

คุณสมบัติของบัณฑิต

ที่บริษัทฝรั่งเศสในประเทศไทยต้องการ*

บุญส่ง บุญมาก**

บทนำ
และที่มาของการวิจัย

นับตั้งแต่ปี 2540 ประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง พนักงานลูกจ้าง คนงานในภาคธุรกิจเอกชน

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

*การสรุปผลงานวิจัยต่อไปนี้ได้แปลจากต้นฉบับซึ่งผู้เขียนตั้งใจเขียนเป็นภาษาฝรั่งเศสโดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ นักศึกษาวิชาเอกภาษาฝรั่งเศสได้ศึกษาศัพท์ ส่วนงานการใช้ภาษาฝรั่งเศสเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบตะวันตก พฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์จากเจ้าของภาษาด้วย เนื้อหาสาระที่บรรจุในหนังสือเล่มนี้น่าจะ

เป็นจำนวนมากถูกปลดออกจากการงาน หรือถูกลดเงินเดือนหรือค่าจ้างลง ซึ่งปัญหานี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานทำของบัณฑิตใหม่ที่จะจบออกมาเป็นจำนวนมาก และมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี (ในแต่ละปีจะมีบัณฑิตจากสาขาวิชาภาษาฝรั่งเศสออกสู่ตลาดแรงงานประมาณ 3,160 คน-ข้อมูลจาก B.C.L.E. 1998) ในสถานการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างหนักในการสมัครงานในทุก ๆ ตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารเป็นหลัก นอกเหนือจากความสามารถทางวิชาชีพและทางด้านอื่น ๆ

ในฐานะอาจารย์ผู้สอนภาษาฝรั่งเศสที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาภาษาฝรั่งเศสทั่วไปและภาษาฝรั่งเศสธุรกิจโดยตรง จากประสบการณ์ที่ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ประกอบการในระดับต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารชาวฝรั่งเศสอยู่เนื่อง ๆ จนทำให้ตระหนักดีว่า บัณฑิตที่เป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจฝรั่งเศสต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดี มีความเข้าใจ และมีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รวมทั้งมีประสบการณ์ในวิชาชีพด้วย

ดังนั้น จากปัญหาในภาคธุรกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย และความต้องการของเจ้าของธุรกิจฝรั่งเศสดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นต้องทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง “คุณสมบัติของบัณฑิตที่บริษัทฝรั่งเศสในประเทศไทยต้องการ”¹ เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนภาษาฝรั่งเศส (โดยเฉพาะวิชาภาษาฝรั่งเศสธุรกิจ) ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาในเรื่องดังกล่าวในองค์กรภาคธุรกิจไม่มากนักน้อย เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันราชภัฏจันทรเกษม รัฐบาลฝรั่งเศส ที่ได้ให้ทุนทำการศึกษาวิจัย พนักงานคนไทยและผู้บริหารชาวฝรั่งเศสในบริษัทฝรั่งเศสในประเทศไทยทุกคนที่ได้ตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ และใคร่ขอขอบคุณอาจารย์ชเนต ต่วนชะเอม ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ อาจารย์ศิลปชัย นิลกรณ์ จากสำนักงานคณะกรรมการการสภานโยบายแห่งชาติ ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำผลงานวิจัยครั้งนี้จนบรรลุผลสำเร็จ

1. เพื่อศึกษาว่าองค์กรธุรกิจฝรั่งเศสในประเทศไทยเสาะแสวงหาบัณฑิตวิชาเอกภาษาฝรั่งเศสที่มีคุณสมบัติเช่นไร ศึกษาความต้องการบุคลากรไทยในตำแหน่งงานต่าง ๆ ศึกษาลักษณะของปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรไทยและผู้บริหารชาวฝรั่งเศสในที่ทำงาน และแนวทางแก้ไข รวมทั้งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในบริษัทฝรั่งเศส เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนและผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว

การของภาคธุรกิจฝรั่งเศส อันจะเป็นหลักประกันว่าบัณฑิตของโปรแกรมที่จบไปจะสามารถทำงานเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่ทราบกันดีว่า รัฐบาลไทยส่งเสริมให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เพื่อช่วยให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นเฉพาะธุรกิจจากประเทศฝรั่งเศสเป็นหลัก สาขาที่ทำการศึกษาได้แก่ ธุรกิจการท่องเที่ยว การโรงแรม และทางด้านพาณิชย์กรรม เป็นต้น² ซึ่งปัจจุบันมีธุรกิจฝรั่งเศสในประเทศไทยประมาณกว่า 300 แห่ง (จากหนังสือ *Présence commerciale et technologique française en Thaïlande*, 1998)

ผลการวิจัย

พบว่า

● บริษัทฝรั่งเศส ร้อยละ 81.6 ยอมรับว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

● บุคลากรไทย ร้อยละ 49 มีโอกาสใช้ภาษาฝรั่งเศสในการทำงาน

● บุคลากรไทย ร้อยละ 46.9 มีปัญหาในการใช้ภาษาฝรั่งเศส

● บุคลากรไทย ร้อยละ 20.4 ที่สามารถใช้ภาษาฝรั่งเศสได้ดีจะได้รับเงินพิเศษ

● บุคลากรไทยร้อยละ 55.1 พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

● บุคลากรไทย ร้อยละ 49.9 เสนอแนะให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสารทั้งพูดและเขียน

● ผู้บริหารชาวฝรั่งเศส ร้อยละ 59.2 มีปัญหากับบุคลากรไทย

2. โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารชาวฝรั่งเศสและพนักงานคนไทยในบริษัทฝรั่งเศสจำนวน 98 คน โดยคัดเลือกบริษัทฝรั่งเศสที่มีกิจกรรมทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เช่น การท่องเที่ยว การโรงแรม การบิน การสื่อสารโทรคมนาคม พาณิชยกรรม การก่อสร้าง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเงิน การธนาคาร เป็นต้น

ทั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารชาวฝรั่งเศส 100 คน และสำหรับพนักงานคนไทย 100 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 98 ฉบับ หรือร้อยละ 49 (ฝ่ายละ 49 คน) และมีการสัมภาษณ์โดยตรง

● ปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- มีความรู้ภาษาอังกฤษไม่ดีพอ (ร้อยละ 72.4)
- ขาดประสบการณ์ในสาขาที่ต้องการ (ร้อยละ 58.6)
- มีคุณสมบัติไม่เพียงพอในตำแหน่งงาน (ร้อยละ 44.8)
- อื่น ๆ (ร้อยละ 34.5) เช่น ขาดความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ปรับตัวยาก เป็นต้น

ตำแหน่งงานที่บริษัทฝรั่งเศสรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บริษัทฝรั่งเศสบรรจุนุคลากรไทยเข้าทำงานในสาขาการเลขานุการมากถึงร้อยละ 81.6 ซึ่งเป็นบัณฑิตทางด้านอักษรศาสตร์ วิชาเอกภาษาต่างประเทศ โดยอาจเป็นเอกทางภาษาอังกฤษหรือฝรั่งเศสอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งภาษาฝรั่งเศสและอังกฤษ นอกจากนั้น บริษัทได้มีการบรรจุนักบัณฑิตจากสาขาอื่นเข้าทำงานด้วยเช่นกัน เช่น ด้านพาณิชยกรรม (ร้อยละ 59.2) คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 42.9) การบริหารธุรกิจ (ร้อยละ 38.8) การเงินการธนาคาร (ร้อยละ 38.8) การท่องเที่ยว (ร้อยละ 24.5) การโรงแรม (ร้อยละ 14.3) การก่อสร้าง (ร้อยละ 10.2) และอื่น ๆ (ร้อยละ 32.7) ได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิค ผู้สื่อข่าว พนักงานด้านการผลิต และโภชนาการ เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสประสบ

จากผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 59.2 ของผู้บริหารชาวฝรั่งเศสที่ได้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคลากรไทย ปัญหาและอุปสรรคที่จะนำมากล่าวต่อไปนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

1. ปัญหาทางด้านภาษาอังกฤษ บุคลากรไทยร้อยละ 72.4 มีความรู้ภาษาอังกฤษไม่ดีพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตทางด้านภาษาฝรั่งเศส ร้อยละ 81.6 ของผู้บริหารชาวฝรั่งเศสให้ความสำคัญแก่ภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรกเนื่องจากในบริษัทต่าง ๆ คนส่วนมากใช้ภาษาอังกฤษกัน เพราะเป็นภาษาที่นิยม

ใช้ในการติดต่อธุรกิจมากที่สุด และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ลูกค้าของบริษัทในประเทศไทยก็พูดภาษาอังกฤษ บางครั้งเลขานุการหรือผู้ช่วยจำเป็นต้องแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาฝรั่งเศสหากว่าผู้บริหารไม่มีพื้นความรู้ภาษาอังกฤษที่ดีพอ

ดังนั้น พนักงานทุกคนจึงควรพูดภาษาอังกฤษได้ เพราะบริษัทแม่ในประเทศฝรั่งเศสส่งข่าวสารมาผ่านระบบสื่อสารโทรคมนาคมมายังบริษัทต่างๆ รวมทั้งในประเทศไทย จะส่งมาเป็นภาษาอังกฤษ ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสของโรงแรมแห่งหนึ่งกล่าวว่า ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ใช้มากในโรงแรมขนาดใหญ่ที่มีผู้บริหารเป็นชาวต่างประเทศ การสื่อสารทุกรูปแบบใช้ภาษาอังกฤษ ยิ่งไปกว่านั้น การสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารด้วยกันเอง กับพนักงานและกับลูกค้าจากประเทศต่าง ๆ นอกจากนั้น โรงแรมในประเทศไทยควรจะต้องปรับตัวให้เข้าสู่ภาวะตลาดด้วย ด้วยเหตุนี้โรงแรมขนาดใหญ่หลายแห่งและบริษัทฝรั่งเศสในกรุงเทพฯ จึงได้จัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน

2. พฤติกรรมในการทำงาน ปรากฏบ่อยครั้งว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารชาวฝรั่งเศสกับพนักงานคนไทย เพราะว่าแต่ละฝ่ายมีพฤติกรรม วิธีชีวิตและแนวความคิดที่แตกต่างกันมาก ปัญหาที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสมองพนักงานคนไทย ได้แก่ การไม่ชอบพูดหรือถามเมื่อไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้บริหารสั่งให้ทำ งานบางอย่างที่ทำไม่ได้ ก็ไม่กล้าบอก ซึ่งเป็นเพราะการไม่ถนัดการใช้ภาษาอังกฤษนั่นเอง นอกจากนั้น วัฒนธรรมไทยสอนให้นักเรียนเคารพครูบาอาจารย์ เมื่อเข้ามาทำงานพวกเขาก็ให้ความเคารพเจ้านาย เมื่อมีปัญหาก็ไม่กล้าบอก จึงเป็นเรื่องที่น่าหนักใจของผู้บริหารชาวฝรั่งเศส วัฒนธรรมในการทำงานแบบฝรั่งเศสไม่เป็นเช่นนั้น การที่พนักงานไม่เข้าใจคำถามและขอให้ผู้บริหารอธิบายถือเป็นเรื่องธรรมดา พนักงานไม่ต้องกลัวว่าสิ่งที่พูดจะถูกหรือผิด เพราะการพูดเป็นหนทางเดียวที่แสดงให้เห็นความตั้งใจในการทำงาน หากว่าพวกเขาอยู่เฉย ๆ เนื่องจากกลัวว่าสิ่งที่พูดหรือทำจะผิดพลาด พวกเขาก็จะไม่มีความรู้มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ได้เลย

3. ขาดการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับพนักงานคนไทยคือ การไม่กล้ารับผิดชอบต่องานที่

ทำและไม่กล้าตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตใหม่ ๆ จะคอยคำสั่งจึงจะทำ และบุคลากรไทยระดับบริหารเมื่อมีเรื่องต้องตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใด ต้องมีการประชุมในรูปของคณะกรรมการเพื่อตัดสินใจร่วมกัน ทำให้เสียเวลามาก ทำให้งานล่าช้า จนอาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่บริษัท ซึ่งต่างจากคนยุโรป เมื่อมีเรื่องต้องตัดสินใจ ผู้บริหารเพียงคนเดียวก็ตัดสินใจได้ และหากผิดพลาดเขาก็จะรับผิดชอบ สิ่งที่ผู้บริหารฝรั่งเศสต้องการจากพนักงานคนไทยคือต้องทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจและต้องแสดงความเป็นตัวของตัวเอง

4. การขาดความรู้ในวิชาชีพ เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสได้พูดถึงพนักงานคนไทยว่า แทนที่จะเสาะแสวงหาความรู้ให้แก่ตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น แต่พนักงานคนไทยคอยแต่จะคิดถึงประโยชน์ที่จะได้รับเป็นตัวเงิน และนอกจากนี้ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสส่วนหนึ่งยังได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการเรียนในระดับปริญญาตรีว่า บัณฑิตมีแต่ความรู้ทั่วไปค่อนข้างมาก ไม่มีความรู้ลึกในวิชาชีพที่จำเป็นและสามารถนำไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

5. การขาดความพร้อมและความคิดสร้างสรรค์ เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสกล่าวถึงพนักงานคนไทยว่า บางครั้งเมื่อต้องการให้พวกเขามาทำงานเร็วหรือกลับบ้านช้ากว่าปกติ พนักงานเหล่านี้ก็ไม่พร้อม เมื่อได้เวลาเลิกงานพวกเขาก็จะรีบกลับบ้าน นอกจากนี้ ยังมีพนักงานอีกประเภทหนึ่งคือถ้าขอให้ทำงานอะไรที่ไม่ใช่เป็นงานประจำที่ทำอยู่ก็มักจะปฏิเสธ โดยอ้างว่าทำไม่ได้ หรือไม่ยอมทำเพราะกลัวว่าจะทำผิด ผู้บริหารคนหนึ่งกล่าวว่า “ถ้าหากพนักงานไม่กล้าทำอะไรเพราะกลัวผิดพลาด เขาจะไม่มีความประสบความสำเร็จในอาชีพได้เลย”

พนักงานคนใดที่ขึ้นอาสาทำงาน มีความทะเยอทะยานสูง และพร้อมที่จะรับผิดชอบในงานต่าง ๆ มีความพร้อมตลอดเวลา ผู้บริหารก็จะไว้วางใจ และหากมีคนประเภทนี้มาก ๆ จะทำให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า และคนเหล่านั้นเองที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

โดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารฝรั่งเศสอยากเห็นพนักงานคนไทยที่ขึ้นอาสาทำงานอื่นนอกจากงานที่ทำอยู่ตามปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตใหม่อาจจะมิชอบ

ผิดพลาดบ้างในการทำงานในระยะเริ่มต้น ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดา หากบริษัทต้องการคนที่ทำงานได้เรียบร้อยไม่ผิดพลาด บริษัทก็จะเลือกคนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี หรือ 20 ปีดีกว่า นี่คือรายละเอียดปลีกย่อยที่บริษัทฝรั่งเศสให้ความสำคัญ

ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานคนไทย ในบริษัทฝรั่งเศสและการแก้ปัญหา

จากผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 81.6 ของพนักงานที่เป็นคนไทยซึ่งทำงานในบริษัทฝรั่งเศสเป็นเลขานุการ และในจำนวนนี้ ร้อยละ 93.9 เป็นเพศหญิงที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 57.2) ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพทางสังคมและวัฒนธรรมดั้งเดิม ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่จะนำมากล่าวต่อไปนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์เลขานุการ ได้แก่

1. การขาดมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน

โดยทั่วไปสิ่งที่พนักงานที่เป็นคนไทยไม่ชอบมากที่สุดคือการที่เจ้านายไม่มีเวลาทักทายกับพนักงาน และไม่มีแม้แต่รอยยิ้มเมื่อเดินผ่านโต๊ะทำงานของพวกเขา ผู้บริหารจะทำงาน่วนอยู่กับเอกสารต่าง ๆ หรือมีภาระนัดหมายตลอดเวลา การสื่อสารระหว่างนายกับพนักงานจึงมีน้อยมาก พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสได้ เมื่อผู้บริหารชาวฝรั่งเศสต้องการพูดกับพนักงาน เขาจะพูดภาษาอังกฤษเพียงไม่กี่คำผสมกับภาษามือ

อย่างไรก็ดี เลขานุการหลายคนกล่าวว่าเจ้านายส่วนมากเป็นคนทำงานจริงจังและเอาแต่ใจตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อว่าตนเป็นคนมีเหตุผล มีความมั่นใจต่อระบบการทำงานของตน มีความรู้ที่เหนือกว่าคนอื่นในทุก ๆ เรื่อง บ่อยครั้งเมื่อมีปัญหาในการทำงาน นายมักจะแสดงความโกรธและกล่าวคำตำหนิอย่างเปิดเผย ซึ่งสร้างความอึดอัดแก่พนักงานเป็นอย่างมาก

2. การปรับตัวให้เข้ากับคนรอบข้าง

เลขานุการค่อนข้างจะมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ และรองลงมาคือการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานของบริษัทและกับเจ้านายที่เป็นคนจุกจิก

เลขานุการคนหนึ่งเล่าว่า เจ้านายของเขาจะหัวเสียง่ายเมื่อเทียบกับเจ้านายที่เป็นคนไทย ทุกครั้งเมื่อเวลาสั่งงานให้ทำ ก็จะต้องบอกให้ทำทันทีและให้กำหนดเวลาแล้วเสร็จ โดยปกติพนักงานที่ทำงานภาคธุรกิจเอกชนมีงานที่จะต้องทำมากอยู่ตลอดเวลา และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เรามักจะได้ยินบ่อย ๆ ว่า ผู้บริหารของบริษัทฝรั่งเศสหรือในประเทศตะวันตกมักจะไม่ค่อยแสดงความชื่นชมการทำงานของพนักงานสักเท่าไร บางคนยังบ่นว่าพนักงานคนไทยไม่ค่อยมีวินัย ไม่ขยัน และไม่มีผลงาน เป็นต้น

ตัวอย่างความคิดเห็นของเลขานุการ

“เจ้านายของฉันหัวเสียบ่อยมาก เขาจะเป็นคนรีบร้อนตลอดเวลา ตั้งแต่ฉันมาทำงานที่นี่ ฉันแทบไม่มีเวลาเป็นของตัวเองเลย นายจะให้งานฉันทำตลอดเวลา ฉันมีงานมากกว่าเพื่อนของฉันซึ่งมีนายเป็นคนไทย”

“เมื่อฉันเริ่มทำงานที่นี่ แรก ๆ ฉันรู้สึกอึดอัด ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก เมื่อเวลาผ่านไป ฉันได้เรียนรู้ลักษณะการทำงานมากขึ้น จึงทำให้ฉันกล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าถูกต้อง”

“ตั้งแต่ฉันได้ทำงานเป็นเลขานุการมา ฉันได้มีโอกาสพบปะผู้คนที่มีอุปนิสัยต่างกัน สิ่งที่สำคัญอย่างมากในการทำงานในบริษัทฝรั่งเศส คือการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับนายและคนรอบข้าง กล้าเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขอย่างรีบด่วน”

อย่างไรก็ดี จากการวิจัยพบว่า ร้อยละ 98 ของคนไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทฝรั่งเศสมีความพอใจเพราะ ประการแรก ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในบริษัทคนไทย ประการที่สอง ได้ใช้ภาษาฝรั่งเศสในการทำงานทั้งการพูดและการเขียน ประการที่สาม ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งอื่น ๆ ไปพร้อม ๆ กับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ในบางบริษัทพนักงานต้องเรียนภาษาอังกฤษเสริมด้วย และยังได้เรียนรู้วัฒนธรรมของนานาประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการติดต่อกับลูกค้าสัญชาติต่าง ๆ และขณะเดียวกันได้เรียนรู้ระบบการทำงานของผู้บริหาร และเห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่นี้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีสติปัญญาและไหว

พริตตี เมื่อมีปัญหาเขาจะหาทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ

3. ปัญหาเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ

พนักงานคนไทยส่วนใหญ่มีปัญหาการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษและฝรั่งเศส ซึ่งสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากไม่มีโอกาสในการฝึกฝนการใช้ภาษา และการขาดความกล้าเนื่องจากการขาดความมั่นใจ การมีความรู้ภาษาอังกฤษนับว่ามีความสำคัญมากและเป็นการบังคับด้วย แต่การที่มีความรู้ภาษาอังกฤษเพียงภาษาเดียวยังไม่เพียงพอ ภาษาฝรั่งเศสก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันเพราะเป็นบริษัทฝรั่งเศส การรู้ภาษาฝรั่งเศสเพิ่มขึ้นอีกภาษาหนึ่งจะเป็นที่ชื่นชมและมีความหมายต่อการจ้างงานและเงินเดือนด้วย ดังนั้น การรู้ภาษาฝรั่งเศสเพิ่มขึ้นเป็นเสมือนการสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวเอง เนื่องจากภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาที่ใช้ในการสื่อสารที่ช่วยให้พนักงานคนไทยสามารถเข้าสู่โลกของคนฝรั่งเศสได้

คำแนะนำสำหรับบัณฑิตจากบุคลากรไทย

บัณฑิตที่ต้องการทำงานในบริษัทฝรั่งเศสควรจะมีความรู้ภาษาฝรั่งเศสเป็นอย่างดี สามารถแสดงออกทั้งการพูด การเขียน และสามารถแสดงความคิดเห็นเป็นภาษาฝรั่งเศสได้ นอกจากนั้น การรู้ภาษาฝรั่งเศสช่วยให้พนักงานคนไทยเข้าใจวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนฝรั่งเศสได้ดีอีกด้วย

เลขาธิการคนหนึ่งกล่าวว่า

“การรู้ภาษาฝรั่งเศสเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งภาษาทำให้เราสามารถโต้ตอบได้ง่ายขึ้น สามารถหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดระหว่างกัน เมื่อมีปัญหาใด ๆ ก็จะร่วมกันแก้ไขได้ง่ายขึ้น”

เลขาธิการอีกคนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นที่น่าสนใจในเรื่องนี้ว่า

“ฉันคิดว่าคนฝรั่งเศสรู้สึกดีใจเมื่อได้ยินเราพูดภาษาของเขา และจะให้ความไว้วางใจแก่เรา และเป็นโอกาสดีที่เราจะได้ฝึกฝนภาษาฝรั่งเศสยิ่งไปกว่านั้น เราจะรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นทุกเรื่องในบริษัท เพราะเรา

สามารถอ่านโทรสาร เอกสาร จดหมายภาษาฝรั่งเศสได้ ในขณะที่คนอื่นไม่สามารถทำได้ บางครั้งเจ้าหน้าที่เรื่องตลกให้ฟัง เขาก็จะเล่าเป็นภาษาฝรั่งเศส ซึ่งจะเข้าใจง่ายกว่าการเล่าเป็นภาษาอังกฤษ และดูเป็นกันเองมากกว่า”

วัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมทั่วไป

โดยทั่วไปสิ่งที่เราเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ คุณค่า กิจกรรมประจำวัน กฎเกณฑ์ทางประเพณี ระบบการจัดองค์กร การสื่อสาร และประวัติศาสตร์

วัฒนธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภาษาและการสื่อสาร บี วอร์ฟ (B. Whorf) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “ภาษาไม่ได้ถูกใช้ไปเพื่อการสื่อสารเท่านั้น แต่ยังใช้เป็นพาหะอีกด้วย” และดับบลิว กูเดนอห์ (W. Goodenough) ได้กล่าวเสริมว่า “ประชากรได้รับวัฒนธรรมมาจากขบวนการเรียนรู้”

ไมเคิล ไบรัม (Michael Byram) กล่าวว่า “การรู้จักวัฒนธรรมต่างชาติเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสร้างคุณค่าในการสื่อสารและการต่อรองทางธุรกิจ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติมากพอ ๆ กับวัฒนธรรมของตนเอง เพราะวัฒนธรรมจะช่วยให้เราเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่นดีขึ้นด้วย”

วัฒนธรรมองค์กร

บริษัทแต่ละแห่งย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้คำจำกัดความที่ชัดเจนอย่างหนึ่งอย่างใดได้

ฌ็อง มาร์เซล โลซีนี (Jean Marcel Lauginie) วิทยาการในการสัมมนาภาษาฝรั่งเศสธุรกิจ (23-25 ต.ค. 1998) ได้ให้ความหมายว่า

“วัฒนธรรมองค์กร คือ องค์ประกอบของความรู้และการใช้ความรู้มาปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของบริษัท ซึ่งนำมาสู่การตัดสินใจ ตัดสิน และคุณค่าโดยรวมที่มีพลสมาชิกมีส่วนร่วม”

อีกประการหนึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมย่อยภายในองค์กร (เกี่ยวข้องกับบุคคล 3 กลุ่มคือ ผู้บริหาร คนงาน และพนักงาน) วัฒนธรรมภายนอก และสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 อย่างคือ ผู้ก่อตั้งบริษัท ประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการของบริษัท และงานอาชีพของบริษัท รวมทั้งกิจกรรมของบริษัทด้วย

มารี-ฟิลิปส์ อูร์เซล (Marie-Philippe Oursel) ผู้อำนวยการสหภาพการค้าฝรั่งเศส-ไทย กล่าวว่า

“วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการอยู่รอดและการพัฒนาของบริษัท เพราะพนักงานจะนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่บริษัท ผลการดำเนินงานของบริษัทเกิดจากทัศนคติและการทำงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารเป็นเพียงผู้จัดการทีมเท่านั้น”

อ็องรี-ฟิลิปป์ มงตาเซล (Henri-Philippe Montazel) ผู้อำนวยการทั่วไปของบริษัท คลาสแก็ง (ประเทศไทย) ได้ให้ความเห็นว่า

“วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทของเรามีมาจากสำนักงานใหญ่ที่ถ่ายทอดให้สำนักงานสาขาในต่างประเทศเพื่อให้ยึดถือปฏิบัติในทำนองเดียวกัน เป็นวิธีการทำงานระดับนานาชาติที่สามารถปรับใช้ได้กับทุกประเทศ” เขาได้กล่าวเสริมว่า สำหรับบริษัทของเขา “ใหญ่พอสำหรับการทำงาน เล็กพอสำหรับการทำให้ดีกว่า”

ผู้ช่วยของเขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “เราไม่ได้มีขนาดใหญ่โตอะไรมากนักเมื่อเทียบกับบริษัทคู่แข่งของเรา แต่เราจะเน้นการให้บริการที่ดีกว่าแก่ลูกค้า เนื่องจากเรามีพนักงานหนุ่มสาวซึ่งมีความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่นมากกว่า เราจึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เร็วกว่า”

जानีน โกอาลาบรี (Janine Goalabre) ผู้อำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท โบลลอเร เทคโนโลยี (Bolloré Technologies) ในประเทศฝรั่งเศสก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้กล่าวว่า

“วัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวโยงกับอดีต ประวัติศาสตร์ จนถึงอนาคต

วัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับความเฉลียวฉลาดของผู้บริหารและสิ่งที่เขาจะพัฒนาในบริษัท และทั้งหมดรวมเป็นคุณค่าของบริษัท คุณค่าของบริษัท โบลลอเร เทคโนโลยี ได้แก่ คนทำงานในบริษัททั้งชายและหญิง บริษัทให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนเปรียบเสมือนขอหรือห่วงที่ร้อยกันเป็นสร้อยคอ”

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าผู้บริหารชาวฝรั่งเศสที่ได้ตอบแบบสอบถามได้เน้นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรไทยไว้ 3 ประการ ได้แก่

- มีความรู้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ (สำหรับบัณฑิตวิชาเอกฝรั่งเศส)

- ทำงานเป็น (เน้นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์การทำงาน การฝึกงานมาก่อน)

- เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นเพื่อนำไปสู่การเป็นคนกล้ารับผิดชอบและตัดสินใจ นอกจากนั้นความรอบรู้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและการนำมาปฏิบัติก็เป็นสิ่งที่คาดหวังเช่นกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การเป็นคนที่ยู่งสองภาษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับบัณฑิตใหม่ทั้งหลาย เพราะคนที่มีความรู้แตกต่างไปจากคนส่วนมาก เช่น คนที่มีความรู้ภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาต่างประเทศภาษาที่สองย่อมเป็นที่ชื่นชมในที่ทำงานมากกว่าคนที่มีความรู้เฉพาะภาษาอังกฤษแต่เพียงอย่างเดียว เป็นที่สังเกตว่านักศึกษาวิชาเอกฝรั่งเศสของสถาบันราชภัฏมักจะได้รับประสบความสำเร็จในการทำงานทำในบริษัทที่ต้องการบุคลากรที่สามารถพูดภาษาฝรั่งเศสได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการด้านการโรงแรม การท่องเที่ยว และการเลขานุการ

นักเศรษฐศาสตร์ไทยจำนวนหนึ่งเริ่มหันมาให้ความสนใจต่อสหภาพยุโรปที่อาจจะเป็นประตูสำหรับเป็นทางออกให้หลุดพ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจของเอเชีย บางคนเชื่อว่า ในบรรดาประเทศในทวีปยุโรป ประเทศเยอรมนีและ

ฝรั่งเศสเป็นผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจสูงโดยไม่นับรวมประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ภาษาฝรั่งเศสเป็นหนึ่งในภาษาหลักที่ใช้ในการติดต่อธุรกิจในสหภาพยุโรปและภูมิภาคอื่นของโลก รวมทั้งประเทศที่เคยเป็นอาณานิคมของประเทศฝรั่งเศสด้วย

ในปัจจุบัน มีนักธุรกิจไทยจำนวนน้อยที่สามารถใช้ภาษาฝรั่งเศสได้ดี ปรากฏบ่อยครั้งว่ามีการเข้าใจผิดในการติดต่อกับนักธุรกิจฝรั่งเศสในประเทศฝรั่งเศส เพราะนักธุรกิจฝรั่งเศสไม่ชอบพูดภาษาอังกฤษในประเทศฝรั่งเศส พวกเขามีความภูมิใจในภาษาและวัฒนธรรมของพวกเขา ดังนั้น หากนักธุรกิจไทยที่ปรารถนาจะส่งเสริมความสัมพันธ์ทางการค้ากับนักธุรกิจฝรั่งเศส จำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาฝรั่งเศสเป็นอย่างดีเพื่อจะได้เข้าใจถึงความคิด ทศนคติ วัฒนธรรม และการเมืองของคนฝรั่งเศสด้วย

จากการได้พบปะและสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสในประเทศไทยทำให้ได้ทราบว่า พวกเขารู้สึกประหลาดใจที่พบว่าพนักงานของเขาบางคนสามารถพูดภาษาฝรั่งเศสได้ในระดับที่ดีมาก แต่กลับพูดภาษาอังกฤษไม่ค่อยได้ จึงเสนอให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาวิชาเอกภาษาฝรั่งเศสได้เรียนภาษาอังกฤษควบคู่กันไปด้วย

สำหรับบัณฑิตใหม่ มีความจำเป็นที่ต้องใช้ความพยายามให้มาก เพราะว่าโดยทั่วไปแล้วคนฝรั่งเศสเองก็พูดภาษาอังกฤษไม่ดีเช่นกัน ถ้าการสื่อสารครั้งแรกทั้งสองฝ่ายไม่เข้าใจกันดีนัก ก็เนื่องจากไม่คุ้นเคยการออกเสียงที่แตกต่างกัน ดังนั้น บัณฑิตใหม่จะต้องใช้ความพยายามที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสาร แต่ในงานบริการบางอย่าง เช่น การโรงแรม และการท่องเที่ยวจะมีคำศัพท์และประโยคที่ใช้บ่อยครั้งมาก เมื่อเวลาผ่านไป เดือนหรือสองเดือนก็จะสามารถจดจำและนำมาใช้ได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของภาคเอกชนในการรับคนเข้าทำงาน สำหรับบัณฑิตใหม่เป็นที่คาดหวังว่าพวกเขาได้ผ่านการฝึกงานมาแล้วในระหว่างการเรียน การฝึกงานถือได้ว่าเป็นประสบการณ์วิชาชีพที่สำคัญเบื้องต้น และมีความสำคัญในสายตาของผู้บริหารชาวฝรั่งเศสด้วย สำหรับนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 ในสถาบันราชภัฏ การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน แต่การฝึกงานเฉพาะใน

ปีสุดท้ายไม่เพียงพอและน่าจะดีกว่านี้ หากกำหนดให้มีการฝึกงานตั้งแต่ปีที่ 2 หรือปีที่ 3 นักศึกษาจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่ามากในการได้ฝึกงานในบริษัท แทนที่จะมีความรู้เฉพาะภาคทฤษฎี ดังนั้น รูปแบบที่น่าจะดีกว่าก็คือการเรียนภาคทฤษฎีที่คณะแล้วไปฝึกงานที่บริษัทแล้วกลับมาเรียนที่สถาบันเพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น การเรียนพร้อมกับการฝึกงานเป็นสิ่งที่ดี เพราะบริษัทต้องการคนที่มีความรู้และสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ทำงานได้ทันที

ในประเทศฝรั่งเศสการฝึกงานถือว่ามีความสำคัญมาก นักศึกษาเป็นจำนวนมากที่ผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการหลายแห่ง เช่น ในโรงเรียนทางด้านพาณิชย์กร หลักสูตรบังคับให้นักศึกษาต้องฝึกงานในประเทศหรือต่างประเทศ และเช่นเดียวกับในสถาบันเทคโนโลยี (IUT=Institut Universitaire de Technologie) นักศึกษาจะต้องฝึกงานอย่างน้อย 2 ครั้ง ตลอดหลักสูตรการศึกษา

ในส่วนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสส่วนหนึ่งยอมรับว่าพวกเขาเองก็จำเป็นต้องสามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมแบบไทยและต้องปรับตัวให้ได้เช่นกัน หากมองย้อนกลับไป ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมไม่ใช่มาจากของใครโดยเฉพาะ แต่มาจากความแตกต่างของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยช่วงต่าง ๆ ของชีวิต การพัฒนาด้านบุคลิกภาพของแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก เช่น บางคนพูดมาก บางคนพูดน้อย เนื่องมาจากสังคมที่ต่างกัน บางคนมีวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมในขณะที่มีคนอีกพวกหนึ่งมีวิถีชีวิตที่ตรงกันข้าม แต่ละคนย่อมมีวิถีชีวิตของตัวเองต่อวัฒนธรรมของชาติและต่อสังคม

ความจริงแล้วการมีวัฒนธรรม 2 อย่างในองค์กรเดียวกันเป็นสิ่งที่ดี พนักงานและผู้บริหารควรจะต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การให้บุคลากรไทยได้ซึมซับวัฒนธรรมองค์กรฝรั่งเศสมีความสำคัญพอ ๆ กับที่ผู้บริหารชาวฝรั่งเศสต้องรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศเจ้าของบ้านด้วยเช่นกัน

เป็นเวลานับสิบปีมาแล้วที่เราสังเกตเห็นว่าโลกแห่งธุรกิจได้เปิดกว้างออกเป็นอย่างมาก ดังนั้น บัณฑิตใหม่จะต้องมีการตื่นตัวและยืดหยุ่น ต้องพัฒนาตัวเองให้ทันกับยุคสมัยอยู่เสมอและต้องปรับตัวและสามารถเผชิญกับสถาน-

การณต่าง ๆ ได้ดีด้วย

ข้อเสนอแนะแก่สถาบัน

1. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. จัดให้นักศึกษาวิชาเอกภาษาฝรั่งเศสได้เรียนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งภาษา โดยอาจเปิดเป็นวิชาเอก-โท
3. ควรมีการประสานงานกับองค์กรธุรกิจเอกชนเพื่อกำหนดกรอบการฝึกงานของนักศึกษาให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาและบัณฑิต

1. นักศึกษาควรฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างช่วงปิดภาคฤดูร้อน นอกเหนือจากหลักสูตรภาคบังคับ และควรหาแหล่งฝึกงานให้ตรงกับความรู้
2. ต้องสนใจเรียนรู้ภาษาอังกฤษควบคู่กับภาษาฝรั่งเศส
3. ควรเป็นคนที่มีความยืดหยุ่น กล้าตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบ
4. ควรเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง
5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ในขณะเดียวกันควรเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีไทยให้กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารชาวต่างชาติด้วย เช่น การทักทายโดยการไหว้ การอธิบายถึงความสำคัญของวันหยุดตามประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนไทย เป็นต้น

ใบสมัคร

วารสารอักษรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

เฉพาะเจ้าหน้าที่
เลขที่ใบสมัคร.....
เลขที่ใบเสร็จ.....
วันที่รับเป็นสมาชิก.....
สมาชิกหมายเลข.....
วันที่หมดสมาชิกภาพ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... นามสกุล.....

ที่อยู่ที่ต้องการให้จัดส่ง

เลขที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน.....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....

สถานที่ทำงาน หรือหน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่.....

โทรศัพท์..... โทรสาร.....

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2 ฉบับ/ปี)

ตั้งแต่ปีที่..... ฉบับที่..... ถึงปีที่..... ฉบับที่..... รวม..... ฉบับ

ฉบับละ 50 บาท รวมเป็นเงิน..... บาท

พร้อมกันนี้ได้ชำระค่าสมัครเป็นสมาชิกเป็นเงิน..... บาท

(ตัวอักษร.....)

โดยแนบเป็น

☐ เงินสด ให้แก่.....

☐ เช็คธนาคาร (เลขที่.....)

☐ ตัวแลกเงินทางไปรษณีย์/ธนาคาร สั่งจ่ายป.ณ.สามจันทร์

ในนามคุณพันทิพา ศรีพันธุ์ผล เลขานุการคณะอักษรศาสตร์

ลงชื่อ.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

วารสารอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ฉบับที่ 21:

ปรัชญาและความคิด

ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (ธ.ค. 42-พ.ค. 43)

บทความประจำฉบับ

โลกการเมืองยุคโลกาภิวัตน์: ว่าด้วย
บทบาทภาครัฐ ธุรกิจข้ามชาติ และ
ประชาสังคม นฤมิตร สอดสุข
อุดมศึกษาในกระแสของความ
เปลี่ยนแปลง เจตนา นาควัชร

ประชาธิปไตยที่มีหัวใจ:

ขั้นตอนสู่สหสวรรษแห่งปัญญา

เวียดนามสู่สหสวรรษใหม่

บทความแปล

กวีนิพนธ์ (กับ) ภาพ

พัฒนาการด้านสุนทรียในช่วงสองพันห้าร้อยปี

ธรรมชาติของมนุษย์: ความยุติธรรมปะทะอำนาจ

Noam Chomsky and Michel Foucault สนทนา

บทความพิเศษ

การกำหนดอายุกฎหมายอยุธยา

ในกฎหมายตราสามดวง: บทวิเคราะห์เบื้องต้น

What Happened to the Formalist/Substantivist Debate?

Phonological Sketch of English Loanwords in Thai.

บทกวี

บัญชา

มารค ตามไท-เขียน

วาสนา นิมมาน-แปล

พรเพ็ญ อันตระกูล

โรนโฮล์ด กริมม์-เขียน

สมพร วาร์นาโด-แปล

พิพัฒน์ สุยะ-แปล

มานพ ถาวรวัฒน์สกุล

Chaiyan Rajchagool

Suriyan Panlay

ประเสริฐ จันทรคำ