) ด้วยเหตุของปัจจัยสองด้านครอบคลุมทั้งมิติทางสังคมและเศรษฐกิจ จึงทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของหลายประเทศมักพึงหลังด้วยการอ้างอิงถึงอนุสัญญาฉบับนี้เป็นกรอบแนวทางการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แล้วปรากฏความย้อนแย้งว่า การเน้นที่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งใช้เป็นข้อต่อรองของฝ่ายนายจ้างเพื่อไม่ให้ค่าจ้างสูงขึ้น จึงเป็นไปได้ว่า การให้ค่าจ้างพิจารณาความจำเป็นพื้นฐานของครอบครัวด้วย แล้วในกรณีของประเทศไทยพิจารณา**ตัวแปรเชิงคุณภาพในข้อ 3 ของประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)** (คณะกรรมการค่าจ้าง, 2565) ด้วยเหตุนี้ การกล่าวถึงค่าจ้างในแง่ของการคุ้มครองสิทธิทางกฎหมายหรือการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงไม่ใช่ทิศทางกระแสหลักที่เกิดความตื่นรู้และแนวร่วมขับเคลื่อนเรื่องนี้ในประเทศโลกใต้ ซึ่งหมายความรวมถึงประเทศไทย

หากพิจารณาบริบทของประเทศไทยพบว่า การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม เหตุที่ต้องคุ้มครองสิทธิทางกฎหมายปรากฏในช่วงปลายทศวรรษ 1950 พิจารณาจากกระบวนการจัดทำกฎหมายแรงงานตั้งแต่ปี 1952 ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายสภาพแรงงาน และกฎหมายข้อพิพาทแรงงาน จนแล้วเสร็จมีมติรวมเพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ในช่วงปลายสมัยการบริหารประเทศโดยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม (กฤษฎาธิระโกศลพงศ์, 2565ค) ถือเป็นพัฒนาการที่ช้ากว่าประเทศภาคพื้นยุโรปเกือบหนึ่งศตวรรษ การคุ้มครองสิทธิแรงงานจึงไม่ใช่เฉพาะมิติทางสังคมที่อภิปรายเป็นวงกว้างในพื้นที่สาธารณะ เดิมทีก็จำกัดวงแคบไว้ที่แรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีบทบาทเคลื่อนไหวในเวลาทีกล่าวถึงข้างต้น ต่อมาประเทศไทยเริ่มส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมจากต่างประเทศในปลายทศวรรษ 1960 ตามการสนับสนุนความช่วยเหลือของสหรัฐอเมริกาและสหประชาชาติในทศวรรษดังกล่าว ทั้งรัฐบาลและภาคเอกชนเน้นการจ้างงานเพื่อให้ประชาชนหลุดพ้นจากการไม่มีงานทำ แต่ผลสืบเนื่องในระยะยาวแล้วพบว่า งานเหล่านั้นขาดการคุ้มครองและไม่สามารถทำให้แรงงานยกระดับคุณภาพชีวิตได้ เหตุสำคัญด้านหนึ่งคือ การขาดหลักการคุ้มครองค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม

3. ค่าจ้างดำรงชีวิตบนฐานสิทธิมนุษยชนในวาระการพัฒนาระหว่างประเทศ

การกล่าวถึงค่าจ้างขั้นต่ำแล้วใช้คำนี้ซ้ำ ๆ แสดงให้เห็นถึงการช่วงชิงพื้นที่และความหมายของค่าจ้างไม่ใช่เรื่องเฉพาะสิทธิทางกฎหมาย แต่พยายามทำให้กลายเป็นเรื่องการดำรงชีวิตได้ตามการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน วิธีคิดชุดแรกถูกลดความสำคัญหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง ขณะที่วิธีคิดชุดหลังประสบความสำเร็จหลังจากที่ ILO แถลง “แผนงานการมีงานทำทั่วโลก” (World Employment Programme) หลังปี 1969 (ILO, 1969) ดังที่เห็นบทบาทของการจัดทำมาตรฐาน (Standard-setting) ของ ILO ต่อมาเน้นบทบาทอีกด้านคือ **การช่วยเหลือทางวิชาการ** (Technical assistance) ผลที่ตามมาคือ ILO เน้นความช่วยเหลือประเทศโลกที่สาม กรณีของประเทศไทยยังสนใจถึงการขยายตัวของเมืองและเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ การกล่าวถึงเรื่องการคุ้มครองสิทธิทางกฎหมายของแรงงาน จึงไม่ใช่ทิศทางกระแสหลักของการพัฒนา แต่ ILO พยายามผลักดันวาระการส่งเสริมการมีงานทำเป็นทิศทางหลักของการพัฒนา สอดคล้องกับภารกิจการพัฒนาของธนาคารโลกในทศวรรษ 1970 เน้นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ปัจจัยพื้นฐาน เช่นเดียวกับค่าจ้างก็ไม่ได้หมายความถึงการคุ้มครองสิทธิการทำงาน แต่กลายเป็นเรื่องของมาตรฐานการดำรงชีวิต (กฤษฎา วีระโกศลพงศ์, 2564)

กรณีของผู้เขียนบทความนี้ในมุมมองทางประวัติศาสตร์ของ ILO เห็นถึงภูมิหลังของความขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และต้องการจัดการความเลวร้ายที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น สภาพการทำงานที่ย่ำแย่ ไม่มีการคุ้มครองค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ไม่มีการดูแลความปลอดภัยจนเกิดเพลิงไหม้ในสถานที่ทำงาน เป็นต้น จึงเป็นเหตุของการจัดทำมาตรฐานแรงงานเพื่อรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับการทำงานจึงเกิดขึ้น เพราะแรงงานเป็นคนที่ไม่มียานพาหนะการต่อรองใด ๆ เพราะสามารถให้เวลาเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเป็นค่าจ้าง จึงไม่สามารถสะสมความมั่งคั่งได้ เหมือนกับผู้ที่ครองปัจจัยการผลิตที่ได้รับผลตอบแทนเป็นค่าเช่าและกำไร ดังนั้น “**ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต**” เป็นหลักประกันด้านหนึ่งให้แรงงานมีรายได้ดูแลตนเองและครอบครัวได้ หากทำความเข้าใจจากบริบททางประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาในปี 1919-1946 แล้วพบว่า ILO พยายามยืนยันหลักการด้านแรกของการคุ้มครองสิทธิแรงงานมาโดยตลอด หลักการนี้ถ่ายโอนมาที่สหประชาชาติและขยายครอบคลุมสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานกลายเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน ตามที่ปรากฏในเนื้อหาของ “**ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน**” (Universal Declaration of Human Rights) ของสหประชาชาติ เพราะมีหลักการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและคุ้มครองแรงงานบรรจุในมาตรา 22-25 เช่น (United Nations, 2015)

มาตรา 23(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรตามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว ถ้าจำเป็นจะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม

มาตรา 25(1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการดำรงชีวิตที่เพียงพอสำหรับสุขภาพและความกินดีอยู่ดีของตนเองและของครอบครัว รวมถึงอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพพยาบาล บริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิประกันการว่างงาน เจ็บป่วย พักการ หมาย ชราภาพ หรือปราศจากการดำรงชีวิตอื่นในสภาพแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตนเอง

หากพิจารณาหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กลายเป็นรากฐานให้แก่กฎหมายระหว่างประเทศอื่น ๆ ในเวลาต่อมา ขณะที่ ILO ใช้หลักการของปฏิญญาฉบับนี้มาจัดกลุ่ม **อนุสัญญาพื้นฐาน** (Fundamental conventions) หรือ **มาตรฐานแรงงานหลัก** (Core labour standards) ในปี 1994 เดิมทีมีเพียง 7 ฉบับ และเพิ่มเติม

มาเป็น 8 ฉบับในปี 1999 และ 10 ฉบับในปี 2022² นอกจากนี้การให้จัดกลุ่มอนุสัญญาพื้นฐานขึ้นมาเพื่อรับรองให้ประเทศสมาชิกและบริษัทธุรกิจตระหนักถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานท่ามกลางโลกาภิวัตน์ที่ขยายตัวและเชื่อมต่อกันต่าง ๆ ของโลกให้เข้าถึงกันมากขึ้น จึงเป็นที่มาของ**ปฏิญญาว่าด้วยหลักพื้นฐานและสิทธิการทำงาน** (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ปี 1998 (ILO, 2010) แล้วยังได้ปรับปรุงหลักการใหม่ของปฏิญญาดังนี้ ครึ่งล่าสุดในปี 2022 เนื่องจากเพิ่มหลักการอีกด้านหนึ่งเข้ามาคือ **“สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพ”** (ILO, 2022a) ด้านหนึ่งในบทบาทของ ILO จึงไม่ได้ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงาน เนื่องจากยังเห็นการดำเนินการในทศวรรษที่ผ่านมาเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมประมง แล้วยังปรับปรุง**ปฏิญญาไตรภาคีของหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม** (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy หรือ MNE Declaration) ฉบับที่ 5 ในปี 2017 เพื่อให้นโยบายและหลักปฏิบัติครอบคลุมสถานการณ์การจ้างงานใหม่ (ILO, 2017)

การเสนอเรื่องค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตบนฐานสิทธิมนุษยชน จึงไม่ใช่การสร้างข้อเสนอมือ/ข้อถกเถียงทางวิชาการที่เป็นนามธรรม ด้านหนึ่ง Richard Anker นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตสนับสนุนข้อเสนอนี้ว่าเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Anker, 2011) และอีกด้าน ประวัติศาสตร์แรงงานในกระแสหลักสะท้อนให้เห็นมาในเอกสารขั้นต้นและการมีส่วนร่วมของแต่ละประเทศสมาชิกของ ILO เนื่องจากปรากฏกฎหมายระหว่างประเทศและรายงานการประชุมในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศว่า การสนทนาและปรึกษาหารือกันในเวทีทางการระดับโลกเคยมองค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตอย่างไร และเหตุใดในปัจจุบันจึงเปลี่ยนคำจำกัดความมาให้เอื้อประโยชน์ต่อสิทธิขั้นพื้นฐานขั้นครอบครองทุนผู้เขียนใช้ข้อเสนอนี้เป็นแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืนและแนวทางการปฏิบัติตามการพัฒนาระหว่างประเทศหรือโลก (International/Global Development) คือ **“เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน”** (Sustainable Development Goals: SDGs) ก็มีงานเขียนที่เน้นบนฐานสิทธิมนุษยชน พยายามมองผ่านเป้าหมายข้อที่ 8 ของการจ้างงานและงานที่มีคุณค่า (Frey & MacNaughton, 2016) โจทย์ที่ใหญ่กว่านั้นคือ ทำอย่างไรให้การขับเคลื่อนความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังตามอย่างที่นำเสนอ และการทิ้งหรือไม่ทิ้งใครใช้มุมมองแบบใดระหว่างสิทธิมนุษยชนหรือสงเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานให้มีชีวิตอยู่ได้ ย่อมแตกต่างกัน

² รายชื่ออนุสัญญาหลักของ ILO แบ่งออกเป็น 5 หมวด รวม 10 ฉบับ มีดังนี้ (1) หมวดแรงงานบังคับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และ อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยยกเลิกใช้แรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (2) หมวดการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ค.ศ. 1951 และ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (3) หมวดเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพการสมาคมและสิทธิการรวมตัว ค.ศ. 1948 และ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (4) หมวดการใช้แรงงานเด็ก ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กที่เลวร้ายทุกรูปแบบ ค.ศ. 1999 (5) หมวดสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยการทำงานและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 และอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยการส่งเสริมความปลอดภัยการทำงานและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006

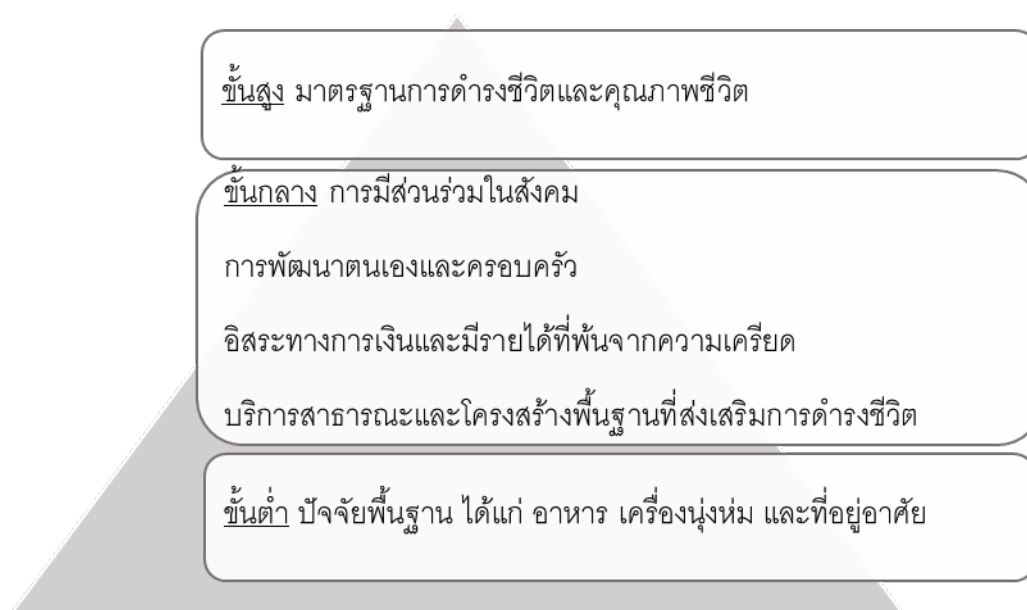
ตารางที่ 1 องค์ประกอบของสิทธิในงานที่มีคุณค่า

วาระงานที่มีคุณค่า	สิทธิแรงงานตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	สิทธิแรงงานตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
1. สิทธิการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ▪ เสรีภาพการรวมตัว ▪ ยกเลิกบังคับใช้แรงงาน ▪ ยกเลิกแรงงานเด็ก ▪ ไม่เลือกปฏิบัติ 	มาตรา 19 เสรีภาพการแสดงออก มาตรา 20(1) เสรีภาพการรวมตัว มาตรา 1 การมีชีวิตที่เป็นอิสระและมีสิทธิและศักดิ์ศรีอย่างเสมอภาค มาตรา 4 การมีอิสระไม่ตกเป็นทาส มาตรา 23(1) การเลือกทำงานได้อย่างอิสระ มาตรา 25(2) การดูแลเด็กให้ได้รับการคุ้มครองทางสังคม มาตรา 2 และ 7 การไม่เลือกปฏิบัติ มาตรา 23(2) การได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน	มาตรา 8 สิทธิของสหภาพแรงงานและนัดหยุดงาน มาตรา 6(1) การมีสิทธิเลือกทำงานได้อย่างอิสระ มาตรา 10(3) การคุ้มครองเด็กและเยาวชน มาตรา 2 และ 7 การไม่เลือกปฏิบัติ
2. การส่งเสริมการทำงาน	มาตรา 25(1) การดำรงชีวิตอย่างมีมาตรฐานและความกินดีอยู่ดี	มาตรา 6(2) การจ้างงานแบบเต็มที่มีคุณค่าและค่าจ้างที่เป็นธรรม
3. การคุ้มครองทางสังคม	มาตรา 22 ความมั่นคงทางสังคม มาตรา 23(3) การได้รับค่าตอบแทนอื่นที่ประกันชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว มาตรา 24 สิทธิวันหยุดและพักผ่อน มาตรา 25(2) การดูแลมารดาและเด็กให้ได้รับการคุ้มครองทางสังคม	มาตรา 7(b) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ มาตรา 7(d) เวลาทำงานและวันหยุดที่เหมาะสม มาตรา 9 ความมั่นคงทางสังคม
4. การเสวนาทางสังคม	มาตรา 19 เสรีภาพการแสดงออก มาตรา 20(1) เสรีภาพการรวมตัว มาตรา 23(4) สิทธิในสหภาพแรงงาน	มาตรา 8 สิทธิของสหภาพแรงงานและนัดหยุดงาน

ที่มา : แปลจาก Frey and MacNaughton (2016) และขยายความเพิ่มเติมโดยผู้เขียน

จากตารางที่ 1 วาระงานที่มีคุณค่าของ ILO ก็กลายเป็นนโยบายการพัฒนาระหว่างประเทศที่มีหลักการสอดคล้องอยู่บนหลักการของปฏิญญาว่าด้วยหลักพื้นฐานและสิทธิการทำงาน และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (General Assembly, 1966) แล้วทั้งสองหลักการนี้ก็มีหลักการเป็นส่วนหนึ่งของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ผู้เขียนพยายามเสนอว่า การที่แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าความสามารถ

ในการดำรงชีวิตให้ประเมินได้ว่า งานนั้นเป็น “งานที่ไม่มีคุณค่า” (Indecent work) เพราะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมทางสังคมตามอาณัติของ ILO³ เนื่องจากรัฐบาลไม่คุ้มครองสิทธิการทำงานคือ กฎหมายค่าจ้างกำหนดอัตราให้ต่ำกว่าการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานและรายได้ที่เพียงพอต่อการดูแลสุขภาพในครอบครัว และงานที่ทาก็ไม่สามารถยกระดับตนเองให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพ ฉะนั้น การใช้**มาตรฐานการดำรงชีวิต** (Standard of living) ที่พิจารณาตามบริบททางประวัติศาสตร์แล้วคือการมองแรงงานในมิติทางเศรษฐกิจมากกว่าสังคม จึงเน้นเพียง**ปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์** (Human basic needs) ฉะนั้น ถ้าใช้แนวคิดเรื่องนี้เป็นจุดตั้งต้นของการยกระดับคุณภาพชีวิต ควรพิจารณา**มาตรฐานการดำรงชีวิต**ตามระดับตาม**ภาพที่ 1**



ภาพที่ 1 ระดับของมาตรฐานขั้นต่ำและค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

ที่มา : แพลและปรับมาจาก Chong and Khong (2018)

จาก**ภาพที่ 1** สภาพปัญหาของแรงงานในประเทศไทย ผู้ทำงานรับมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมีแนวโน้มว่า จะอยู่มาตรฐานขั้นต่ำเช่นเดียวกับผู้ทำงานรับค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าใช้กรอบงานที่มีคุณค่า (Decent work) ร่วมพิจารณาว่าจะบรรลุมาตรฐานการดำรงชีวิตอย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่า “**ขั้นกลาง**” ของ**ภาพที่ 1** ข้อพิจารณาประเด็นของค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตจึงควรนำมาทบทวนคำจำกัดความของค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย รวมทั้งกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างและอิทธิพลทางการเมืองที่มีผลอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางที่โน้มเอียงสนับสนุนฝ่ายทุนที่ไม่สนับสนุนการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าใช้ข้อมูลสำรวจค่าครองชีพที่ผู้เขียนเคยศึกษาให้กับคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 25 **การมีรายได้จากการทำงานหรือค่าจ้างต่ำกว่า 21,688.75 บาทต่อเดือน เป็นไปได้ว่า แรงงานคนนั้นมีระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตขั้นต่ำ** และไม่สามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตสู่ขั้นกลางและขั้นสูงได้ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การขยับเคลื่อนทางชนชั้น (Social mobility) มีตัวแปรอื่นเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะระดับการศึกษาและทักษะการทำงาน ดังนั้นการถกเถียงในโลกของงานในอนาคต ไม่เพียงแต่การยกระดับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

³ คำว่า “Indecent work” มีนักวิชาการหลายคนที่ใช้คำนี้ในหนังสือและบทความ เช่น Ben Selwyn และ Felix Hauf และผู้เขียนเองก็เคยใช้คำนี้อธิบายแล้วในบทความที่อ้างอิงถึงแล้วในบทความเรื่อง 20 ปี ของงานที่มีคุณค่า และการอภิบาลแรงงานในห่วงโซ่อุปทานโลก ในวารสาร HR Intelligence มาก่อนแล้ว

อย่างที่กระทรวงแรงงานดำเนินการมาต่อเนื่อง ภารกิจด้านนี้เป็นการสร้างและขยายโอกาสการมีงานทำและมีรายได้ที่มากขึ้น แต่ไม่ได้รับรองรายได้ที่มั่นคง แต่อีกด้าน การคุ้มครองทางกฎหมายให้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างต่ำเกินไป กลับไม่มีหลักการเรื่องนี้ มีเพียงแต่การประกันค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งข้อค้นพบเบื้องต้นของการสำรวจในรายงานศึกษาของคณะกรรมการการแรงงานเป็นการยืนยันว่า การกำหนดค่าจ้างควรพิจารณามิติทางสังคมคือ ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตที่ประกันรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสามารถยกระดับชีวิตตนเองและครอบครัวได้

4. ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต: การทบทวนนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำและบทบาทของกระทรวงแรงงาน

การถกเถียงเรื่อง “ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต” บนฐานสิทธิมนุษยชน เหมือนสายธารความคิดที่มองเช่นนี้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การผลิตในห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนมากขึ้นกว่าจะพิจารณาปัญหาการจ้างงานเกิดความไม่เป็นธรรมในโรงงานอุตสาหกรรม แต่รูปแบบของงานใหม่ทำให้ภูมิศาสตร์ของงานไม่ใช่แค่การแบ่งระหว่างงานในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม งานในภาคทางการและไม่เป็นทางการ แต่การถกเถียงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาทำให้เห็นการดำรงชีวิตของมวลมนุษย์ไม่มีความมั่นคง แส่นเปราะบาง และไม่แน่นอน เนื่องจากมีความเสี่ยงจะว่างงานได้ทุกเมื่อ วิธีคิดและข้อเสนอที่เกิดขึ้นจากแนวคิด “ชีวิตของคนในชนชั้นที่ไม่มีความมั่นคง” (Precariat) โดย Guy Standing นักวิชาการเศรษฐศาสตร์แรงงานหรือบางคนก็จำแนกให้เป็นนักสังคมวิทยา ได้ปรับมุมมองใหม่สำหรับการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมในเศรษฐกิจทุนนิยม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาทดลองโครงการรายได้พื้นฐาน (Basic incomes) ในอินเดีย และวิพากษ์ถึงนโยบายการพัฒนาที่ผ่านมาทั้งปัจจัยพื้นฐาน (Basic needs) งานแลกสวัสดิการ (Workfare) เครดิตถ้วนหน้า (Universal credit) (Standing, 2016; 2018; 2019) แต่ปัญหาที่เน้นถึงในบทความไม่ใช่ยกระดับอัตราค่าจ้างและปรับรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง แต่ผู้เขียนเน้นที่ประเด็นของการจ้างงานไม่เป็นธรรม เพราะการจ่ายค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่มีมาตรการรัฐใดสนับสนุนเรื่องนี้

กรณีของประเทศไทยจะจ่ายได้อย่างไรได้บ้าง ก่อนหน้านี้ ผู้เขียนได้ยื่นข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากมีผู้ส่วนได้เสียต่าง ๆ หลังการนำเสนอในเวทีการสัมมนาของคณะกรรมการการแรงงานแล้วเสร็จ มีผู้ประกอบการคนหนึ่งมาสนทนาส่วนตัวว่า จำนวนค่าครองชีพที่เสนอไม่ได้มากเกินไปกว่าความเป็นจริงที่ประชาชนต้องดำรงชีวิต แต่นายจ้างอาจจ่ายไม่ได้ ถ้าจ่ายได้ก็ไม่สามารถจ่ายได้ทุกแห่ง หากพิจารณาบริบทรูปค่าเช่นนี้ สิ่งที่ต้องทบทวนคือการออกแบบแผนงานตลาดแรงงาน (Labour Market Programme) ที่สนับสนุน “มาตรการอุดหนุนค่าจ้าง” (Wage subsidies) หรือ “มาตรการบรรเทาค่าครองชีพ” แต่สองสิ่งไม่เพียงพอเพราะปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากอำนาจการต่อรองในตลาดของผู้ผลิตรายย่อยกับรายใหญ่ไม่เท่าเทียมกัน การดำรงชีวิตได้ด้วยรายได้และค่าจ้างจึงไม่ใช่หมายถึงเฉพาะแต่ผู้ทำงานรับค่าจ้าง แต่ต้องพิจารณาครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอิสระรายย่อยและแรงงานรับจ้างในภาคไม่เป็นทางการ อีกทั้งเกิดการสร้างชุดความคิดว่า “ปรับค่าจ้างขั้นต่ำแล้วค่าครองชีพรายการอื่นขึ้นทุกอย่าง” ข้อเท็จจริงต้องพิจารณาจากพฤติกรรมของตัวแสดงอื่น เช่น ทุนใหญ่ผูกขาดโครงสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจการเมือง ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญด้านหนึ่งที่มีไม่กล่าวถึง เพราะกลไกราคาของวัตถุดิบในห่วงโซ่อุปทานไม่เป็นไปตามเสรี แต่ถูกกำกับ ควบคุม และผูกขาด เช่น ผู้ผลิตรายย่อยต้องซื้อขายกับธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ถูกกำหนดให้ราคาต่ำและกำไรกว่าทุนเพียงเล็กน้อย ขณะที่ธุรกิจขนาดใหญ่นำมาจำหน่ายในราคาแพง ส่วนต่างเหล่านั้นจึงความมั่งคั่งให้กับทุนที่มีอำนาจการต่อรองมากที่สุดห่วงโซ่อุปทาน

$$\text{สูตร} = \text{อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบัน} * [1 + (L \text{ รายจังหวัด} * \text{อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด}) \text{เฉลี่ย 5 ปีซ้อนหลัง}]$$

ภาพที่ 2 สูตรอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁴

ที่มา : กองการเศรษฐกิจแรงงาน (2565)

การกล่าวถึงค่าจ้างเพียงมิติคณิตศาสตร์จึงเป็นมุมมองแคบที่ขาดความเข้าใจ “ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ” (Power relations) ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอและโต้แย้งกับสูตรการคำนวณของคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถึงความไม่เหมาะสมและใช้หลักการที่เอื้อประโยชน์ให้แก่อภิสิทธิ์ชนมีอำนาจการต่อรอง เพราะสูตรการคำนวณเหล่านั้นพยายามแสดงถึง “ความรู้” และความรู้เป็น “อำนาจ” หากพิจารณาองค์ประกอบไตรภาคี ได้แก่ “รัฐ ทน และแรงงาน” กลายเป็นอำนาจของความรู้ทำให้ลดทอนอำนาจการต่อรองฝ่ายแรงงานลง เนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เชื่อถือได้แบบที่รัฐและทุนนำมาสร้างเงื่อนไขในการพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามภาพที่ 2 ด้วยสูตรการคำนวณเช่นนี้ ตลอดที่ผ่านมาจึงทราบจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดในบางจังหวัดว่า “มีจำนวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมเสนอมาให้พิจารณา แล้วจะเป็นไปได้อย่างไรที่จะโต้แย้งกับข้อมูลที่เป็นความรู้ทางวิชาการ” ฝ่ายลูกจ้างจึงใช้ค่าครองชีพเป็นประเด็นของการต่อรอง แต่ท้ายสุดแล้วก็ไม่มีอำนาจต่อรองได้เมื่อฝ่ายนายจ้างเสนอว่า ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้ตามจำนวนที่เสนอมา เพราะท้ายสุดต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้างแรงงาน

สูตรการคำนวณนี้มี “ความไม่สมเหตุสมผล” ของการกำหนดตัวแปรเชิงคุณภาพ (ดูเพิ่มเติมตามเชิงอรรถ 30(4) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับตัวแปรเชิงคุณภาพ) แสดงให้เห็นความย้อนแย้งในมุมมองของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง เช่น การพิจารณาค่าครองชีพกับความสามารถการจ่ายของธุรกิจในสูตรเดียวกัน เป็นไปได้อย่างไรในเมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายแตกต่างกันเชิง แม้ว่าจะให้ฝ่ายรัฐเป็นคนกลางก็ตาม แต่มิติทางชนชั้นแล้ว รัฐและทุนมักโน้มเอียงในทางเดียวกัน เพราะเป็นผลประโยชน์ทางชนชั้นเดียวกัน หากคณะกรรมการค่าจ้างอ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) “สูตรมีมาตรฐานและสมเหตุสมผล” ได้แก่ (1) คู่มือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ปี

⁴ สูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เป็นคำอธิบายตามการอ้างอิงจากกองการเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน ในข้อมูลประกอบการประชุมคณะกรรมการการแรงงานในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน รายละเอียดดังนี้

(1) **L รายจังหวัด** คือ อัตราการสมทบของแรงงาน (Labour Contribution) ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เฉลี่ย 5 ปีซ้อนหลัง ซึ่งได้จากการคำนวณจาก growth accounting model สูตร $Y_t = A_t \times (K_t)^\alpha (L_t)^{1-\alpha}$ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ใช้เป็นมาตรฐานสากล ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณค่า L รายจังหวัด มาจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคำนวณโดยธนาคารแห่งประเทศไทย

(2) **อัตราการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด** คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ÷ จำนวนผู้มีงานทำ (สะท้อนความสามารถลูกจ้างตามภาวะเศรษฐกิจของจังหวัด) โดยใช้อัตราการเติบโตเฉลี่ย 5 ปีซ้อนหลัง

(3) **CPI ปัจจุบัน** คือ อัตราการเปลี่ยนแปลงดัชนีราคาผู้บริโภค หรืออัตราเงินเฟ้อ เป็นตัวสะท้อนค่าครองชีพของลูกจ้าง กรณี CPI มีค่าเป็นลบ ให้ใส่เป็น 0

(4) **ตัวแปรเชิงคุณภาพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87 มีจำนวน 10 ตัวแปร** ได้แก่ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

2016 หรือ (2) อนุสัญญาฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองของค่าจ้าง ค.ศ. 1949 และฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970 หรือ (3) ออกแบบใกล้เคียงกับสูตรการคำนวณของบางประเทศ แต่ความจริงแล้วประกาศฉบับนั้นไม่ได้ให้ข้อเท็จจริงทุกประการ หากตรวจสอบบางประเทศแล้วปรากฏว่าใช้ตัวแปรที่แตกต่างกัน จึงไม่ใช่การเทียบเคียงกันได้ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างระบุไว้ แต่ความจริงแล้ว สูตรคำนวณค่าจ้างของฝรั่งเศสพิจารณาจากกำลังซื้อของแรงงานคอปกฟ่าที่ได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงการทำงานพื้นฐานมาเป็นตัวแปร และมาเลเซียใช้รายได้ตามเส้นความจนมาคำนวณกับค่าครองชีพครัวเรือน ขณะที่ประเทศไทยไม่กำหนดเกณฑ์เหล่านี้ในสูตรคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำ (คณะกรรมการค่าจ้าง, 2563) ผู้เขียนจึงเสนอว่า “เมื่อทุกประเทศไม่มีมาตรฐานค่าจ้างแบบเดียวกัน กำหนดวิธีการและแนวทางไม่เหมือนกัน” คณะกรรมการค่าจ้างหรือภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ควรกล่าวอ้างว่ามีสูตรการคำนวณแล้ว จะใช้เกณฑ์หรือวิธีการแบบอื่นไม่ได้ ผู้เขียนจึงโต้แย้งค่าจ้างในมิติทางการเมืองที่ไม่เฉพาะมิติทางเศรษฐกิจของค่าจ้างขั้นต่ำ

ถัดมาเป็นข้อถกเถียงเชิงประเด็นต่อนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำและบทบาทของคณะกรรมการค่าจ้างตามอำนาจความชอบธรรมของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่ง ILO จัดทำคู่มือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ มีประเทศสมาชิกของ ILO ร้อยละ 92 จาก 187 ประเทศ ได้ใช้ข้อเสนอของ ILO สำหรับการบริหารระบบค่าจ้างขั้นต่ำตามอนุสัญญาทั้งสองฉบับตามที่กล่าวไปในวรรคก่อนหน้า ดังนั้น แนวทางปฏิบัติของกระทรวงที่รับผิดชอบด้านแรงงานหรือการมีงานทำมักจะรับรองค่าจ้างขั้นต่ำไม่ต่ำกว่าเกินกว่าความสามารถของแต่ละบุคคลในการดำรงชีวิต แล้วยังเป็นหลักการที่การกำหนดชั่วโมงการทำงานและการไม่เลือกปฏิบัติการทำงาน โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชาย แต่ทางปฏิบัติหากพิจารณาการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย มักจะกำหนดไม่เกินกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของ ILO เช่นเรื่องอื่นที่เป็นประเด็นในสถานการณ์ร่วมสมัย คือ การลาคลอด 98 วันตามหลักการอนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองผู้หญิงมีครรภ์ กำหนดสิทธิลาคลอดไว้ 14 สัปดาห์ หากเทียบเป็นจำนวนวันแล้วจะเท่ากับที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สิทธิไว้ แสดงให้เห็นชัดเจนว่า แนวทางปฏิบัติจะไม่เกินกว่ามาตรฐานขั้นต่ำทางสังคม ถัดจากนี้ ผู้เขียนจะพิจารณานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ การสร้างชุดความคิดและแนวปฏิบัติที่ขาดความเข้าใจบริบททางประวัติศาสตร์แรงงาน และการบิดเบือนความเข้าใจอยู่ภายใต้การพัฒนากระแสหลักหลังทศวรรษ 1960 ซึ่งไม่ใช่หลักการที่สอดคล้องกับค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตบนฐานสิทธิ จึงขอสรุปข้อถกเถียงเป็นรายประเด็น พร้อมแสดงข้อเสนอของผู้เขียนในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อถกเถียงเชิงประเด็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ข้อถกเถียงเชิงประเด็น	การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามคณะกรรมการค่าจ้าง	การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงานของ กมธ.แรงงาน
1 แนวคิดการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	คณะกรรมการค่าจ้างอ้างถึงการใช้สูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสอดคล้องกับข้อเสนอของ ILO และใกล้เคียงกับประเทศฝรั่งเศส มาเลเซีย บราซิล และคอนตาริกา	สูตรการคำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เป็นไปตามอ้างว่ามาจาก ILO เพราะหลักการไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 131 และข้อแนะนำฉบับที่ 135 ทั้งยังพบว่า คณะกรรมการค่าจ้างน่าจะอ้างจากหน้า 49-51 ของคู่มือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Policy Guide) แต่ประเทศที่กล่าวอ้างมีวิธีการไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะตัวแปรที่ใช้คำนวณอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงเสนอให้ใช้ค่าครองชีพที่เป็นรายจ่ายสุทธิเป็นจุดตั้งต้นของการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง

ข้อถกเถียงเชิงประเด็น	การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามคณะกรรมการค่าจ้าง	การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงานของ กมธ.แรงงาน
2 การนิยามค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน 1 คน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่มาตรฐานการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจและสังคม และความสามารถของธุรกิจในห้องถื่นนั้น	ทบทวนนิยามค่าจ้างขั้นต่ำ ยกฐานะเป็นค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต หรือทำให้รายได้สุทธิ เลี้ยงดูสมาชิกครอบครัวได้อีก 2-3 คน และต้องแยกค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานการทำงาน ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับผลิตภาพแรงงานตามทักษะและความสามารถตามค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
3 การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เป็นธรรม	ไม่มีบทบัญญัติ เป็นการปรับอัตราค่าจ้างตามฝีมือในปีถัดไป เพราะอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นแค่ปีแรกเข้าของการทำงาน การปรับอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับดุลยพินิจนายจ้าง	ให้กฎหมายกำหนดโครงสร้างค่าจ้างและการปรับ ไม่เช่นนั้นแรงงานจะต้องเปลี่ยนงานและทำงานล่วงเวลา เพื่อให้รายได้เพียงพอดำรงชีวิต จึงไม่มีสภาพการทำงานที่กำหนดให้แบ่งเวลาทำงาน/เวลาส่วนตัว/เวลาพักผ่อนอย่างละ 8 ชั่วโมงตามอนุสัญญาฉบับที่ 1 ของ ILO ที่กำหนดเวลาการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง
4 ไตรภาคีของคณะกรรมการค่าจ้าง	แบ่งสรรอำนาจให้คณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด ทั้ง กทม. และทุกจังหวัด รวม 77 คณะ แต่ละคณะมีผู้แทนสามฝ่าย ได้แก่ รัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 คน เพื่อให้การพิจารณาสอดคล้องกับบริบทเฉพาะท้องถิ่น และยังมีแต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง เพื่อพิจารณาและกลั่นกรองข้อเสนอจากทุกจังหวัด	ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสหภาพ 33 จังหวัด ส่วนที่ไม่มีสหภาพอีก 44 จังหวัด จาก 33 จังหวัดมีสหภาพราว 9 จังหวัดที่มีบทบาทขับเคลื่อนเรื่องแรงงาน ลูกจ้างมีอำนาจออกเสียงแต่ไม่มีอำนาจต่อรอง ตามปกติแล้ว รัฐและทุนมักออกเสียงทางเดียวกัน จึงต้องทบทวนระบบผู้แทนใหม่ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเป็นผู้แทนของแต่ละฝ่ายอย่างแท้จริง แต่ข้อเท็จจริงที่สะท้อนจากฝ่ายลูกจ้าง การมีอยู่ของระบบไตรภาคีภายใต้การกำกับของกระทรวงแรงงานอาจไม่เหมาะสม เพราะผู้แทนจำกัดไว้เฉพาะกลุ่ม ไม่ใช่ผู้แทนของแรงงานจริง สะท้อนความล้มเหลวด้านการรวมตัวและจัดตั้งกลุ่มของสหภาพแรงงาน ซึ่งมีอุปสรรคที่ผ่านมาก็คือรัฐบาลหลายยุคสมัยขัดขวาง ดังที่รัฐบาลไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพการรวมตัวและสิทธิการจัดตั้งสมาคม
5 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ตัวแปรเชิงคุณภาพที่พิจารณาได้แก่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิต	ตัวแปรเชิงคุณภาพที่นำมาใช้ บางตัวแปรสวนทางกันคนละด้าน เช่น การมองเรื่องค่าครองชีพเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายแรงงาน แต่ต้นทุนการผลิตและความสามารถของธุรกิจเป็นประโยชน์ของผู้ประกอบการ แม้รัฐจะทำหน้าที่เป็นคนกลางของการจัดสรรข้อเสนอนี้ให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้ แต่การปรับอัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ จึงเสนอว่า

ข้อถกเถียงเชิง ประเด็น	การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ ตามคณะกรรมการค่าจ้าง	การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงาน ของ กมธ.แรงงาน
	ภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ สภาพเศรษฐกิจและสังคม การพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเป็น 328-354 บาท เฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 แล้วมีผลวันที่ 1 ตุลาคม 65	รายได้ กรณีครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกพึงพึงรวมค่าครองชีพ 21,688.75-23,687.75 บาทต่อเดือน และครัวเรือนที่มีสมาชิกพึงพึง 2-3 คน รวมค่าครองชีพ 30,118 - 32,117 บาทต่อเดือน แม้จะไม่แม่นยำและเที่ยงตรงตามระเบียบวิธีวิจัย แต่การศึกษามีจุดแข็งเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้แทนฝ่ายแรงงาน แต่จำนวนค่าใช้จ่ายครัวเรือนที่สำรวจมานั้นใกล้เคียงกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนค่าใช้จ่ายที่สำรวจในปี 2564 เฉลี่ยทั้งประเทศ 21,616 บาท หากพิจารณาตามจังหวัด เช่น กรุงเทพมหานคร 31,382 บาท ชลบุรี 28,001 บาท สระบุรี 26,503 บาท สมุทรปราการ 27,484 บาท
6		การพิจารณาตามการจำแนกมาตรฐานระหว่างประเทศของอาชีพ (International Standard Classification of Occupations: ISCO-08) จากธนาคารแห่งประเทศไทยและสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า อาชีพในหมวดหมู่ของอาชีพทั่วไป (Elementary occupations) และผู้ควบคุมและปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและผู้ประกอบชิ้นส่วน (Plant and machine operators and assemblers) ในไตรมาสแรก ของปี 2022 พบว่า กลุ่มแรกมีค่าจ้างเฉลี่ย 8,412 บาท และกลุ่มหลังมีค่าจ้างเฉลี่ย 12,035 บาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) หากเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ 21,688.75-23,687.75 บาทต่อเดือน ค่าจ้างของทั้งสองกลุ่มยังไม่สามารถดำรงชีวิตได้ของตนเอง
7		การพิจารณามาตรฐานการดำรงชีวิต โดยใช้ค่าใช้จ่ายแต่ละด้านของประชาชนเป็นจุดตั้งต้นของการสะท้อนกลับมาถึงรายได้ที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายตามรายการของปัจจัยพื้นฐาน เช่น ค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง ค่าดูแลสุขภาพ พึงพึง เหล่านี้เป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพการดำรงชีวิตที่แท้จริง อาจศึกษาเพื่อพิจารณาแต่ละบริบทพื้นที่ว่าอัตราค่าจ้างเท่าไรเหมาะสมที่สุดและสอดคล้องกับวิถีชีวิตมากที่สุด (จะนำเสนอต่อไปในหัวข้อ 5

ข้อถกเถียงเชิงประเด็น	การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามคณะกรรมการค่าจ้าง	การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงานของ กมธ.แรงงาน
8	ขนาดของกลุ่มผู้ทำงานรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	<p>ไม่มีการกล่าวถึง เพราะจำนวนผู้ทำงานรับค่าจ้างขั้นต่ำไม่มีการเก็บข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม</p> <p>การคาดการณ์ว่า ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้วจะเกิดผลกระทบของการปิดกิจการหรือผู้ประกอบการขาดทุนหรือเลิกจ้างแรงงาน ล้วนไม่มีข้อเท็จจริงเช่นกัน แต่เป็นการสร้างอำนาจการต่อรองของฝ่ายทุน ซึ่งการกล่าวอ้างเช่นนี้ก็ไม่มีเหตุผล ผล ทั้งที่สำนักงานประกันสังคมเก็บข้อมูลส่วนนี้มาพร้อมกับการส่งเงินสมทบ โดยแยกส่วนที่ได้รับค่าจ้างล่วงเวลาและค่าตอบแทนพิเศษออกจากค่าจ้างตามเวลาการทำงานปกติ</p>
9	<p>การเมืองในกลไกของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</p> <p>หมวด 6 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด และมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำภายหลังเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและประกาศราชกิจจานุเบกษา ดังนั้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต้องพิจารณาจากสูตรคำนวณ</p>	<p>บทบาทของคณะกรรมการค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการศึกษาข้อเท็จจริงโดยอำนาจที่แบ่งสรรให้ระดับจังหวัดนั้น แต่ทางปฏิบัติ การคำนวณจำนวนมาให้พิจารณาในระดับจังหวัด ย่อมทำให้อำนาจการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างมีน้อยลงตาม เพราะสูตรบ่งชี้ว่ามีความน่าเชื่อถือและแม่นยำ รวมถึงมีความเป็นสากลของการใช้งาน แต่อีกด้านที่การพิจารณาเฉพาะมิติทางเศรษฐกิจจะเลยอยู่เสมอคือ กลไกทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง เช่น การกำหนดผู้แทนในองค์คณะไตรภาคี การลอบบี้ของแต่ละฝ่าย จึงมีบางจังหวัดที่ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างถ่ายทอดให้ฟังว่า บางจังหวัดมีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเสนอขอไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งที่ค่าครองชีพสูงขึ้นต่อเนื่อง</p>
10	และตัวแปรเชิงคุณภาพตามมาตรา 87 และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	<p>การเลือกตั้งของพรรคการเมืองที่ประกาศการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น พรรคพลังประชารัฐหาเสียงไว้ที่ 425 บาทต่อวัน และพรรคเพื่อไทยหาเสียงไว้ที่ 400 บาทต่อวัน แต่การหาเสียงเช่นนี้เข้าข่ายการโฆษณาชวนเชื่อหรือไม่ เพราะจริงแล้วการหาเสียงเช่นนั้น แสดงให้เห็นว่า การเสนอนโยบายของพรรคการเมืองไม่สนใจกลไกของคณะกรรมการค่าจ้าง และเป็นการเสนอโดยไม่มีข้อค้นพบจากการศึกษามาก่อนว่า กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่หาเสียงได้หรือไม่ เมื่อฝ่ายจัดตั้งรัฐบาลเป็นพรรคพลังประชารัฐ และมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมาจากพรรคการเมืองนี้ แต่ไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ตามที่หาเสียงไว้ ดังนั้น การเสนอนโยบายพรรคเช่นนี้จึงขัดแย้งต่อบทบาทของคณะกรรมการค่าจ้าง</p>

ข้อถกเถียงเชิงประเด็น	การพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามคณะกรรมการค่าจ้าง	การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงานของ กมธ.แรงงาน
11 ความครอบคลุมสำหรับการคุ้มครอง	กำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้กับลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่ด้วยขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงานครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างในการจ้างงานภาคทางการตามนิยามมาตรา 5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	การขยายการคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ครอบคลุมเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ กฎหมายคุ้มครองเฉพาะแรงงานในระบบ (มาตรา 33 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่มีการจ้างงานในภาคทางการ) จำนวน 11.4 ล้านคน จึงไม่สามารถคุ้มครองสิทธิพื้นฐานเรื่องนี้ให้แก่การจ้างงานไม่เป็นทางการ (Informal employment) เช่น ลูกจ้างของร้านค้าหรือรถเข็นอาหารแรงงานข้ามชาติในตลาดสด ลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นต้น การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงปรากฏเสียงสะท้อนจากแรงงานอิสระและผู้ประกอบการรายย่อยว่า ไม่เห็นด้วยต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ให้รัฐบาลแก้ปัญหาค่าครองชีพแทน

ที่มา : ข้อเสนอการพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตามข้อเสนอในรายงานของคณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร นำมาสังเคราะห์และขยายความเพิ่มเติมบางประเด็นโดยผู้เขียนอีกครั้งหนึ่ง

ท้ายนี้ ผู้เขียนสรุปประเด็นของการใช้คำว่าค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ไม่ควรนำคำว่า “เหมาะสม” (Adequate) และ “เพียงพอ” (Sufficient) มาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากสนธิสัญญาแวร์ซายเคยใช้คำแรกมาแล้วซึ่งมีความเป็นนามธรรมสูง อีกทั้งการใช้คุณศัพท์ขยายความค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ส่งผลให้รัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายของแต่ละประเทศตีความคลาดเคลื่อนและเป็นตามความประสงค์ของผู้ใช้งาน อีกด้านมีข้อสังเกตว่าเกิดการเลือกเอื้อประโยชน์ให้แก่ใคร การผูกขาดและกำไรของผู้ประกอบการ หรือผลประโยชน์ของชาติ หรือความกินดีอยู่ดีของประชาชน ทั้งสามทางเลือกคือ รัฐบาลและกระทรวงแรงงานจะต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วนข้อเสนอของผู้เขียนคือ การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตเป็นค่าจ้างดูแลตนเองและครอบครัวได้ตั้งแต่ 1-3 คน แต่ไม่เสนอถึง 4 คน เนื่องจากขนาดของครัวเรือนไทยในปัจจุบันเล็กลง แม้ว่าค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตไม่มีฉันทามติของคำจำกัดความและความหมายที่เป็นเอกภาพเพียงชุดเดียว เนื่องจากคำอธิบายส่วนมากมาจากการอ้างอิงถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รัฐธรรมนูญประเทศ ข้อเสนอสนับสนุนของ NGO และบริษัทข้ามชาติ จรรยาบรรณของบริษัทธุรกิจ เอกสารของ ILO และเหตุการณ์สำคัญประวัติศาสตร์และบทบาทของผู้นำศาสนา ดังนั้นค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตไม่มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน แต่พิจารณาจากการดำรงชีวิตของแรงงานและครอบครัว หลักการใหญ่จึงเน้นเรื่อง “ต้นทุนการดำรงชีวิตด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ปัจจัยพื้นฐานอื่น และจัดการกับความไม่แน่นอนในชีวิต” แล้วควรพิจารณาครอบคลุมสำหรับการดำรงชีวิต เพราะมีค่าครองชีพอื่นไม่ว่าจะเป็น “การศึกษา การดูแลเด็ก การรักษาพยาบาล การคมนาคม พลังงาน การออม การติดต่อสื่อสาร กิจกรรมนันทนาการ และอื่น ๆ” (Anker & Anker, 2017) ที่เวลานี้ประชาชนในสังคมไทยแทบไม่สามารถอุปโภคและบริโภคอย่างอื่นได้นอกจากปัจจัยพื้นฐานเมื่อรัฐบาลและภาครัฐหาปัญหาเหล่านี้ควรตระหนักและหาแนวทางแก้ปัญหา เช่น การทำระบบขนส่งมวลชนสาธารณะที่ขยายครอบคลุมพื้นที่และราคาถูกลงหรือไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปโรงเรียนหรือทำงาน และการจัดการความเสี่ยงสำหรับประชาชนที่ไม่มีเงินออมรักษาตนเองและครอบครัวยามเจ็บป่วย

5. ข้อเสนอแนะเพื่อเปลี่ยนฐานคิดของค่าจ้างขั้นต่ำสู่การจำลองการศึกษาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

การเสนอส่วนท้ายของบทความนี้เป็นข้อเสนอเพื่อพิจารณาการนำ Anker Methodology มาใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกำหนดโครงสร้างค่าจ้างและการปรับค่าจ้างที่เหมาะสมตามสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคม เพื่อยกระดับรายได้ที่เป็นธรรม แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นของข้อเสนอแนะในหัวข้อ 5.1-5.6 ดังนี้

5.1 การทำความเข้าใจค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตาม Anker Methodology

Richard Anker เสนอค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตั้งอยู่บนฐานสิทธิมนุษยชน Anker พัฒนาระเบียบวิธีที่ใช้ศึกษาพื้นที่ในระดับเมืองและประเทศ เริ่มต้นจากรายงาน “A New Methodology for Estimating Internationally Comparable Poverty Lines and Living Wage Rates” ปี 2005 อธิบายระเบียบวิธีของการศึกษาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตเน้นที่ต้นทุนหรือราคาอาหาร แตกต่างจากระเบียบวิธีของธนาคารโลกเริ่มต้นพิจารณาค่าเฉลี่ยเส้นแบ่งความจนประเทศ (National poverty line) ในการวัดระดับความยากจน เพื่อให้ประเมินค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตได้ ทั้งนี้เส้นแบ่งความจนที่ Anker เสนอเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนอาหารและที่ไม่ใช่อาหาร อัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตจึงเสนอเป็นอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของผู้ทำงานเต็มเวลาและดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ไม่ต่ำกว่าระดับเส้นแบ่งความจน (Anker, 2005) ถัดมา Anker มีสมมติฐานถ้าทุกคนมีงานทำหมายความว่า “มาตรฐานการดำรงชีวิตจะเกิดขึ้นต่อเมื่อเงื่อนไขของการจ้างงานและต้องเป็นการทำงานที่มีรายได้แน่นอน เพราะสมาชิกหลักที่เป็นผู้ทำงานเต็มเวลา ไม่ใช่ได้รับค่าจ้างแล้วดูแลตนเองเพียงคนเดียว แต่สามารถดูแลสมาชิกอีก 4 คนที่ดำรงชีวิตต่ำกว่าเส้นแบ่งความจน” (Anker, 2006)

การกล่าวถึง “ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต” ผู้เขียนสนใจข้อเสนอของ Richard Anker นักวิชาการคนนี้เคยทำงานที่ ILO มาก่อน หลังออกจากงานแล้วมาศึกษาเรื่องนี้โดยทดลองกับแต่ละเมืองและประเทศ ต่อมาร่วมพัฒนากับ Martha Anker เคยทำงานที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ในหนังสือ “Living Wages Around the World: Manual for Measurement” ปี 2017 แนวทางการศึกษาเป็นวิธีการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตที่เทียบเคียงในระดับสากลและเฉพาะในท้องถิ่น ใช้เวลาพัฒนาและทดสอบระเบียบวิธีนี้กว่า 15 ปี การทำงานเรื่องนี้ใช้ความร่วมมือหลากหลายภาคส่วนที่รวมตัวกันในชื่อ “Global Living Wage Coalition” (GLWC) เป็นเครือข่ายปฏิบัติการด้านความรู้เพื่อศึกษามาตรฐานการดำรงชีวิตของประเทศทั่วโลก ประกอบด้วย องค์กรไม่แสวงหากำไร องค์กรการกุศล และหน่วยงานรัฐ พบว่า การศึกษาที่ใช้ระเบียบวิธีนี้มาแล้วกว่า 44 ประเทศ ดำเนินการศึกษาแล้วเสร็จ 37 ประเทศ แต่การดำเนินการไม่ใช่เฉพาะขอบเขตระดับประเทศ แต่เป็นการเลือกศึกษาบางพื้นที่ของประเทศนั้น (Anker & Anker, 2017)

การศึกษาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต Anker เน้นที่ต้นทุนการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่น เช่น ตลาดสดในท้องถิ่น เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อราคาวัตถุดิบและสินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่เหมือนกัน นั้นหมายความว่า วิธีการเก็บข้อมูลย่อมบ่งชี้ได้ว่าผลลัพธ์ที่ออกมาย่อมไม่สนับสนุนระบบค่าจ้างขั้นต่ำอัตราเดียวทั่วประเทศ เนื่องจากข้อเท็จจริงแต่ละพื้นที่มีความสลับซับซ้อนมากกว่าการยืนยันฉิวเฉียดว่า อัตราค่าจ้างควรเท่ากันทั่วประเทศ จึงเกิดข้อสังเกตตามมาว่า “เหตุใดค่าจ้างต้องกำหนดเท่ากันทุกจังหวัด” อันที่จริง พี่พันธุ์ทางการเกษตรในแต่ละจังหวัดปลูกได้ไม่เหมือนกัน การขนส่งขึ้นอยู่กับตัวแปรของระยะทาง ค่าเชื้อเพลิง แหล่งกระจายและจัดจำหน่ายสินค้า แต่ปัญหาที่การเรียกร้องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันในทุกจังหวัด เพราะฝ่ายแรงงานมองว่าการอุปโภคและบริโภคสินค้าขั้นสุดท้ายจากร้านสะดวกซื้อหรือศูนย์การค้ามีราคาเท่ากัน

การเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรกำหนดเท่ากันทุกจังหวัดของประเทศไทย เป็นการพิจารณาเพื่อแก้ปัญหาไม่สอดคล้องกับสาเหตุ เพราะราคาที่เท่ากันได้ในทุกพื้นที่ของประเทศไทย ให้ตั้งสมมติฐานไว้ก่อนเลยว่า ถ้าไรจากการ

ประกอบการสูง หรือเกิดการผลกระทบให้แก่ผู้ผลิตรายย่อยต้องรับผิดชอบส่วนนี้แทนที่ เป็นผู้ให้บริการคำสั่งหรือคำปรึกษา หรือเปรียบเทียบด้านอื่น เช่น การคมนาคมที่โดยสารด้วยรถไฟไฟฟ้าเปรียบเทียบกับทำงานในต่างจังหวัดที่ไม่มีระบบขนส่งมวลชนสาธารณะจึงต้องใช้รถยนต์ส่วนตัว ค่าครองชีพของคนสองกลุ่มนี้เท่ากันหรือไม่ หรือค่าเช่าที่พักในเขตธุรกิจพาณิชย์ อุตสาหกรรม ที่อยู่อาศัย และเกษตรกรรม เท่ากันในทุกจังหวัดหรือไม่ หากพิจารณาจาก Anker Methodology การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันทุกพื้นที่จึงเป็นการมองที่ตัดขาดและแยกส่วนจากเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ ทั้งที่ประเทศไทยมีสัดส่วนของเศรษฐกิจในภาคส่วนนี้มีขนาดใหญ่ถึงร้อยละ 64.4 (ILOSTAT, 2018)

หลักการของการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นคำย่อที่เรียบง่าย ๆ จนไม่ได้เข้าใจว่าความหมายแท้จริงแล้วคือ ค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการดำรงชีวิต และตั้งอยู่บนฐานสิทธิมนุษยชน แต่ไม่ได้หมายความว่า รายได้ทุกพื้นที่ที่ต้องเท่ากันทั้งหมด เป้าหมายเพื่อคุ้มครองและประกันสิทธิทางกฎหมายว่า รายได้จากการทำงานต้องเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานและดำรงชีวิตได้ทั้งตนเองและครอบครัว กรณีของผู้เขียนที่ยกตัวอย่างมาให้พิจารณาหากศึกษาตามระเบียบวิธีการของ Anker โดยพิจารณาจากระดับพื้นที่ของเมือง หรือความเข้าใจทั่วไปคือเทศบาลเมืองนครปฐมเป็นส่วนการปกครองท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นพื้นที่ในสถานที่ทำงานของผู้เขียน การศึกษาระดับที่ย่อยลงขนาดนี้หมายความว่า ผลการศึกษาจะทำให้เห็นว่าค่าครองชีพของอำเภอเมืองนครปฐมไม่มีความเป็นไปได้ว่าจะเท่ากับอำเภอดอนตูม อำเภอกำแพงแสน อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน และอำเภอบุพพัทธนคร การศึกษาที่ลงมาถึงท้องถิ่นย่อมทำให้ความละเอียดของข้อมูล จึงเป็นไปได้เลยว่าจะยืนยันจำนวนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันได้

ผู้เขียนจึงเสนอว่า การทำความเข้าใจมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชนและแรงงาน ต้องศึกษาบริบทเฉพาะของพื้นที่และความหลากหลายด้านต่าง ๆ เพราะข้อเสนอของ Anker Methodology ให้ผู้วิจัยศึกษา “ต้นทุนค่าครองชีพที่เป็นอาหารและไม่เป็นอาหาร” (Food and non-food costs) ในท้องถิ่นนั้น หมายความว่า แนวทางการศึกษาของ Anker Methodology เป็นการใช้องค์ข้อมูลปฐมภูมิ ที่สำคัญกว่านั้นคือการมองปัญหาจากฐานล่างเพื่อใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต แตกต่างจากการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประเทศไทยที่ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติและหน่วยงานรัฐอื่น ๆ จนเกิดการวิจารณ์ในสาธารณะว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาเฉลี่ยร้อยละ 5 แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แต่กรณีของจังหวัดนครปฐมได้รับการปรับอัตราค่าจ้าง 353 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.7 หากพิจารณาต้นทุนค่าครองชีพที่เป็นอาหารแล้วดำรงชีวิตได้หรือไม่ ผู้เขียนเสนอตาม Anker Methodology ว่า ต้องเข้าใจบริบทพื้นที่เป็นลำดับแรก⁵ ดังนี้

ประการแรก แหล่งวัตถุดิบอาหารในอำเภอเมืองนครปฐม มีตลาดที่ผู้บริโภคจับจ่ายใช้สอย 1 แห่งคือ ตลาดบน-ล่าง อยู่สองฝั่งของวัดพระปฐมเจดีย์ แต่มีตลาดที่เป็นศูนย์กลาง 1 แห่งคือ ตลาดปฐมมงคล เป็นศูนย์กลางตลาดเกษตรในจังหวัดนี้ ทำหน้าที่กระจายสินค้าไปตามตลาดสดทั้งในจังหวัดนครปฐม และจังหวัดอื่น ขนาดของตลาดนี้เปรียบเทียบได้กับตลาดศรีเมืองในจังหวัดราชบุรี จากประสบการณ์ของผู้เขียนเคยวิจัยเกี่ยวกับเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการผ่านห่วงโซ่อุปทานอาหาร พบผู้ค้าในปากคลองตลาดและบริเวณนั้นรับซื้อผักมาจากตลาดปฐมมงคล และยังมีเกษตรกรบางคนจากจังหวัดนครปฐมขับรถมาตั้งแต่ 5:00 น. เพื่อขายถึงผู้ค้าในตลาดสดขนาดเล็กของกรุงเทพมหานคร เช่น ตลาดวงเวียนใหญ่ หรือผู้ค้าแผงลอยที่มาซื้อในจำนวนมาก จึงเป็นแหล่งวัตถุดิบอาหารและการกระจายพืชผลทางการเกษตรที่สำคัญของเมืองและอีกหลายจังหวัด

⁵ ขอขอบคุณ คุณสาโรจน์ จัยเจริญ ผู้แทนพรรคก้าวไกลและอดีตผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคอนาคตใหม่ในเขต 4 จังหวัดนครปฐม ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเกษตรกรรมและแหล่งวัตถุดิบภายในจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ข้อมูลการสนทนาเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำความเข้าใจข้อมูลปฐมภูมิ

ประการสอง ประเภทของพืชผลการเกษตรของจังหวัดนครปฐม แบ่งออกเป็น (1) ผลไม้ ได้แก่ ส้มโอ มะพร้าว มะม่วง และกล้วย (2) ผัก ได้แก่ ผักบุ้งจีน คะน้า กระชาย ต้นหอมผักชี กะเพรา และโหระพา ทั้งหมดที่กล่าวมานี้สามารถปลูกได้ตลอดปีและไม่ต้องดูแลมาก แต่มีพืชผลบางชนิดที่ปลูกในอำเภอสามพราน แต่ต้องดูแลเป็นพิเศษ เช่น ลำไย องุ่น และแคนตาลูป สินค้าทางการเกษตรเหล่านี้ เกษตรกรจะนำไปรวมและจำหน่ายที่ตลาดปฐมมงคล นอกจากนี้มีการปลูกไม้ประดับ ได้แก่ ต้นไทรและกล้วยไม้ ได้ตลอดปี เป็นแหล่งรายได้สำคัญของประชาชนในจังหวัดนี้ เพราะส่วนมากผู้ที่ทำงานภาคเกษตรยังเป็นเจ้าของที่ดิน และอีกกลุ่มคือให้เช่าที่ดินเพื่อทำเกษตร แล้วประชาชนที่ไม่ได้ทำงานภาคเกษตรกรรมก็จะเป็นลูกจ้างในโรงงาน แต่สัดส่วนของสถานที่ตั้งโรงงานไม่ได้รวมอยู่ที่พื้นที่ของอำเภอใดอำเภอหนึ่ง

จากที่กล่าวถึงสองประการเป็นคำอธิบายในบริบทของพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม เพราะต้องการให้เห็นว่าการใช้ Anker Methodology ต้องเข้าใจเรื่องเหล่านี้ เนื่องจากมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดค่าจ้างเพื่อบำรุงชีวิตที่เหมาะสมที่สุด เป็นต้นทุนการดำรงชีวิตด้านอาหารที่ระเบียบวิธีการศึกษานี้เน้นสำคัญ นอกจากเข้าใจปัจจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้เขียนเสนอว่า การสำรวจและเก็บข้อมูลในพื้นที่ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้หลายศาสตร์ ที่สำคัญต้องมีหน่วยการวิจัยขนาดย่อยระดับพื้นที่ เพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูล มีการติดตามการเปลี่ยนข้อมูลต่อเนื่อง เช่น ราคาวัตถุดิบอาหาร ราคาค่าเช่าที่พักรายเดือน ราคาค่าเชื้อเพลิงและขนส่ง

5.2 สถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์สำหรับการศึกษาค่าจ้างเพื่อบำรุงชีวิต

การศึกษาเชิงสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของ Anker เป็นจุดตั้งต้นการเก็บข้อมูล แบ่งออกสามระดับ ได้แก่ (1) **การใช้ข้อมูลเฉพาะประเทศ** เป็นการประเมินค่าครองชีพสำหรับประเทศกำลังพัฒนา เพื่อใช้พิจารณาค่าจ้างในระดับประเทศ ภูมิภาค หรือเมือง (2) **การใช้ข้อมูลเฉพาะโรงงาน** เป็นการประเมินค่าครองชีพสำหรับประเทศกำลังพัฒนา ค่าครองชีพขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแรงงานในโรงงาน 1-3 แห่งเป็นหลัก และ (3) **การใช้ค่าครองชีพจากประเทศหนึ่ง** เป็นการประเมินค่าครองชีพสำหรับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหมด เช่น ใช้ประเทศเม็กซิโกหรือสหรัฐอเมริกาเป็นฐานการประมาณการค่าครองชีพ

จากการกำหนดแนวทางการศึกษาของระเบียบวิธีนี้ไว้สามระดับ เพื่อให้ข้อมูลของการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัวสอดคล้องกับบริบทมากที่สุด ตัวอย่างเช่น ผู้เขียนทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ต้องการศึกษามาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณค่าของแรงงานในเศรษฐกิจภาคทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การกำหนดขอบเขตของการศึกษาที่ทำให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อบริบทของพื้นที่มากที่สุดคือ การศึกษาตามระดับที่หนึ่งคือการใช้ข้อมูลเฉพาะประเทศแล้วเน้นมาศึกษาที่พื้นที่หรือเมือง ความหมายนี้คือ การศึกษาโดยใช้**เทศบาลเมืองนครปฐม**เป็นพื้นที่จำลองและทดสอบว่า “การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายได้ที่ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้หรือไม่ ถ้าได้หรือไม่ได้มีเงื่อนไขและเพราะเหตุใด” ฉะนั้น ผู้วิจัยจะต้องมีความเข้าใจบริบทเฉพาะพื้นที่ โดยเฉพาะตลาดหรือแหล่งกระจายสินค้า เส้นทางขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตร สถานที่สำคัญและการกระจายตัวของประชากรและแหล่งที่อยู่อาศัย เป็นต้น

สืบเนื่องต่อจากการใช้ข้อมูลเฉพาะภายในประเทศ แล้วเน้นมาที่เทศบาลเมืองนครปฐม ด้วยเหตุที่ผู้เขียนยกตัวอย่างเช่นนี้เพราะถ้าผู้เขียนต้องการใช้ Anker Methodology มาศึกษาปัญหาค่าครองชีพในระดับประเทศ ย่อมยากมากที่จะศึกษาเพียงคนเดียวหรือมีคณะผู้วิจัยไม่กี่คนแล้วสามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกได้ในทุกพื้นที่ของ 77 จังหวัด จึงเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคของการพิจารณาค่าจ้างและรายได้ที่เหมาะสมของแต่ละจังหวัด ขณะที่การใช้ข้อมูลเฉพาะโรงงานเป็นจุดตั้งต้นการศึกษาค่าครองชีพจากแรงงานในสถานที่ทำงานภาคอุตสาหกรรม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับค่าจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมแห่งอื่น การศึกษาตามตัวอย่างที่สอง ผลลัพธ์ของการศึกษามาตรฐานการดำรงชีวิตจึงขับเคลื่อนเพื่อเปลี่ยนแปลงเฉพาะภายในสถานที่ทำงานเท่านั้น หรือกรณีประเทศไทยหมายถึงลูกจ้างตามมาตรา 5

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเห็นว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลายเป็นวาระทางการเมืองของแรงงานในเศรษฐกิจภาคทางการ แต่กลับมีเสียงที่สะท้อนว่าไม่เห็นด้วยต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น แรงงานในเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการจะไม่ได้รับประโยชน์ทางตรง เพราะการทำงานไม่ได้รับรายได้จากนายจ้าง

5.3 ตัวแปรสำคัญของการพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตเป็นการพิจารณาระดับรายได้และความยากจน ต้องไม่มีใครที่ได้รับมาตรฐานการดำรงชีวิตต่ำกว่าเส้นแบ่งความจนในต้นศตวรรษ 21 แต่ภายหลังการพิจารณาเส้นแบ่งความจนกล่าวถึงน้อยลงในทศวรรษ 2010 เพราะการศึกษามาตรฐานการดำรงชีวิตสนใจที่ค่าครองชีพที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ระดับต่าง ๆ การศึกษาเรื่องนี้ตัวแปรสำคัญของ Anker Methodology ผู้เขียนจะอธิบายสามตัวแปรดังนี้

(1) **ขนาดของครัวเรือน** ของประเทศไทย ไม่ว่าจะจำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างครัวเรือนในเขตเมืองและชนบท ครัวเรือนที่ยากจนและไม่ยากจน กรุงเทพฯหรือภูมิภาคอื่น ล้วนแล้วไม่มีความแตกต่างกันจนมีนัยสำคัญให้ต้องติดตาม เพราะแต่ละครัวเรือนจะมีสมาชิกเฉลี่ย 2.6 คนต่อครัวเรือน ทั้งที่สองทศวรรษก่อนมีสมาชิกเฉลี่ย 3.5 คนต่อครัวเรือน หมายความว่า จำนวนเฉลี่ยน้อยกว่า 3 คน อนุมานได้ว่า บางครัวเรือนมีการสมรสแต่ไม่มีบุตร แนวโน้มเช่นนี้ จะทำให้โครงสร้างประชากรในอนาคตเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอัตราการเกิดลดลง (Global Data Lab, 2022)

(2) **จำนวนผู้ทำงานเต็มเวลาโดยเฉลี่ยของครัวเรือน** พิจารณาข้อเสนอของหลายองค์กรที่สนับสนุนและผลักดันในเรื่องนี้ ไม่มีมาตรฐานกลางเพื่อใช้คำนวณและประมาณการขนาดของครัวเรือน มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเพื่อการดำรงชีวิต จึงประมาณ 2 คน ในครัวเรือนที่เป็นผู้ทำงานเต็มเวลา และจะมีจำนวนผู้พึ่งพิงต้องไม่น้อยกว่า 1-3 คน ขณะที่ Anker กลับเสนอแนวคิดในช่วงต้นศตวรรษ 21 ให้ปัญหาความยากจนคือสาเหตุของการเรียกร้องและเคลื่อนไหวให้เกิดค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต จึงเสนอไว้ถึง 4 คน แต่ต้องอยู่ใต้เส้นแบ่งความจน (Anker, 2005; 2006)

(3) **ค่าใช้จ่ายสำหรับเหตุฉุกเฉินที่คาดการณ์ไม่ได้** นั้นหมายความว่าต้องทำงานแล้วมีเงินเก็บออม เพื่อใช้จัดการความเสี่ยงและไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว แล้วประโยชน์ของระเบียบวิธีนี้เป็นแนวทางให้ผู้กำหนดนโยบายใช้พัฒนาอัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในนโยบายประเทศแล้ว ยังสนับสนุนให้ภาคธุรกิจกำหนดแนวทางค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตไว้ในจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of conduct) เป็นเครื่องมือที่ใช้ยืนยันว่าภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับกระแสของการพัฒนาที่เน้นความยั่งยืน (Sustainability) และหลักการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตยังรองรับการสร้างข้อตกลงทางการค้าและความโปร่งใสทางสังคมได้อีก (Anker, 2005; 2006)

5.4 การพิจารณาขนาดของครัวเรือนในการคำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

การพิจารณาขนาดของครัวเรือนมีความหลากหลาย แต่ Anker Methodology เสนอเป็นจุดเริ่มต้นที่ผู้ศึกษาเรื่องนี้ต้องเข้าใจและกำหนดให้ถูกต้องอย่างสมเหตุสมผล พร้อมให้คำอธิบายว่าเหตุใดจึงกำหนดขนาดครัวเรือนเท่านั้น แต่ตามปกติแล้วจะกำหนดผู้ทำงานเต็มเวลา 2 คน ดูแลสมาชิกอีก 1 คน ผู้ทำงานเต็มเวลา 2 คน ดูแลสมาชิกอีก 2 คน เพราะจำนวนผู้พึ่งพิงจะนับเฉพาะแต่เด็ก ไม่รวมผู้สูงอายุและคนพิการในครอบครัว ถ้านับอาจมีขนาดของครัวเรือนแตกต่างกันไปตามตารางที่ 3 ที่จำลองขึ้นโดยผู้เขียน เพื่อให้ลักษณะความหลากหลายของขนาดครัวเรือน ผู้เขียนพิจารณาเฉพาะครัวเรือนที่เป็นสมาชิกในครอบครัวและจำลองตัวแบบครอบครัวให้สอดคล้องกับลักษณะครอบครัวในสังคมไทยที่มีผู้พึ่งพิงไม่เฉพาะเด็ก แต่มีผู้ใหญ่ที่เป็นผู้สูงวัย ยิ่งประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วจะไม่นำมาพิจารณาย่อมไม่ได้ จึงยกตัวอย่างเพียง 6 ตัวแบบเพื่อเป็นกรอบการพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตต่อไป แต่มีเงื่อนไขไม่พิจารณาครัวเรือนที่ไม่ใช่ลักษณะครอบครัวที่สืบสายเลือดพันธุกรรม การเสนอส่วนนี้มีขอบเขตนอกเหนือ Anker Methodology แต่เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทประเทศ (Anker & Anker, 2017; Vaghul, 2022)

ตารางที่ 3 การพิจารณาลักษณะครอบครัวของจำนวนผู้ทำงานและผู้พึ่งพิง

แบบ	ลักษณะครอบครัว	จำนวนผู้ทำงาน		จำนวนผู้พึ่งพิง	
1	พ่อ-แม่-ลูก (*)	2	พ่อ, แม่	1	ลูก
		1	พ่อ/แม่	2	พ่อ/แม่, ลูก
2	พ่อ-แม่-ลูก-ลูก (*)	2	พ่อ, แม่	2	ลูก, ลูก
		1	พ่อ/แม่	3	พ่อ/แม่, ลูก, ลูก
3	พ่อ-แม่-ลูก-ลูก-ลูก	2	พ่อ, แม่	3	ลูก, ลูก, ลูก
		1	พ่อ/แม่	4	พ่อ/แม่, ลูก, ลูก, ลูก
4	พ่อ-แม่-ลูก-ปู่-ย่า	2	พ่อ, แม่	3	ลูก, ปู่, ย่า
		1	พ่อ/แม่	4	พ่อ/แม่, ลูก, ปู่, ย่า
		3	พ่อ, แม่, ปู่/ย่า	2	ปู่, ย่า
		4	พ่อ, แม่, ปู่, ย่า	1	ลูก
5	พ่อ-แม่-ลูก-ลูก-ปู่-ย่า	2	พ่อ, แม่	4	ลูก, ลูก, ปู่, ย่า
		1	พ่อ/แม่	5	พ่อ/แม่, ลูก, ลูก, ปู่, ย่า
		3	พ่อ, แม่, ปู่/ย่า	3	ลูก, ลูก, ปู่/ย่า
		4	พ่อ, แม่, ปู่, ย่า	2	ลูก, ลูก
6	พ่อ-แม่-น้ำ-ลูก-หลาน-ย่า	3	พ่อ, แม่, น้ำ	3	ลูก, หลาน, ย่า
		2	พ่อ/แม่/น้ำ	4	พ่อ/แม่/น้ำ, ลูก, หลาน, ย่า
		4	พ่อ, แม่, น้ำ, ย่า	2	ลูก, หลาน
		1	พ่อ/แม่/น้ำ	5	พ่อ/แม่/น้ำ, พ่อ/แม่/น้ำ, ลูก, หลาน, ย่า

หมายเหตุ : (*) ผู้เขียนพิจารณาว่าตัวแบบ 1 และ 2 น่าจะใช้คำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต เพราะขนาดครัวเรือนไทยเล็ก ลงกว่าทศวรรษก่อน แต่ขึ้นอยู่กับว่าวิจัยเรื่องนี้จะมีเกณฑ์การพิจารณาครัวเรือนอย่างไร

การจำลองและยกตัวอย่างมา 6 ตัวแบบตามลักษณะครอบครัว แตกต่างจากงานวิชาการส่วนมากใช้พิจารณาขนาดของครัวเรือน ที่แบ่งผู้ใหญ่วัยทำงานและเด็กที่พึ่งพิง และครอบครัวในเมืองและชนบท เพราะมีการดำรงชีวิตไม่เหมือนกัน แต่ส่วนมากตามที่ Anker ได้รวบรวมข้อมูลไว้ในหลายประเทศ แต่ละครัวเรือนมักมีสมาชิกทำงาน 1-2 คน และผู้พึ่งพิง 1-2 คน เช่น พ่อ-แม่-ลูก และ พ่อ-แม่-ลูก หรือ พ่อ-แม่-ลูก-ลูก เป็นสมาชิกในครอบครัวเดี่ยวไม่ใช่ครอบครัวขยายตามที่ยกตัวอย่างมาในตารางที่ 3 แต่ผู้เขียนต้องการให้เห็นภาวะการพึ่งพิงเกิดขึ้นในทุกช่วงของวงจรชีวิต และข้อถกเถียงหลักยืนยันทามมุมมองทางประวัติศาสตร์ในเอกสารหลักของ ILO มาขอยอมรับว่า การพึ่งพิงภายในครอบครัวเป็นเรื่องธรรมชาติของสังคม แต่การทำงานได้รับค่าจ้างเพื่อให้ดูแลตัวเองคนเดียวตามคำจำกัดความของคณะกรรมการค่าจ้างถือเป็นการให้คำอธิบายที่ไม่พิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงทางสังคม กลับเลือกให้นายจ้างจ่ายน้อยที่สุด ทั้งที่ไม่มีครอบครัวใดไม่มีสมาชิกพึ่งพิง แม้แต่ย้ายถิ่นจากภูมิภาคต่างจังหวัดมาทำงานในกรุงเทพมหานคร ปริมาณ หรือจังหวัดที่มีการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานเหล่านั้นก็ต้องส่งเงินกลับให้สมาชิกในครอบครัวที่

ไม่ได้อาศัยในครัวเรือนเดียวกัน นอกจากนี้ ลักษณะครอบครัวยังมีความสลับซับซ้อนที่ผู้เขียนไม่ได้ยกตัวอย่างขึ้นมาเป็น
ตัวแบบ เช่น ครอบครัวที่มีคนพิการทั้งที่ทำงานได้และทำงานไม่ได้ ซึ่งความพิการที่เกิดขึ้นได้ทุกช่วงวัยและมีแนวโน้ม
เกิดมากขึ้นสำหรับคนที่มีอายุมากขึ้น

5.5 หลักการเบื้องต้นสำหรับกำหนดแนวทางของการคำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

การเสนอคำจำกัดความค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตที่ผ่านมาตั้งแต่ต้นศตวรรษ 21 นั้น Richard Anker ก็ได้รวบรวม
มุมมองและความคิดเห็นขององค์กรต่าง ๆ ไว้ที่ไม่ใช่เฉพาะ ILO แต่ได้เสนอว่า คำอธิบายของ NGOs ที่ใช้ในประเทศ
กำลังพัฒนาไว้ ส่วนมากแล้วมองว่า ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตั้งอยู่บนฐานสิทธิ ต้องทำให้สามารถเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานการ
ดำรงชีวิตได้ รวมถึงสิ่งจำเป็นในชีวิตอย่างอื่นของสมาชิกในครอบครัว เช่น การให้เด็กได้โอกาสเรียนหนังสือ การเก็บ
ออมสำหรับใช้จ่ายในอนาคต การรักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น คำอธิบายเหล่านี้เมื่อสังเคราะห์
ภาพรวมแล้วจึงเป็นค่าจ้างครอบครัว (Family wage) ที่ไม่ได้ดูแลตัวเองคนเดียว แต่ต้องดูแลครอบครัวให้ได้สูงถึง 4 คน
(Anker, 2011) แต่ในสถานการณ์เวลานี้ของประเทศไทย รายได้จากการทำงานยังไม่สามารถเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานได้
อย่างเหมาะสม แล้วยังไม่เกินระดับขั้นต่ำของมาตรฐานการดำรงชีวิตในภาพที่ 1 ถ้าพิจารณาจากรายงานของ
คณะกรรมการการแรงงาน สภาพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมที่ 25 พบว่า ครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกพึ่งพิงมีค่าครองชีพประมาณ
21,688.75-23,687.75 บาทต่อเดือน และครัวเรือนที่มีสมาชิกพึ่งพิงจำนวน 2-3 คน มีค่าครองชีพประมาณ 30,118 -
32,117 บาทต่อเดือน (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2565ก; 2565ข)

การพิจารณา Anker Methodology ในตารางที่ 4 เป็นคำแนะนำและแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเชิง
ลึกในระดับพื้นที่ของเมือง จังหวัด ภูมิภาค หรือประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เขียนต้องการให้ผู้กำหนดนโยบายและ
หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องค่าจ้างและคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น กระทรวงแรงงาน สภาพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงแปลและขยายความเพิ่มเติมตัวแปรด้านต่าง ๆ
ของการพิจารณาค่าครองชีพแต่ละด้าน และใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ภายในประเทศและขององค์กรระหว่างประเทศทั้งใน
สหประชาชาติและองค์การพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศทำให้เกิดประโยชน์ต่อการประมาณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ไม่ใช่
มุมมองแคบเฉพาะค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4 ต้นทุนของการดำรงชีวิตแต่ละด้านเพื่อประมาณการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

ต้นทุน	การใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
ด้านอาหาร	
1.แคลอรี อาหาร	ข้อมูลทุติยภูมิ <ul style="list-style-type: none"> โปรแกรมการคำนวณแคลอรีตามค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHO) ข้อมูลส่วนสูงของผู้ใหญ่ ขนาดครอบครัว และกิจกรรมกายภาพของผู้ใหญ่และเด็ก
2.รูปแบบ อาหารที่ รับประทาน	ข้อมูลปฐมภูมิ <ul style="list-style-type: none"> สำรวจราคาอาหารและอาหารที่ราคาต่ำกับแรงงานและผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับการบริโภคของประชาชน รวมถึงความหลากหลายของอาหารและวัตถุดิบที่ใช้ในการปรุง เพื่อเป็นภาพแทนอาหารแต่ละชนิดและสร้างแบบจำลองของท้องถิ่นนั้น ข้อมูลทุติยภูมิ <ul style="list-style-type: none"> จำลองรูปแบบอาหารและ/หรือรายงานการบริโภคอาหารอื่น (เช่น จากเส้นความจน นักโภชนาการ การสำรวจครัวเรือน หรือ FAOSTAT) พิจารณาจากปริมาณคุณค่าทางโภชนาการ (ไม่เฉพาะแต่

ต้นทุน	การใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
	แคลอรี) ได้แก่ แคลอรี โปรตีน ไขมัน คาร์โบไฮเดรต และผักและผลไม้ และเปรียบเทียบกับข้อมูลที่สำรวจจากครัวเรือน ทั้งอาหารหลักแต่ละชนิดและการกระจายของค่าใช้จ่ายด้านอาหาร
3.ราคาอาหารในท้องถิ่น	<p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> สำรวจราคาอาหารในท้องถิ่น (เช่น ตลาดสด ตลาดเกษตรจังหวัด ศูนย์การค้า ร้านค้าส่ง ร้านขายของชำ) <p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลราคาอาหารรายเดือนจากแหล่งอื่น (เช่น กรมการค้าภายในจัดทำราคาสินค้าจำเป็นรายวัน) และงานวิจัยเพื่อกำหนดหรือประมาณการราคาอาหารตามฤดูกาล
ด้านที่พัก	
1.มาตรฐานที่พักอาศัยในท้องถิ่น	<p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> เก็บข้อมูลจากแรงงานและผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อปรับมาตรฐานที่พักอาศัยในท้องถิ่น <p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานขั้นต่ำระหว่างประเทศ สภาพที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นจากการสำรวจและลงทะเบียนครัวเรือน และมาตรฐานที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นจากรัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชน
2.ต้นทุนของการที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่ยอมรับได้	<p>2.1 เช่า</p> <p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> สำรวจค่าเช่าสำหรับที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นที่ยอมรับได้ หรือค่าใช้จ่ายของผู้พักอาศัยที่มีเจ้าของอยู่ในทำเลที่มีตลาดขนาดเล็กให้เช่า (เหตุที่กำหนดเช่นนี้เพราะที่พักใกล้ตลาดจะมีราคาค่าเช่าสูงขึ้น และอาจมีผลต่อค่าเดินทางที่ลดลง) <p>2.2 สาธารณูปโภค</p> <p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> สำรวจค่าสาธารณูปโภคในท้องถิ่น (เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า) <p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคของครัวเรือน พิจารณาจากการสำรวจค่าใช้จ่ายครัวเรือน (เพราะค่าใช้จ่ายส่วนนี้ไม่ใช่คำนวณรายบุคคล) <p>2.3 ค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม</p> <p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> สำรวจที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นและการเก็บข้อมูลกับแรงงานและผู้ให้ข้อมูลหลัก <p>2.4 ภาษีและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ</p> <p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> สินทรัพย์และภาษีอื่น ค่าธรรมเนียมของผู้พักอาศัย และค่าธรรมเนียมอื่น ๆ
ด้านอื่นที่ไม่ใช่อาหารและที่พัก	
1.ประมาณการค่าใช้จ่ายเบื้องต้น	<p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u> ข้อมูลค่าใช้จ่ายครัวเรือนสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ตามรายได้ควินไทล์หรือเดซิซิลของแต่ละสถานที่</p> <p>1.1 ระดับการศึกษาที่สำเร็จ</p>

ต้นทุน	การใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
	<p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สํารวจค่าใช้จ่ายทั่วไปสําหรับการศึกษาของเด็กตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จมัธยมศึกษา โดยเก็บข้อมูลกับแรงงาน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ให้ข้อมูลหลัก <p>1.2 การดูแลและรักษาสุขภาพ</p> <p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สํารวจค่าใช้จ่ายทั่วไปสําหรับการใช้บริการ ให้รวบรวมข้อมูลจากสถานพยาบาล ร้านขายยา และเก็บข้อมูลกับแรงงานและผู้ให้ข้อมูลหลัก <p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนคนเฉลี่ยต่อปีของผู้ใช้บริการด้านสุขภาพตามประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สถานพยาบาลของรัฐ แพทย์เอกชน เกสซ์กร และอื่น ๆ <p>1.3 การคมนาคมขนส่ง (*ไม่กล่าวถึงในบทที่ 2 แต่กล่าวถึงในบทที่ 18 ของหนังสือ)</p> <p><u>ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สํารวจค่าใช้จ่ายทั่วไปกับผู้พักอาศัยในท้องถิ่นกับแรงงานและผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้รถจักรยานยนต์หรือยานพาหนะประเภทอื่น และรถโดยสารสาธารณะ เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายเดือนต่อเดือน ไม่เฉพาะเดินทางไปเรียนหรือทำงาน แต่รวมถึงกรณีอื่น (ในต่างจังหวัดอาจไม่สํารวจค่าใช้จ่ายรถโดยสารสาธารณะเพราะปริมาณการใช้งานน้อยกว่าในกรุงเทพมหานครที่มีขนส่งมวลชนสาธารณะเกือบครอบคลุมทั้งเขตการปกครองพิเศษของท้องถิ่น) แล้วเปรียบเทียบกับการขนส่งสาธารณะตามสถิติค่าใช้จ่ายครัวเรือนและดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI)
2. ต้นทุนด้านอื่น	<p>2.1 เงินสำหรับความไม่แน่นอน เพื่อรับมือกับความเสี่ยงของการเกิดเหตุที่ไม่คาดการณ์ขึ้น เช่น บาดเจ็บ เจ็บป่วย หรืออื่น ๆ</p> <p>2.2 เงินสำหรับบุคลากรและเครื่องมือ ต้องไม่น้อยกว่า 1 วันของการดำรงชีวิต</p>
3. จำนวนคนทำงานต่อสมาชิกครอบครัว	<p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ อัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงาน อัตราการว่างงาน และอัตราการจ้างงานบางเวลาโดยพิจารณาตามอายุ เพศ และสถานที่
4. ขนาดครอบครัว	<p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ขนาดครัวเรือนโดยเฉลี่ย การกระจายตัวของครัวเรือนโดยจำนวนของสมาชิก อัตราการเจริญพันธุ์ และอัตราการเสียชีวิตที่น้อยกว่า 5 ปี
5. การหักเงินจากค่าจ้าง	<p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ภาษีประกันสังคม ค่าธรรมเนียมสหภาพแรงงาน และการหักเงินอื่นจากค่าจ้าง
ค่าจ้าง	
1. ค่าจ้างที่นอกเหนือจากค่าจ้าง	<p><u>ข้อมูลปฐมภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ข้อมูลค่าจ้างจากสถานที่ทำงานแต่ละแห่ง (ส่วนมากไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนนี้) ■ ข้อมูลสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแต่ละประเภทที่จัดให้โดยนายจ้าง

ต้นทุน	การใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
เพื่อ ดำรงชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ต้นทุนของสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการแต่ละประเภทของนายจ้าง มูลค่าตลาด และต้นทุนทดแทนแรงงาน (เช่น เครื่องจักร หุ่นยนต์ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ) ▪ ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม
2.ค่าจ้างอื่น ๆ	<p><u>ข้อมูลทุติยภูมิ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ค่าจ้างเฉลี่ยทั่วไปสำหรับแต่ละอาชีพและอุตสาหกรรม ▪ ค่าจ้างขั้นต่ำ ▪ ค่าจ้างตามเส้นความจน ▪ ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตโดยประมาณการจากสภาพแรงงาน องค์การพัฒนาเอกชน และรัฐบาล

ที่มา : แปลจาก Anker and Anker (2017) (อ่านเพิ่มเติมจากบทที่ 2 ของหนังสือ Living Wages Around the World: Manual for Measurement และขยายความเพิ่มบางประเด็นโดยผู้เขียน)

ถัดมาตามแนวทางของ Anker Methodology เสนอการประมาณค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต ควรใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิตามที่ Anker Methodology ให้ข้อเสนอแนะแนวทางไว้ ส่วนประสบการณ์ของผู้เขียนพบว่า การใช้ข้อมูลทุติยภูมิของสำนักงานสถิติแห่งชาติมักทำให้จำนวนน้อยกว่าสภาพปัญหาจริงที่ประชาชนและแรงงานกำลังเผชิญอยู่ ช่วงที่ผู้เขียนกำลังเขียนบทความนี้จึงได้ตรวจสอบความก้าวหน้าของการวิจัยประเด็นเรื่องค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต แล้วพบว่าเครือข่าย GLWC ได้มาศึกษาเรื่องนี้ในเขตเมืองของประเทศไทย โดยใช้ต้นทุนของการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานครประมาณการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต เผยแพร่เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2022 คณะวิจัยมีทั้ง Richard Anker และ Martha Anker ได้เสนออัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต 14,202 บาทต่อเดือน หรือ 403 ดอลลาร์สหรัฐ โดยใช้ค่าอ้างอิง (Reference value) จากสถิติที่รวบรวมภายในประเทศที่ใช้ประมาณการ ทั้งเส้นความจน ค่าจ้างขั้นต่ำ และค่าจ้างเฉลี่ยตามอาชีพในหมวดหมู่ของผู้ควบคุมและปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและผู้ประกอบชิ้นส่วน (Plant and machine operators and assemblers) ตามมาตรฐาน ISCO-08 (Dawani et al., 2022) จำนวนข้างต้นใกล้เคียงกับ กษิติเดช คำพูน (2565) คำนวณตามวิธีการของ GLWC โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิพบว่า แรงงานในเขตเมืองควรได้รับค่าจ้าง 13,207 บาทต่อเดือน หรือ 482 บาทต่อวัน

อัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานครที่ประมาณการมานั้น ตาม**ข้อถกเถียงเชิงประเด็นที่ 6 ของตารางที่ 2** ผู้เขียนเคยสะท้อนมาก่อนแล้วว่า กลุ่มนี้คือผู้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำแล้วจำนวนที่เสนอมาโดยคณะวิจัยของ GLWC ก็ไม่ได้ยืนยันว่าประชาชนจะดำรงชีวิตได้ ด้วยเหตุที่อัตราค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตต่ำกว่าที่ผู้เขียนเคยประมาณการจากการสำรวจค่าครองชีพให้คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร แล้วที่สำคัญ ผู้เขียนต้องวิจารณ์การประมาณการค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตแล้วใช้อัตราค่าจ้างแสดงบนหน้าปกรายงาน ทำให้ผู้ที่ไม่อ่านรายละเอียดของการได้มาซึ่งข้อมูลและวิธีการ ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการทำความเข้าใจว่าอัตราที่เสนอมานั้นเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในเวลานี้ ทั้งที่ตาม**ตารางที่ 4** เป็นการให้ข้อเสนอแนะทางเพื่อศึกษาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ที่ครอบคลุมทั้งค่าอาหารและไม่ใช่อาหาร แต่คณะวิจัยที่สำรวจค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตในประเทศไทยกลับไม่สำรวจในพื้นที่อื่นนอกเขตเมืองและจำลองให้หน่วยการศึกษาเล็กลงมาในระดับเขตหรืออำเภอ โดยเฉพาะการใช้วิธีการสำรวจหรือสัมภาษณ์เพื่อให้ข้อมูลปฐมภูมิมาใช้ประกอบกับข้อมูลทุติยภูมิจากการรวบรวมไว้โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ แล้วสะท้อนให้เห็นว่าคณะวิจัยยังขาดประสบการณ์ในท้องถิ่นแห่งนี้

ภาพที่ 2 วิธีการคำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตาม Anker Methodology

- 1 **ปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต** (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ค่าเดินทาง ค่าดูแลเด็ก ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกิดความไม่แน่นอน)
หมายเหตุ : การคำนวณควรใช้ข้อเสนอจาก Anker Methodology ทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ

- 2 ค่าใช้จ่ายครัวเรือนทั้งหมด
ของสมาชิกในครัวเรือน
(ปัจจัยพื้นฐานของสมาชิกครัวเรือน) \div จำนวนผู้ใหญ่ในครัวเรือน
ที่ทำงานมีรายได้ $=$ ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตสุทธิของ
ครัวเรือน (Net living wage)

- 3 ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตสุทธิ
(Net living wage) $+$ ภาษีต่าง ๆ ที่รายได้
ประกันสังคม อื่น ๆ $=$ ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตของครัว
เรือน (Gross living wage)

ที่มา : แปลจาก Anker and Anker (2017) และอธิบายเพิ่มเติมบางประเด็นโดยผู้เขียน

จากภาพที่ 2 เป็นวิธีการคำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตตาม Anker Methodology ซึ่งผู้เขียนเน้นย้ำประเด็นสำคัญคือการพิจารณาขนาดครัวเรือนถือเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด และความหลากหลายของขนาดครัวเรือนทำให้การคำนวณเรื่องนี้ได้ทำยาก จึงต้องพิจารณาตัวแบบของครัวเรือนหลายขนาด พร้อมกับจำนวนผู้ใหญ่ที่ทำงานและเด็กที่พึ่งพิง ส่วนประเด็นถัดมาคือการพิจารณาปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตมีอะไรบ้าง ต้องกำหนดให้ชัดเจนเนื่องจากเป็นจุดตั้งต้นสำหรับการคำนวณค่าใช้จ่ายตามรายการทั้งที่เป็นอาหารและไม่ใช่อาหาร หากใช้วิธีการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลปฐมภูมิอาจใช้เทียบเคียงกับข้อมูลทุติยภูมิที่หน่วยงานอื่นเคยเก็บรวบรวมไว้มาพิจารณาร่วมกัน ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่คำนวณจึงไม่ใช่เฉพาะค่าใช้จ่ายส่วนตัว เพราะบางรายการจ่ายคนเดียวแต่ครอบคลุมทั้งครอบครัว เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าบริการอินเทอร์เน็ตภายในสถานที่พัก ส่งผลให้การคำนวณค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตไม่อาจแยกจากสมาชิกพึ่งพิงได้

5.6 ข้อควรพิจารณาเพิ่มเติมสำหรับค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

ส่วนท้ายนี้เป็นข้อควรพิจารณาเพิ่มเติมสำหรับการถกเถียงและอภิปรายเรื่องค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต มีบางแง่มุมที่มักไม่กล่าวถึงกัน แล้วอาจเป็นปัญหาตามมา ผู้เขียนจึงอภิปรายทิ้งท้ายไว้เพื่อเป็นข้อเสนอต่อไปสำหรับการศึกษาและออกแบบนโยบายต่อไปในอนาคต เพราะไม่มีสูตรสำเร็จรูปในการออกแบบนโยบายค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต และผู้เขียนไม่ประสงค์ให้รับข้อเสนอของ Anker Methodology แบบไม่สามารถถกเถียงและโต้แย้งได้

(1) การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตต้องไม่นับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา หมายความว่า รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตไม่นับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดมาคำนวณ การที่ผู้ทำงานรับค่าจ้างขั้นต่ำมีรายได้สุทธิ 15,000-20,000 บาทต่อเดือน ไม่ถือว่าคนเหล่านี้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณค่า

(2) การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ควรพิจารณาตามจำนวน 30 วัน ไม่ใช่จำนวน 27 วันบนฐานการทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ แม้ว่า GLWS กำหนดไว้ 27 วันก็ตาม (กษิตีเดช คำพุช, 2565) แต่ผู้เขียนไม่สนับสนุนระบบการจ่ายค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่ไม่มีความมั่นคงทางรายได้และสภาพการจ้างงาน จึงเสนอให้ยกระดับค่าจ้างรายเดือนเพื่อสร้างหลักประกันการทำงานและมุ่งเป้าหมายให้เกิดความสมดุลชีวิตการทำงาน ขณะที่ขบวนการแรงงานหลายประเทศก็ต่อต้านการจ้างงานลักษณะนี้

(3) การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตจะแบ่งสมาชิกครัวเรือนออกเป็นสองกลุ่มคือ “ผู้ใหญ่และเด็ก” แต่ความเป็นจริงควรใช้หลักเกณฑ์ของช่วงวัยและเข้าใจพลวัตของโครงสร้างทางสังคม ทั้งอัตราการเกิดประชากร การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและรูปแบบการจ้างงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงควรพิจารณาสมาชิกในครัวเรือนที่

ฟังฟังไม่ใช่มีแค่เด็ก แต่ให้พิจารณาเพิ่มเติมถึงผู้สูงอายุและคนพิการ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุไม่ควรทำงานและไม่มีเวลาผ่อนคลายในกิจกรรมนันทนาการในช่วงปลายชีวิต เพราะถึงเวลาแล้วการจ้างงานลดคุณค่าชีวิตลงได้ในกรณีที่ผู้สูงอายุเคยทำงานในอาชีพหมวดหมู่ของผู้เชี่ยวชาญ (Professionals) แล้วต้องทำงานลักษณะอาชีพที่เป็นพื้นฐาน (Elementary occupations) ตามการจำแนกใน ISCO-08 ขณะเดียวกัน เด็กไม่สามารถทำงานได้มาตรฐานแรงงานสากล เพราะหากอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าข่ายการใช้แรงงานเด็ก (ILO, 2013)

(4) การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตต้องใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ทั้งต้นทุนด้านอาหารและที่ไม่ใช่อาหาร ยิ่งกว่าการศึกษาเน้นหน่วยย่อยของสังคมมากเท่าใดก็ใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ มากตาม ต้องติดตามค่าครองชีพแต่ละด้านอย่างต่อเนื่องและจัดตั้งศูนย์บริหารข้อมูลเฉพาะ อย่างไรก็ตาม การศึกษาตาม Anker Methodology แล้วให้หน่วยงานรัฐเป็นศูนย์กลาง เช่น กระทรวงแรงงาน ผู้เขียนจึงพยากรณ์ว่า กระบวนการจะล่าช้าและปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์ใหม่ จึงเป็นปัจจัยการตัดสินใจที่ควบคุมไม่ได้ของระบบราชการ

(5) การพิจารณาค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิตต้องเข้าใจสถานการณ์เศรษฐกิจและการเมืองโลก ตามที่ ILO เสนอรายงาน **Global Wage Report 2022-23** เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2022 เสนอให้เห็นอำนาจการซื้อของครัวเรือนลดลงตลอด 3 ปีจากการระบาดโควิดไวรัส ผลสืบเนื่องคือความเหลื่อมล้ำสูงขึ้น หลายประเทศจึงใช้มาตรการค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเครื่องมือคุมครองรายได้ เพื่อให้แรงงานมีกำลังซื้อ แต่อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นทำให้การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็ไม่สามารถทำให้ดำรงชีวิตได้ จึงเรียกปรากฏการณ์นี้กันว่า “วิกฤติค่าครองชีพ” (ILO, 2022b) แต่อีกด้าน ฝ่ายรัฐและนายจ้างใช้เป็นข้ออ้างถึงสถานะเศรษฐกิจย่ำแย่ หากให้รัฐบาลไทยใช้มาตรการบรรเทาค่าครองชีพ ก็จะเลือกโครงการคนละครึ่งที่ดำเนินการระยะสั้น แต่ไม่ใช่การแก้ปัญหาต้นเหตุของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้เป็นการศึกษาผ่านมุมมองทางประวัติศาสตร์และสิทธิมนุษยชนของค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต โดยขยายผลต่อยอดจากการศึกษารายงานศึกษาเรื่อง “การสำรวจค่าครองชีพของแรงงาน : แนวทางการยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณค่า” ที่ผู้เขียนเป็นหัวหน้าคณะทำงานที่ศึกษารายงานฉบับนี้ให้คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 25 เพื่อเป็นหลักการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบนโยบายค่าจ้างและพิจารณาบนฐานค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต

รายการอ้างอิง

- กฤษฎา ชีระโกศลพงค์. (2562). 20 ปี ของงานที่มีคุณค่า และการอภิบาลแรงงานในห่วงโซ่อุปทานโลก. *HR Intelligence*, 14(2), 122-154.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงค์. (2564). “จุดเริ่มต้นของความไม่เป็นทางการ และข้อถกเถียงเกี่ยวกับการทำให้ไม่เป็นทางการ”. *HR Intelligence*, 16(2), 82-106.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงค์. (2565ก). รายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่อง “การสำรวจค่าครองชีพของแรงงาน : ข้อเสนอการยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานการดำรงชีพที่มีคุณค่า” ของคณะทำงานพิจารณาศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 25. สืบค้นจาก <https://www.academia.edu/78674768/>
- กฤษฎา ชีระโกศลพงค์. (2565ข). การยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำสู่ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต : ถอดบทเรียนการวิจัยร่วมกับคณะกรรมการการแรงงาน. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 20(2), 68-94.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงค์. (2565ค). สื่อประกอบการบรรยายเรื่อง “ประวัติศาสตร์ของนโยบายและการบริหารแรงงาน” (ร่างกฎหมายการกรรมากร หน้า 15-16). โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำแรงงาน มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทย วันที่ 19 พฤศจิกายน 65 ณ โชติกาธารารีสอร์ท จ.นครนายก.
- กษิต์เดช คำฟูช. (2565). ยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำไทย ให้ไปถึงค่าจ้างเพื่อชีวิต. 101Pub Policy Insight. สืบค้นจาก <https://www.the101.world/minimum-wage-to-living-wage/>
- กองการเศรษฐกิจแรงงาน. (2565). ข้อมูลประกอบการประชุมคณะกรรมการการแรงงานในประเด็นเกี่ยวกับมาตรการแก้ไขปัญหาค่าจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน. วันที่ 20 มกราคม 2565 ณ ห้องประชุมกรรมการการแรงงาน CA408 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา.
- คณะกรรมการค่าจ้าง. (2563). ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10). สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/Prakadwage10-6Jan2020.pdf>
- คณะกรรมการค่าจ้าง. (2565). ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11). สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/PrakadWageMOL2565-11-for20Sep2565.pdf>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). EC_RL_018 ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพ. สืบค้นจาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/ReportPage.aspx?reportID=667
- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London: Macmillan.
- Anker, R. (2005). *A New Methodology for Estimating Internationally Comparable Poverty Lines and Living Wage Rates*. Working Paper No. 72. Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079165.pdf
- Anker, R. (2006). *Poverty Lines around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates*. *International Labour Review*, 145(4), 279-307.
- Anker, R. (2011). *Estimating a Living Wage: A Methodological Review*. Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf

- Anker, R. & Anker, M. (2017). *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Chong, E., & Khong, F. A. (2018). *The Living Wage: Beyond Making Ends Meet*. Central Bank of Malaysia, 16. Retrieved from https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/7_Publication/Technical_Paper/Occasional_Paper/Social_Demography/24-The-Living-Wage-Beyond-Making-Ends-Meet-BNM-2018.pdf
- Cox, R. W. (1964). *International Organizations: Their Historical and Political Context*. International Institute for Labour Studies. Retrieved from http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1964/64B09_95_engl.pdf
- Cox, R. W. (1977). "Labor and Hegemony". *International Organization*, 31(3), pp. 385-424.
- Cox, R. W. (2013). *Universal Foreigner: The Individual and the World*. World Scientific Publishing.
- Dawani, M., Prates, I., Anker, R., & Anker, M. (2022). *Anker Living Wage Reference Value for Urban Thailand*. Retrieved from <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2022/11/REVISED-Urban-Thailand-LW-RV-2022-nov.pdf>
- Frey, D. F., & MacNaughton, G. (2016). "A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda". *SAGE Open*, 6(2), 2158244016649580.
- General Assembly. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Retrieved from <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Global Data Lab. (2022). *Average household size, 2003-2020*. Retrieved from <https://globaldatalab.org/areadata/table/hhsize/THA/?levels=1+2+3+4>
- Goodrich, C. (1945). "ILO Preparations for Paris Conference". *Monthly Labor Review*, 61(3), 433-436.
- ILO NORMLEX. (1949). C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO
- ILO NORMLEX. (1970). C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO
- International Labour Office. (1923). *Official Bulletin: Volume 1, April 1919 – August 1920*. Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf
- International Labour Office. (1919). *Record of proceedings of the International Labour Conference, 1919*. Geneva. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1919-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1919-1).pdf)

- International Labour Office. (1939). Record of proceedings of the International Labour Conference, 1939, Session 25. Geneva. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1939-25\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1939-25).pdf)
- International Labour Office. (1941). Record of proceedings of the International Labour Conference, 1941. Geneva. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1919-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1919-1).pdf)
- International Labour Office. (1944a). Record of proceedings of the International Labour Conference, 1944, Session 26. Geneva. Retrieved from [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1944-26\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1944-26).pdf)
- International Labour Office. (1944b). Declaration of Philadelphia. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms_698995.pdf
- International Labour Office. (1968). Minimum Wage Fixing Machinery and Related Problems, with Special Reference to Developing Countries. Report on the International Labour Conference (Fifty-Third Session). Retrieved from https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1968/68B09_185_engl.pdf
- International Labour Office. (1969). Report of the Director-General (part 1): The World Employment Programme. Retrieved from [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(1969-53-part-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(1969-53-part-1).pdf)
- International Labour Office. (2010). Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Annex revised 15 June 2010). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467653.pdf
- International Labour Office. (2013). International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables (ISCO-08). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- International Labour Office. (2016). Minimum Wage Policy Guide. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf
- International Labour Office. (2017). Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Fifth edition. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- International Labour Office. (2021). ILO Constitution. Retrieved from https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1283076840002676

- International Labour Office. (2022a). Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
- International Labour Office. (2022b). Global Wage Report 2022-23. Retrieved from <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalwagereport2022-23#intro>
- ILOSTAT. (2018). High Shares of Informality in Developing Countries. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/#>
- Plata-Stenger, V. (2020). Social Reform, Modernization and Technical Diplomacy: The ILO Contribution to Development (1930–1946). In A. Eckert, et al. (Eds.), *Work in Global and Historical Perspective*. De Gruyter Oldenbourg.
- Reynaud, E. (2017). The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective. *Conditions of Work and Employment Series No. 90*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_557250.pdf
- 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.
- Standing, G. (2019). Basic Income as Common Dividends: Piloting a Transformative Policy – A Report for the Shadow Chancellor of the Exchequer. *Progressive Economy Forum*. Retrieved from https://www.progressiveeconomyforum.com/wp-content/uploads/2019/05/PEF_Piloting_Basic_Income_Guy_Standing.pdf
- United Nations. (2015). Universal Declaration of Human Rights. Retrieved from https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf
- Vaghul, K. (2022). What a Living Wage Is and Why Businesses Should Use It as a Benchmark. *Just Capital* (Oct 7, 2022). Retrieved from <https://justcapital.com/reports/living-wage-guide-for-business-just-jobs-explained/>