

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

ก

เจ้าของ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย การแนะนำตำรา และบทวิจารณ์บทความในสาขาการศึกษาและจิตวิทยา สาขานิติศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์และการปกครอง สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ทั่วไป สาขาศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และอื่น ๆ

2. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิทยาการและเทคนิคใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการสร้างผลงานทางวิชาการ การค้นคว้า การวิจัยและบริการทางวิชาการระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ

3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการนำเสนอบทความทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการสังคม และการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

บรรณาธิการบริหาร :

ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ	เกิดพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล	ชั้นธไชย	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. รัญจวน	คำขิรพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด	ภิญโญอนันตพงษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ สถาพร	ดีบุญมี ณ ชุมแพ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
อาจารย์ ดร. เสนีย์	สุวรรณดี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

๗

กองบรรณาธิการวารสาร :

ศาสตราจารย์ ดร. สุรพงษ์	โสธนะเสถียร	สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ	เกิดพิทักษ์	สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.ยุวัฒน์	วุฒิเมธี	สาขาวิชาพัฒนสังคมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์	เอี่ยมสุภาชีต	สาขาวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์	ปานมณี	สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ราเชนทร์	ชินทยารังสรรค์	สาขาวิชาพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบัน พัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนะ	อิงคะวัต	สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย	เดชหาญ	สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล	ขันธไชย	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. รัญจวน	คำวชิรพิทักษ์	สาขาวิชานวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.บดินทร์	รัศมีเทศ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ สถาพร	ดีบุญมี ณ ชุมแพ	สาขาวิชาสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
อาจารย์ ดร. เสนีย์	สุวรรณดี	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ประจำกองบรรณาธิการ :

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล	ขันธไชย	หัวหน้าบรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์	รัตนมณีฉัตร	ผู้ช่วยบรรณาธิการ
William R.	James	ผู้ช่วยบรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชมนต์	เจมส์	ผู้ช่วยบรรณาธิการ
นางสาวทิพนาด	ชาวีรักษ์	ประจำกองบรรณาธิการ

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

ค

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และจิตวิทยา

ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา	สุวรรณทัต	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ	เกิดพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ศรียา	นิยมธรรม	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์	เอี่ยมสุภชาติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐจวน	คำวชิรพิทักษ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล	หวังพาณิชย์	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา		มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา	วิหคโต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร	แหยมแสง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล	วิจิตรวรรณ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ ณ ระนอง		มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.นำชัย	ศุภฤกษ์ชัยสกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สกลธี	ภู่งามดี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ รักศานต์	วิวัฒน์สินอุดม	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์	ศรีดี	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประวิติ	เลิศจันทร์ทรงกูร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.สุเทพ	เดชะชีพ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ		มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ศาสตราจารย์ ธนสรณ์	แขวงโสภา	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์	ปานมณี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.บดินทร์	รัศมีเทศ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ บัญญัติ	จุลนาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ทองฟู	ศิริวงษ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล	ขันธไชย	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ดารารัตน์	อานันท์นะสูงค์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ กาญจนา	ธรรมมาวาท	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ จรินทร์	เจริญศรีวัฒนกุล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์	รัตนมณีฉัตร	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
อาจารย์ ดร.เสนีย์	สุวรรณดี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

๙

สาขาวิชารัฐศาสตร์และการปกครอง

ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพฤทธิ	มหาวิทยาลัยสยาม
ศาสตราจารย์ ดร. ทินพันธุ์	นาคะตะ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ศาสตราจารย์ ดร.ยุวัฒน์	วุฒิเมธี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยชนะ	อิงคะวัต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย	เลาหิเชียร	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ	ปรียากร	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี	แสงมหาชัย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร. สุชีพ	พิริยสมิทธิ	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมาก	ศิริเนาวกุล	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
รองศาสตราจารย์ ดำรงค์	ทวีแสงสกุลไทย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครกร	กลิ่นความดี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย	หิรัญโรดม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ ดร.กฤษชัย	วิไลพานิช	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ สถาพร ดีบุญมี ณ ชุมแพ		มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นรัชฎ์ กาญจนจันธิ		จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาดิสร์ อิตร์สี รักษาณ		มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ศาสตราจารย์ ดร.สุตา	เกียรติกำจรวงศ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย	เดชหาญ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ ดร.จารุวรรณ	เกษมทรัพย์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมศาสตร์ทั่วไป

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน	ดอกไธสง	มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปราษฎา	กล้าผจญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล	หนิมพานิช	มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ลลิตา	ฤกษ์สำราญ	มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.รัชยา	ภักดีจิตต์	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
อาจารย์ ดร.พินดา	ชื่นชม	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

จ

สาขาวิชาศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.สมทรง	บุรุษพัฒน์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ อรทัย	ศรีสันติสุข	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สาขาวิชานิติศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ	ศรีธรรมรักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ	โชคเหมาะ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ยศศักดิ์	โกไศยกานนท์	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร	นทีธนสมบัติ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
อาจารย์ ดร.เจษฎา	อังกาบสี	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

ณ

กำหนดการเผยแพร่

วารสารเกษมบัณฑิต (KASEM BUNDIT JOURNAL) กำหนดออกเผยแพร่ราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

การจัดพิมพ์

จัดพิมพ์ฉบับละ 500 เล่ม

การเผยแพร่ฉบับ on-line

<http://www.google.co.th> และ (keywords), Kasem Bundit Journal

การส่งต้นฉบับ

On-line: www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu

E-mail: journal@kbu.ac.th

ประสานงานการผลิต :

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ศูนย์ออกแบบและสื่อสิ่งพิมพ์

คำชี้แจง

ทัศนคติ ความคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้เป็นของผู้เขียน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตและบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นพ้องด้วย

จัดพิมพ์โดย :

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร. 02-320-2777 โทรสาร. 02-321-4444 ISSN 1513-5667

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

๗

บทบรรณาธิการ

วารสารเกษมบัณฑิต ฉบับที่ 1 ของปี พ.ศ. 2559 (มกราคม-มิถุนายน) ตีพิมพ์บทความวิจัยในสาขาสังคมศาสตร์ทั้งหมด 15 บทความ ในลักษณะพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) และบทวิจารณ์หนังสือ 1 บทความ เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิทยาว่าด้วยการวิจัย

วารสารเกษมบัณฑิตฉบับนี้ มีการพัฒนาอีกขั้นหนึ่งเพื่อเตรียมการเข้าสู่ฐานข้อมูลดัชนีการอ้างอิงวารสารของอาเซียน (ASEAN Citation Index : ACI) ดังนั้นบรรณานุกรม หรือเอกสารอ้างอิงจึงจัดแปลเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด รวมทั้ง บทความย่อภาษาอังกฤษ จะมีชื่อและที่อยู่ของผู้เขียนเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้อ่านใน ASEAN สามารถอ่านและติดต่อผู้เขียนได้ เมื่อต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม

รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธไชย
บรรณาธิการ

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

๕

บทความวิจัย

ผลการดำเนินงานของธุรกิจและสมรรถนะของผู้ประกอบการกับขอบข่ายการแข่งขัน และศักยภาพองค์กร

Firm Performance and Entrepreneurial Competency, Competitive Scope and Firm Capability

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ ระพีพรรณ พิริยะกุล นภาพร ชันธนาภา.....1

การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

Knowledge Management Communication in Leading Business Organizations in Thailand

ชมภูษ สุนทรนนท์ ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ กมลรัฐ อินทรทัศน์.....22

การศึกษากิจกรรมการพับกระดาษระบายสีเรื่อรูปทรงเรขาคณิต

เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย

The Study on Paper Folding and Painting Activity in Geometric Forms for Spatial Relationship Skills Enhancement of Pre-school Children

สิริกร ชาญวโรจน์.....36

ตัวแบบของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Model of Factors Affecting Environmental Conservation Behavior of High School Students

ภูริภัทร มุขประดับ นงนภัส เทียงกมล ธนรรตต์ คู่ขวัญญ เทียงกมล.....44

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

Factors Influencing the Performance of Security Guards

พลเอก สาธิต สุวรรณประกร สมยศ อวเกียรติ.....56

การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่

Job Mobility of New Graduates in ASEAN Economic Community

วรรณภา ลือภิตินันท์.....73

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

ณ

บริบทหลักนิติธรรมในต่างประเทศ

The Context of Rule of Law in Foreign Countries.

วิสิฐ ญาณภักดิ์ วาริ นาสกุล วิชญา เครืองาม

ณัชชญา ทองจันทร์ ธนาสาร จอณาณิชย์.....84

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Development of Human Capital Database System of Tourism Industry to Accommodate ASEAN Economic Community

ดนัย ลิสวัสดิ์รัตนกุล ประเมษฐ์ บุญนำศิริกิจ นภัสนันท์ วินิจวรกิจกุล 100

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Quality of Life of Old Inmates in Prisons and Correction

Establishments

สมรมน ช้วนปรีชา พิศมัย จารุจิตติพันธ์ 110

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

Guidelines for Work Motivation of Employees in Siam Sea Land Transport Co., Ltd.

กุลิสรา บุญมาเครือ สุธรรม พงศ์สำราญ..... 127

การสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

Personal Career Assets Scale Construction

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา..... 138

Factors Determining Migration among Hill Tribe People in Northern Thailand: A Case Study of Karen People in Pateung Community, Chiangmai Province, Thailand

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาในเขตภาคเหนือ: กรณีศึกษา กลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยง ชุมชนป่าตึง จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

วสวัตดี สติญญามณี..... 150

วารสารเกษมบัณฑิต

วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

Kasem Bundit Journal Volume 17 No. 1 January - June 2016

ญ

การพัฒนาระบบสารสนเทศแผนที่ภาษีอากร (Tax mapping)

The Development of Tax Mapping Information System

ทวีวรรณ คงมณีขำवाल 164

การวิเคราะห์สวัสดิการแรงงานของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน

An Analysis of Labor Welfare in Thailand: A Comparative Study with ASEAN Countries.

วิชัย โสสุวรรณจินดา..... 178

ทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย

Attitudes Towards Arabic Code Mixing in Islamic Texts in Thai

ชลมณ ดาราฉาย 195

บทวิจารณ์หนังสือ

Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (eds). (2000). **Handbook of Qualitative Research**. California. Sage Publications Inc., (2nd Edition). 1056 pp

Sasiphan Bilmanoch 211

ผลการดำเนินงานของธุรกิจและสมรรถนะของผู้ประกอบการกับขอบข่ายการแข่งขัน และศักยภาพองค์กร

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์¹

ระพีพรรณ พิริยะกุล²

นภาพร ชันธนาภา³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และสมรรถนะของผู้ประกอบการ ขอบข่าย การแข่งขัน และศักยภาพองค์กร วิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม Smart PLS-Graph 3.0 โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 ราย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ สมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แต่เป็นปัจจัยด้านขอบข่ายการแข่งขันและศักยภาพองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทั้งด้านต้นทุน ความแตกต่างทางการตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและความรู้ในการทำงาน

คำสำคัญ สมรรถนะผู้ประกอบการ ขอบข่ายการแข่งขัน ศักยภาพองค์กร ผลการดำเนินงาน

¹บริหารธุรกิจดุขบัณฑิต (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

อาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
1771/1 ซอย พัฒนาการ 37 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
e-mail: lek_rungarun@yahoo.co.th

²รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร.02-3108000,

³รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร.02-3108000

e-mail : science@ru.ac.th

Firm Performance and Entrepreneurial Competency, Competitive Scope and Firm Capability

Rungarun Khasasin¹

Rapeepun Piriyaikul²

Napaporn Khantanapha³

Abstract

The purposes of this research were to look into the relationship between firm performance, on the one hand, and entrepreneurial capability, on the other, with firm capability and competitive scope as mediator variables. Structural Equation Modeling (SEM) was analyzed with Smart PLS-Graph 3.0. based on empirical data from the questionnaires for a sample of 500 small and medium sized enterprises (SMEs) in Bangkok. It was revealed that entrepreneurial competency was not so significant for firm performance as competitive scope and firm capability that included costs, market differentiation, customer relation management and working knowledge.

Key words: Entrepreneurial competency, Competitive scope, Firm capability, Firm performance

¹Doctor of Business Administration(Ramkhamhang University)

Lecturer, Graduate Studies in Business Administration, Japanese Business Management, Thai-Japan Institute of Technology.
1771/1 soi Patnakarn 37, Patnakarn Road, Suanluang District,Bangkok 10250.

e-mail: lek_rungarun@yahoo.co.th

²Asst Prof, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhanhaeng Road, Huamak District, Bangkok Sub-district, Bangkok 10240 Tel.02-3108000

³Asst Prof, Faculty of Science Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhanhaeng Road, Huamak District Bangkok Sub-district, Bangkok 10240 Tel.02-3108000

e-mail : science@ru.ac.th

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นหน่วยเศรษฐกิจที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ครอบคลุมกิจการผลิตสินค้า กิจการบริการ กิจการการค้าส่งและการค้าปลีก ซึ่งเป็นตัวช่วยให้โครงสร้างของสังคมและเศรษฐกิจดีขึ้น เนื่องจากเป็นแหล่งการผลิตและแหล่งการสร้างงาน ช่วยให้เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ท้องถิ่น สำหรับขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กำหนดได้จากมูลค่าของสินทรัพย์ถาวร หรือจำนวนการจ้างงานไม่เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมูลค่าสูงสุดสินทรัพย์ถาวร(ไม่รวมที่ดิน) ไม่เกิน 200,000,000 บาท และจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 200 คน ปัจจุบันมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประมาณร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด หลังจากประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 กลุ่มธุรกิจหลักที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโดยรวมของประเทศไทยคือ กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นแหล่งการจ้างงานที่กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศและเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรให้กับระบบเศรษฐกิจ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) สามารถปรับตัวต่อการผันผวนของระบบเศรษฐกิจได้ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจุบันนี้ การผลิตในภาคอุตสาหกรรมของประเทศส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 2,913,167 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.60 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด อีกทั้งเป็นธุรกิจที่มีมูลค่าผลผลิตมวลรวมภายในประเทศสูงถึงร้อยละ38 (กรมการค้าภายใน, 2557) เพราะถือได้

ว่าเป็นแหล่งการผลิตและแหล่งการจ้างงานที่กระจายตัวอยู่ในทุกชุมชนที่มีประชากรอาศัยหนาแน่น (Gartner and Bellamy, 2012) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเหนือ คิดเป็นร้อยละ 34.6 ของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งหมดรองลงมาคือภาคเหนือร้อยละ 20.9 และกรุงเทพและปริมณฑล ร้อยละ 18.8 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในตัวสินค้ารวมทั้งการสร้างรายได้จากการส่งออก และสามารถผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้า มีผลทำให้ประหยัดเงินตราต่างประเทศได้จำนวนมากในแต่ละปี อีกทั้งเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์และการบริการแก่ผู้ประกอบการ (Boone and Kurtz, 2010) โดยเฉพาะบุคคลผู้เริ่มต้นธุรกิจใหม่ๆ หรือนักลงทุนหน้าใหม่จากธุรกิจขนาดเล็ก และพัฒนาจนธุรกิจเติบโตไปในที่สุด ในอดีตที่ผ่านมาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถนะในการประกอบการทั้งทางด้านเทคโนโลยี เครือข่าย การผลิต การจัดการ การตลาดและการเงิน นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังขาดการพัฒนา การนำเข้าส่งออก การจับคู่ธุรกิจ (business matching) การผลิตสินค้ายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานพาณิชย์จังหวัด , 2556) ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ประกอบกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโลกตกต่ำ ราคาพลังงานภายในประเทศที่มีความผันผวน และการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ผู้บริโภคมีการลดปริมาณการบริโภค จึงทำให้ต้องลดการจ้างงาน ส่งผลต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประสบปัญหาใน

ด้านต่างๆ อาทิเช่น สมรรถนะผู้ประกอบการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ รวมถึงเครือข่ายทางการค้าที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องบริหารจัดการเครือข่ายทางการค้าเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ทางผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องเอาใจใส่เป็นอย่างมาก มิฉะนั้นจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพองค์การที่มีองค์ประกอบทางด้านความรู้การทำงานและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ธุรกิจเป็นองค์การที่ดี มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ นอกจากนี้ข้อบ่งชี้การแข่งขันที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นๆ ทั้งด้านต้นทุนและความแตกต่างทางการตลาดที่เป็นตัวชี้วัดได้ถึงผลการดำเนินงาน ของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการที่เป็นผลมาจากการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงดัง กล่าวให้เกิดสมรรถนะผู้ประกอบการที่ดีมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่ธุรกิจประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีมากมายหลายประเภท ดังนั้นเมื่อเกิดผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อกิจการใดกิจการหนึ่ง ขอบเขตความเสียหายจะไม่มากเท่ากิจการขนาดใหญ่ และมีบุคคลจำนวนมากที่สนใจจะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้นทางหนึ่งที่จะไม่ทำให้ทรัพยากรของกลุ่มบุคคลนี้ต้องสูญเปล่า คือการทำให้กลุ่มบุคคลนี้เปลี่ยนวิถีดำรงชีวิตจากการเป็นลูกจ้าง มาเป็นผู้ประกอบการ ก็จะมี

ลักษณะการจ้างงานตนเองและช่วยผลักดันการจ้างงานคนอื่น ๆ ตามมาอีกในอนาคต ธุรกิจ SMEs หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในหลาย ๆ ด้าน จากปัญหาและความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดสมรรถนะของผู้ประกอบการที่ส่งผ่านความสามารถของธุรกิจและข้อบ่งชี้การแข่งขันเพื่อเป็นแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของผู้ประกอบการที่จะสามารถพัฒนาธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้มีความเจริญเติบโต สามารถยกระดับกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างเป็นข้อได้เปรียบทางการค้าแก่ผู้ประกอบการธุรกิจ (SMEs) ทั้งการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวด้านต่างๆ รวมทั้งศักยภาพและสมรรถนะองค์การ ตลอดจนข้อบ่งชี้ความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจ (SMEs) ไทยในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 พร้อมทั้งแนวทางในการพัฒนาและปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจ (SMEs) ให้สามารถเข้าถึงเข้าใจและสามารถปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การศึกษเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการในบริบทประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มากนักจึงเป็นอีกเหตุผลที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยยึดการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพองค์กรและขอบข่ายการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
3. เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงและการจัดการเครือข่ายทางการค้าที่ส่งผ่านสมรรถนะผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประกอบการ

จากแนวคิดของMcClelland (1973) พบว่า สมรรถนะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (capability) โดยกล่าวว่า การวัดความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intelligence Quotient) และการทดสอบบุคลิกภาพ (personality test) ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมา สอดคล้องกับแนวคิด Boyatzis (2008) & Grant (1991) ที่พบว่าสมรรถนะ ประกอบด้วย การมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อหน้าที่รับผิดชอบ เช่น สามารถให้บริการตามที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้นบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งความรู้ในงาน และทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่นความสามารถในการค้นหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ มีคุณลักษณะของบุคคล คือ เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น โดยคุณลักษณะที่จะมีผลต่อ

ประสิทธิภาพของงานที่เหนือกว่านั้น (superior work) ธุรกิจ SMEs จะต้องสามารถนำสมรรถนะของบุคคลในแต่ละตำแหน่งงานทั้งในแนวกว้างและแนวลึกมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของธุรกิจ SMEs ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Parry (1996) ที่พบว่า สมรรถนะ (competency) เป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่สาเหตุทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญ เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดจากสิ่งที่อยู่ภายใน ซึ่งการใช้ขีดความสามารถถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1999) พบว่าเป็นความสามารถที่ครอบคลุมถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ตามมาตรฐาน (satisfaction standard) ซึ่งสะท้อนถึงความชำนาญ ประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงานนั้นให้สำเร็จที่สามารถสร้างได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา สรุปได้ว่า “สมรรถนะ” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (ability) ที่อยู่ในตัวบุคคลอื่นที่มาจากแรงจูงใจ ลักษณะนิสัยทัศนคติ ค่านิยมที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นที่จะนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากกว่าคู่แข่ง ซึ่งสามารถสร้างได้จากการฝึกอบรมและพัฒนาจากแนวคิดของ McClelland, D.C. (1973) พบว่า สมรรถนะ

ผู้ประกอบการสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท

1. สมรรถนะผู้ประกอบการส่วนบุคคล (personal competencies) สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะผู้ประกอบการเฉพาะงาน (job competencies) สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3. สมรรถนะผู้ประกอบการของธุรกิจ (firm competencies) ความสามารถพิเศษเฉพาะธุรกิจนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะผู้ประกอบการหลัก (core competencies) ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะผู้ประกอบการในงาน (functional competencies) ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้องค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ เพราะหากไม่มีการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร (firm performance) องค์กรนั้นจะไม่สามารถต่อสู้กับคู่แข่งและในที่สุดก็ไม่สามารถอยู่รอดได้ (Barney, 2001; Grant, 1991) ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะต้องต่อสู้กับคู่แข่งรายเดิมแล้วยังต้องต่อสู้กับคู่แข่งรายใหม่ที่พยายามจะเข้ามาแย่ง

ส่วนแบ่งทางการตลาด ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องทำให้ธุรกิจของตนเองเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันสูงสุด (Porter, 1980) จากสภาพการแข่งขันดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจกับสิ่งที่ตนเองมีอยู่แล้วนั่นก็คือทรัพยากร (resources) ขององค์กรซึ่งมีทั้งทรัพยากรที่มีตัวตน (tangible) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัตถุดิบ เครื่องจักร เป็นต้น และทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน (intangible) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น (Rumelt, 1984; Wernerfelt, 1984) ทรัพยากรขององค์กร คือปัจจัยสำคัญในการสร้างสมรรถนะขององค์กร (Firm competency) ซึ่งได้มาจากการมีทรัพยากรที่ได้มีการสั่งสมความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) โดยองค์กรจะต้องสามารถเข้าถึงและพัฒนาได้ในทุก ๆ ด้าน (Barney, 1991; Grant, 1991) เป็นความสามารถในการผสมผสานระหว่างความสามารถของทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างรวดเร็วทันกับเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Wernerfelt, 1984) จึงเป็นความสามารถแบบอยู่กับที่ที่ไม่ได้แต่จะต้องเคลื่อนไหวได้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (dynamic capability) (Barney, 2001; Grant, 1991; Porter, 1980) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่นั้นเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource Based View) เป็นทฤษฎีที่รวมสมัยที่ผสมผสานข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความได้มาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและการดำรงอยู่ขององค์กรภายในขอบเขตของการบริหารจัดการที่ดี (Barney, 1991, 2001; Grant, 1991; Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984) ทฤษฎี

ฐานทรัพยากรเป็นทฤษฎีที่นักวิจารณ์เห็นว่า เป็นประโยชน์ในการได้มาซึ่งผลการดำเนินงานที่แน่นอนขององค์กรและมีความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรขององค์กรกับความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กร (Barney, 2001; Grant, 2001; Porter, 1980) แนวความคิดของทฤษฎีฐานทรัพยากร (RBV) เน้นถึงความแตกต่างทางด้านทรัพยากรว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งจะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีกว่าคู่แข่งรายอื่นๆ ในอุตสาหกรรม (Barney, 1991; Porter, 1980) แต่องค์กรจะต้องมีวิธีการจัดการที่สามารถรวมคุณค่าเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับองค์กรและสามารถที่จะพัฒนาความสามารถที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้นจนทำให้ได้มาในสิ่งที่แตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่ง (Barney, 2001; Grant, 1991; Peteraf, 1993; Prahalad & Hamel, 1990; Wernerfelt, 1984) ทรัพยากรขององค์กรนั้นหมายถึง ทรัพย์สินทั้งหมดขององค์กร ได้แก่ ความสามารถขององค์กร กระบวนการทำงาน เอกลักษณ์ขององค์กร ข้อมูล สารสนเทศ ประสบการณ์ ความรู้และเทคโนโลยี (Barney, 1991; Grant, 1991; Wernerfelt, 1984; Maijor & Witteeloostuijn, 1996) เป็นความสามารถในการที่จะกำหนดหรือวางแผนงานและนำทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันมารวมเข้าด้วยกันร่วมกับกระบวนการทำงานที่ใช้ในองค์กรเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่ต้องการ (Amit & Schoemaker, 1993; Barney, 2001; Grant, 1991; Porter, 1980; Rumelt, 1984) แนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากรขององค์กร (resource base view of the firm) องค์กรใดๆ ก็ตามที่มีทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อธุรกิจ (valuable) เป็นสิ่งที่หาได้

ยาก (rare) เลียนแบบให้เหมือนไม่ได้ (in-imitable) และไม่อาจใช้สิ่งใดมาทดแทนกันได้ (non-substitutable) (Barney, 1991) เป็นความพร้อมของทรัพยากรที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอยู่ในองค์กร ทฤษฎีทรัพยากร (resource based view) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการที่องค์กรให้ความสนใจในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร จะทำให้องค์กรได้เปรียบเชิงการแข่งขันนั้น ดังนั้น องค์กร ควร พิจารณา ถึง ทรัพยากร (resource) และความสามารถ (capabilities) ที่มีอยู่เพื่อสร้างความแตกต่างและความสามารถด้านการแข่งขัน ด้านทุนมนุษย์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถในการที่จะดูแลรักษาและควบคุมกระบวนการในการผลิต (Sarkis et al., 2010; Zeng, Meng, Yin, Tam, & Sun, 2010) ของเสียที่ลดน้อยลง (Cherian & Jacob, 2012) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงทำการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Renwick et al., 2013) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อมภายนอก (Jackson et al., 2011) จากการศึกษาของ Barney (1991) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรว่า หมายถึง สินทรัพย์ (assets) ความสามารถ (capabilities) กระบวนการในการทำงาน องค์กร (organization process) คุณสมบัติของธุรกิจ (firm attributes) สารสนเทศ (information) ความรู้ (knowledge) ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้องค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้โดยการควบคุมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้การศึกษาของ

Barney (1991) ยังได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่จะสามารถสร้างคุณลักษณะเฉพาะขององค์การเพื่อให้เกิดศักยภาพในการได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การที่ธุรกิจSMEsจะอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและพลวัตได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ตลอดเวลา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ความสามารถในการครอบครองทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ (2) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ความสามารถในการยกระดับการทำงานที่ได้มาจากการเรียนรู้แบบไม่หยุดนิ่ง ยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้านถือเป็นส่วนสำคัญหรือรากฐานของการขยายตัวของการดำเนินธุรกิจในทุกระดับทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ เป็นความสามารถที่จำเป็นที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระบบเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ (Luo, 2001) การมองเรื่องการมีทรัพยากรที่เหนือกว่า ได้ถูกนำมาใช้ในกลุ่การวางแผนกลยุทธ์ (Barney, 2001; Grant, 1991) เพื่อจะทำให้ผู้ประกอบการนั้นสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (sustainable competitive advantage) (Grant, 1999; Porter, 1980) โดยทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (intellectual capital) และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสมรรถนะหลักขององค์การ (organization competency) (Prahalad & Hamel, 1990) ที่ทำให้องค์การสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่ายอดเยี่ยมจากการรับรู้ของลูกค้าและเป็นความจำเป็นที่ผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงความได้เปรียบในระยะยาว (Hamel & Prahalad, 1994) จาก

แนวคิดข้างต้นจึงทำให้สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการประสบความสำเร็จและสร้างสิ่งเหนือกว่าองค์การอื่น คือการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ (knowledge worker) (Prahalad & Hamel, 1990; Scott & Harker, 2002) ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการจึงให้ความสำคัญในเรื่องของสมรรถนะ (competency) ของบุคลากรในองค์การอย่างมากซึ่งภาคเอกชนได้ให้ความสนใจกับเรื่องของสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอด 30 ปีที่ผ่านมา (Heneman & Ledford, 1998)

แนวคิดการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง

การขับเคลื่อนองค์การในระยะเปลี่ยนผ่านไปสู่ขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากอดีต จากแนวคิดของ Villiam Bridge (2010) พบว่าการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วหรือกำลังจะเกิดกับธุรกิจ โดยต้องให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปัจจุบันผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม(SMEs) ต่างล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงภายในระยะเวลาสั้น ๆ ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม (SMEs) ที่เคยรุ่งเรืองและเติบโตอย่างรวดเร็วกลับต้องมาล้มละลายและเลิกกิจการไปเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการที่เคยดำรงอยู่มาจนถึงปัจจุบันก็อาจต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิต เช่น ที่ดิน แรงงาน และการประกอบการให้แก่ชาวต่างชาติภายในเวลาอันรวดเร็ว ผู้ประกอบการที่ไม่สามารถบริหารการ

เปลี่ยนแปลงของตัวเองเพื่อปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมได้มักจะพบกับความเสื่อม ส่วนผู้ประกอบการที่สามารถบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้ก็จะสามารถปรับตัวให้ทันกับความผันแปรของสภาพแวดล้อมได้ก็จะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วความสามารถในการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถของการประกอบการได้เป็นอย่างดี(Penrose,1963)ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการได้กำหนดทิศทางของธุรกิจ เพื่อให้การประกอบกิจการของผู้ประกอบการมีผลการดำเนินงานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของWilliam J. Roth well et al. (1998) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการออกจากสภาวะเดิม(status quo)เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือสภาพที่ต้องการหรือวิสัยทัศน์ที่ควรจะเป็น จากแนวคิดของ Loveridge and Coming (1996) and Robbins(2001) พบว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับเปลี่ยนสิ่งที่จำเป็น โดยต้องเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและเป็นการมุ่งผลกำไรของผู้ประกอบการ การจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ยังหมายถึงการจัดการที่สนับสนุนให้องค์การและบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวและตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Arthur et al., 2005)สอดคล้องกับแนวคิดของ Hervani et al.(2005)พบว่าการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงเป็นการจัดการที่องค์การจะปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สภาพแวดล้อมอื่นๆ ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ Scapens & Robert

(1993) กล่าวว่าทั้งนี้หากไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง มักจะก่อให้เกิดแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงได้โดยที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ต้อง เข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง และวางบทบาทของธุรกิจของตัวเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สุดท้ายคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) สามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับธุรกิจได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดการจัดการทางด้านเครือข่ายทางการค้า

จากแนวคิดของ Beamish, P.W. and Munro, H.J. (2011) พบว่าเครือข่ายทางการค้า(Commerce Networking) ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)เป็นการแข่งขันทางธุรกิจระดับโลกในปัจจุบัน ซึ่งธุรกิจข้ามชาติ (Multinational Firm) สามารถใช้ข้อได้เปรียบในด้านต่างๆ มาทำการแข่งขัน เช่น สามารถแสวงหาเงินลงทุนได้ง่ายในต้นทุนต่อจากตลาดเงินทั่วโลกและใช้กำลังเงินลงทุนนั้น มาลงทุนในการวิจัยและออกแบบ ตลอดจนลงทุนในเทคโนโลยีที่มีราคาแพง เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเหนือกิจการอื่น ทำการตลาดระดับโลก สร้างตราสินค้าระดับโลกและลงทุนโฆษณาด้วยเงินทุนจำนวนสูง ลงทุนในระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงธุรกิจเครือข่ายและสาขาต่าง ๆ ทั่วโลกให้มีข้อมูลที่ครบถ้วน และสามารถให้บริการที่ครบวงจรผ่านเครือข่ายทำให้สามารถสั่งซื้อสินค้าและวัตถุดิบได้ในราคาต่ำกว่าคู่แข่ง สามารถจัดระบบการขนส่งในด้าน Logistics ในระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ สามารถ

ต่อรองราคาค่าขนส่งให้ต่ำกว่าคู่แข่งชั้นสามารถลงทุนในด้านการบริหารอย่างคุ้มค่า เพราะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ จากแนวคิดของ Dess, G. G. et al. (2012) พบว่าการที่ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)จะสามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากการล้มเหลวทางธุรกิจและสามารถทำการแข่งขันได้ในการแข่งขันระดับโลก จะต้องหาวิธีการใหม่ ที่รักษาความคล่องตัวของธุรกิจขนาดเล็ก แต่ต้องมีกลไกที่สร้างเครือข่ายที่เรียกว่า Commerce Networking ให้ธุรกิจขนาดเล็กหลายๆ แห่ง รวมกำลังกันเพื่อให้มีจุดเด่นบางอย่างของธุรกิจขนาดใหญ่ จากแนวคิดของ Laffan, B. (1994) พบว่าเครือข่ายทางการค้าเป็นวิธีการร่วมมือระหว่างธุรกิจหลายๆ แห่ง ในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนวิธีการสร้างความสัมพันธ์และการทำธุรกิจร่วมกัน ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ธุรกิจเครือข่ายนั้นสามารถทำงานที่แต่ละธุรกิจทำตามลำพังไม่ได้ โดยที่ธุรกิจเครือข่ายทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เสมือนเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะดำเนินการร่วมกัน เพื่อประโยชน์ร่วมกัน จึงมีความสามารถสูงกว่า ประสิทธิภาพสูงกว่า ความคล่องตัวสูงกว่า และความคิดริเริ่มดีกว่าที่ธุรกิจแต่ละแห่งจะทำตามลำพัง ธุรกิจเครือข่ายจะทำให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) สามารถอยู่รอดและแข่งขันกับธุรกิจระดับโลกได้ โดยสรุปพบว่า จากข้อมูลการวิจัยที่ผ่านมาข้างต้นยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของผลดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดสมรรถนะของผู้ประกอบการที่ส่งผ่านความสามารถของธุรกิจและขอบข่ายการแข่งขันให้กับธุรกิจ SMEs ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นทางด้านสมรรถนะผู้ประกอบการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bird (1995), Man et al (2002) , Kauffman Foundation (2001),

(Dess et al.,1998), Bheemappa (2003),(Ganeshan,2001), (Spencer & Spencer,1993), Gunasekaran and Gallear (2012), Ulrich et. Al. (1995), Jabbour et al. (2010), Jabbour et al. (2012) และ (Chaterjee, A., 1992

ศักยภาพองค์การ

จากแนวคิดของ Nooteboom(1999) อธิบายว่าศักยภาพองค์การนั้นเกิดจากการมีความเข้าใจในองค์การที่มีการเปลี่ยนเป็นกระบวนการในการดำเนินการที่ต่อเนื่องและการเปิดกว้างของการพัฒนาองค์การ อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ก็ยังคงคลุมเครืออยู่มาก มีข้อตกลงบางเรื่องกับศักยภาพองค์การที่ต้องการให้องค์การมีการพัฒนาในการแข่งขันให้มากขึ้น

จากแนวคิดของ Hauknes (2000) อธิบายว่าศักยภาพ (capability) เป็นความสามารถหรือสมรรถนะขององค์การที่วัดได้ในเชิงปริมาณการที่องค์การจะมีศักยภาพ (capability) สูงได้ต้องอาศัยทรัพยากรอื่นๆ ประกอบ ซึ่งนอกเหนือจาก Competency ของบุคลากรแล้วยังมีทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อการใช้งานจากแนวคิดของ European Commission (1993)อธิบายว่าศักยภาพ (capability)ขององค์การมีผลต่อการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (strategic goal) ของผู้ประกอบการธุรกิจSMEsในขณะเดียวกันธุรกิจSMEs ทุกแห่งต้องรู้เกี่ยวกับ capability ของตนเองว่ามีศักยภาพในการผลิตหรือการให้บริการอย่างไรและต้องทราบถึง capability ขององค์การ และเมื่อพิจารณาในมุมย้อนกลับ มาว่า ตาม capability ที่เรามีอยู่นั้น เพียงพอต่อการรองรับความต้องการของลูกค้ามีอยู่ในปัจจุบันและที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตหรือไม่ และ

capability ที่มีอยู่นั้นเพียงพอที่จะทำให้
องค์การมีผลประกอบการทางการเงินที่ดี

ความรู้ในการทำงาน

จากแนวคิดของ Peter Drucker (1973) พบว่า "ความรู้ในการทำงาน" นั้นได้รับการประกาศเกียรติคุณจากที่ปรึกษาด้านการจัดการ ที่คาดการณ์ว่าในปี 1973 ภายในสองทศวรรษที่ผ่านมาจะกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการที่จะทำให้ธุรกิจของตนเองประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น โดย Peter Drucker กล่าวว่าต่อไปคนทุกคนที่ทำงานจะต้องอาศัยการทำงานโดยการทำงานร่วมกัน เป็นการส่งสัญญาณว่าโลกเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเรียกการทำงานใหม่ว่า "ความรู้ในการทำงาน" หรือ "แรงงานความรู้"

การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

จากแนวคิดของ Richards et al. (2006) พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีการมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความภักดีการใช้สินค้าหรือบริการ (customer loyalty) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยการนำหลักการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) และทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ปรับปรุงกระบวนการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทำให้ลดรายจ่ายในการดำเนินงานและต้นทุนการหาลูกค้าใหม่ๆ รวมถึงการดึงลูกค้ากลับมาใช้สินค้าหรือบริการอีกครั้งโดยสรุปพบว่า การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้านั้น ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ มีนโยบายในการส่งเสริมความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นอย่างดี สามารถดูแล

ลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในทุกระดับได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้าและผู้ประกอบการกับลูกค้าต้องร่วมมือกันในการออกแบบผลิตภัณฑ์และการบริการตามที่ต้องการ (Sylvester Mwau Waita, 2013; Jake M. Laguador, 2013; Marzo de, 2011; Human Resource Consultancy, 2014) โดยสรุปพบว่าจากข้อมูลการวิจัยที่ผ่านมาข้างต้น ยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของศักยภาพองค์การ (Firm Capability--FC) ที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าในบริบทผลดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดสมรรถนะของผู้ประกอบการที่ส่งผ่านความสามารถของธุรกิจและขอบข่ายการแข่งขันโดยแต่ละการศึกษาให้ความสำคัญอย่างมากกับศักยภาพองค์การ (Firm Capability--FC) ด้วยการกำหนดให้การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการทำธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพราะการทำธุรกิจใดๆ ก็ตามถ้าฐานลูกค้าเก่าไม่ดี และไม่เพิ่มฐานลูกค้าใหม่เข้าไปอีกก็ยิ่งทำให้ผลการดำเนินงานนั้นไม่ดี และเพื่อให้เกิดการสร้างความภักดีของลูกค้าที่มีต่อธุรกิจ ฉะนั้นกระบวนการในการวิเคราะห์ วิจัยและการวางรูปแบบของยุทธศาสตร์ในการสร้างความภักดีของลูกค้าที่มีต่อธุรกิจ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้นั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่เข้าถึงส่วนลึกของลูกค้า (insightful) และต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีการทำการวิจัยที่ถูกหลักวิธี จึงจะนำข้อมูลนั้นมาทำการจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า เพื่อสร้างความภักดีได้และยังนำกลยุทธ์การจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า (Ngai, 2005)

ขอบข่ายการแข่งขัน

จากแนวคิดของ Wu & Wang (2007) พบว่าขอบข่ายการแข่งขันในแง่ของการแข่งขันขององค์กรทำให้ต้องมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการระดมกลุ่มที่ช่วยให้ตราสินค้าที่จะใช้ประโยชน์จากชื่อเสียงที่มีและทรัพยากรอื่นๆ โดยไม่ต้องมีการรับรู้ในความสามารถเหล่านี้ขององค์กรที่แทบจะไม่สามารถรับมือกับภัยคุกคามใดๆ ได้ คนงานอาจจะได้รับการฝึกอบรมจนเป็นผู้มีคุณค่าหรือมีเครือข่ายเพิ่มขึ้น แต่ทักษะเหล่านี้ก็ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นการได้เปรียบในการแข่งขันในกรณีที่บริษัทไม่ทราบว่าพวกเขามีหรือพวกเขาไม่ทราบวิธีการที่จะนำไปใช้ ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับกรอบทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นและหลักฐานเชิงประจักษ์ก่อนหน้านี้ จากแนวคิดของ Chandler & Hanks (1994) พบว่าขอบข่ายการแข่งขันหมายถึงตำแหน่งที่ผู้ประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันและการกำหนดวิธีการทำงานของผู้ประกอบ โดยผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงความพร้อมของโอกาสสำหรับผู้ประกอบในตลาดการแข่งขันและยอมรับที่จะรับผลกระทบจากกระบวนการหรือวิธีการทำงานที่ผู้ประกอบการได้จากการรับรู้จากปัจจัยเหล่านี้

การสร้าง ความแตกต่างทางการตลาด

จากแนวคิดของ Philip Kotler and Gary Armstrong (2010) พบว่าการที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการถูกเลือกโดยผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายนั้นการสร้าง ความแตกต่างทางการตลาดโดยฝ่ายผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไม่เพียงแต่จะต้องทำให้ผู้บริโภครับรู้คุณค่าของสินค้าและบริการและเกิดการรับรู้ในความคิดจิตใจถึงสินค้าและบริการที่เหนือความหมายด้วยเมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าและบริการของ

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) รายอื่น สอดคล้องกับแนวคิด P. Kotler and Kevin (2009) กล่าวไว้ว่าสินค้าหรือบริการที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการจำเป็นต้องเกิดขึ้นในจิตใจของผู้บริโภคด้วยและ S. Leonard. (2001) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างความแตกต่างทางการตลาดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการประกอบการธุรกิจ SMEs เนื่องจากปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และรูปแบบธุรกิจในปัจจุบันเปลี่ยนไปจากในอดีตค่อนข้างมาก มีธุรกิจแปลกใหม่ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยี (P. Kotler and G. Armstrong, 2010) ลูกค้านเฉพาะกลุ่มมีความต้องการแตกต่างไปจากลูกค้าทั่วไป เพราะฉะนั้นตลาดต้องมีอย่างเพียงพอและต้องมีโอกาสเจริญเติบโต ผู้ประกอบการ SMEs ต้องมีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษจึงจะสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มนี้ได้ถูกต้อง

ต้นทุน (Cost)

แนวคิดของ Nuthall, P.L. (2006) พบว่าผู้ประกอบการทุกคนต่างทราบกันเป็นอย่างดีว่าสิ่งแรกที่จะถือกำเนิดขึ้นจากการทำธุรกิจก็คือ 'ต้นทุน' ซึ่งต้นทุนที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดและบ่งบอกได้ว่าธุรกิจของผู้ประกอบการจะมีโอกาสการอยู่รอดมากขนาดไหนเมื่อต้องลงไปต่อสู้แข่งขันที่แท้จริงบนตลาดธุรกิจ นอกเหนือจากการทราบต้นทุนที่แท้จริงยังจะมีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดรายละเอียดและออกแบบแผนงานทางธุรกิจให้เหมาะสมเข้ากันได้กับรูปแบบการขายสินค้าและการประกอบกิจการของผู้ประกอบการ จากแนวคิดของ Orser, B. and Riding, A. (2003) ต้นทุน (cost) หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้น

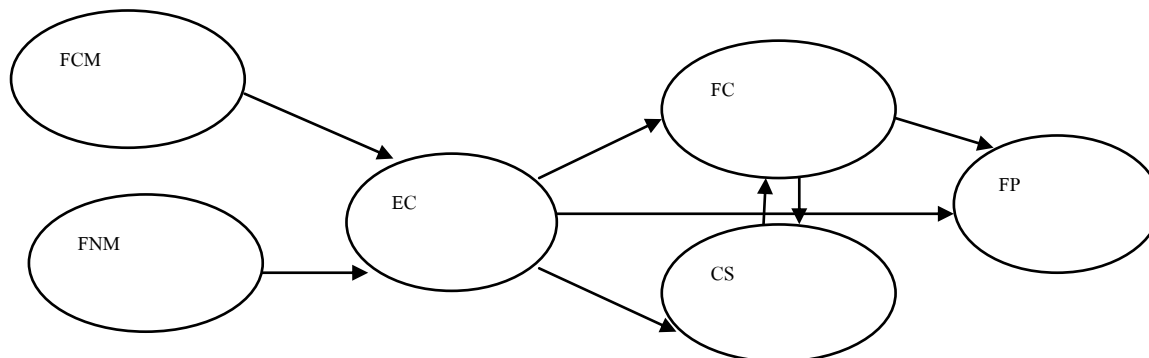
จะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็นลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มขึ้นในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบันหรือในอนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนใดที่เกิดขึ้นแล้วและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไปทั้งสิ้นแล้ว ต้นทุนนั้นก็จะถือเป็น “ค่าใช้จ่าย” (expenses) ดังนั้น ค่าใช้จ่ายจึงหมายถึงต้นทุนที่ได้ให้ประโยชน์และกิจการได้ใช้ประโยชน์ทั้งหมดไปแล้วในขณะนั้นและสำหรับต้นทุนที่กิจการสูญเสียไป แต่จะให้ประโยชน์แก่กิจการในอนาคตเรียกว่า “สินทรัพย์ (assets) จากแนวคิดของ D'Aveni (1994) พบว่าในขณะที่ขอบข่ายการแข่งขันเป็นสิ่งสำคัญที่เห็นได้ชัดๆ จากการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ได้มาโดยผู้ประกอบการมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากจะส่งผ่านความสามารถขององค์กร ความสำคัญของความสามารถขององค์กรจะเป็นข้อมูลที่ดี ผู้เขียนหลายคนหมายถึงการใช้ความสามารถในการเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขัน สำหรับกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยที่ผู้วิจัยได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมในด้านขอบข่ายการแข่งขันประกอบด้วยความคิดทางการตลาดและต้นทุน สามารถสร้างขอบข่ายการแข่งขัน

ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ

จากแนวคิดของCovin & Miles (1999) พบว่าผู้ประกอบการที่มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากแนวคิดของ Sarkis (2010) พบว่าองค์กรที่มีสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงที่ดี ผู้ประกอบการมีแนวโน้มที่จะพิจารณาและจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพวกเขาเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ และ

ตำแหน่งทางการแข่งขันของผู้ประกอบการซึ่งส่งผลดีต่อผลการดำเนินงาน จากแนวคิดของ (Bai 2010) พบว่าผลการดำเนินงานทางธุรกิจ (Firm Performance) เป็นผลที่ได้รับจากการซื้อสินค้าหรือการบริการกับผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าและเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน และการเพิ่มยอดขายและผลกำไรให้กับผู้ประกอบการรวมถึงการลดต้นทุนวัตถุดิบและต้นทุนในการดำเนินงานของผู้ประกอบการในด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และการวัดผลการดำเนินงานทางธุรกิจสามารถวัดได้จากรูปแบบ Balanced Scorecard ขององค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 มุมมอง คือ(1) ทางการเงิน เราควรมีภาพลักษณ์กับผู้ถือหุ้นอย่างไร (2) มุมมองลูกค้า เราควรมีภาพลักษณ์กับลูกค้าอย่างไร (3) ระบบและประสิทธิภาพการทำงานในกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อตอบสนองลูกค้าและผู้ถือหุ้นให้พึงพอใจ เราควรทำระบบงานอย่างไร และ (4) การเรียนรู้และและการเจริญเติบโตในด้านนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้วยยุทธวิธี การที่จะรักษาความสามารถของเราในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอะไรบ้าง Kaplan and Norton ได้ให้นิยามล่าสุดของ Balanced Scorecard ไว้ว่า “เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ เครื่องมือหนึ่งที่ใช้สำหรับการบริหารผลการดำเนินงาน (Firm Performance) ซึ่งองค์กรที่มีการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนิยมนำมาใช้ในการควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร”

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) มีดังนี้
1.1 สมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency--EC)

1.1.1 การจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง (Firm Change Management--FCM)

1.1.2 การจัดการทางด้านเครือข่ายทางการค้า (Firm Network Management--FNM)

2. ตัวแปรส่งผ่าน (mediator variable) มีดังนี้
2.1 ขอบข่ายการแข่งขัน (Competitive Scope--CS)

2.1.1 ความแตกต่างทางการตลาด (market differentiation--MD)

2.1.2 ต้นทุน (Cost--C)

2.2 ศักยภาพองค์กร (Firm Capability--FC)

2.2.1 ความรู้การทำงาน (Knowledgeable workforce--KW)

2.2.2 การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

(Customer Relationships Management--CRM)

3. ตัวแปรตาม (dependent variable) มีดังนี้

3.1 ผลการดำเนินงานด้านธุรกิจ (Firm performance--FP)

3.1.1 มุมมองลูกค้า (Customer--CUS)

3.1.2 การจัดการด้านการเงิน (Finance--FN)

3.1.3 กระบวนการทำงานในองค์กร (Internal Business Process--IBP)

3.1.4 การเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth--LG)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจ เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และใช้ข้อมูลจากการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีรายละเอียดของระเบียบ

วิธีวิจัย ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

ประชากรและการเลือกตัวอย่าง

ประชากร คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถือเป็นตัวแทนของธุรกิจในการให้ข้อมูลในการสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างเชิงชั้นภูมิแบบง่าย (stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ทำการแบ่งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นชั้นภูมิโดยมีประเภทของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นตัวแบ่งชั้น โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 กลุ่มอย่างละเท่าๆ กันดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประเภทการผลิต จำนวน 250 ราย

กลุ่มที่ 2 ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประเภทบริการ จำนวน 250 รายและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) กับทุกๆ ชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การทำ IOC โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องต้องไม่น้อยกว่า 0.5 (Best, 1981)

3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการทำ try-out จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่เป็นการทดสอบมาตรวัดแบบ Likert Scale โดยค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (alpha coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach (1974) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เหมาะสมจะต้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.90 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เหมาะสมต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ตามคำแนะนำของ Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2006) จึงถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

การรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วง เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2558 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลตามความเหมาะสมของคุณลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์สำหรับงานวิจัย ดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(confirmatory factor analysis)ผลการวิจัยผลการดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจของตัวแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด

3.การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis--SEM) ใช้เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ตามความเหมาะสมของคุณลักษณะของข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.40 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 34.00 ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.60 สำหรับระดับการศึกษา พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.40 ในส่วนข้อมูลลักษณะธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าส่วนใหญ่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจคือ เจ้าของกิจการ ร้อยละ 70.80 โดยลักษณะของกิจการเป็นเจ้าของคนเดียวมากที่สุด ร้อยละ 56.20 โดยธุรกิจที่มีทุนจดทะเบียนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 500,001-1,000,000 บาท ร้อยละ 23.80 ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน ร้อยละ 94 สำหรับระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-5 ปี ร้อยละ 38.40 และธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่ประสบปัญหาราคาดำเนินสูงขึ้น ร้อยละ 38.37

2.ผลการวิจัยของผลการดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดสมรรถนะของผู้ประกอบการภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจ

จากข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (SMEs) ภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของLee(2009)ที่อธิบายว่าสมรรถนะของผู้ประกอบการ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ประกอบการซึ่งจะไม่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการประกอบการโดยตรง แต่ต้องอาศัยองค์ประกอบในด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการจัดการ ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย ความผูกพันกับองค์กร ความคิดสร้างสรรค์และโอกาสที่ดีในการประกอบการจึงจะทำให้ธุรกิจ SMEs สามารถดำเนินงานได้เป็นอย่างดี ให้มีสมรรถนะผู้ประกอบการที่ตรงความต้องการของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เกิดความยั่งยืนและมีเสถียรภาพต่อไป โดยแตกต่างจากงานวิจัยของ Karatko& Hodgetts (1998) ที่ศึกษาเรื่อง “Competency of small and medium sized Entrepreneurial” พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) มีความสามารถในการดำเนินงานแตกต่างกัน กล่าวคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านบริหาร ด้านวางแผนดำเนินงาน ด้านแสวงหาและติดต่อลูกค้า ด้านการจัดหาวัตถุดิบ จัดสรรทรัพยากรและควบคุมการผลิต ตลอดจนร่วมกิจกรรมด้านการขายและการประชาสัมพันธ์ ดังนั้นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) จึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเกือบทุกหน้าที่เพื่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร การที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)ไม่มีทักษะหรือขาดความสามารถในการจัดการ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs)จำนวนมากต้องปิดกิจการเนื่องจากประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน ความล้มเหลวของผู้ประกอบการ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) เกิดจากผู้ประกอบการขาดทักษะในการบริหาร การเป็นผู้นำและมุมมองทางกิจการ ดังนั้นบุคคลที่จะเป็นผู้ประกอบการที่ดี จำเป็นต้องมีทักษะพิเศษและมีคุณสมบัติบางอย่างที่ต่างจากบุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่พบว่าสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ(SMEs) แต่ส่งผลต่อขอบข่ายการแข่งขันและศักยภาพองค์กรที่ส่งผ่านไปยังผลการดำเนินงานของธุรกิจ(SMEs) ในขณะที่ยังงานวิจัยของ Green (1999) ที่ได้เสนอแนวคิดด้านสมรรถนะผู้ประกอบการไว้อย่างน่าสนใจว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะบุคคล (Characteristics of a person) โดยบ่งบอกถึงพฤติกรรม ทักษะ ซึ่งสามารถวัดได้และใช้ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และแนวคิดของ Andy Lockett, James Hayton, Deniz Ucbasaran, Kevin Mole & Gerard P Hodgkinson (2013) อธิบายว่าการเจริญเติบโต

ของธุรกิจ SME ขึ้นอยู่กับความสามารถของการเป็นผู้นำและการพัฒนาขีดความสามารถหลักของธุรกิจ SME โดยมีมุ่งเน้นที่การเจริญเติบโตของกระบวนการ กระบวนการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกในการเจริญเติบโต รวมถึงผู้ที่สนับสนุนด้านนวัตกรรม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และการพัฒนาตลาดใหม่และตลาดสากล การเจริญเติบโตของกระบวนการจัดการโดยที่เป็นการเจริญเติบโตที่มีศักยภาพซึ่งมีโอกาสน้อยที่จะเกิดขึ้นได้ กระบวนการบริหารจัดการที่สนับสนุนพันธมิตรทางการค้าและการบริการ เพื่อเร่งการเจริญเติบโตทางทรัพยากรที่สำคัญ ความสามารถในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางการเงินและรวมถึงทุนทางปัญญา ทางการเงินจะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเสี่ยงและการแสวงหาผลประโยชน์ แอบแฝง ทุนทางปัญญา (ทรัพยากรทางปัญญา องค์การของมนุษย์และทุนทางสังคม) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการดำเนินกิจการ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (Dependent variable)	ค่าความ ผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	ตัวแปรอิสระ				
			FCM	FNM	EC	CS	FC
EC	0.985	DE	0.24500***	0.8060***	N/A	N/A	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
		TE	0.24500***	0.8060***	N/A	N/A	N/A
CS	0.501	DE	N/A	N/A	0.708**	N/A	0.333
		IE	0.74410***	0.7441***	N/A	N/A	N/A
		TE	0.74410***	0.7441***	0.708**	N/A	0.333
FC	0.711	DE	N/A	N/A	0.422***	0.490***	N/A
		IE	0.44435**	0.4741**	N/A	N/A	N/A
		TE	0.44435**	0.4741**	0.422***	0.490***	N/A
FP	0.555	DE	N/A	N/A	0.107	0.333**	0.362**
		IE	0.112	0.3620	N/A	N/A	N/A
		TE	0.112	0.3620	0.107	0.333**	0.362**

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

N/A = not applicable, Significant level, *** $p \leq 0.01$, ** $p \leq 0.05$, * $p \leq 0.10$

3.ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ภายหลังการปรับโมเดล พบว่าโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของผลการดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดสมรรถนะของผู้ประกอบการภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลง

และเครือข่ายทางธุรกิจที่เป็นโมเดลสมมติฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (X^2/df) = 2.80, GFI=0.900, NFI =0.910, TLI =0.900, CFI=0.940 และ AGFI=0.910 รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

เกณฑ์	ค่ากำหนด	ค่าที่ได้ของตัวแบบ	ผลการทดสอบ
Parsimonious fit (X^2/df)	< 5.0	2.80	ผ่าน
Incremental fit			
AGFI	> 0.90	0.91	ผ่าน
CFI	> 0.90	0.94	ผ่าน
TLI	> 0.90	0.90	ผ่าน
NFI	> 0.90	0.91	ผ่าน

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องผลการดำเนินงานของธุรกิจโดยยึดการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเครือข่ายทางธุรกิจ อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้ ผลการศึกษาการจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกกับสมรรถนะผู้ประกอบการพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจSMEs หมายความว่า การจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงมีผลกับสมรรถนะผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Bheemappa (2003) ได้อธิบายว่าผู้ประกอบการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ กับสภาพแวดล้อมซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ผลการศึกษาการจัดการ

ทางด้านเครือข่ายทางการค้าส่งผลทางบวกกับสมรรถนะผู้ประกอบการ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจSMEs หมายความว่า การจัดการทางด้านเครือข่ายทางการค้ามีผลกับสมรรถนะผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Hugh J. Munro (1995) พบว่าทฤษฎีเครือข่ายสามารถนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการในการทำงานของธุรกิจ SMEs ที่ประสบความสำเร็จที่มีมากขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ในตลาดการค้า ผ่านทางความสัมพันธ์ที่มีในขณะเดียวกันความสัมพันธ์เครือข่ายอาจมีการจำกัดในบางมิติ

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการส่งผลทางบวกกับศักยภาพองค์กรพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมี

นัยสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจSMEs หมายความว่าสมรรถนะผู้ประกอบการมีผลกับศักยภาพองค์กรของผู้ประกอบการธุรกิจSMEsเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของBoyatzis (1982) พบว่าศักยภาพองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้กับสมรรถนะของผู้จัดการและยังสามารถนำไปใช้กับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องอย่างเห็นได้ชัด เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะทางด้านการจัดการในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการส่งผลทางบวกกับขอบข่ายการแข่งขันพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจSMEs หมายความว่าสมรรถนะผู้ประกอบการมีผลกับขอบข่ายการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจSMEsเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของChandler & Hanks (1994) พบว่าขอบข่ายการแข่งขัน หมายถึงตำแหน่งที่ผู้ประกอบการดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันและการกำหนดวิธีการทำงานของผู้ประกอบ โดยผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงความพร้อมของโอกาสสำหรับผู้ประกอบในตลาดการแข่งขันและยอมรับที่จะรับผลกระทบจากกระบวนการหรือวิธีการทำงานที่ผู้ประกอบการได้จากการรับรู้จากปัจจัยเหล่านี้

การศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย หมายความว่าสมรรถนะผู้ประกอบการไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งสอดคล้องกับ (Bai,2010) พบว่าผลการดำเนินงานทางธุรกิจ (Firm Performance) เป็นผลที่ได้รับจากการซื้อสินค้าหรือการบริการกับผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อ

ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าและเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน และการเพิ่มยอดขายและผลกำไรให้กับผู้ประกอบการรวมถึงการลดต้นทุนวัตถุดิบและต้นทุนในการดำเนินงานของผู้ประกอบการในด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาขอบข่ายการแข่งขันส่งผลทางบวกกับศักยภาพองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาขอบข่ายการแข่งขันส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาศักยภาพองค์กรส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ซึ่งพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View--RBV) สามารถนำมาใช้ในการสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency) ในธุรกิจ SMEs ได้ในสภาพปัจจุบัน โดยข้อมูลที่ได้บ่งชี้ว่าเรามีศักยภาพองค์กร(Firm Capability)ที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความโดดเด่นและมีเอกลักษณ์ที่ลอกเลียนแบบได้ยากนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs สามารถสร้าง ได้ด้วยการสร้างความแตกต่างทางการตลาด การดูแลด้านต้นทุน การให้ความรู้การทำงานให้กับพนักงาน และการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำกรอบแนวคิดสมการโครงสร้างตามสมมติฐานของผู้วิจัยไปทำการวิจัยกับผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในส่วนภูมิภาคอื่นๆ โดยทำการสำรวจข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อเปรียบเทียบว่าในส่วนของศักยภาพองค์กร (Firm Capability) และขอบข่ายการแข่งขัน (Competitive Scope) ที่แตกต่างกัน ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรและเพราะสาเหตุใด

2. นำกรอบแนวคิดสมการโครงสร้างตามสมมติฐานของผู้วิจัยที่ได้นำตัวแปรที่ไม่พบว่ามี

นัยสำคัญทางสถิติออกไปทำการศึกษาวิจัยกับผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในส่วนภูมิภาคอื่นๆ โดยทำการสำรวจข้อมูลกับในผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อเปรียบเทียบว่าในส่วนของศักยภาพองค์กร (Firm Capability) และขอบข่ายการแข่งขัน (Competitive Scope) ที่แตกต่างกันผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และเพราะสาเหตุใด

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมกับผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อค้นหาคำตอบว่าเพราะเหตุใดคุณสมบัติผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Competency) จึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

References

- Ahmad, N. H. 2007. **A Cross Cultural Study of Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Success in SMEs in Australia and Malaysia**. Doctor of Philosophy Dissertation, University of Adelaide.
- Adler, P. (1993), 'The Learning Bureaucracy: New United Motor Manufacturing, Inc', *Research on Organization Behavior*, 15, pp. 111-194.
- Apiraks Wansathop.(2545). "Competency: A Challenge in Modern Organization". *Productivity World*. 7(14),17-27.
- Argyres, N.S. (1996), "Evidence on the role of firm capabilities in vertical integration decisions", *Strategic Management Journal*, 17(2), pp. 129-150.
- Barney J.B. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, 17, pp. 99-120.
- Barney, J.B. (2001). "Is the Resources-Based View a Useful Perspective for Strategic Management Research? Yes", *Academy of Management Review*, 26, pp.41-46.
- Barney, J.B. (2001a), "Resource-Based Theories of Competitive Advantage: A Ten-Year Retrospective on the Resource-Based View", *Journal of Management*, 27(6), pp.643-650.

- Bird, B. (1995). "Towards a theory of entrepreneurial competency. *Advances in Entrepreneurship*". *Firm Emergence and Growth*, 2, 51-72.
- Bollen, K. A. (1989). **Structural Equations with Latent Variables**. New York: John Wiley and Sons
- Chandler, A., P. Hagström and Ö. Sölvell (eds) (1998), **The Dynamic Firm**, Oxford and New York: Oxford University Press
- José Sánchez,(2012). **The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance**.Spain: (n.a).
- National Statistical Office, Social Security Office and Department of Business Development.(2557).**Promotion of Small and Medium Enterprises**.(n.a).
- Sombat Kusumawadee.(2555). "Creative Economy, Class, and Creative Human Capital"
Resource and Organization.1(2),65-82.
- Wiklund, J. (1999). "The sustainability of the entrepreneurial orientation–performance relationship". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24, 37-48.
- Yukl, G. A. (2002). **Leadership in organizations** (5th ed.). New York: Prentice Hall.
- Zahra, S.A. (1993). "Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: a taxonomic approach". *Journal of Business Venturing*, 8 (4), 319-340.

การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

ชมภูนุช สุนทรนนท์¹
ธิตพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์²
กมลรัฐ อินทรทัศน์³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์การและการสื่อสารขององค์การธุรกิจ รูปแบบและวิธีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) จำนวน 5 องค์การ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงด้านการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ บุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารภายในองค์การ บุคลากรมีการสื่อสารกับตนเองก่อนจึงสื่อสารกับผู้อื่นโดยมีเป้าหมายในการสื่อสารคือความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีรูปแบบและวิธีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งสารที่ทรงอิทธิพลที่สุด โดยวิธีการสื่อสารที่ดีที่สุดคือ การสื่อสารถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคลากร และการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: การสื่อสารเพื่อการจัดการ การสื่อสารองค์การ การสื่อสารภายในบุคคล การสื่อสารระหว่างบุคคล การจัดการความรู้

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
23/322 หมู่บ้านสันติวิเศษ 2 ซอยประชาอุทิศ 76 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140
e-mail: chompoo_nuchs@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
e-mail: ic.proffice@stou.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
e-mail: ic.proffice@stou.ac.th

Knowledge Management Communication in Leading Business Organizations in Thailand

Chompoonuch Soonthornon¹

Titipat Iamnirun²

Kamolrat Intaratat³

Abstract

The purposes of this research were to analyze the relationship between organization management and communication in leading business organizations in Thailand. The research adopted qualitative approach by means of in-depth interviews. The samples of this study were five leading business organizations, all of which received Thailand Quality Award (TQA) or Thailand Quality Class(TQC). The participating interviewees consisted of 22 senior administrators, operating officers directly in charge of communication for knowledge management, executives, and operating personnel.

Findings showed that there was a relationship between organization management and communication. People had intrapersonal communication prior to their communicating with others, and the target of communication was aimed at the completion and achievement of tasks, advances, and stability in careers. They had formats and means to manage knowledge formally and informally. The leaders or the supervisors were considered the most powerful message transmitters, and the best way of communication was aimed for the benefits of people, as well as good representation as role model of the leaders and supervisors.

Keywords: Management communication, Organization communication,
Intrapersonal communication, Interpersonal communication,
Knowledge management

¹Ph.D. Candidate, Doctor of Philosophy Program in Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University
23/322 SintaweeSuanton Village 2, Soi Prachautid 76, Prachautid Road, Thungkru District, Bangkok 10140
e-mail: chompoo_nuchs@hotmail.com

²Associate Professor, School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University
9/9 Moo. 9 Muang Thong Thani, Chaengwattana Rd. Bangpood, Pakkret Nonthaburi 11120,Thailand
e-mail: ic.proffice@stou.ac.th

³Associate Professor, School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University
9/9 Moo. 9 Muang Thong Thani, Chaengwattana Rd, Bangpood, Pakkret Nonthaburi 11120,Thailand
e-mail: ic.proffice@stou.ac.th

บทนำ

การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจระหว่างกันตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับกลุ่มบุคคล ซึ่งประสิทธิภาพของการสื่อสารจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ส่งสารและผู้รับสารรับรู้ความหมายร่วมกัน โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมการสื่อสารทั้งในรูปแบบของวัจนภาษาและอวัจนภาษา มีการสื่อสารผ่านช่องทางการคิด การอ่าน การเขียน การพูด และการฟัง (จิตพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์, 2555) ดังนั้นองค์การจึงใช้การสื่อสารในการจัดการกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในเชิงธุรกิจ และสร้างความสำเร็จในการจัดการองค์การทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้นำ และระดับองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานที่ราบรื่น การดำเนินงานที่สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์การ โดยเรียกการสื่อสารในการจัดการองค์การว่า การสื่อสารเพื่อการจัดการ (Management communication)

การสื่อสารเพื่อการจัดการให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการจัดการองค์การไปพร้อม ๆ กัน ขอบเขตของการสื่อสารเพื่อการจัดการคือ เป็นการสื่อสารของบุคคลตามความสอดคล้องกับบทบาทตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล เป็นการสื่อสารระหว่างสมาชิกขององค์การ เป็นการสื่อสารภายใต้ความสัมพันธ์ตามโครงสร้างตำแหน่งงานและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยประสิทธิภาพของการสื่อสารเพื่อการจัดการขึ้นอยู่กับการจัดอุปสรรคในการสื่อสารที่เกิดจากองค์ประกอบและกระบวนการสื่อสารซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ ผู้รับสาร ปฏิกริยาตอบกลับ บริบททางการสื่อสาร และเป้าหมายของการ

สื่อสาร ซึ่งประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อการจัดการสามารถวัดจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความชัดเจน ความเพียงพอทั้งปริมาณและรายละเอียด การบรรลุเป้าหมาย ความรวดเร็วและทันเวลา ความถูกต้อง รวมถึงความน่าสนใจและการยอมรับ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549:1-3, 13, 31, 49; ญัฐชดา วิจิตรจามรี, 2553:8; Redfield, 1957:3-4, 6-12, 26-41, 233; Harris, 2002:12-15; Ivancevich, Konopaske, and Matteson, 2008: 352-354; Hattersley, and McJannet, 2008:4-5; Robbins, and Judge, 2009:387)

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์การที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) องค์การที่เฉื่อยฉาบและสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วจะกลายเป็นองค์การผู้นำทางธุรกิจด้วยเหตุนี้องค์การทั้งหลายจึงจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม องค์ความรู้ใหม่ และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (มาร์คควอดต์, แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์, 2552:9; ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548:11-13) เมื่อองค์การต้องใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) และต้องปรับตัวเพื่อให้เป็นองค์การที่มีการจัดการความรู้ (Knowledge management) โดยเฉพาะองค์การที่จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรม และบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่บริหารผลการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง ทำให้ความรู้ส่วนใหญ่อยู่ที่พนักงานระดับปฏิบัติการ การจัดการความรู้จึงเป็นการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและความรู้ของ

บุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ เป็นกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรต้องดำเนินการร่วมกัน ต้องอาศัยการสร้างความสัมพันธ์ และการสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างมากเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่าง และรับเอาข้อมูลจากระดับปฏิบัติการมาใช้ประโยชน์(Drucker,1998:2-7) จนบรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ในการพัฒนาคน การพัฒนางาน และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ในประเทศไทยได้รับความนิยมนิยามในฐานะกลยุทธ์การพัฒนาคนและการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งเชิงการแข่งขัน โดยพบว่าการจัดการความรู้ได้รับการกำหนดให้อยู่ในหมวดหนึ่งของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award – TQA) เป็นรางวัลระดับโลก (World class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award – MBNQA) โดยมีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่ สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารและจัดการองค์กร โดยองค์กรที่ได้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจภาคเอกชน

การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีพบว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร และกิจกรรมทุกกิจกรรมขององค์กรล้วนต้อง

อาศัยการสื่อสารในการจัดการ ทั้งในการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงธุรกิจ ตลอดจนงานประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น การดำเนินงานที่สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบรรลุตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เมื่อองค์กรธุรกิจต้องการจะสร้างความสามารถในการแข่งขันและก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำทั้งในระดับประเทศและระดับโลก จึงมุ่งจัดการองค์การบนพื้นฐานของการให้ความสำคัญกับบุคลากร และความรู้ของบุคลากรในฐานะทรัพยากรอันมีคุณค่าที่องค์กรธุรกิจต้องจัดการด้วยการจัดการความรู้ การจัดการความรู้จึงถือเป็นกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรต้องดำเนินการร่วมกัน โดยต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า การสื่อสารเพื่อการจัดการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมาก

ข้อสังเกตสำคัญอันนำมาซึ่งความจำเป็นในการวิจัยเรื่อง การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย คือ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้แม้พบว่า การสื่อสารคือปัจจัยสำคัญต่อการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่มีเพียงการนำเสนอในลักษณะข้อค้นพบเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นการสื่อสารในการจัดการความรู้ ซึ่งมีบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ โดยศึกษาการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ของบุคคลใน 2 มิติ คือ มิติการสื่อสารภายในบุคคล หรือภาษาทั่วไปเรียกว่า การสื่อสารกับตนเอง และมิติการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาครัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ ใน

ประเทศไทย ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์กร และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทการจัดการองค์การ และบริบททางการสื่อสารขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

เพื่อศึกษาการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ของบุคลากรขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การสร้างองค์ความรู้ด้านการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ ที่เป็นประโยชน์ด้านวิชาการ โดยการเชื่อมโยง และบูรณาการระหว่างศาสตร์ทางนิเทศศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ การจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ อ้างอิง และต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติ ดังนี้

สำหรับบุคลากรขององค์การธุรกิจนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และสร้างความสุขในการดำรงชีวิต

สำหรับองค์การธุรกิจ นำไปใช้เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เพื่อสร้างความยั่งยืนในการเป็นองค์กรชั้นนำที่มีศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก

สำหรับองค์กรต่างๆ ทั้ง องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาครัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันจนนำไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำระดับประเทศ และระดับโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งมีสมมติคติในแง่ของธรรมชาติที่เป็นจริง (Ontological) ที่ต้องอาศัยโลกภายในของบุคคลในการอธิบายปรากฏการณ์รอบตัวผู้นั้น และคำนึงถึงบริบทของสังคมโดยรอบ เนื่องจากบริบทของสังคมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์กับสังคม โดยศึกษาการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยที่ครอบคลุมกระบวนการสื่อสารทุกระดับในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์การ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการรวบรวมหลักฐานจากเอกสารต่างๆ และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) บุคลากรระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย ด้วยคำถามเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถตอบได้ตามที่ต้องการ มิใช่การตอบภายใต้เงื่อนไขของผู้วิจัย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549:60, 67, 343-344)

องค์การกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และหรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) ต่อเนื่องกันเป็นเวลา 3 ปีขึ้นไป ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2554 จำนวน 5 องค์กร ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงด้านการสื่อสารเพื่อการ

จัดการความรู้ บุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการรวบรวมหลักฐานเอกสารต่างๆ เริ่มจากการนำผลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี ใช้การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant comparison) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การระบุมโนทัศน์ จากวัตถุประสงค์การวิจัยแต่ละข้อ จำแนกแยกย่อยว่าวัตถุประสงค์แต่ละข้อประกอบด้วยมโนทัศน์อะไรบ้าง

2) กำหนดขอบเขตและความหมายของมโนทัศน์

3) ลดทอนมโนทัศน์ให้มีความเป็นรูปธรรมโดยนิยามปฏิบัติการเพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

4) จัดหมวดหมู่ ลดทอนขนาดและปริมาณของข้อมูล และนำเชื่อมโยงกับนิยามปฏิบัติการในแต่ละมโนทัศน์

5) สร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549: 441-448; สุรางค์ จันทวานิช, 2555: 137-142)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. บริบทการจัดการองค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ แผนงาน การติดตามและประเมินผลงาน แนวทางการพัฒนาองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับบริบททางการสื่อสาร ได้แก่ สถานที่ขณะทำการสื่อสาร บรรยากาศแวดล้อมขณะทำการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำการสื่อสาร

ทัศนคติของผู้ร่วมกระทำการสื่อสาร และเวลาในขณะที่ทำการสื่อสาร ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) การวิจัยพบว่า องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย กำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นเพื่อประกาศถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์การ โดยใช้ข้อความที่สั้น กระชับ และได้ใจความ แม้ว่าในวิสัยทัศน์จะไม่มี การเขียนคำว่า “การจัดการความรู้” แต่ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดให้ความเห็นตรงกันว่า การจัดการความรู้เป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ และการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่หลอมรวมอยู่กับเป้าหมายเชิงความสำเร็จขององค์การอยู่แล้ว โดยสถานที่ขณะทำการสื่อสารจะจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประกาศวิสัยทัศน์ การประชุมทางไกล การประชุมผู้บริหาร การประชุมสายการบังคับบัญชา อินทราเน็ต ป้ายประกาศ และของที่ระลึก การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการผลักดันให้เกิดความสำเร็จแก่องค์การ โน้มน้าวให้บุคลากรรู้สึกมีความหวัง รู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน รู้สึกกระตือรือร้น และรู้สึกมั่นใจในการก้าวเดินไปด้วยกัน ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การเป็นผู้ส่งสารคนแรก หลังจากนั้นผู้บริหารในระดับรองลงมาจะรับหน้าที่เป็นผู้ส่งสารในระดับต่อไป ลงมาตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารถึงความสำคัญและความจำเป็นที่องค์การต้องเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและครบถ้วนจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานของผู้นำองค์การ และเวลาในการทำการสื่อสารจะสื่อสารเมื่อมีการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เสร็จเรียบร้อยแล้ว

สื่อสารภายในก่อนที่จะสื่อสารออกไปยังภายนอกองค์กร

1.2 พันธกิจ (Mission) องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยจะสื่อสารพันธกิจไปพร้อมกับการสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้ถึงความสอดคล้องกันของวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรกำหนดขึ้น พันธกิจจะระบุถึงขอบเขตการดำเนินงานขององค์กร บอกสถานะที่องค์กรเป็นและต้องการเป็น บอกความสัมพันธ์และหน้าที่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารพันธกิจเน้นการอธิบายขยายความข้อความพันธกิจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ชัดเจน เกิดแรงบันดาลใจ และเกิดขวัญกำลังใจ ที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด โดยสถานที่ขณะทำการสื่อสารจะจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประกาศวิสัยทัศน์ การประชุมทางไกล การประชุมผู้บริหาร การประชุมสายการบังคับบัญชา อินทราเน็ต และป้ายประกาศ การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามพันธกิจ โน้มน้าวให้บุคลากรรู้สึกมีความสืบทอด รู้สึกมีพลังใจ และรับรู้ถึงภารกิจอันยิ่งใหญ่ของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ส่งสารคนแรกพร้อมกับการประกาศวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้บริหารในระดับรองลงมาจะรับหน้าที่เป็นผู้ส่งสารในระดับต่อๆ ลงมาตามสายการบังคับบัญชา ด้านทัศนคติของผู้ร่วมกระทำการสื่อสาร ความเชื่อมั่นและความศรัทธาที่บุคลากรมีต่อผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการโน้มน้าวให้บุคลากรเต็มใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้

สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร เนื่องจากความยาวของข้อความพันธกิจที่ต้องการสื่อสารขยายความวิสัยทัศน์ จึงเหมาะกับการสื่อสารด้วยป้ายประกาศ อินทราเน็ต และการสื่อสารสอดแทรกอย่างประจำสม่ำเสมอในการประชุมสายการบังคับบัญชา

1.3 จุดมุ่งหมาย (Purpose) การวิจัยพบว่า องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการองค์การที่ระบุไว้อย่างเป็นทางการ โดยสื่อสารไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทั้งนี้องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยใช้จุดมุ่งหมายในการวัดประสิทธิผลขององค์การ การที่จะประเมินได้ว่าองค์การมีประสิทธิผลมากหรือน้อย วัดได้จากการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การสื่อสารจึงเป็นไปในลักษณะการถ่ายทอดจุดมุ่งหมายระดับองค์การพร้อมกับตัวชี้วัดระดับองค์การ (Organization indicators) ลงไปยังระดับหน่วยงานซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานได้กำหนดจุดมุ่งหมายระดับหน่วยงานพร้อมกับตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน (Department indications) และจุดมุ่งหมายระดับบุคคลพร้อมกับตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual indicators) โดยสถานที่ขณะทำการสื่อสารจะจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร การประชุมสายการบังคับบัญชา และระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ การสื่อสารมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร การสร้างพลังร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งองค์กร (Common purpose) ผู้ร่วมกระทำ การสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจาก

ล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารข้ามสายงาน การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในความสำเร็จของทีมและองค์กร มีความผูกพัน มีความมุ่งมั่น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เวลาในการทำการสื่อสารจะสื่อสารพร้อมตัวชี้วัดระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และติดตามผลตัวชี้วัดเป็นรายไตรมาส

1.4 กลยุทธ์ (Strategy) การวิจัยพบว่า องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยให้ความสำคัญมีกลยุทธ์ด้านธุรกิจที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และการแข่งขันเชิงธุรกิจ โดยกลยุทธ์ที่องค์กรใช้เป็นพื้นฐานที่จะสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งและสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน คือ “กลยุทธ์ด้านคน” ทั้งนี้ เพราะองค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีแนวคิด ว่า บุคลากรคือแหล่งสะสมความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ หากองค์กรสามารถจัดการให้บุคลากรแต่ละคนนำความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ ที่บุคลากรแต่ละคนสั่งสมไว้ในตัวเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร “คน” จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร โดยสถานที่ขณะทำการสื่อสารจะจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประชุมผู้บริหาร การประชุมสายการบังคับบัญชา การฝึกอบรม ระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ การสื่อสารกลยุทธ์เน้นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารข้ามสายงาน

เมื่อได้ข้อสรุปเป็นกลยุทธ์ระดับองค์การแล้วจึงนำกลยุทธ์ระดับองค์การสื่อสารต่อมายังผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ โดยมีการติดตามแผนกลยุทธ์ทั้งในระดับองค์การและระดับหน่วยงานเป็นรายเดือน

1.5 แผนงาน (Plan) การวิจัยพบว่า องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยจะกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยจัดทำแผนงานเพื่อสื่อสารให้บุคลากรได้รู้ถึงแนวทางการดำเนินงาน การควบคุมความสำเร็จของงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน แผนงานขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยจะทำควบคู่กับการพิจารณากำหนดงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยองค์กรธุรกิจชั้นนำเชื่อมั่นว่าการวางแผนงานที่รอบคอบจะนำพาให้งานทั้งหลายขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้สถานที่ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประชุมนำเสนอแผนงาน และการประชุมมอบหมายงาน การสื่อสารเน้นสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารในทุกระดับต้องสื่อสารให้ได้บังคับบัญชา รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในแผนงานทั้งในระดับองค์การและหน่วยงาน สื่อสารให้ทุกคนรู้สึกว่าการสำเร็จงานตามแผนงานคือความสำเร็จร่วมกันของทุกคนในองค์กร ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 3 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารของผู้บังคับบัญชาทุกระดับจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในทีม เมื่อบุคลากรในทีมมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

ของตนจะส่งผลให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น และการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ เมื่อแผนงานได้รับการอนุมัติดำเนินการจากผู้บริหารระดับสูงแล้ว ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานจะต้องเร่งสื่อสารแผนงานไปยังใต้บังคับบัญชา เพราะแผนงานมีระยะเวลาดำเนินการ หากไม่รีบสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและเริ่มการปฏิบัติงานตามแผนงาน จะส่งกระทบให้งานล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ได้ขออนุมัติไว้ในแผนงาน รวมถึงกระทบต่อการเบิกจ่ายงบประมาณซึ่งต้องดำเนินการให้ทันภายใต้งบประมาณที่ขออนุมัติแผนงาน

1.6 การติดตามและประเมินผลงาน (Performance monitoring and evaluation) การวิจัยพบว่า องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีการติดตามและประเมินผลงานอยู่ตลอดการปฏิบัติงานตามแผนงาน การติดตามและประเมินผลงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องตามกำหนดเวลามีผลงานที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะๆ ช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลอย่างทันกาล หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ก็สามารถปรับปรุงแผนงาน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือกำหนดกลยุทธ์ใหม่ได้ โดยไม่เกิดความเสียหาย หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุดต่อองค์การ โดยใช้สถานที่ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ การประชุมติดตามและประเมินผลงาน การส่งรายงานผลการดำเนินงานหรือรายงานความก้าวหน้างาน การสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

สื่อสารให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ คนทำดีได้รับคำยกย่องชมเชย ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารข้ามสายงาน เวลาในขณะทำการสื่อสาร ได้แก่ ประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน ประจำไตรมาส และประจำปี

1.7 แนวทางการพัฒนาองค์การ (Organization development) การวิจัยพบว่า องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนงานให้บรรลุผล และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการ “พัฒนาบุคลากร” โดยแบ่งกลุ่มการพัฒนาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ การพัฒนาผู้นำ และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่องค์การธุรกิจชั้นนำใช้ในการพัฒนาองค์การ คือ การพัฒนาบุคลากรด้วยตัวแบบสมรรถนะ การจัดการความรู้ และการประเมินคุณภาพ การจัดการองค์การด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยใช้สถานที่ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการสื่อสาร ได้แก่ 1) การสื่อสารภาพรวม ในห้องประชุมใหญ่ เสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศ อินทราเน็ต และอีเมล 2) การสื่อสารในเชิงการปฏิบัติ ในห้องประชุมพื้นที่ปฏิบัติงาน สถานที่ฝึกอบรม เสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศ อินทราเน็ต อีเมล และเว็บบอร์ด บรรยายภาคในการสื่อสารเน้นสร้างแรงจูงใจให้คนกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองจนนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันตามแนวทางการพัฒนาองค์การ ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่าง

ขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารข้ามสายงาน เวลาในการต้องสื่อสารการสื่อสารแนวทางการพัฒนาองค์การจึงสอดคล้องอยู่ในทุกกิจกรรมการจัดการองค์การ

1.8 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีวัฒนธรรมองค์การที่สื่อสารออกมาในทั้งรูปแบบของ ค่านิยมหลักขององค์การ (Core value) อุดมการณ์ (Ideational) จรรยาบรรณ (Code of conduct) รวมถึงวิสัยทัศน์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกระดับได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับของสังคม วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยพยายามปลูกฝังให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นนิสัยและความเคยชินในชีวิตประจำวัน สถานที่ขณะทำการสื่อสารได้แก่ ห้องประชุม เสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ องค์การ ป้ายประกาศ อินทราเน็ต และอีเมล การสื่อสารสร้างสร้างบรรยากาศความเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” หรือ “พวกเดียวกัน” เน้นความสัมพันธ์ในการปกครองแบบพี่น้องมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง ให้การเคารพในความอาวุโส แต่ก็พยายามสร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรับฟังซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้คนรุ่นใหม่กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ ในสิ่งที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและองค์การ และการยอมรับชื่นชมผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันใน 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารในแนวนอน การสื่อสารข้ามสายงาน

ทัศนคติที่ดีของบุคลากรเกิดขึ้นได้จากการสื่อสารที่มุ่งเน้นให้เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคลากรเป็นสำคัญ ต้องใช้เวลาในการสื่อสารตลอดเวลา โดยผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นสนับสนุนกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้บริหารระดับอื่นๆ และบุคลากรทุกระดับยึดถือปฏิบัติตาม

2. การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ของบุคลากรขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย พบว่า การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้แฝงอยู่ในทุก การสื่อสารของบุคลากรในการทำงาน โดย **ความสำเร็จของงาน** คือ เป้าหมายหลักในการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย ความต้องการความสำเร็จในงานนับเป็นจุดเริ่มต้นให้บุคลากรใช้การสื่อสารทั้งในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผู้อื่นเพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องในผลงานของตนเองสามารถพัฒนางานได้สำเร็จ

การเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย จึงเป็นผลมาจากความต้องการความสำเร็จของงานของบุคลากรทุกคน เนื่องจาก บุคลากรขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยต่างตระหนักถึงความจำเป็นของความรู้ที่ตนเองจะต้องมีเพื่อประโยชน์ในการทำงานของตนให้เกิดความสำเร็จ ทำให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้ ใช้ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึง แบ่งปันความรู้ เพื่อให้เกิดศักยภาพแก่ตนเอง ทีม และหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จของงาน นอกจากการมุ่งผลความสำเร็จในงานเฉพาะหน้าแล้ว บุคลากรขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยยังได้รับการปลูกฝังความคิดจากองค์การให้เกิดการจัดการความรู้เพื่อสร้างผลลัพธ์แห่งความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องและ

ยาวนานที่สุด ด้วยการสื่อสารเพื่อให้เห็นประโยชน์จากความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรแต่ละคน คือ **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ** ซึ่งสื่อสารผ่านการ การชมเชย ค่าตอบแทน ตำแหน่งรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าต่าง ๆ ในทำงาน

การสื่อสารกับตนเองของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งสะท้อนออกมาในด้านความคิด ความรู้สึก และแนวคิดในการทำงาน ได้รับอิทธิพลมาจากหน้าที่งาน (Job description) ความรับผิดชอบหลัก (Key responsibilities) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจหรือภารกิจ (Mission) นโยบาย (Policy) และผลที่คาดหวัง (Expected result) ขององค์การสำหรับการสื่อสารกับตนเองของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะได้อิทธิพลเช่นเดียวกับผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางแล้ว ยังได้รับการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก และแนวคิดในการทำงาน มาจากผู้บังคับบัญชาของตนเองอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ การสื่อสารกับตนเองของบุคลากรขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยถือเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรแต่ละคนเรียนรู้ที่จะพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การสื่อสารกับผู้อื่นของบุคลากรในองค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย พบว่าองค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสื่อสารของบุคลากรในทุกระดับ โดยกำหนดให้การสื่อสารเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลัก(Core competency) ของบุคลากรทุกคน โดยแบ่งระดับความเข้มข้นของสมรรถนะด้านการสื่อสารให้สัมพันธ์กับตำแหน่งงาน ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่อยู่ใน

ตำแหน่งงานสูงก็จะได้รับการคาดหวังให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารในระดับที่สูงด้วย

การสื่อสารได้รับการกำหนดเป็นดัชนีชี้วัดระดับบุคคล (Individual key performance indicators – individual KPIs) จึงมีการวัดผลอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยการกำหนดพฤติกรรมด้านการสื่อสารที่องค์การพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้เป้าหมายของการสื่อสารระหว่างบุคลากรก็เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหรือภารกิจขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งมีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

3. รูปแบบและวิธีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย พบว่า องค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีการสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ใน 2 รูปแบบ คือ

1) การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้แบบเป็นทางการ คือ องค์การมีนโยบายการจัดการความรู้อย่างชัดเจน มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นขั้นเป็นตอน มีทีมการจัดการความรู้ (KM team) มีชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) มีเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้รายบุคคล และมีกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

2) การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ องค์การไม่มีนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน แต่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีความรู้และการใช้ความรู้เพื่อสร้างความสำเร็จในการ

ทำงาน ไม่ได้มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นขั้นเป็นตอน แต่มีการจัดเก็บความรู้ไว้ใช้ในการทำงานประจำวันของตนเองและทีม ไม่มีทีมการจัดการความรู้แต่ให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ผลักดันให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุผล มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่อาจไม่ได้ระบุถึงการจัดการความรู้โดยตรง ไม่มีกิจกรรมการจัดการความรู้ แต่พยายามทำให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการทำงาน

การสื่อสารเพื่อจัดการความรู้ทั้งสองรูปแบบใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรขององค์กรได้เกิดการเรียนรู้ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยผู้ส่งสารที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้นำและหรือผู้บังคับบัญชา และวิธีการสื่อสารที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตาม คือ การสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และประโยชน์นั้นเกิดขึ้นจริงเมื่อบุคลากรปฏิบัติได้ตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ที่อยู่รูปของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสในการทำงาน หรือการยกย่องชมเชย นอกจากนี้ การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างของผู้บริหารระดับสูงและหรือผู้บังคับบัญชา ยังเป็นการสื่อสารที่ทรงอิทธิพลยิ่งต่อบุคลากร เพราะนำไปสู่การเกิดความยอมรับนับถือ ความเชื่อถือไว้วางใจ และการยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าองค์การธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและผลักดันการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางาน และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งความสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อจัดการ ดังนี้ การสื่อสารนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการองค์การใน 3 ระดับ คือ ระดับองค์การระดับผู้นำ และระดับบุคคล (Harris,2002:12-15) เนื่องจากการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข้อมูลและความรู้ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร โดยหลักสำคัญของการสื่อสารเพื่อจัดการ คือ การจัดการให้เกิดการประสานงานของบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กร เพื่อการทำงานที่ราบรื่น และการบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน (Redfield,1957:3) ดังนั้นหัวใจของการสื่อสารเพื่อจัดการจึงอยู่ที่ความสามารถในการรวบรวมกิจกรรมการสื่อสารเพื่อนำมาใช้ในการจัดการหรือการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ทั้งนี้กิจกรรมการสื่อสารอาจอยู่ในรูปของวัจนภาษา หรืออวัจนภาษา เพื่อสร้างความเข้าใจทั้งในแง่ของความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมที่มีคุณภาพ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร ,2549:13,31) ทั้งนี้ การสื่อสารเพื่อจัดการมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อการจัดการองค์การคือ จัดหาและให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจ ควบคุมและจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร หากพิจารณาองค์ประกอบของการสื่อสารทั่วไปและการสื่อสารเพื่อจัดการจะพบความ

สอดคล้องกัน ซึ่งองค์ประกอบการสื่อสารที่สำคัญในการสื่อสารเพื่อการจัดการ ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร/สื่อ ผู้รับสาร และข้อมูลป้อนกลับ ในองค์การจะมีการสื่อสารระหว่างกัน ตั้งแต่บุคคลในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกันในฐานะผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การใช้การสื่อสารเพื่อการจัดการในความหมายของการถ่ายทอดสารสนเทศ การแบ่งปันความหมาย การโน้มน้าว และการอยู่

ร่วมกันในองค์การ พฤติกรรมการสื่อสารความหมายต่างๆ ของบุคคลในองค์การเกิดขึ้นผ่านช่องทาง การคิด การอ่าน การเขียน การพูด และการฟัง และอาจอยู่ในรูปวัจนภาษา หรืออวัจนภาษา ทั้งนี้บุคคลซึ่งเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะทัศนคติ ความรู้ สถานภาพทางสังคมและวัฒนธรรม (รีอบบินส์, และโคลเทอร์, แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2553:132)

References

- Chachwarl Wongprasert.(2005). **Knowledge Management in Business Organization**. Bangkok : Experment.
- Drucker, Peter F. (1998). “The Coming of the New Organization.” **Harvard Business Review on Knowledge Management**. pp. 1-19. Boston : Harvard Business School Publishing.
- Harris, Thomas E. (2002). **Applied Organizational Communication : Principles and Pragmatics for Future Practice**. 2nd ed. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates
- Hattersley, Michael E. and McJannet, Linda. (2008). **Management Communication : Principles and Practice**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert and Matteson, Michael T. (2008). **Organizational Behavior and Management**. 8th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Markquadt, Michael J.(2009). **Learning Organization Development** translated from **Building the Learning Organization : The Five Elements for Corporate Learning** by Bodintr Wicharn (6 edition). Bangkok : Expernet.
- Natthchuda Wichitiamaree.(2010).**Communication in Organization**. Bangkok : Kasetsart University Press.
- Redfield, Charles E. (1957). **Communication in Management**. Chicago: University of Chicago.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2009). **Organization Behavior**. 13th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. and Colter,b Mary.(2010). **Organization Behavior and Management** translested from **Mangement** by Wirach Sanguanwongwan (5th edition). Bangkok: Pearson Education Indochina
- Surapong Sothanasathian. (2006). **Communication for Management**. Bangkok: Prasitpan and printing.
- (2549).**Principles and Theories in Social Research**.(3rd edition). Bangkok: Prasitpan and printing.
- Titipat Lammiran.(2006).**Information Management in Individuals for Personal Development**. [Online]. Available from. [http://www.titipat.net/Documents/INTRAPERSONAL%20COMMUNICATION \(thai\).pdf](http://www.titipat.net/Documents/INTRAPERSONAL%20COMMUNICATION%20(thai).pdf). [2012 Aug. 22].

การศึกษากิจกรรมการพับกระดาษระบายสีเรื่องรูปทรงเรขาคณิต เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย

สิริกร ชาญวโรจน์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนากิจกรรมการพับกระดาษ ระบายสีในเรื่องรูปทรงเรขาคณิต เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กนักเรียนชาย-หญิงกำลังศึกษาชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนวัดนินสุขาราม จังหวัดกรุงเทพฯ จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) มา 1 ห้องเรียน จาก 2 ห้องเรียน โดยให้เด็กนักเรียนทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ก่อนการจัดกิจกรรม ทำกิจกรรมการพับกระดาษระบายสี และทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์หลังจากการจัดกิจกรรม

ผลการวิจัยพบว่า เด็กนักเรียนชาย-หญิงกำลังศึกษาชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนวัดนินสุขาราม จังหวัดกรุงเทพฯ มีทักษะด้านมิติสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการพับกระดาษระบายสี โดยพบว่า เด็กนักเรียนมีผลคะแนนสูงกว่าก่อนจัดกิจกรรมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 แสดงว่าเด็กนักเรียนมีความเข้าใจในทักษะด้านมิติสัมพันธ์มากขึ้น โดยเด็กนักเรียนสามารถแยกแยะ วิเคราะห์ในด้านมิติสัมพันธ์ได้ในด้านการซ้อนทับกันของภาพ ด้านการแยกแยะภาพเหมือนและต่างกัน ด้านการต่อภาพส่วนที่หายไปเข้าด้วยกัน และสามารถหาความสัมพันธ์ของรูปทรงที่เปลี่ยนแปลงด้านทิศทาง

คำสำคัญ : พับกระดาษ มิติสัมพันธ์ เด็กปฐมวัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศิลปกรรมศาสตร์ สาขาศิลปศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
36/13 สุขุมวิท 24 คลองตัน คลองเตย กทม. 10110
e-mail : chanvroj@gmail.com

The Study on Paper Folding and Painting Activity in Geometric Forms for Spatial Relationship Skills Enhancement in Pre-school Children

Sirikorn Chanvroj¹

Abstract

This research aimed to study and develop folding and painted activities in geometric forms for spatial relationship skills enhancement in Pre-school children.

The sample of this study was a class of Pre-school children, both boys and girls, at Wat Ninsukaram School in Bangkok selected by means of simple random sampling from 2 classrooms. The data were collected and statistically analyzed using Pre-Post Experimental design.

The finding showed that the students had a significant higher score of geometric forms for the spatial relationship skills after they took part in the activities at 0.01 levels. Therefore, it could be concluded that the activities helped the students to understand the spatial relationship by categorizing and analyzing picture merge and doing picture jigsaw as well as finding the relationship of forms which changed direction.

Keywords : Spatial relationship skills, Pre-schooling children

¹ Graduate student, Faculty of Fine Arts, Art Education Major, Srinakharinwirot University
36/13 Sukumvit24, Klongton Klongtoie Bangkok 10110
e-mail : chanvroj@gmail.com

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ และเราใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการต่างๆ ในบรรดาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาซึ่งมีหลายปัจจัยนั้น ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด แม้เราจะมีปัจจัยอื่นๆ อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จสูงสุดได้ (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.2538)

เด็กจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับการพัฒนา โดยเฉพาะในช่วงแรกเกิดจนถึง 6 ปี ซึ่งถือเป็นโอกาสทองแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเด็กวัยนี้สมองเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วง 3 ปีแรก หากเด็กได้รับการพัฒนา และได้รับการกระตุ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อแล้วนั้นจะช่วยพัฒนาเซลล์สมอง ซึ่งล้วนส่งผลต่อสติปัญญาความฉลาดและการคิดของเด็ก(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2543) กล่าวได้ว่าเด็กในช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ เนื่องจากเซลล์สมองกำลังพัฒนาหากได้รับการเรียนรู้ที่ถูกกับพัฒนาการและวัยจะทำให้เด็กเหล่านี้ก้าวสู่วัยเรียนและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

ศิลปะถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเด็กได้ในหลายด้าน ทั้งภาษากلامเนื้อ การคิดวิเคราะห์ รวมถึงยังสามารถสอดแทรกเนื้อหาต่างๆ เข้าไปรวมกับวิชาศิลปะ เพื่อให้เด็กได้เข้าใจในเรื่องต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ตามคำกล่าวของ โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner.2006) ศิลปะเป็นสื่อและเครื่องมือในการพัฒนา ศิลปะเป็นภาษาที่มนุษย์ทุกคนใช้ในการสื่อสารกันได้ และศิลปะนี้แหละที่ไม่มีกำแพงแบ่งเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ สังคมและวัฒนธรรม ยิ่งไป

กว่านั้นศิลปะเป็นสัญลักษณ์ที่เด็กใช้ก่อนที่เด็กจะเริ่มรู้จักสัญลักษณ์ภาษา และตัวเลข ศิลปะยังเป็นสิ่งที่บูรณาความคิด ความอ่าน ความสามารถทางร่างกาย เช่น มือ ตา ชีวิต จิตใจ และความสามารถนำความเป็นนามธรรมมาสร้างเป็นสื่อทางศิลปะเพื่อตีแผ่รูปธรรมผ่านชิ้นงานไม่ว่าจะเป็นภาพวาด งานประดิษฐ์ต่างๆ ให้เด็กได้เห็น เชื่อมโยง ประเมินฝึกฝน ปฏิบัติ เข้าใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบอย่างแท้จริง ดังนั้นศิลปะจึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นกระบวนการเปิดให้เด็กทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนา

การจัดกิจกรรมศิลปะสำหรับเด็กปฐมวัยควรจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับเด็ก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ซึ่งกิจกรรมที่จัดควรคำนึงถึงตัวเด็กเป็นสำคัญ เนื่องจากเด็กแต่ละคนมีความสนใจ ความต้องการแตกต่างกันไป กิจกรรมที่จัดควรเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายซึ่งสอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กสามารถทำกิจกรรมเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่จัดควรเน้นให้มีสื่อของจริงให้เด็กมีโอกาสสังเกต สำรวจ ค้นคว้า ทดลองแก้ปัญหาด้วยตนเอง (กรมวิชาการ.2540)

การที่นำกิจกรรมศิลปะจากกระดาดมาใช้เป็นสื่อในงานศิลปะ เพราะกระดาดเป็นกิจกรรมที่ดัดแปลงในการทำได้หลายแบบ เช่นนำมาประดิษฐ์ของใช้ และของเล่นได้หลากหลาย ซึ่งกระดาดที่ใช้ นั้นเป็นสื่อในการเรียนรู้ที่สามารถหาได้ง่าย มีหลากหลายสี หรืออาจจะมีสีส้นจากการพิมพ์ ได้แก่ กระดาดห่อของขวัญ กระดาดสีต่างๆ สามารถนำมาใช้แทนค่าสีต่างๆ ตามต้องการ ซึ่งวัสดุเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ รู้จักจำแนกสี รูปร่าง รูปทรงการจัดวางออกแบบ และประมวลประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกต หรือสัมผัสมานำมาผสมผสานเพิ่มเติมเกิดผลงานที่ริเริ่ม (โณทัย

อุดมบุญญาณภาพ. 2536) นอกจากนี้ศิลปะการพับกระดาษยังส่งเสริมพัฒนาการเด็ก คือ ด้านร่างกาย ฝึกกล้ามเนื้อมัดเล็ก การทำงานของมือและตา ด้านจิตใจ ซึ่งขณะที่เด็กพับกระดาษ เด็กมีความสุข รู้สึกมั่นใจ มีสมาธิ และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ด้านสังคม ช่วยฝึกให้เด็กมีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความอดทน และด้านสติปัญญา ช่วยให้เด็กคิดเป็น รู้จักเหตุผล และทำให้เกิดความรู้ในสาระต่างๆ ทั้งภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และสังคม เป็นต้น (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2543)

ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความสามารถทางสมอง เนื่องจากความสามารถด้านมิติสัมพันธ์เป็นพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ และความสามารถด้านอื่นๆ โดยทางสภาครูคณิตศาสตร์แห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกาได้วางการเรียนคณิตศาสตร์ในระดับโรงเรียน โดยเฉพาะการสอนวิชาเรขาคณิต ควรเน้นให้เหล่านักเรียนได้พัฒนาความคิดด้านมิติสัมพันธ์เป็นสำคัญ(The National Council of Teachers of Mathematics. 2000) กล่าวได้ว่าความสามารถด้านมิติสัมพันธ์มีความสำคัญในการเรียนรู้ต่อยอดทางคณิตศาสตร์ในแขนงต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านมิติสัมพันธ์ โดยกำหนดหลักการวัดทักษะด้านมิติสัมพันธ์จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความเหมือนกันของภาพ ด้านความแตกต่างกันของภาพ ด้านการต่อภาพที่หายไปเข้าด้วยกัน และด้านการจับคู่ภาพและเงา โดยผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพับกระดาษระบาย เรื่องรูปทรงเรขาคณิต โดยให้เด็กนักเรียนได้

เรียนรู้ลักษณะของรูปทรงต่างๆ และสอดแทรกเนื้อหาด้านมิติสัมพันธ์ โดยก่อนและหลังจากจัดกิจกรรมผู้วิจัยนำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์วัดทักษะด้านมิติสัมพันธ์กับเด็กนักเรียนอีกครั้ง โดยเด็กนักเรียนมีทักษะทางด้านมิติสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัย ในการนำไปประยุกต์ใช้จัดกิจกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

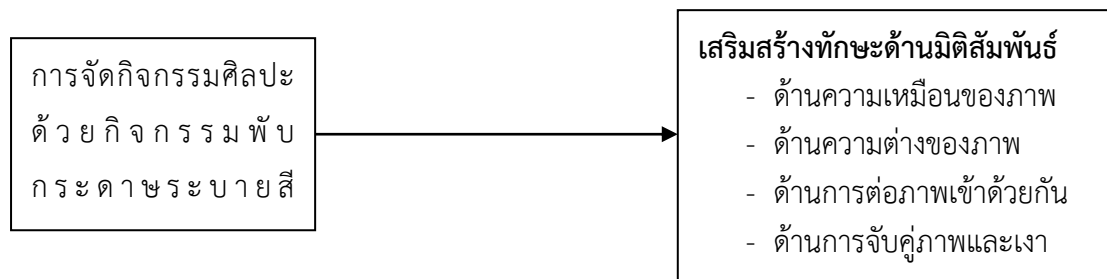
1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการพับกระดาษระบาย ที่ใช้รูปทรงเรขาคณิตในการเสริมสร้างทักษะด้านมิติสัมพันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านมิติสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัยกลุ่มทดลองก่อน และหลังจากการใช้กิจกรรมการพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต

วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ให้การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดลอง ไม่มีกลุ่มควบคุม ประชากรของการวิจัย คือนักเรียนอายุ 4-5 ปี ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับอนุบาล 2 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนวัดนินสุขาราม เขตบางเขนจำนวน 2 ห้อง

การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยสุ่มจากจำนวน 2 ห้อง ได้ 1 ห้อง นักเรียนจำนวน 20 คน เป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูล

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือขั้นที่ 1

1. ชุดกิจกรรมพับกระดาษระบายสีสร้างชุดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เกี่ยวกับรูปทรงเรขาคณิต จำนวน 10 กิจกรรม

2. นำชุดกิจกรรมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของจุดประสงค์ เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน นำชุดกิจกรรมมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำชุดกิจกรรมไปทดลองกับเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 2 ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนวัดนินสุขาราม เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือขั้นที่ 2

แบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์

1. สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความ

เหมือนกันของภาพ ด้านความต่างกันของภาพ ด้านการต่อภาพเข้าด้วยกัน และด้านจับคู่ภาพและเงา

2. นำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบทดสอบ จำนวน 3 ท่าน นำแบบทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน

3. หาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ โดยนำคะแนนที่ได้จากการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัด จุดประสงค์ และจำนวนข้อแบบทดสอบ IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าใช้ได้ (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2526) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน จำนวนของแบบทดสอบผ่านเกณฑ์พิจารณา 20 ข้อ จากทั้งหมด 40 ข้อ โดยแยกเป็นรายด้านด้านละ 5 ข้อ

4. นำแบบทดสอบความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ไปใช้กับเด็กชั้นอนุบาลปีที่ 1 ปีการศึกษา

2557 โรงเรียนวัดนินสุขาราม เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองครั้งนี้ ดำเนินการปีการศึกษา 2557 เป็นเวลา 5 สัปดาห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำการสุ่มเด็กปฐมวัย 1 ห้องเรียน จากจำนวนทั้งหมด 2 ห้องเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้เด็กทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ก่อน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการพับกระดาษระบายสี เรื่อง รูปทรงเรขาคณิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 30 นาที ในช่วงเวลาการจัดกิจกรรม 11:00 – 11:30 น.

ตารางการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังจากการทดลอง

การทดสอบ	n	$\bar{x}$	S.D.	df	t
ก่อนการจัดกิจกรรม	20	8.05	2.91	19	15.06**
หลังการจัดกิจกรรม	20	15.50	1.76		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต มีทักษะด้านมิติสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน หลังการจัดกิจกรรม แตกต่างจากก่อนจัดกิจกรรมอย่าง กล่าวคือมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ก่อนการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต

3. เมื่อทดลองครบ 5 สัปดาห์แล้ว ผู้วิจัยให้เด็กกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ชุดเดียวกับที่ใช้ก่อนการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี

4. นำ ข้อมูล ที่ได้ จาก แบบ วัดความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินความเหมาะสมของชุดแบบทดสอบ
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองโดยใช้ T-test แบบ Dependent Sample

เด็กปฐมวัยมีทักษะด้านมิติสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ แต่หลังจากการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต เด็กปฐมวัยมีทักษะด้านมิติสัมพันธ์ในระดับสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

เด็กที่ได้รับการจัดกิจกรรมพับกระดาษระบายสี เรื่องรูปทรงเรขาคณิต มีทักษะด้านมิติสัมพันธ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายด้านประกอบด้วย ด้านความเหมือนกันของภาพ ด้านความต่างกันของภาพ ด้านการต่อภาพเข้าด้วยกัน และด้านจับคู่ภาพและเงา

จากการทำกิจกรรมทั้ง 5 สัปดาห์สังเกตเห็นว่าเด็กมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมการพับกระดาษระบายสี โดยเด็กมีความกระตือรือร้น สนใจ มีความสุขในการทำกิจกรรม ตัวกิจกรรมครูจะเป็นผู้นำทำกิจกรรมโดยให้เด็กได้ปฏิบัติตามไปพร้อมๆกัน ในขั้นนี้เด็กมีสมาธิในการฟังและปฏิบัติตาม แต่มีเด็กบางกลุ่มที่ปฏิบัติไม่ได้จริงๆครูจะเป็นผู้ชี้แนะและให้คำแนะนำ ชุดกิจกรรมได้สอดแทรกเนื้อหาเรื่องรูปทรงเรขาคณิตซึ่งเป็นพื้นฐานทางคณิตศาสตร์เพื่อต่อยอดสู่การเรียนรู้ต่อไป จากกิจกรรมเด็กได้เรียนรู้สัญลักษณ์รูปทรงเรขาคณิตต่าง ๆ โดยสามารถแยก วิเคราะห์ รวมถึงสามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะ

1.ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพับกระดาษ เนื่องจากกิจกรรมการพับกระดาษนั้นเป็นการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ จินตนาการ การสื่อสารสมาธิโดยการพับกระดาษเป็นการกระตุ้นการทำงานของสมองทั้งซีกซ้าย และซีกขวาให้พัฒนาไปพร้อมๆ

กัน รวมถึงเป็นการฝึกกล้ามเนื้อมือมัดเล็ก ช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อพัฒนาต่อไปยังการจับดินสอเขียนหนังสือต่อไป ในด้านการสื่อสารเด็กจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างมากขึ้นในการพูดคุย ขอคำแนะนำ หรือบอกเล่ากิจกรรมที่ตนได้ทำ การพับกระดาษเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้สมาธิในการฟัง และมีใจจดจ่ออยู่กับกระดาษเพื่อให้ผลงานออกมาเสร็จสมบูรณ์ตามต้องการ รวมถึงเป็นการฝึกการฟัง เพื่อปฏิบัติทำงานตามขั้นตอนให้สมบูรณ์ และจับใจความรายละเอียดของคำพูดได้อย่างถูกต้อง

2.ขณะจัดกิจกรรมครูผู้สอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมให้พร้อมตลอดเวลาที่เด็กปฏิบัติกิจกรรม ควรแนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นให้ทำกิจกรรมมากกว่าการใช้คำสั่งในการปฏิบัติกิจกรรม

3.ในการทำกิจกรรม นักเรียนอาจจะใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมนานกว่าที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนควรยืดหยุ่นเวลาได้ตามความเหมาะสมในการทำกิจกรรม

4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างสื่อประเภทศิลปะในการประกอบการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย นอกเหนือจากหนังสือ หรือเอกสารการเรียนรู้ เนื่องจากการทำสื่อประเภทศิลปะประกอบการสอนเป็นการกระตุ้นให้เด็กปฐมวัยเกิดความอยากรู้ จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเด็กนักเรียนสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

References

- Department of Academic Affairs, Ministry of Education.(1997). **A Guiline for Arrangement of Activities to Promote Good, Clever, and Happy Characteristics**. Bangkok: Kurusapa, Ladproa.
- Howard Gardner (2006). **Multiple Intelligences : New Horizons in Theory and Practice**. New York: McGrawHill.
- Kulya Tontipalacheewa.(2000). **Intellectual Teaching: A Guiline for the Preparation of Teaching Plan at Kindergarten Level**. Bangkok: Edison Press Products.
- Notai Udomboonyanuparp.(1993). **Research Report: The Development of Creative Thinking among Pre- primary School Children by Independent Toys Made from Sandpaper Board and Colourful Silk Thread**. Karsin: Provincial Primary Education Office.
- The National Council of Teachers of Mathematics (NCTM). (2000). **Technology is essential to inteaching and learning mathematics**. [Online]. Available from: <http://www.nctm.org>. [January 27,2007].
- The National Education Council, Ministry of Education. (2000). **Learners are the Most Important Thing in Learning Reform**. Bangkok: Kulusapa, Ladproa.

ตัวแบบของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

ภูริภัทร มุขประดับ¹

นงนภัส เทียงกมล²

ธนรรตต์ คู่ขวัญญู เทียงกมล³

บทคัดย่อ

เพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการลดโลกร้อน การวิจัยนี้ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากประชากรที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ - ยโสธร) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าร้อยละ 0.48 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เห็นด้วยกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากที่สุด รองลงมาได้แก่แรงบันดาลใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลเท่ากับ 0.21 โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร้อยละ 32

คำสำคัญ : แบบจำลอง, รอยเท้านิเวศ, แรงบันดาลใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, พฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

¹นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต.ขามเรียง อ. กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม 44150

e-mail: tu_g1960@hotmail.com

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ 41/20 ต.ขามเรียง อ. กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม 44150 โทร. 081-812-2218

e-mail: mahidol@gmail.com

³อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม บริษัทรีเสิร์ช อินโมชั่น จำกัด

599/321 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กทม 10900 โทร.080-777-9970

e-mail: send2nude@gmail.com

Model of Factors Affecting Environmental Conservation Behavior of High School Students

Puripat Mukpradab¹

Nongnapas Thiengkamol²

Tanarat Khoowaranyoo Thiengkamol³

Abstract

In order to develop model of factors affecting environmental conservation behavior of high school students, this research employed a survey approach using questionnaire for data collection from 400 students in High School Secondary Education Service Area Office 28 (Sisaket-Yasothon) in academic year 2014. Structural Equation Model (SEM) was used for model confirmation.

Research results demonstrated that Ecological Footprint (EF) had the most effect on Environmental Conservation Behavior (EBG) with an effect of 0.48, whereas Environmental Conservation Inspiration (ECI) came as another important factor with an effect of 0.21, and both factors accounted for 62 percent variation in EBG. In addition, EF influenced ECI by 32 percent.

Keywords: Model, Ecological Footprint, Environmental Conservation Behavior, Environmental Conservation Inspiration, Global warming

¹Ph.D. Candidate, Ph.D. Program in Environmental Education Mahasarakham University
Mahasarakham University Khamriang Sub-District Kantarawichai District Maha Sarakham 44150
e-mail: tu_g1960@hotmail.com

²Advisor, Mahasarakham University
Faculty of Environment and Resource Studies

41/20 Khamriang Sub-District Kantarawichai District Maha Sarakham 44150 Tel. 081-812-2218
e-mail: mahidol@gmail.com

³Co-Asvisor, Director of Research in Motion Co., Ltd.
599/321 Rat-cha-daa-pi-sayk road Jatujak Sub-district Jatujak district Bangkok 10900 Tel. 080-777-9970
e-mail: send2nude@gmail.com

Introduction

Human activities that involve the use of natural resources generate different types of wastes in solid and liquid forms. The world population is rapidly growing, therefore global consumption of natural resources increases which can eventually lead to resource exhaustion and an unsustainable biosphere. In order to overcome this situation, it is essential to meet these demands by measuring natural capacity. The Ecological Footprint is recognized as one of the global principal measures of human demand on nature. Ecological Footprint Accounting emphasizes whether the planet is large enough to sustain the demands of humanity (McGinley, 2012; Wikipedia, 2014).

The ecological footprint is defined as the biologically productive land and water people require to produce the resources for consumption and to absorb part of the waste generated by the consumption. The focus on biologically productive land and water for humans reflects the anthropogenic perspective of the ecological footprint accounts (Wackernagel et al., 2002; Wackernagel et al., 2005; Monfreda et al., 2004). In the context of Life Cycle Assessment (LCA), the ecological footprint of a product is defined as the sum of time-integrated direct land occupation and indirect land occupation, related to nuclear energy use (Wackernagel et al., 2002; Monfreda et al., 2004) and to

CO₂ emissions from fossil energy use and cement burning (WWF, 2005).

Biocapacity can then be compared with humanity's demand on nature: our Ecological Footprint. The Ecological Footprint represents the productive area required to provide the renewable resources humanity is using and to absorb its waste. The productive area currently occupied by human infrastructure is also included in this calculation, since built-up land is not available for resource regeneration. Presently, Ecological Footprint is broadly used across the world as an indicator of environmental sustainability. This is usually used to survey the sustainability of food, shelter, transportation, medicine, cloth and housing. Thus it determines private lifestyles, institutes, goods and services, industry sectors from regions and nations all dimensions of consumption since it has the purpose of educating people about their resource based on environmental consumption. Sometimes, it triggers them to change their consumption pattern. In this context, development can be considered sustainable when it 'meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.' Moreover, at national level, people must be committed to mitigate and avoid breaking of environmental laws as contained in numerous international

agreements and conventions (Gautami, 2010). However, human beings depend on natural resources and environment in terms of ecological carrying capacity as a critical issue of ecological footprint (WWF, 2005).

Ecological Footprint (EF) is the dependence of humanity on natural resources, and it is used to measure the land area for production and the need of water for producing goods as well as waste in daily consumption. Fundamentally, it is the amount of the natural resources environment needed to produce the goods and services required to sustain human living (Wackernagel et al., 2002; Wackernagel et al., 2005).

The EF is emerged as one of the world's leading measures of human demand of nature to measure the natural capacity. EF embedded in the reality that all renewable resources originate from the earth. EF is currently extensively used by scientists, businesses, governments, agencies, individuals, and institutions for monitoring ecological resource use for sustainable development. It compares actual throughput of renewable resources relative to what is annually renewed. Non-renewable resources are not assessed, Since by definition their use is not sustainable (Monfreda et al., 2004; Wackernagel et al., 2002; Wackernagel et al., 2005).

The total “footprint” for a designated population's activities is measured in terms of ‘global hectares.’ A global hectare (acre) is one hectare (2.47 acres) of biologically productive space with an annual productivity equals the world average. Currently, the biosphere has approximately 11.2 billion hectares of biologically productive space corresponding to roughly one quarter of the planet's surface. These biologically productive hectares include 2.3 billion hectares of ocean and inland water and 8.8 billion hectares of land. The land space is composed of 1.5 billion hectares of cropland, 3.5 billion hectares of grazing land, 3.6 billion hectares of forest land, and 0.2 billion hectares of built-up land. These surfaces represent the sum total of biologically productive hectares we rely on for our survival. They represent the earth's natural capital, and their annual yield represents our annual natural capital income (Monfreda et al., 2004; WWF, 2005).

EF calculations use official statistics and peer reviewed literature to gather data. Five assumptions underpin any EF calculation by redefining progress by including most of the wastes generated and resources consumed that can be tracked. Most of these resource and waste flows can be converted into the biologically productive area that is required to

maintain these flows. These different areas can be expressed in the same unit (acres or hectares) once they are scaled proportionally to their biomass productivity. That is, each particular acre can be translated into an equivalent area of world-average land productivity. Since these areas have been standardised and stand for mutually exclusive uses, they can be added up to a total representing humanity's demand (Wackernagel et al., 2002; Wackernagel et al., 2005). This area for total human demand can be compared with nature's supply of ecological services, since it is also possible to assess the area on the planet that is biologically productive (Monfreda et al., 2004; WWF, 2005).

Inspiration of public mind for environmental conservation was hypothesized by Thiengkamol (2011a). It consists of a key person to act as a role model, an impressive environment, an impressive event and inspiration from participation of the media. As such, she and her colleagues examined an imperative approach for creating the inspiration of public mind or a public consciousness of environmental conservation. This approach was taken as most people do not recognize environmental problems in day to day living as they are challenged with more pressing primary needs, in particular to earn and so on (Thiengkamol, 2011a; Thiengkamol, 2011b and 2012a).

Therefore, people will not be aware of an environmental crisis until it is at their backyards. As a result, it affects their quality of life. Only when people are confronted with serious forms of pollution, such as air pollution or water pollution and so on, they are forced to pay attention to environmental problems (Donkonchum et al, 2012; Pimdee et al., 2012; Waewthaisong et al., 2012a, Udonboon et al., 2012b; Mongkonsin et al, 2013b; Kotchakote et al., 2013). In this context, inspiration is completely different from motivation in the sense that a person who supports, acts and practices environmental conservation with the drive gained from an inspired desire will be pleased to do so in support of the local community and national population without the need for further rewards such as money, honor or admiration. The inspiration for such an act may be acquired from a leading role model, an impressive environment, an impressive event and / or inspiration from participation of the media (Thiengkamol, 2011a and b; Thiengkamol, 2012 and Hoerisch, 2002).

The purpose of this research is to introduce EF knowledge for the upper secondary school students to understand bio-capacity and carrying capacity of the world ecological system. Students are challenged for pro-environmental behavior via

environmental conservation inspiration. However, understanding the EF would help the young generations to realize the importance of ecological balance to alter their environmental behavior of consumption, energy conservation, waste management, recycling, traveling and environmental knowledge transfer. Finally, students should take parts to take responsibility for global warming alleviation. Both latent and observable variables are identified and confirmed in order to clarify the holistic view of environmental conservation behavior for global warming of upper secondary school students under Secondary Service Area Office 28 (Sisaket-Yasothon) as a model of ecological footprint.

Research Objective

The objective of this research was to develop a causal relationship model of ecological footprint for global warming alleviation of high school students under Secondary Service Area Office 28 (Sisaket-Yasothon) in Northeastern region, Thailand.

Methodology

The research method was conducted step by step as follows:

1. Population and Sample

Population was 36,009 high school students under Secondary Service Area Office 28 (Sisaket-Yasothon) of Northeastern region of Thailand in

second semester of academic year 2014.

Sample was 400 high school students that gathered with Cluster Random Sampling technique.

2. Research tool

The content and structural validity of questionnaire were proved by Item Objective Congruent (IOC) from 5 experts in the fields of ecology, environmental education, social science and social research methodology. The reliability was tried out by conducting with the sample group of 40 high school students who had the same characteristics with sample group. The reliability was determined by Cronbach's alpha formula. The questionnaire was composed of items on ecological footprint, environmental conservation inspiration and environmental conservation behavior for global warming alleviation. The alpha coefficients for the respective aspects were 0.816, 0.804, and 0.954 respectively.

3. Data Collection

The Cluster Random Sampling technique was employed for sample selection for data collecting of 400 high school students under Secondary Service Area Office 28 (Sisaket-Yasothon) of Northeastern region of Thailand. The research instrument was the questionnaire and it was used for data gathering.

4. Data Analysis

The descriptive statistics used for analytical purposes were frequency, percentage, mean and standard deviation. Structural Equation Model (SEM) was used for model confirmation with LISREL version 8.30. Significant level of chi-square was set at level of 0.01 or Chi-Square/df value with less than or equal to 5, RMSEA (Root Mean Square Error Approximation) and RMR (Root Mean Square Residual) values less than 0.05. GFI (Goodness of Fit Index) and index level of model congruent value, AGFI (Adjust Goodness of Fit Index) between 0.9-1.00.

Results

As demonstrated in Figure 1 and Table 1, the Ecological Footprint (EF) and the Environmental Conservation Inspiration (ECI) had effects on the Environmental Conservation Behavior for Global Warming Alleviation (EBG) as follows:

1) EF directly affected ECI with a statistically significant level of 0.05 and with an effect of 0.40, and EF

directly affected the EBG with a statistically significant level of 0.01 and with an effect of 0.48 and indirectly affected the EBG with a statistically significant level of 0.05 and with an effect of 0.06.

2) ECI directly affected the EBG with a statistically significant level of 0.01 and with an effect of 0.21.

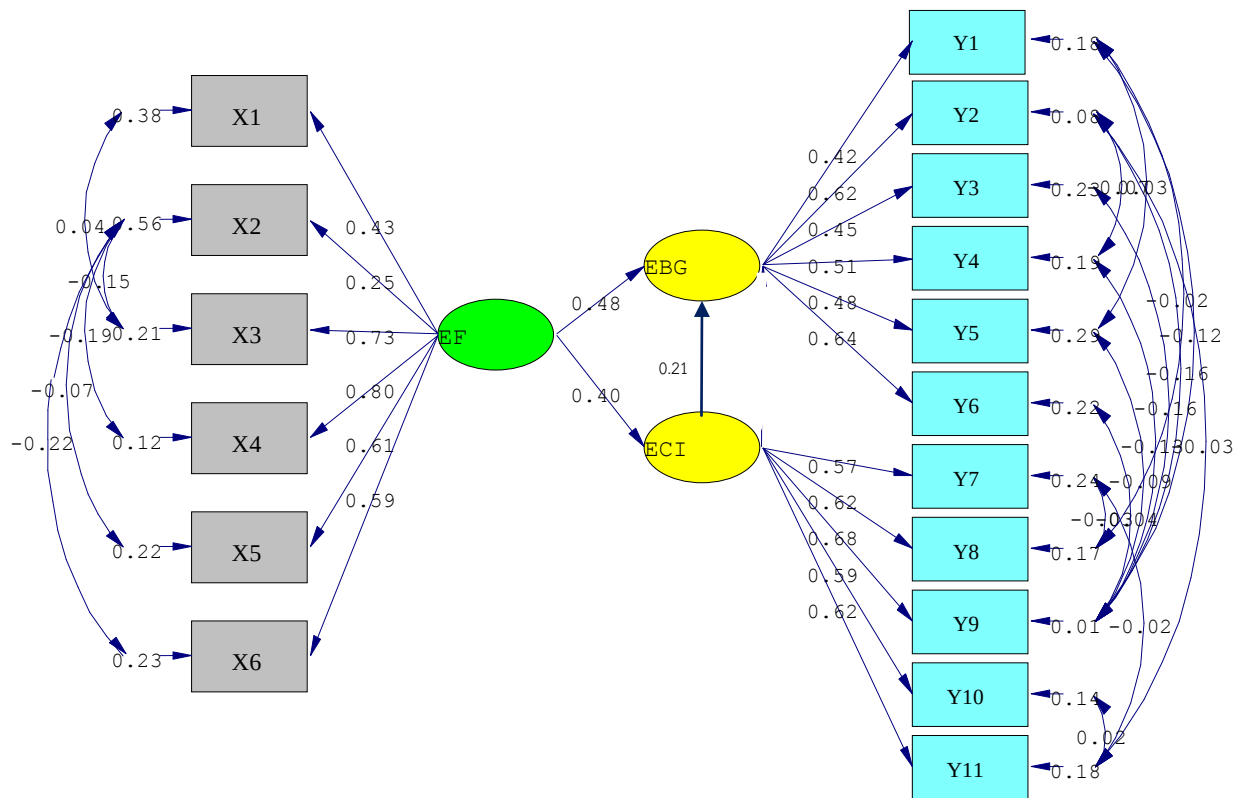
3) EF and ECI affected the EBG by 62.00 %. The structural equation can be written as shown in the following equation (1).

$$\begin{aligned} \text{EBG} &= 0.21*\text{ECI} + 0.48*\text{EF} \dots\dots\dots(1) \\ R^2 &= 0.62 \end{aligned}$$

In equation (1), both EF and ECI significantly affected EBG. While EF was more important than ECI, both accounted for 62 percent variation in EBG.

4) The effect of EF on ECI was 0.40 which accounted for 32% variation in ECI. The structural equation can be written as the following.

$$\begin{aligned} \text{ECI} &= 0.40*\text{EF} \dots\dots\dots(2) \\ R^2 &= 0.32 \end{aligned}$$



Chi-Square=185.14, df=96, P-value=0.00000, RMSEA=0.048

Figure 1 Model of Ecological Footprint for Global Warming Alleviation

Table 1 Direct and Indirect Effects of EF on EBG via ECI

Causal variable	Result variables					
	ECI			EBG		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
EF	0.30* (0.059)	-	0.30* (0.059)	0.48** (0.05)	0.06* (0.001)	0.54** (0.05)
ECI	-	-	-	0.21** (0.033)	-	0.21** (0.033)
$\chi^2 = 185.14$; $df = 96$ $CN = 262.50$ $\chi^2 / df = 1.929$						
GFI = 0.95 AGFI = 0.92 RMSEA = 0.048 RMR = 0.023						

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

Discussion

EF plays an important role to change the environmental conservation behavior for global warming alleviation that was predicted by Environmental Knowledge Transferring Behavior, Energy Conservation Behavior, Recycling Behavior, Traveling Behavior, Waste Management Behavior, and Consumption Behavior.

The results pointed out that EF is an essential factor that should be put into action for enhancing pro-environmental behavior of upper secondary school students so that they could act as significant change agents to transfer their environmental knowledge to their acquaintants such as friends, family members, and others people in community and society. The students should exhibit their Energy Conservation Behavior, Waste Management Behavior, Traveling Behavior, Recycling Behavior, and Consumption Behavior as a good role model for others too. The results were consistent with those found by Thiengkamol (Thiengkamol, 2011a;

Thiengkamol, 2011b) and her colleagues (Udonboon et al., 2012; Waewthaisong, et al., 2012; Donkonchum, et al., 2012; ; Kotchakote et al., 2013; Mongkonsin et al., 2013; Saisunantharom et al., 2013; Suebsing et al., 2013).

Moreover, the Environmental Conservation Inspiration (ECI) had a direct effect on the EBG with an effect of 0.21 while ECI was measured by Self-Public Mind (Y7), Role Model Impression (Y8), Event Impression (Y9), Environment Impression (Y10), and Media Reception (Y11). The finding was similar to those reported by Thiengkamol (Thiengkamol, 2011) and her colleagues (Kotchakote et al., 2013; Pimdee et al., 2012; Saisunantharom et al., 2013; Suebsing et al., 2013; Udonboon et al., 2012; Waewthaisong, et al., 2012). In addition, Inspiration of Public Consciousness or public mind influenced pro-environmental behavior i.e. consumption behavior, energy conservation, waste management behavior, recycling behavior, traveling behavior and knowledge

transferring and supporting for environmental conservation.

Suggestions

School administrators and teachers can use the principles of ecological footprints in teaching-learning process by using environmental conservation inspiration to challenge and inspire the upper secondary school students to take responsibilities to play roles as a changing agent via environmental educators or trainers to convey their environmental knowledge and understanding, with public mind and devotion to conserve the natural resources, and exhibit environmental conservation behavior since they are the new

generations who must be looked after for maintaining the ecological system and conserving environmental quality to accomplish sustainable development and to alleviate global warming for better life quality.

Presently, ecological footprints are recognized as environmental measures to mitigate the global warming. The governmental and private sectors should cooperate to support ecological footprints knowledge through various media and formal educational systems so that it is distributed to each and everybody for better quality of life.



References

- Donkonchum, S. Thiengkamol, N., & Thiengkamol, C. (2012). "Causal Relationship Model of Environmental Conservation Behavior Integrated with LCA Knowledge". **European Journal of Social Sciences** 33 (1):5-16.
- Gautami S. Tondapu. (2010). **Ecological Footprint and Sustainable Development** [Online]. Available from: http://works.bepress.com/gautami_tondapu/1
- Hoerisch, H. (2002). **A Comparative Study on Environmental Awareness and Environmentally Beneficial Behavior in India**. CMS ENVIS Centre. [Online]. Available from: <http://www.Cmsindia.org/cmsenviscentre/researchstud/beneficial.pdf> (Oct. 20, 2009).
- Kotchakote, Y., Thiengkamol, N., Thiengkamol Khoowaranyoo, T. (2013). "Casual Relationship Model of Forest Fire Prevention". **European Journal of Scientific Research** 104 (3):519-532.
- McGinley, M. (2012). **Exponential Growth**. **Encyclopedia of Erath**. Development [Online]. Available from: <http://www.eoearth.org/view/article/152715/> (Dec 9, 2014)
- Monfreda, C., Wackernagel, M., Deumling, D. (2004). "Establishing national natural capital accounts based on detailed ecological footprint and biological capacity assessments". **Land Use Policy** 21 (3), 231-246.
- Mongkonsin, Thiengkamol, N., & Thiengkamol, T. (2013). "Causal Relationship Model of Flood Response Behavior". **Mediterranean Journal of Social Sciences** 4 (1):587-598.
- Pimdee, P., Thiengkamol, N., & Thiengkamol, T. (2012). "Causal Relationship Model of Electrical Energy Conservation". **European Journal of Social Sciences** 32 (3):306-315.
- Saisunantharom, S. Thiengkamol, N., Thiengkamol, C. (2013). "Casual Relationship Model of Biodiversity Conservation". **European Journal of Scientific Research** 104 (3):460-474.
- Schaefer, F., Luksch, U., Steinbach, N., Cabeca, J., & Hanauer, J. (2006). **Ecological Footprint and Biocapacity: The World ability to regenerate resources and absorb waste in a limited time period**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Committees.
- Suebsing, S., Thiengkamol, N., Thiengkamol, C. (2013). "Causal Relationship Model of Forest Conservation". **European Journal of Scientific Research** 115 (2):292-304.
- Thiengkamol, N. (2011a). **Environment and Development Book 1**. (4th ed.).Bangkok: Chulalongkorn University Press.

- Thiengkamol, N. (2011b). “Development of Model of Environmental Education and Inspiration of Public Consciousness Influencing to Global Warming Alleviation”. **European Journal of Social Sciences** 25 (4):506-514.
- Thiengkamol, N. (2012). “Causal Relationship Model of Environmental Education”. **Mediterranean Journal of Social Sciences** 3 (11), 11-18.
- Udonboon, C., Thiengkamol, N., & Thiengkamol, C. (2012). “Causal Relationship Model of Water Conservation Behavior”. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 3 (11):599 611.
- Wackernagel, M., Schulz, N.B., Deumling, D., Linares, A.C., Jenkins, M., Kapos, V., Monfreda, C., Loh, J., Myers, N. (2002). “Tracking the ecological overshoot of the human economy”. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America** 99, 9266–9271.
- Wackernagel, M., Monfreda, C., Moran, D., Wermer, P., Goldfinger, S., Deumling, D., Murray, M. (2005). **National Footprint and Biocapacity Accounts 2005: the Underlying Calculation Method**. Global Footprint Network, Oakland.
- Waewthaisong, S. Thiengkamol, N., & Thiengkamol, C. (2012). “Causal Relation Model of Environmental Traveling Behavior”. **European Journal of Social Sciences** 33 (2):184-195.
- Wikipedia. (2014). **Overpopulation**. [Online]. Available from: <http://en.wikipedia.org/wiki/Overpopulation>. (Dec 9, 2014)
- World Wide Fund for Nature (WWF). (2005). **Europe 2005 The Ecological Footprint**. World Wide Fund for Nature (WWF) European Policy Office, Brussels, Belgi

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

พลเอกสาธิต สุวรรณประกร¹

สมยศ อวเกียรติ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก จำนวน 432 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ชั้น และทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ทั้งนี้พบว่าผลการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้ร้อยละ 72

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
494 ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กทม 10250 โทร 023182456 มือถือ 0814839550
e-mail satitmg@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์, คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
1030 ถ.ประชาชื่น บางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 โทร.02-9100219
e-mail somyos.av@hotmail.com และ somyos.av@northbkk.ac.th

Factors Influencing the Performance of Security Guards

General Satit Suvanprakorn¹

Somyos Avakiat²

Abstract

The purposes of this research were: To develop a causal relationship model of factors influencing the performance of security guards and to study the direct and indirect effects of factors affecting the performance of security guards. The study used the survey research. Questionnaires were used to collect data. In addition, the data collection was done by means of two-stage sampling with 432 questionnaires which were completed by the security guards in the War Veterans Organization of Thailand. The data were analyzed in terms of Pearson product-moment correlation, structural equation modeling, and confirmatory factor analysis.

The results of the research demonstrated that the proposed model was the best fitted with the empirical evidence. The factors which had influence on the performance of security guards at .01 level of significance were human resource development, organizational commitment, mental health of security guards, organizational climate, and organizational citizenship behavior, respectively. Furthermore, these five factors could described the performance of security guards by approximately 72 percent.

Keywords: Performance of security guards, Organizational citizenship behavior, Organizational commitment.

¹ Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Management. Faculty of Political Science, North Bangkok University.
494 Phattanakarn Road, Suanluang Bkk10250

E-mail: satitm@hotmai.com

² Associate Professor, Dean of the Faculty of Business Administration
1030 Prachacheun Road Bangseu district Bangkok 10800 Tel.02-9100219
e-mail somyos.av@hotmail.com and somyos.av@northbkk.ac.th

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ด้านความปลอดภัยในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางค่อนข้างเป็นที่น่ากังวล ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของแนวความคิดที่แตกต่าง ส่งผลให้เกิดการคุกคามจากการก่อการร้าย หรือแม้กระทั่งด้านสังคมที่มีสถิติอาชญากรรมสูงขึ้น และทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชนในสังคมไทย อีกทั้งการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มีการถ่ายโอนแรงงาน นำมาซึ่งปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ที่เป็นปัญหากระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทำให้ประชาชน หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ หันวิตกว่าจะกลายเป็นเป้าโจมตี ประชาชนจึงหาวิธีการป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีของ Maslow (1943: 370-396) วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก็คือการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) จากอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมี รปภ. มาปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้ว่าจ้างก็ไม่ได้มีความเชื่อมั่นใน รปภ. อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร จึงทำให้ถูกมองว่าไม่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ (ณัทภัก มาสำราญ, 2549) เช่นเดียวกับ พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ และคณะ (2552: 122) ที่กล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับ รปภ. เช่น ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านสุขภาพ

ของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย

ประกอบกับการศึกษาแนวคิดการรักษาความปลอดภัย ร่วมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย และหน้าที่ของ รปภ. พบประเด็นที่สอดคล้องกัน คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ รปภ. เป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังมากที่สุดจากผู้ว่าจ้าง ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ก็ได้พยายามที่จะพัฒนา รปภ. ให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในส่วนของการได้และสวัสดิการของพนักงาน การฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการมีกฎหมายรักษาความปลอดภัย เพื่อยกระดับวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นต่อผู้ว่าจ้าง รวมทั้งตัว รปภ. เอง ที่ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการและค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ ยังพบว่าการที่ รปภ. จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจิตวิทยา (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ และคณะ, 2552: 5; สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2553: 83; องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2558; Steden et al., 2013: 1)

ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการองค์การ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย หรือธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยก็เช่นเดียวกัน ควรมีการพัฒนาผลการ

ปฏิบัติงานของ รพภ. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะหากหน่วยงานมี รพภ. ที่มีคุณภาพ ก็จะส่งผลต่อความมั่นคงและการเติบโตทางธุรกิจ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัยมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็ว จากกระแสการใช้บริการอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยในการปกป้องชีวิตและป้องกันทรัพย์สินของประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในธุรกิจนี้จำนวนมาก เนื่องจากธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีบทบาทในการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ที่เป็นการทำหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ตำรวจและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม กลับพบว่าธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัย ได้สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นแก่สังคมด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากบริษัทที่มีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง มีการให้สินบนแก่ตัวแทนผู้ว่าจ้าง รวมทั้งการใช้อิทธิพลของผู้มีอำนาจเพื่อให้ได้ส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับการที่ รพภ. ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลอื่นได้รับความเสียหาย หรือ รพภ. ได้เป็นคนร้ายหรือผู้กระทำความผิดเสียเอง ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากการขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัย จึงจำเป็นที่อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัยต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารให้ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีการสร้างมาตรฐานในการให้บริการของธุรกิจรักษาความปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมทางอ้อมด้วย (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2553: 70-71; ฌัทภัก มาสำราญ, 2549; Sefalafala and Webster, 2013: 93-95; Lim and Nalla, 2014: 41)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของ รพภ. เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของผู้ที่มาขอรับบริการ ประกอบกับผลการวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยหลากหลายที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รพภ. สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เนื่องจากเป็นองค์การรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานภาครัฐที่มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาคในประเทศ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา รพภ. ให้มีมาตรฐาน คุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยหวังว่าผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัยหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการ ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รพภ. สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของ รพภ. สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพองค์กร ในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการได้ ดังที่ Shen et al. (2009: 245) กล่าวว่า iva การจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับ Sekiguchi (2013: 471) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งผลการปฏิบัติงานและความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ Guchait and Cho (2010: 1232-1241) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Nezakati et al. (2013: 19) ที่ได้สรุปไว้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับ Chen et al. (2009: 293-298) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ ได้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการวิจัยของ Sofiah et al. (2014: 77) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถส่งเสริมการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพของพนักงาน สอดคล้องกับ สุมินทร เบ้าธรรม (2556: 39) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และวิมลรัตน์ ครองมงคล และศยามล เอกะกุลนันต์ (2555: 214) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงทางอารมณ์ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ความเครียด และการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพของผู้นำกับสมาชิกอีกด้วย (Spector and Che, 2014: 169) ซึ่งสอดคล้องกับ Podsakoff et al. (2000: 527-528) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะองค์กร และภาวะผู้นำ ได้ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังเช่นที่ สญาญ์ ธีระวิชิตระกูล (2549: 151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับบุรลี หมดปลอด และคณะ (2556: 58) ที่สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค่อนข้างมาก เนื่องจากเชื่อว่าสามารถทำนายพฤติกรรมขององค์กรได้อย่างน่าเชื่อถือ และยังสามารถสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร เพราะความผูกพัน

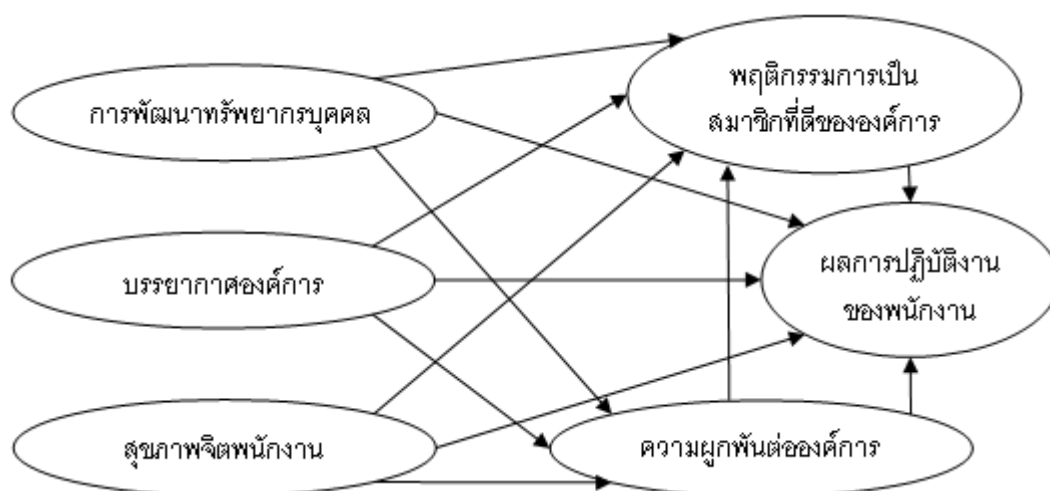
ต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่พยายามหาคำอธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของพนักงานกับองค์การ ดังเช่น ดนตรีทวี ไทรวิชิต และคณะ (2555: 93) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557: 198) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้ง ผลการวิจัยของ Dhar (2015: 419) ได้แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมต่อคุณภาพการให้บริการ โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของอำพร อัสวโรจนกุลชัย (2553: 201) ได้สรุปไว้ว่า สุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ Steege and Nussbaum (2013: 16-21) ที่กล่าวว่า ปัจจัยความเมื่อยล้าทางจิตใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกทั้ง LaMontagne et

al. (2014: 208) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดในการทำงาน และการให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตแก่พนักงาน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ อิปัตย์ โสตนวิรรณ และพรทรัพย์ สมิตธิฐี (2556: 58) ที่กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และสัมพันธ์ภายในองค์การ หากสามารถลดความเครียด จะทำให้พนักงานมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Lambert et al. (2013: 398-408) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งจากความเครียด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ร่วมกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ. สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรยายาศงค์การ และสุขภาพจิตพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก และอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ. สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ รปภ. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป สังกัดสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 32 เขต รวมทั้งสิ้น 18,958 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2558 จากสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก) ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้น (Two Stage Sampling) โดยหน่วยตัวอย่างขั้นแรก (Primary Sampling Unit) คือ เขตพื้นที่รับผิดชอบ และ หน่วยตัวอย่างขั้นที่สอง (Secondary Sampling Unit) คือ รปภ. รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 432 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรยายาศงค์การ และสุขภาพจิตพนักงาน จำนวน 29 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป/ความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1932: 17) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน เป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยทำการวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของ Cronbach (1951: 299) รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : สรุปดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	IOC	Cronbach's α
1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	10	.60-1.0	.841
2. บรรยากาศองค์การ	11	.80-1.0	.764
3. สุขภาพจิตพนักงาน	8	.80-1.0	.858
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	16	.60-1.0	.875
5. ความผูกพันต่อองค์การ	9	.60-1.0	.778
6. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	21	.60-1.0	.907

วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับส่วนงานธุรการของสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก จำนวน 16 เขต แล้วทำการส่งแบบสอบถามให้กับฝ่ายการเจ้าหน้าที่แต่ละพื้นที่รับผิดชอบ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วใน 10 วัน ผู้วิจัยทำการติดตามโดยการติดต่อประสานงานกับส่วนงานธุรการ เพื่อดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สำหรับข้อมูล จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) รวมทั้งทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory

Factor Analysis, CFA) แล้วใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Structural Equation Modeling, SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

1. รบก. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 432 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.87 มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.53 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับ ม.3/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.57 มีประสบการณ์ในการทำงานที่องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.28 มีรายได้อยู่ที่ 10,000-14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.33 ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิม คิดเป็นร้อยละ 57.64 และมีเพียงร้อยละ 25.23 เท่านั้น ที่เคยปฏิบัติงานในอาชีพทหาร

2. ระดับความคิดเห็นของ รบก. เกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}$ = 4.383) ส่วนตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$ = 4.023) และระดับความคิดเห็นของ รบก. เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

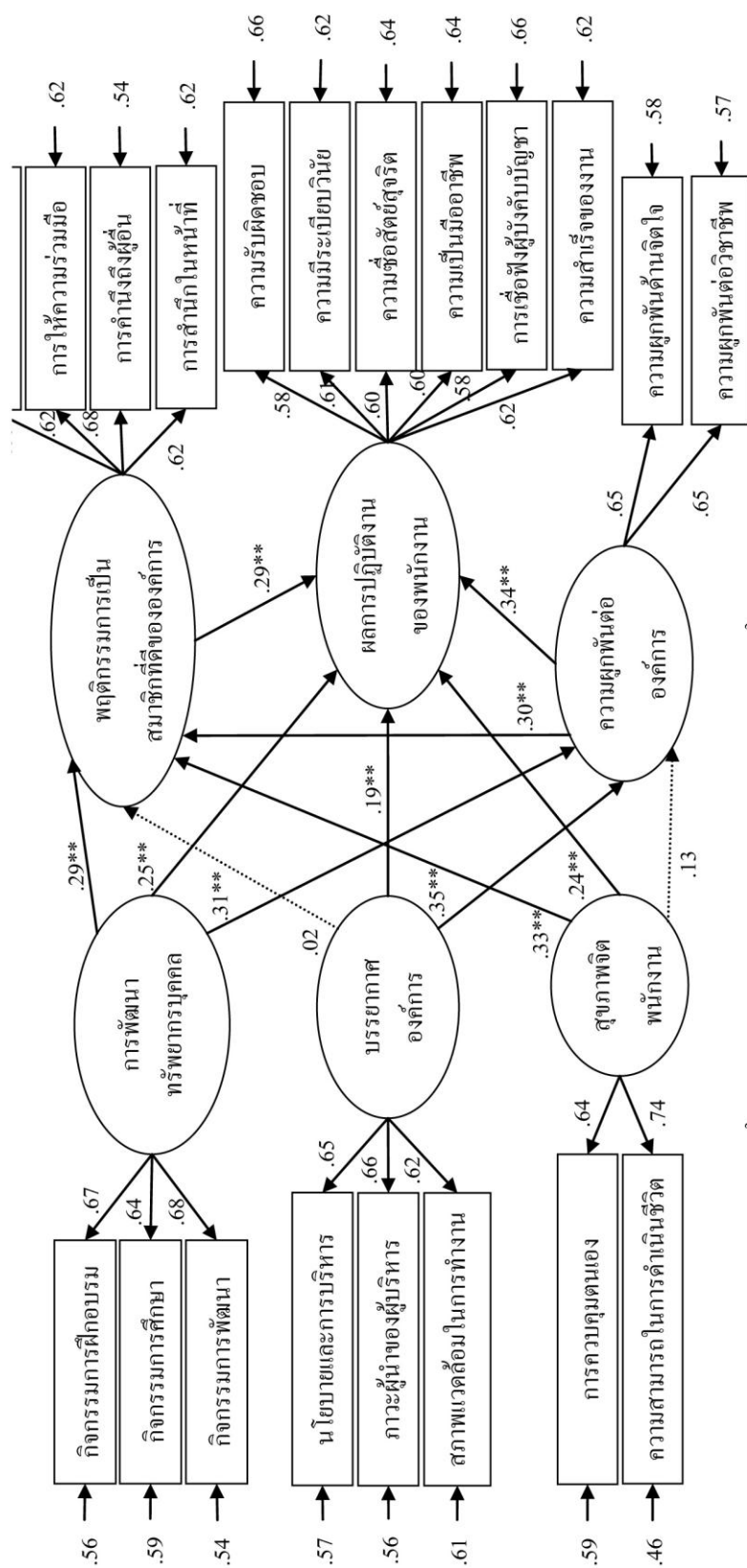
4.157 ทั้งนี้พบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .321 ถึง .940

3. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสุขภาพจิตพนักงาน ส่วนตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศองค์การ และพบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภายนอกและตัวแปรคั่นกลาง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ทุก

ตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกด้านของตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในแต่ละตัวแบบ แตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรยากาศองค์การ สุขภาพจิตพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า

ภาพประกอบที่ 2 : ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ. สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ


 $\chi^2 = 162.87, df = 151, p\text{-value} = .240, RMSEA = .014, R^2 = .72$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 2 : ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ.

ปัจจัยเหตุ		ปัจจัยผล								
		ความผูกพันต่อองค์กร			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี			ผลการปฏิบัติงาน		
		ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
การพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	γ	.31	--	.31	.29	.09	.38	.25	.22	.47
	SE	.07	--	.07	.07	.03	.07	.06	.05	.07
	t	4.16**	--	4.16**	4.07**	2.77**	5.58**	4.04**	4.72**	7.10**
บรรยากาศ องค์กร	γ	.35	--	.35	.02	.10	.12	.19	.15	.34
	SE	.08	--	.08	.07	.04	.07	.06	.04	.06
	t	4.56**	--	4.56**	.27	2.84**	1.90	3.15**	3.52**	5.42**
สภาพจิต พนักงาน	γ	.13	--	.13	.33	.04	.37	.24	.15	.39
	SE	.08	--	.08	.07	.03	.07	.06	.04	.07
	t	1.62	--	1.62	4.71**	1.53	5.19**	3.80**	3.37**	5.94**
ความ ผูกพันต่อ องค์กร	β	--	--	--	.30	--	.30	.34	.09	.43
	SE	--	--	--	.09	--	.09	.08	.03	.09
	t	--	--	--	3.33**	--	3.33**	4.07**	2.77**	4.87**
พฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดี	β	--	--	--	--	--	--	.29	--	.29
	SE	--	--	--	--	--	--	.08	--	.08
	t	--	--	--	--	--	--	3.78**	--	3.78**
R^2		.25			.39			.72		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t \geq 2.576$)

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 (ตารางที่ 2) พบว่า ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของ รปภ. ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลรวมจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ สุขภาพจิตพนักงาน และบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ตัวแปรผลการปฏิบัติงานของ รปภ. ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บรรยากาศองค์การ และสุขภาพจิตพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของ รปภ. ได้ร้อยละ 72 ($R^2 = .72$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Dhar (2015: 419-427) ที่กล่าวว่า การเข้าถึงในการฝึกอบรม การสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรม และประโยชน์จากการฝึกอบรม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมต่อคุณภาพการให้บริการ โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับ Chen et al. (2009: 293-298) และ Agarwala (2003: 179) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1963: 422-436) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ จะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าตนได้รับความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น

จะเป็นการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน หรือการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ให้องค์การ และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964: 99) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์การเลือกใช้แรงจูงใจที่แตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคล และตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม สร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สุขภาพจิตพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ Nezakati et al. (2013: 19) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ และออร์ปวิน สุตะพาหะ (2554: 141) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลกระทบศักยภาพ/ความสามารถ ความหมาย/ความสำคัญ และการตัดสินใจด้วยตนเอง กับปัจจัยความไว้วางใจ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความเป็นคนเปิดเผย มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557: 198) Spector and Che (2014: 165-169) และ Podsakoff et al. (2000: 527-528) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะองค์การ และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับ นูรลี หมัดปลอด และคณะ (2556: 58) และสฎาญ ธีระวณิชตระกูล

(2549: 151) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สุขภาพจิตพนักงาน และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ. โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Sekiguchi (2013: 471) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และดนตรีทวี ไทรวิชิต และคณะ (2555: 93) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับวิมลรัตน์ ครอบมงคล และศยามล เอกะกุลานันต์ (2555: 214-222) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ และ LaMontagne et al. (2014: 208) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงานในองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายและจิตใจ มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การ เนื่องจากสุขภาพจิตของพนักงานเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรรักษานโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรม ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญในการประกอบอาชีพ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ รปภ. เพื่อให้ รปภ. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การที่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน องค์การควรมีการเปิดโอกาสให้ รปภ. ได้เข้าฟังบรรยายในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน หรือการเปิดโอกาสให้ รปภ. ได้มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และจัดทัศนศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ให้กับ รปภ. เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการแก้ปัญหาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัย โดยการหามาตรการควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ รปภ. โดยต้องคำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รวมทั้งมีการจัดทำแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นเอกสาร เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหรือถ่ายทอดสู่ รปภ. รุ่นต่อไปได้ มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัยให้มีขีดความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของ รปภ.

ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ ր.ภ. หรือการเพิ่มอัตราเงินเดือนตามระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ การมีสวัสดิการที่ดีและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความศักยภาพเข้ามาประกอบอาชีพ ր.ภ. ก่อให้เกิดความไว้วางใจสูงสุดจากผู้ว่าจ้าง เนื่องจากการใช้บริการ ր.ภ. เริ่มได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์การที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ดังนั้น องค์การควรจะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นคุณค่าในงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ และองค์การควรมีการยกระดับมาตรฐานในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หรือการสร้างบรรยากาศองค์การที่สะท้อนถึงมิตรภาพที่เกิดขึ้นภายในองค์การ พนักงานในองค์การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และองค์การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน รวมถึงการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายตรวจ โดยมีการจัดโครงการอบรมที่ให้แก่เจ้าหน้าที่สายตรวจ กับ ր.ภ. ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้แก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการให้อิสระในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

3. องค์การควรมีนโยบายและให้การสนับสนุนในการพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ส่งเสริมความรู้และชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ปรับใจให้มีความเข้มแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ และควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงไม่หวั่นไหว เพราะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน การมีสำนึกที่สามารถยับยั้งตนเองได้ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ความสามารถปฏิบัติงานได้ถึงแม้จะเกิดความผิดหวังความเครียดและความไม่สะดวกสบายในชีวิต และการปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและรอบคอบเมื่อการทำงานเกิดปัญหา ตลอดจนความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความมั่นคงทางจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคที่เข้ามาในชีวิตได้ อย่างไรก็ตาม หากองค์การดูแลเอาใจใส่ต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีได้อีกด้วย ซึ่งการมีสุขภาพจิตที่ดีนั้น จะส่งผลทางบวกต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับ เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือหน้าที่จากข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



References

- Adams, J.S. (1963). "Towards an Understanding of Inequity." **The Journal of Abnormal and Social Psychology**. 67(5), 422-436.
- Agarwala, T. (2003). "Innovative Human Resource Practices and Organizational Commitment: An Empirical Investigation." **The International Journal of Human Resource Management**. 14(2), 175-197.
- Amporn Aswaroynakulchai.(2010). **A Causal Relationship between Factors and Efficiency in Operation of Teachers in Private Chinese Language Teaching Schools**. Ph.D. Dissertation, Silpakorn University.
- Chen, H., Liu, Y., Cheng, B. and Chiu, H. (2009). "A Study of Human Resource Management on Organization Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Case for Cross-Strait Employees of a Taiwanese Paper Company." **Journal of the Chinese Institute of Industrial Engineers**. 26(4), 289-302.
- Cronbach, L.J. (1951) "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests." **Psychometrika**. 16(3), 297-334.
- Dhar, R.L. (2015). "Service Quality and the Training of Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment." **Tourism Management**. 46: 419-430.
- Donthawee Thraiwichit, Montri Piriyaikul and Prayong Meejaisue.(2012). "The Influence of Causal Factors Affecting work Performance of Employees in T.O.T. (PCL)" **Management Journal**. Rajpat Lampang University 5(2): 93-102
- Guchait, P. and Cho, S. (2010). "The Impact of Human Resource Management Practices on Intention to Leave of Employees in the Service Industry in India: The Mediating Role of Organizational Commitment." **The International Journal of Human Resource Management**. 21(8), 1228-1247.
- Lambert, E.G., Kelley, T. and Hogan, N.L. (2013). "Work-family Conflict and Organizational Citizenship Behaviors." **Journal of Crime and Justice**. 36 (3), 398-417.
- LaMontagne, A.D., Keegel, T., Shann, C. and D'Souza, R. (2014). "An integrated approach to workplace mental health: an Australian feasibility study." **International Journal of Mental Health Promotion**. 16(4), 205-215.
- Likert, R. (1932). **A Technique for the Measurement of Attitude**. New York: New York University.
- Lim, S.S.L. and Nalla, M.K. (2014). "Attitudes of Private Security Officers in Singapore toward Their Work Environment." **Journal of Applied Security Research**. 9(1), 41-56.

- Maslow, A.H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*. 50(4), 370-396.
- Natpak Masamran.(2006). **The Development Of Ethical and Moral Business Operation Model in Heavily Competitive Situation: A Sase Study of Security Service Industry**. Ph.D. Dissertation, Rajpat Suandusit University.
- Nezakati, H., Kohzadi, V., Karimi, F. and Asgari, O. (2013). "Fostering Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Human Resources Empowerment (HRE)." *Proceedings of 6th International Business and Social Science Research Conference*. 27, 1-21.
- Nuralee Mudplod, Israt Rinthisong and Rungrachdaporn Wehahati.(2013). "A Causal Model of Good Membership Behaviour to Private Teachers Organization, Ordinary Membership in the office of Private Education, Songkha Province". *Behavioral Science Journal* 19(1), 57-73.
- Onpawee Sutapaha.(2011). **A Causal Model of Good Organization Memvbership Behaviour of Content Learning Group Leaders in Primary Education Schools** .Ed.D. Dissertation, Kasetsart University.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research." *Journal of Management*. 26(3), 513-563.
- Police Strategy office.(2010). **Monitoring and Promotion Measures for Security Business**. Bangkok: National police office.
- Pongkrit Mongkolsin, Payao Sreesangthong and Chotima Kaewthong.(2009). **The Complete Study Report: A Research Project for the Development of Security Occupation Standards**. Bangkok: Thammasart University.
- Sadayu Therawanichtrakul.(2006). **A Causal Model of Membership Behavior to Faculty Organization, Faculty of Education, State University**. Ed.D. Dissertation, Burapa University.
- Sefalafala, T. and Webster, E. (2013). "Working as a Security Guard: the Limits of Professionalisation in a Low Status Occupation." *South African Review of Sociology*. 44(2), 76-97.
- Sekiguchi, T. (2013). "Theoretical Implications from the Case of Performance based Human Resource Management Practices in Japan: Management Fashion, Institutionalization and Strategic Human Resource Management Perspectives." *The International Journal of Human Resource Management*. 24(3), 471-486.



- Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B. and Monga, M. (2009). "Managing Diversity through Human Resource Management: An International Perspective and Conceptual Framework." **The International Journal of Human Resource Management**. 20(2), 235-251.
- Sofiah, K.K., Padmashantini, P. and Gengeshwari, K. (2014). "A Study on Organizational Citizenship Behavior in Banking Industry." **International Journal for Innovation Education and Research**. 2(7), 73-82.
- Spector, P.E. and Che, X.X. (2014). "Re-examining Citizenship: How the Control of Measurement Artifacts Affects Observed Relationships of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Variables." **Human Performance**. 27(2), 165-182.
- Steden, R.V., Wal, Z.V.D. and Lasthuizen, K. (2013). "Overlapping Values, Mutual Prejudices: Empirical Research into the Ethos of Police Officers and Private Security Guards." **Administration and Society**. November: 1-24.
- Steege, L.M.B. and Nussbaum, M.A. (2013). "Dimensions of Fatigue as Predictors of Performance: A Structural Equation Modeling Approach among Registered Nurses." **IIE Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors**. 1(1), 16-30.
- Sumintr Baotham.(2013). "The Impacts of Organization Justice Perception and Good Organization Behavior on work Effectiveness of Employees in Rajmongkol Technology University, North East, Sakolnakorn Campus." **Journal of Humanity and Social Science**. Mahasarakarm University. 32(5), 39-50.
- Thipat Sothiwan and Pornsap Samitisathean.(2013). "The Development of a Causal Model on Workstress of Investigation officials in Children and Youth Training Centre" **Journal of Nursing and Education**. 6(3), 58-69.
- Vroom, V.H. (1964). **Work and Motivation**. England: Wiley.
- Wimolrat Klongmongkol and Suyamol AKakulanant.(2555). "Leadership, Organization Climate, and Good membership Behaviour that Affect work Performance of Officials in a Public Organization" **Journal of Social Science and Humanity**. 38(1), 214-227.

การเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่

วรรณภา ลือกิตินันท์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 860 คน ผลการวิจัยพบว่าสัดส่วนของบัณฑิตที่คิด และไม่คิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ เมื่อให้บัณฑิตประเมินทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ พบว่า นิสิตมีความพร้อมในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ผู้จบการศึกษาใหม่

¹ อาจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131 โทร.08-3112-4070
e-mail: wannapa.w236@yahoo.com



Job Mobility of New Graduates in ASEAN Economic Community

Wannapa Luekitinan¹

Abstract

The study aimed to investigate the decision to work in ASEAN Economic Community (AEC) of new graduates. Questionnaires were employed to survey the opinion of 860 new graduates with a bachelor's degree in the Faculty of Management and Tourism, Burapha University. It was revealed that the proportion of new graduates who wanted to work was equal to those who did not want to work in AEC. The 3 most favorite countries which new graduates wanted to work in the future were Singapore, Malaysia and Brunei respectively. The most important factor influencing job mobility was the need to get new knowledge and to acquire new experiences. The least important factor influencing job mobility, on the other hand, was family responsibility. In addition, foreign language skill of the graduates was moderate.

Key words: ASEAN Economic Community, Job mobility, New graduates

¹ Lecturer, Human Resource Management Program, Faculty of Management and Tourism, Burapha University, 169 Long-Had Bangsaen Rd., Chonburi, Thailand 20131. Tel 08-3112-4070
e-mail: Wannapa.W236@yahoo.co

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

บทนำ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน และเวียดนาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันระหว่างภูมิภาคและบูรณาการเศรษฐกิจให้เป็นหนึ่งเดียวกับเศรษฐกิจโลก ตลอดจนเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาค และการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (A single market and production base) ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน สินค้า และบริการอย่างเสรี(ครรชิต พุทธโกษา, 2554) ซึ่งในส่วนของ การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในภูมิภาคนั้น ปัจจุบันได้มีการกำหนดกฎระเบียบในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ และมาตรฐานสำหรับแรงงานวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ใน 7 สาขาวิชาชีพ คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ นักบัญชี และ วิศวกรรม(ไมตรี สุนทรวรรณ และวิเชศ คำบุญรัตน์, ม.ป.ป.)

สำหรับบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ ในฐานะแรงงานที่มีทักษะ ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ สร้างความเท่าเทียมทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพลเมืองในภูมิภาค ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีระหว่างประเทศ จะมีผลทำให้บัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ในแต่ละปี มีตลาดงานที่กว้างขึ้น โดยการไป

ทำงานในต่างประเทศจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดรายได้จำนวนมาก และท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อรายได้ประชาชาติ และความมั่งคั่งของประเทศ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของผู้สมัครงานพบว่าปัจจัยหลายด้าน อาทิ การจ่ายค่าตอบแทน ความน่าสนใจของตัวงาน ความมั่นคงในงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศของบัณฑิตจบใหม่ระดับปริญญาตรี เพื่อทราบถึงแนวโน้มการทำงานของตลาดแรงงานและการจ้างงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เป็นหนึ่งใน 3 เสาที่ผู้นำอาเซียนได้ลงนามเห็นชอบให้มีการจัดตั้งตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคงมั่งคั่งและสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆได้โดยอาเซียนได้จัดทำแผนงานเชิงบูรณาการ (AEC Blueprint) ประกอบด้วยแผนงาน 4 ด้านที่จะ

นำไปสู่คุณลักษณะสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายใน ปี พ.ศ. 2558 (ครรชิต พุทธิโกษา, 2554) คือ

1. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงประกอบด้วย (1) นโยบายการแข่งขัน (2) การคุ้มครองผู้บริโภค (3) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (IPR) (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (5) มาตรการด้านภาษี (6) พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

2. การเป็นภูมิภาคที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันประกอบด้วย (1) การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ของประเทศสมาชิกโดยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลตลาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะแรงงานแหล่งเงินทุนรวมทั้งเทคโนโลยีและ (2) ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN Integration: IAI) เพื่อให้สมาชิกทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจรวมทั้งเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจของกัมพูชาลาวเมียนมาร์และเวียดนามโดยครอบคลุมด้านโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการเสริมสร้างขีดความสามารถในการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคพลังงานบรรยากาศการลงทุนการท่องเที่ยวการลดระดับความยากจนและการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

3. การเป็นภูมิภาคที่บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ โดยดำเนิน 2 มาตรการคือ (1) การเจรจาจัดทำเขตการค้าเสรีและความตกลงว่าด้วยหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศนอกอาเซียน (2) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลกโดยนำหลักปฏิบัติสากลมาตรฐานในการผลิตและจำหน่ายมาใช้ในภูมิภาคพัฒนาความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อยกระดับขีดความสามารถและผลิตภาพด้าน

อุตสาหกรรมและการเข้ามีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มระดับภูมิภาคและระดับโลกให้กับประเทศสมาชิกที่มีระดับการพัฒนาดำเนินการของอาเซียน

4. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market and Production Base) ประกอบด้วย (1) การเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรี (2) การเคลื่อนย้ายบริการอย่างเสรี (3) การเคลื่อนย้ายการลงทุนอย่างเสรี (4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีและ (5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี

โดยในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีได้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานสำหรับแรงงานวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ทั้งหมด 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) พยาบาล (Nursing Services) สถาปัตยกรรม (Architectural Services) การสำรวจ (Surveying Qualifications) นักบัญชี (Accountancy Services) และวิศวกรรม (Engineering Services) ซึ่ง นักวิชาชีพดังกล่าวหากมีความสามารถและมีคุณสมบัติผ่านตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนดก็จะสามารถไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรีโดยได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับชนชาตินั้นและสำหรับสาขาวิชาชีพอื่นๆ กำลังอยู่ในระหว่างพิจารณา (ไมตรี สุนทรวรรณ และวิเชต คำบุญรัตน์, ม.ป.ป.)

ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (Job Mobility)

การเคลื่อนย้ายแรงงาน มีการให้คำนิยามไว้หลายความหมาย ซึ่งบางครั้งหมายถึง การหมุนเวียนพนักงาน (job rotation) โดยเป็นการเคลื่อนย้ายพนักงานภายในองค์กรไปทำงาน

ในตำแหน่งงานอื่น (job transfer) หรือการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ทั้งนี้อาจเป็นการเคลื่อนย้ายพนักงานภายในประเทศ และหากสถานประกอบการนั้นมีสาขาหรือมีที่ทำการในต่างประเทศก็จะพบการเคลื่อนย้ายพนักงานไปทำงานในต่างประเทศด้วย รวมถึงในงานวิจัยบางงานยังให้ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติของการเปลี่ยนสายอาชีพ (career mobility) ของพนักงานหรือผู้สมัครงาน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ให้คำจำกัดความของการเคลื่อนย้ายแรงงานว่า หมายถึง การเคลื่อนย้ายพนักงาน หรือผู้สมัครงานไปทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนเช่นเดียวกับการให้ความหมายของ Higher Education Institute (2010) ของประเทศเนเธอร์แลนด์ ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ทั้งในภูมิภาคยุโรป และนอกภูมิภาคยุโรป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายให้แรงงานไปทำงานยังประเทศอื่น นอกจากสถานประกอบการจะเป็นผู้พิจารณาความสามารถและความเหมาะสมในการเคลื่อนย้ายแรงงานแล้ว ตัวพนักงานหรือผู้สมัครงานก็ถือว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจที่จะไปทำงานหรือไม่ไปทำงานเช่นกัน และเมื่อพิจารณาในมุมมองของผู้สมัครงาน พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครงานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานได้แก่ การฝึกอบรม การจ่าย สวัสดิการสังคม ตำแหน่งงาน ประเภทของงาน การจ้างงาน

2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน เพศ อายุ เพื่อนร่วมงาน

และจากการสำรวจขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development; OECD, 2002: 3) พบว่าปัจจุบันบัณฑิตจบใหม่จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้นอำนาจในการตัดสินใจเลือกงานหรือย้ายที่อยู่ จึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบัณฑิตเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนึงถึงค่าตอบแทนที่ดีกว่าในประเทศและโอกาสในการทำงานที่ท้าทายกว่า ตลอดจนในการศึกษาของ หลุยส์คาร์นิเซอร์ และคณะ (Luis Carmicer, M.P., et.al, 2003: 199-219) ยังได้ระบุถึงความแตกต่างระหว่างเพศและปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานว่า เพศหญิงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อยกว่าเพศชาย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ ความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความมั่นคงในการจ้างงาน

ทั้งนี้ในการศึกษาของโดเฮอร์ตี้ ดิกค์แมนน์ และมิลล์ (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400) พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยและเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จะมีแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องการเดินทางไปท่องเที่ยว และศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชาติอื่นๆ ซึ่งในการศึกษาของลินด์เบิร์ก (Lindberg, 2009) เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศของกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มต้นวัยทำงานในช่วงอายุ 25-34 ปี นั้น พบว่าในขณะที่เรียนหนังสือ คนส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนสถานที่เรียนหรือเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างประเทศ แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงวัยทำงานจะไม่ค่อยเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอื่น

เช่นเดียวกับการศึกษาของ แคสท (Csath, 2008) ที่ศึกษาการเคลื่อนย้ายทำงานในต่างประเทศของบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ ในประเทศฮังการี ในช่วงภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ก็ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากทำงานในประเทศมากกว่า เพราะไม่ต้องการย้ายที่อยู่ และยอมรับสภาพการไม่มีงานทำ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ มีความคิดเห็นว่าจะย้ายกลับมาประเทศบ้านเกิดหลังจากที่แต่งงานแล้ว

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่เคยเดินทางไปต่างประเทศแล้ว จะมีแนวโน้มตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศมากกว่ากลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่ไม่เคยไปต่างประเทศ โดยกลุ่มคนทำงานหรือผู้สมัครที่ไม่เคยไปต่างประเทศจะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่คุ้นเคยมาเป็นลำดับแรก (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400)

วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญา ของคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ของคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 860 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดการ

ตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของโบแกนส์ และ โกลสเทน (Borghans and Golsteyn, 2010) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สาขาวิชา ความคิดเกี่ยวกับการทำงานในต่างประเทศ ประเทศในอาเซียนที่คาดว่าจะไปทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน โดยใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ และจะให้ค่าคะแนน ตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน โดยใช้มาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ และจะให้ค่าคะแนน ตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง มีความพร้อมน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มีความพร้อมมากที่สุด

และแปลค่าคะแนนโดยใช้ค่าพิสัย ในการกำหนดช่วงคะแนน 3 ช่วง คือ

3.67 – 5.00 หมายถึง ระดับสูง

2.34 – 3.66 หมายถึง ระดับปาน

กลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการปัจฉิมนิเทศ ซึ่งเมื่อเก็บแบบสอบถามคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 665 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.32 หลังจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

ความถี่ และร้อยละ ในการพรรณนาข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม และสำหรับปัจจัยที่
ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่

ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน 10 ประเทศ ใช้การหา
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	523	78.60
ชาย	142	21.40
สาขาวิชา		
การตลาด	117	17.60
การเงิน	87	13.10
การบัญชี	65	9.80
การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	38	5.70
การโรงแรม	75	11.30
การท่องเที่ยว	83	12.50
การจัดการธุรกิจและสารสนเทศ	96	14.40
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	106	15.60
รวม	665	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง จำนวน 523 คน (ร้อยละ 78.60) เพศชาย
จำนวน 142 คน (ร้อยละ 21.40)

และเป็นผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาการตลาด
มากที่สุด จำนวน 117 คน (ร้อยละ 17.60)
รองลงมา คือ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
จำนวน 106 คน (ร้อยละ 15.60) สาขาการจัดการ
ธุรกิจและสารสนเทศ จำนวน 96 คน (ร้อยละ
14.40) สาขาการเงิน จำนวน 87 คน (ร้อยละ
13.10) สาขาการท่องเที่ยว จำนวน 83 คน (ร้อยละ
12.50) สาขาการโรงแรม จำนวน 75 คน (ร้อยละ

11.30) สาขาการบัญชี จำนวน 65 คน (ร้อยละ
9.80) และสาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ
จำนวน 38 คน (ร้อยละ 5.70) ตามลำดับ

จากการสอบถามบัณฑิตเกี่ยวกับความคิดที่
จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน
พบว่า บัณฑิตที่ไม่เคยคิดจะไปทำงานในประเทศที่
ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีจำนวน 364 คน (ร้อยละ
54.70) ส่วนบัณฑิตที่เคยคิดที่จะไปทำงานใน
ประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีจำนวน 301
คน (ร้อยละ 45.30) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความคิดเกี่ยวกับการไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

ความคิดเกี่ยวกับการไปทำงานในประเทศ ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	จำนวน	ร้อยละ
เคยคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	301	45.30
ไม่เคยคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน	364	54.70
รวม	665	100.00

ทั้งนี้ประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคตมากที่สุด คือ ประเทศ สิงคโปร์ จำนวน 454 คน (ร้อยละ 68.30) รองลงมา คือ มาเลเซีย จำนวน 135 คน (ร้อยละ 20.30) บรูไน จำนวน 94 คน (ร้อยละ 14.10) ฟิลิปปินส์ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 13.70) เวียดนาม จำนวน 90 คน (ร้อยละ 13.50) ลาว จำนวน 63 คน (ร้อยละ 9.50) อินโดนีเซีย จำนวน 45 คน (ร้อยละ 6.80) พม่า จำนวน 20 คน (ร้อยละ 3.00) และกัมพูชา จำนวน 14 คน (ร้อยละ 2.10) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต

ประเทศในภูมิภาคอาเซียน	จำนวน	ร้อยละ
พม่า	20	3.00
ลาว	63	9.50
กัมพูชา	14	2.10
สิงคโปร์	454	68.30
บรูไน	94	14.10
อินโดนีเซีย	45	6.80
เวียดนาม	90	13.50
มาเลเซีย	135	20.30
ฟิลิปปินส์	91	13.70

หมายเหตุ เลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

การปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไป ทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 รองลงมาคือ การทำงานในต่างประเทศจะ

ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 การทำงานในต่างประเทศจะทำให้มีหน้าที่ในการทำงานสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ หรือมีฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่	3.99	0.87	สูง
2. การยกระดับสภาพความเป็นอยู่ หรือมีฐานะดีขึ้น	4.14	0.73	สูง
3. ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.41	0.63	สูง
4. การทำงานในต่างประเทศจะทำให้มีหน้าที่ในการทำงานสูงขึ้น	4.19	0.71	สูง
5. การทำงานในต่างประเทศจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ สูงขึ้น	4.28	0.70	สูง

การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน

เมื่อให้บัณฑิตประเมินความพร้อมของตนเองในการทำงานในประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่า นิสิตมีความพร้อมในด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่

4.22 รองลงมา คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ทักษะทางด้านการวางแผน การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียน

การประเมินตนเองของบัณฑิตเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานในภูมิภาคอาเซียน	ความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ	2.98	0.76	ปานกลาง
2. ทักษะทางด้านการวางแผน การคิดอย่างเป็นระบบ	3.60	0.70	ปานกลาง
3. ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.93	0.68	สูง
4. การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.67	0.80	สูง
5. ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.22	0.67	สูง

สรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนของบัณฑิตจบใหม่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยผลการศึกษจะช่วยทำให้ทราบถึงแนวโน้มของ

การจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงานในตลาดแรงงานของภูมิภาคอาเซียนในอนาคต ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และจบการศึกษาในสาขาวิชาการตลาดมากที่สุด

เมื่อสอบถามบัณฑิตเกี่ยวกับความคิดที่จะไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่าสัดส่วนของนิสิตที่เคยคิด และไม่เคยคิดไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่านิสิตจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งต้องการไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียน โดยประเทศที่บัณฑิตคาดว่าจะไปทำงานในอนาคต 3 อันดับแรก คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสะดวกสบายในการเดินทางความเป็นอยู่ของพลเมืองในประเทศเหล่านี้ และความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นแรงดึงดูดให้บัณฑิตสนใจ

ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนมากที่สุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้ใหม่ๆ มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการไปทำงานต่างประเทศจะช่วยให้บัณฑิตมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของการทำงานและมุมมองการใช้ชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของโดเฮอร์ตี้ ดิกค์แมนน์ และมิลล์ (Doherty, Dickmann and Mills, 2010: 378-400) ที่พบว่า กลุ่มคนทำงานที่มีอายุน้อยและเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้น มีแรงจูงใจที่สำคัญ คือ ต้องการเดินทางไปท่องเที่ยว และไปศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชนชาติอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนน้อยที่สุด ภาระการรับผิดชอบดูแลครอบครัว เช่น ต้องดูแลพ่อแม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตอยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน จึงยังไม่มีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวมากนัก

สอดคล้องกับการศึกษาขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2002: 3) ที่พบว่าบัณฑิตจบใหม่จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ดังนั้นอำนาจในการตัดสินใจเลือกงานหรือย้ายที่อยู่ จึงขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบัณฑิตเอง

ทั้งนี้เมื่อให้บัณฑิตประเมินความพร้อมของตนเองในการทำงานในประเทศที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียน พบว่า นิสิตมีความพร้อมในทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียนจะใช้ภาษาในการสื่อสารในแต่ละประเทศที่ต่างกัน และประเทศส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทย ที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการและภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างประเทศและการเดินทางไปต่างประเทศ กับการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนานิสิต ตลอดจนสัมภาษณ์เหตุผลของการตัดสินใจไปทำงาน และไม่ตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (Complementary research)

References

- Borghans, L. and Golsteyn, B. H.H. (2010). **Job Mobility in Europe, Japan and the U.S.** Discussion Paper Series No.5386. IZA: Germany.
- Csath, M. (2008). “Low Level Mobility in Hungary: Advantage or Disadvantage to Learning and Compettiveness?” **Development and Learning in Organizations**, 22(5), 14-17.
- Doherty, N., Dickmann, M. and Mills, T. (2010). “Mobility Attitudes and Behaviours among Young European”. **Career Development International**, 15(4), 378-400.
- Higher Education Institute.(2010). **Study on Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers**. Brussels: IDEA Consult.
- Kanchit Bhuahakosa.(2011). **Research Framework for Thailand to Accommodate the ASEAN Economic Community**. Bangkok: The office of National Research Council.
- Lindberg, M.E. (2009). “Student and Early Career Mobility Patterns among Highly Educated People in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom”. **High Education Journal**, 58, 339-358.
- Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A.M., Pérez, M.P. and Jiménez, M.J. (2003).”Gender Difference of Mobility: Analysis of Job and Work-Family Factors”. **Women in Management Review**, 18 (4), 199-219.
- Luis Carnicer, M. P., Sánchez, A.M., Pérez, M.P. and Jiménez, M.J. (2004). “Analysis of Internal and External Labour Mobility: A Model of Job-related and Non-related Factors”, **Personnel Review**, 33(2), 222 – 240.
- Maitree Sunthornwan and Wichek Kambunrat.(n.d.). “How Thai People do in ASEAN?”. **Human-Being Journal**, pp.18-22.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2002). **International Mobility of Highly Skilled**. [Online]. Available from : http://www.oecd.org/redirect/publications/Pol_brief. (Nov., 23, 2012)

บริบทหลักนิติธรรมในต่างประเทศ

วิไลฐ ญาณภักดิ์¹

วารี นาสกุล²

วิษณุ เครืองาม³

ณัชชญา ทองจันทร์⁴

ธนาสาร จอพานิชย์⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้รวบรวมหลักการต่าง ๆ ทั้งหลักนิติธรรม หลักนิติรัฐ และหลักธรรมาภิบาลในบริบทของต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง รวมถึงศึกษาแนวคิดของหลักนิติธรรมในภาคเอกชน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการเหล่านี้โดยเน้นศึกษาในหลักนิติธรรมที่เป็นหลักของกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) อันเป็นหลักที่จำกัดการใช้อำนาจของผู้ปกครองไม่ให้เกินขอบเขตโดยปกครองภายใต้กฎหมาย อีกทั้งได้เปรียบเทียบกับหลักนิติรัฐ (Legal State) ที่มาจากหลักกฎหมายของกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) รวมถึงในการใช้หลักนิติธรรมกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและแตกต่างของหลักต่าง ๆ ตลอดจนศึกษาประวัติความเป็นมา และการนำหลักต่าง ๆ มาปรับใช้ในกฎหมายต่าง ๆ โดยเฉพาะมาตรา 3 วรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

คำสำคัญ: หลักการนิติธรรม หลักนิติรัฐ หลักธรรมาภิบาล

¹อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 592/3 ซอยรามคำแหง 24 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร 084-6695957

²ศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 592/3 ซอยรามคำแหง 24 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร 084-6695957

³เชี่ยวชาญฝ่ายรัฐกิจสัมพันธ์ บริษัท ทู คอรัปชั่น มหาชน จำกัด

สนง.ใหญ่ 18 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กทม 10310. โทรศัพท์: 0-2643-1111

⁴อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 592/3 ซอยรามคำแหง 24 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร 084-6695957

⁵อาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 592/3 ซอยรามคำแหง 24 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร 084-6695957

The Context of Rule of Law in Foreign Countries.

Wisit Yanpirat¹

Varee Nasakul²

Vichya Krea-Ngam³

Nachatchaya Thongjan⁴

Tanasarn Chongpanit⁵

Abstract

This research attempted to compare related principles i.e., the Rule of Law, Legal State Principle, Rule of Law in Private Sector, and Good Governance in foreign contexts and to analyze the similarities and differences among these principles in order to create an integrated body of knowledge in this field, with an emphasis on the Rule of Law principle in the Common Law system countries which was concerned with the control of the use of power by the ruler under the law as well as the Legal State principle in the Civil Law system countries. In addition, this study also looked at the implementation of the Rule of Law and Good Governance, particularly in the light of the Constitution of the Kingdom of Thailand 2007, Article 3 second paragraph.

Keywords: The Rule of Law, Legal State, Good Governance.

¹Lecturer, School of Law, Assumption University

Assumption University 592/3 Ramkhamhaeng 24, Hua Mak Bangkapi Bangkok 10240 Tel. 084-6695957

²Professor, School of Law, Assumption University

Assumption University 592/3 Ramkhamhaeng 24, Hua Mak Bangkapi Bangkok 10240 Tel. 084-6695957

³ True Cooperation Public Company Limited

18 True Tower Ratchapisek Road, Huay Kwang, Bangkok 10310

⁴Lecturer, School of Law, Assumption University

Assumption University 592/3 Ramkhamhaeng 24, Hua Mak Bangkapi Bangkok 10240 Tel. 084-6695957

⁵Lecturer, School of Law, Assumption University

Assumption University 592/3 Ramkhamhaeng 24, Hua Mak Bangkapi Bangkok 10240 Tel. 084-6695957

บทนำ

ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 3 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ว่า “การปฏิบัติหน้าที่ของ รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตาม รัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตาม หลักนิติธรรม” ซึ่งถือเป็นการเพิ่มเติมถ้อยคำจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 3 อันส่งผลให้ปรากฏคำว่า “หลักนิติ ธรรม” (The Rule of Law) ในบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญขึ้นเป็นครั้งแรก (โกคิน พลกุล, 2540) แม้การเพิ่มเติมบทบัญญัติในวรรคสอง ดังกล่าวมุ่งหวังจะให้การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตาม รัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐต้องตั้งอยู่บน พื้นฐานของบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีความเป็น ธรรม สามารถอธิบายและให้เหตุผลได้ และไม่ อาจใช้อำนาจรัฐโดยไม่มีกฎหมายรองรับอันเป็น สาระสำคัญของหลักนิติธรรม แต่การบัญญัติเช่น นี้นี้อาจไม่ชัดเจนเนื่องจากความเข้าใจในคำว่า หลักนิติธรรมยังมีความแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้ จากการประชุมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในส่วนที่ เกี่ยวกับมาตรา 3 วรรคสองนั้น มีญัตติหนึ่งที่มี การอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง คือ ควรใช้คำว่า “หลักนิติธรรม” หรือ “หลักนิติรัฐ” ซึ่งเดิม ที่เดียวในมาตรา 3 วรรคสอง นั้น ร่างไว้ว่า “การ ปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรอื่นและหน่วยงานของรัฐ ต้อง เป็นไปตามหลักนิติรัฐ” และได้ให้คำอธิบายว่า “หลักนิติรัฐ” คือ หลักการปกครองโดยกฎหมาย ที่มาจากภาษาอังกฤษ ว่า “The Rule of Law” และ มี ค า แ บ ล ใน ภ า ษ า เ ย อ ร ม ัน ว่า “Rechtsstaat” เมื่ออธิบายเช่นนี้ จึงเกิดข้อ

ถกเถียงกันว่าหากต้องการพูดถึง “The Rule of Law” แล้วก็ต้องใช้คำว่า “หลักนิติธรรม” เพราะ คำว่า “หลักนิติรัฐ” หรือ “Rechtsstaat” นั้น มี คำแปลภาษาอังกฤษว่า “Legal State” (ธานีทร กรัยวิเชียร, 2552) จากนั้นได้มีการ อภิปรายว่าควรจะใช้คำใด และในท้ายที่สุด ในสภาร่างรัฐธรรมนูญก็มีมติให้ใช้คำว่า “หลัก นิติธรรม” ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 3 วรรคสอง สำหรับ แนวคิดของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เห็น ว่าการใช้คำว่า “หลักนิติธรรม” ในลักษณะเป็น การบังคับอาจนำไปสู่การฟ้องร้ององค์กรต่าง ๆ ดังนั้น ควรปล่อยให้เป็นไปตามความเห็นของ นักวิชาการที่พัฒนาภูมิทัศน์ต่าง ๆ ขึ้นมาเป็น ลำดับ การบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญจึงเสี่ยงต่อ ปัญหาการตีความและถึงแม้จะไม่บัญญัติไว้แต่ สถานะของรัฐธรรมนูญทั้งฉบับซึ่งแสดงอยู่ในตัว แล้วว่าการปกครองต้องเป็นไปตามหลักนี้และ บทบัญญัติในมาตรา 3 วรรคหนึ่งและ วรรคสอง ก็เป็นคนละเรื่องกัน กล่าวคือ ในมาตรา 3 วรรค หนึ่ง เป็นเรื่องของอำนาจอธิปไตยในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย ส่วนมาตรา 3 วรรคสอง เป็นเรื่องการใช้อำนาจรัฐ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในส่วน อื่นๆ ของรัฐธรรมนูญแล้ว เช่น มาตรา 74 มาตรา 78 (6) มาตรา 89 และมาตรา 125 จึงเห็นว่าไม่ มีความจำเป็นต้องบัญญัติไว้อีก (มนตรี รูป สุวรรณ, 2550)

นอกจากคำว่า “นิติธรรม” และ “นิติ รัฐ” แล้ว ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “ธรรมาภิ บาล” (Good Governance) ปรากฏอยู่ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขา รัฐศาสตร์ เป็นคำที่อยู่รวมกับกลุ่มคำ ประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของ

ประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ โดยนักรัฐศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่าธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีการตรวจสอบสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและมีการแข่งขันเพื่อการจัดบริการสาธารณะที่ดีขึ้น โดยที่หนึ่งในองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลก็คือหลักนิติธรรมนั่นเอง นอกจากนี้ ได้เริ่มมีแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้กับภาคเอกชน (Rule of Law in Private Sector) ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้มีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เนื่องจากความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับหลักการสำคัญของหลักนิติธรรมและความกลัวผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา

ดังนั้น จากการที่ยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอันอาจนำไปสู่การปฏิบัติตามหลักการนิติธรรมที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ การวิจัยนี้จึงจะได้รวบรวมหลักการต่างๆ ทั้งหลักนิติธรรมและหลักนิติรัฐ ในบริบทของต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง รวมถึงศึกษาแนวคิดของหลักนิติธรรมในประเทศไทย เพื่อสร้างความองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการเหล่านี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและพัฒนาการของระบบนิติธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับหลักนิติธรรมในกฎหมายต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องกับการนำหลักนิติธรรมมาใช้ในภาคเอกชน

4. เพื่อเป็นข้อมูล แหล่งความรู้ สำหรับผู้สนใจในประเด็นเกี่ยวกับหลักนิติธรรม

ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยในบทบัญญัติในมาตรา 3 วรยศสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่บัญญัติให้การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐที่ต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม ซึ่งหลักนิติธรรมนี้เป็นหลักของกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) อันเป็นหลักที่จำกัดการใช้อำนาจของผู้ปกครองไม่ให้เกินขอบเขตโดยปกครองภายใต้กฎหมาย อีกทั้งได้ทำการเปรียบเทียบกับหลักนิติรัฐ (Legal State) ที่มาจากกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) รวมถึงในการใช้หลักนิติธรรมกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลัก ธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และแนวคิดเกี่ยวกับหลักนิติธรรมในภาคเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

เป็นการวิจัยแนวคิดหลักนิติธรรมในระบบกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระบบ คือ กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) แม้ว่าในกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษรจะไม่ได้เรียกหลักนิติธรรมก็ตาม รวมถึงการศึกษาแนวคิดหลักนิติรัฐซึ่งมีความคล้ายคลึงกันนั้นก็ได้ทำการรวบรวมในที่นี้ด้วย

บททวนเอกสาร

หลักนิติธรรมเป็นหลักสำคัญที่ทำให้กฎหมายมีความเป็นธรรมและเพื่อเป็นต้นแบบแห่งการประกันสิทธิและเสรีภาพให้แก่ประชาชน โดยจะนำหลักนี้ไปบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศต่างๆ จึงขอนำคำนิยามหรือความหมายของหลักนิติธรรมของนักวิชาการด้านกฎหมายที่มีชื่อเสียงของต่างประเทศและประเทศไทยบางท่านดังนี้

ไดซี (Dicey) ได้กล่าวว่าในการให้คำนิยามความหมายคำว่าหลักนิติธรรมเป็นเรื่องที่ยากยิ่งไดซีเองให้ความเห็นว่าหลักการนี้ประกอบด้วยแนวคิดที่แตกต่างกันสามประการ ได้แก่ (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2543)

ประการแรก ไม่มีผู้ใดจะถูกลงโทษหรือถูกกระทำให้เดือดร้อนโดยชอบด้วยกฎหมายทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน ยกเว้นบุคคลนั้นได้กระทำละเมิดกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยชอบธรรม

ประการที่สอง ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมายและอยู่เหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมียศหรือตำแหน่งอย่างใดทุกคนต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกัน

ประการสุดท้าย หลักการทั่วไปของรัฐธรรมนูญ คือ ผลการตัดสินใจทางด้านตุลาการโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิของปัจเจกบุคคลที่จะถูกนำมาพิจารณาต่อหน้าศาล

เจฟฟรีย์ โจนเวลล์ (Jeffrey Jowell) กล่าวว่า สรุปว่าตั้งแต่อดีต หลักนิติธรรมจะเป็นหลักเกี่ยวกับกลไกการใช้กฎหมาย (Procedure) ตั้งแต่วิธีการควบคุมดุลพินิจ การวางหลักให้การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองต้องมีฐานทางกฎหมายและการกำหนดกระบวนการในการออกกฎหมายหรือคำสั่ง แต่ขณะเดียวกันหลักนิติ

ธรรมจะต้องเกี่ยวข้องกับสาระของการกระทำต่างๆ ของฝ่ายปกครองด้วย อันเป็นเรื่องในทางสาระบัญญัติ (Substance) โดยหลักนิติธรรมก็คือหลักรัฐธรรมนูญที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรนั่นเอง (ศึกษา อุ่มเจริญ, 2543)

ศาสตราจารย์ ดร. ประยูร กาญจนดุล เรียก The Rule of Law ที่ใช้ในประเทศไทยว่า “นิติธรรมไทย” โดยอธิบายว่า “หลักอันเป็นพื้นฐานในการที่จะบัญญัติกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม หรือความยุติธรรมขึ้นในบ้านเมืองโดยใช้กฎหมายเป็นหลัก “หลักนิติธรรมไทย” จึงหมายถึง หลัก นิติธรรมที่เป็นหลักพื้นฐานในการบัญญัติกฎหมายไทยให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม” (วิชฌ์ เครื่องาม, 2552)

ศาสตราจารย์ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เรียก “The Rule of Law” ว่า “ระบบกฎหมาย” แต่มีใช้ระบบในความหมายของการจัดหมวดหมู่ บางครั้งก็ใช้คำว่า “การนับถือกฎหมาย” ซึ่งสื่อความได้ดีว่าการใช้กฎหมายเป็นหลักยิ่งกว่ายึดตัวบุคคลและมุ่งให้ทุกคนยอมรับกฎหมายดังที่อธิบายว่า “ระบบกฎหมาย (หลักนิติธรรม) หรือความนับถือกฎหมายแท้ที่จริง จึงเป็นเรื่องซึ่งแต่ละคนจะต้องกำจัดหรือเสียสละเสรีภาพของตน... แท้จริงนั้นระบบกฎหมายเป็นหลักประกันของบ้านเมืองที่มีชื่อแป... (วิชฌ์ เครื่องาม, 2552)

วิธีการดำเนินวิจัย

คณะผู้วิจัยทำการวิจัยโดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ อันได้แก่ บทบัญญัติของกฎหมายไทยและต่างประเทศ เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบข้อบังคับ รวมถึงบทความ ตำราทาง

นิติศาสตร์ เอกสารอื่น ๆ เอกสารข้อมูลสารสนเทศในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และศึกษาเปรียบเทียบ

ผลการวิจัย

การบัญญัติหลักนิติธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกในประเทศไทยนั้นมิได้มีการขยายความหมายของหลักนิติธรรมโดยตัวบทกฎหมาย แต่เอาเจตนารมณ์ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนจิตวิญญาณ วิถีชีวิตของชาวตะวันตก หรือความหมายของหลักนิติธรรมตามสหราชอาณาจักรมาใช้ ประเทศไทยนำหลักนิติธรรมมาใช้กับทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ แต่การนำหลักนิติธรรมดังกล่าวเป็นการผูกพันการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละองค์กรให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม แต่มิได้บัญญัติไว้ว่าหากองค์กรใดไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ขัดหรือแย้งกับหลักนิติธรรม ผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ขัดหรือแย้งกับหลักดังกล่าวจะมีผลเป็นอย่างไร จะต้องพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรของรัฐที่ใช้อำนาจรัฐนั้นอย่างไร

ดังนั้น เพื่อให้หลักนิติธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นั้น สอดคล้องกับบริบทหลักนิติธรรมของสากล และเพื่อไม่ให้มีปัญหาในการใช้และการตีความต่อไปผลการวิจัยจึงได้ข้อเสนอแนะประการที่หนึ่งว่าต้องมีการศึกษาความหมายที่ถูกต้องของหลักนิติธรรมโดยอ้างผลงานของนักเขียนที่มีชื่อเสียงละเป็นที่ยอมรับนับถือในแวดวงการเมือง กฎหมาย หรือวิชาการ โดยการกำหนดกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการ

เพื่อถือปฏิบัติ หรือจัดทำสัมมนาทางวิชาการ อภิปรายในเรื่องหลักนิติธรรมทั้งในเชิงรูปแบบ และเชิงเนื้อหา ประการที่สอง ต้องให้มีการขยายบทบัญญัติหลักนิติธรรมในรัฐธรรมนูญให้กว้างขึ้น โดยให้หลักนิติธรรมมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงและให้เจ้าหน้าที่มีดุลพินิจในการใช้กฎหมายที่เป็นธรรม ประการที่สาม ต้องกำหนดกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ หรือจัดทำสัมมนาทางวิชาการ อภิปรายในเรื่องหลักนิติธรรมทั้งในเชิงรูปแบบ และเชิงเนื้อหา และประการที่สี่ ควรจะเปลี่ยนคำว่า “หลักนิติธรรม” ในรัฐธรรมนูญเป็น “หลักนิติรัฐ” แทนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ไม่เกิดปัญหาเรื่องกรอบในการตีความ และการใช้นิติวิธีที่เหมาะสม รวมถึงการเผยแพร่ และทำความเข้าใจในหลักกฎหมายที่ถูกต้องต่อสังคม

การศึกษาแนวคิดหลักนิติธรรมในระบบกฎหมายต่างประเทศสามารถแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระบบ คือ กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System)

หลักนิติธรรมในกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ กลุ่มที่เรียกหลักนี้ว่า “หลักนิติธรรม” ตามระบบกฎหมายสหราชอาณาจักร และกลุ่มที่เรียกว่า “หลักนิติกระบวน” ตามระบบกฎหมายสหรัฐอเมริกา



1) หลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม หมายถึง การเคารพ เชื่อฟังต่อกฎหมาย การที่รัฐบาลต้องปกครอง ด้วยกฎหมายและอยู่ภายใต้กฎหมาย รัฐบาลไม่มีอำนาจตามอำเภอใจการดำเนินการควรเป็นไปตามกฎหมาย โดยที่หลักอุดมคตินี้ในความหมาย ซึ่งกว้างที่สุดจะกำกับอยู่ด้วยหลักนามธรรม สำคัญอันเกี่ยวเนื่องกับเรื่องความเป็นกลาง (Neutrality) ความเป็นระเบียบแบบแผน (Uniformity) และความแน่ชัดหรือความสามารถ คาดทำนายได้ (Predictability) ที่จะประกอบ เกาะเกี่ยวกันอยู่ในกฎเกณฑ์ (Rules) ที่รัฐตรา ออกมาใช้เป็นกฎหมายและดูเหมือนจากหลัก นามธรรมเหล่านี้เองเป็นตัวกำเนิดต่อสิ่งที่ถือว่าเป็น “คุณลักษณะสำคัญ” ที่จะแสดงออกถึงการมี หรือยึดมั่นในหลักนิติธรรม

ระบบกฎหมายสหราชอาณาจักรซึ่งเป็น ต้นแบบแห่งการประกันสิทธิและเสรีภาพให้แก่ ประชาชนได้มีความพยายามสร้างหลักนิติธรรม มาโดยตลอด ดังจะเห็นจาก แมกนา คาร์ตา (Magna Carta) หรือกฎบัตรอันยิ่งใหญ่ ค.ศ. 1215 ซึ่งถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับสำคัญของโลกที่ เป็นการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิของประชาชนใน ระบบศักดินา ในขณะนั้นได้พยายามจำกัด อำนาจของสถาบันกษัตริย์ของสหราชอาณาจักร ได้แก่การรับรองสิทธิในการต่อสู้ขัดขืนในระบบ ศักดินา รวมทั้งการคุ้มครองเรื่องการจับกุมตาม อำเภอใจซึ่งเป็นเนื้อหาสำคัญของหลักนิติธรรม เป็นเอกสารที่กษัตริย์สหราชอาณาจักรยอมจำกัด อำนาจของตนลงตามขอบเขตในกฎบัตรนั้น การ ปกครองภายใต้กฎหมายได้เริ่มขึ้น เอกสารฉบับนี้ ได้ชื่อว่าเป็นรากเหง้าของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยและวางหลักวิธีพิจารณาความ ของสหราชอาณาจักรในเวลาต่อมาข้อความที่

สำคัญในแมกนาคาร์ตามีดังนี้ (สนธิ เทซานนท์, 2550)

“พระเจ้าแผ่นดินจะเรียกเก็บภาษี หรือ ขอให้ราษฎรให้ความช่วยเหลือไม่ได้นอกจากจะ ได้รับความยินยอมจากที่ประชุมหัวหน้าราษฎร

การงดใช้กฎหมาย หรือการยกเว้นไม่ใช้ กฎหมายบังคับแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะกระทำมิได้ บุคคลใด ๆ จะถูกจับกุม คุมขัง หน่วง เนี่ยว หรือขับไล่เนรเทศมิได้ นอกจากนั้นจะ เป็นไปโดยคำพิพากษาที่ชอบและตามกฎหมาย บ้านเมือง อีกทั้งจะต้องได้รับการพิจารณาจาก บุคคลชั้นเดียวกับเขา (His peers)”

สหราชอาณาจักรได้พัฒนาหลักนิติธรรม ใน Petition of Right คือสมาชิกรัฐสภาโดย Edward Coke (สุนทรียา เหมือนพะวงศ์, 2551) ซึ่งเป็นผู้พิพากษาศาลสูงได้พยายามต่อต้าน กษัตริย์ที่ต้องการขยายอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จ เด็ดขาดโดยการต่อสู้ของลอร์ดคูกทำให้หลักการ ที่เคยมีอยู่ใน แมกนา คาร์ตา (Magna Carta) พัฒนาก้าวหน้าขึ้นโดยได้มีการกำหนดให้การ ดำเนินการของรัฐ รวมทั้งการดำเนินการทาง การเมืองต้องเป็นไปตามหลักกฎหมายที่กำหนด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาเสรีภาพของประชาชนรวมทั้ง ทรัพย์สินจึงได้มีหลักประกันไม่ให้มีการละเมิด ข้อยกเว้นที่จะสามารถกระทำได้คือจะต้องมี กระบวนการที่กฎหมายกำหนดไว้โดยชอบด้วย กฎหมายเท่านั้น และศาลเป็นผู้ให้ความคุ้มครอง หากเกิดปัญหาโดยผู้พิพากษาที่มีความเป็นกลาง มิได้ยุ่งเกี่ยวกับอำนาจทางการเมืองซึ่งเป็น หลักการที่ปรากฏใน “ฎีกาสิทธิ” (Petition of Right) เมื่อ ค.ศ. 1628 (สนธิ เทซานนท์, 2550) ที่เป็นเอกสารในการวางพื้นฐานให้ประชาชน สามารถประท้วงพระมหากษัตริย์ในเรื่องของการ เก็บภาษีโดยไม่ได้รับความยินยอมจากรัฐสภา

การจับกุมคุมขังตามอำเภอใจและกรณีอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพของพลชนิกกร ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงจำยอมต่อข้อเรียกร้องเหล่านี้ทุกข้ออาจถือได้ว่าเป็นหลักการยอมรับความสูงสุดแห่งกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรมในครั้งแรกของระบบกฎหมายสหราชอาณาจักร

หลักนิติธรรมตามระบบกฎหมายของ สหราชอาณาจักร

ระบบกฎหมายสหราชอาณาจักรเป็นต้นแบบของการประกันสิทธิและเสรีภาพให้แก่ประชาชนให้มีความเท่าเทียมกัน ได้มีความพยายามสร้างหลักนิติธรรมเป็นแนวทางของตนเองมาโดยตลอดดังจะเห็นได้จากแม็คนา คาร์ตา ที่มีขึ้นในปี ค.ศ. 1215 ซึ่งถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับสำคัญของโลกที่เป็นการสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในระบบศักดินา ในขณะนั้นได้พยายามจำกัดอำนาจของกษัตริย์ในประเทศสหราชอาณาจักร รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลได้แก่การรับรองสิทธิในการต่อสู้คดีขึ้นในระบบศักดินา รวมทั้งการคุ้มครองเรื่องการจับกุมตามอำนาจอำเภอใจ ซึ่งเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรมตามพัฒนาการในสหราชอาณาจักรถูกนำมาสรุปความอย่างเป็นระบบโดยไดซี่ย์ทำให้คำว่า “หลักนิติธรรม” เป็นที่แพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกในหนังสือ Introduction to the Study of the Law of the Constitution ที่เขียนโดย ไดซี่ย์ ได้เน้นหลักการสำคัญสามเรื่อง

1. ไม่มีบุคคลใดจะถูกลงโทษหรือถูกกระทำให้เดือดร้อนโดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน ยกเว้นบุคคลนั้นได้กระทำละเมิดกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยชอบธรรม

2. ไม่มีบุคคลใดอยู่เหนือกฎหมายและอยู่เหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมียศหรือตำแหน่งอย่างใด ทุกคนต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกัน

3. หลักการทั่วไปของรัฐธรรมนูญ คือ ผลการตัดสินใจทางด้านการตุลาการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิของปัจเจกบุคคลที่จะถูกนำมาพิจารณาต่อหน้าศาล

โดยสรุป หลักนิติธรรมเป็นการปกครองเพื่อต้องการจำกัดอำนาจรัฐหรือเป็นกฎเกณฑ์ที่ควบคุมการกระทำของผู้มีอำนาจ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างกฎ กติกา และกฎเกณฑ์โดยกฎหมาย ทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองหรือผู้อยู่ใต้การปกครอง ดังนั้นผู้ใดที่กระทำการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายจึงต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย

2)นิติกระบวนการ (Due Process of Law)

หลักความเสมอภาคมีปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญของประเทศส่วนใหญ่ในโลกควบคู่กับหลักสิทธิและเสรีภาพ หลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญที่เป็นลายลักษณ์อักษรของประเทศที่ใช้ระบบจารีตประเพณี เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้รับการยอมรับกันว่ามี การรับรองและการให้ประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างกว้างขวางนั้นมีหลักการสำคัญประการหนึ่งได้แก่หลัก “นิติกระบวนการ” (Due Process หรือ Due Process of Law)

ศาสตราจารย์ พอล เอ เฟรินด์ (Paul A. Freund) ให้ความเห็นไว้ว่าอำนาจของรัฐทุกอย่างจะมีกฎเกณฑ์ภายในของตนเอง และเรียกกฎนี้ว่า “นิติกระบวนการ” (Due Process)

ศาสตราจารย์ โรเบิร์ต พี รีเดอร์ (Robert P. Reeder) เห็นว่าจะต้องนำหลักนิติกระบวนการนี้

ไปใช้ในกฎหมายวิธีสบัญญัติและกฎหมายสารบัญญัติด้วย (กมลชัย รัตนสากวรงค์, 2544)

ศาสตราจารย์จิติ ตังศภัทย์ ใช้คำว่า “กฎของกฎหมาย” โดยให้ความเห็นไว้ว่า The Rule of Law และ Due Process of Law เป็นคำที่มีความหมายต่อระบบกฎหมายจารีตประเพณีมากและมีอิทธิพลต่อบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของไทยเราด้วย เนื้อหาของสองคำนี้ได้กล่าวถึงสิทธิของปัจเจกชนประการใดที่เป็นการบั่นทอนทำลาย...เว้นแต่ด้วยคำตัดสินที่ชอบด้วยกฎหมายของบุคคลจากชั้นของบุคคลดังกล่าวตามกฎหมายของแผ่นดิน...” (วิชัย วิวิตเสวี, 2556)

โดยสรุป นิติกระบวนการ คือ การปกครองโดยกฎหมายทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่รัฐต้องกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมายทุกคนมีความเสมอภาคกันในทางกฎหมาย ดังนั้น ผู้ใดที่กระทำการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายจึงต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย ส่วนผู้ที่ได้รับความเสียหายจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอเหมือนกันเพื่อความเป็นธรรมและชอบธรรมในสังคม

ความเป็นมาของหลักนิติกระบวนการนั้น สหรัฐอเมริกาได้รับอิทธิพลจากมาตรา 39 แมกนาการ์ตา ค.ศ. 1215 ของประเทศสหราชอาณาจักรทำนองเดียวกับหลัก “ความยุติธรรมตามธรรมชาติ” (Natural Justice) และถูกนำมาใช้ในความหมายเดียวกันกับคำว่า “กฎหมายแห่งดินแดน” (Law of the Land) ในปี ค.ศ. 1354 เมื่อมีการร่างบทแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกาที่มีผู้เสนอให้นำหลักการและถ้อยคำนี้กลับมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงคำว่า “หลักนิติธรรม” ครั้งแรกตั้งใจจะใช้คำว่า “Due

Process” หรือ “Due Course of Law” แต่ต่อมาผู้ร่างได้ขอเปลี่ยนคำนี้เป็น “Due Process of Law” ในบทแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 5 ใช้เมื่อ ค.ศ. 1791 โดยจำกัดอำนาจของรัฐบาลกลาง (Federal Government) แห่งสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ รัฐบาลต้องดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมายโดยวางหลักว่ารัฐบาลจะลดทอนหรือกระทำการใด ๆ อันมีผลกระทบต่อชีวิต เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของบุคคลโดยปราศจากกระบวนการของกฎหมายไม่ได้ คือต้องให้บุคคลมีโอกาสเข้าสู่กระบวนการไต่สวนที่เหมาะสมตามวิถีทางของกฎหมาย ต่อมาได้มีบทแก้ไขเพิ่มเติมที่ 14 ใช้เมื่อ ค.ศ. 1868 โดยขยายไปใช้จำกัดอำนาจของมลรัฐทุกแห่งในสหรัฐอเมริกาด้วย

แนวคิดของหลักนิติกระบวนการมีหลักอยู่ว่าการที่รัฐบาลจะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อปัจเจกชนอย่างรุนแรงแล้ว รัฐบาลจะต้องจัดให้มีองค์ประกอบบางอย่างของกระบวนการที่เรียกว่า “นิติกระบวนการ” คือ จะต้องดำเนินการนิติกระบวนการ คือ การปกครองโดยกฎหมายทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่รัฐต้องกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย ทุกคนมีความเสมอภาคกันในทางกฎหมาย ดังนั้น ผู้ใดที่กระทำการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายจึงต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย ส่วนผู้ที่ได้รับความเสียหายจะต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอเหมือนกันเพื่อความเป็นธรรมและชอบธรรมในสังคมที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2. กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลาย ลักษณ์อักษร (Civil Law System)

กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) จะไม่ได้เรียกหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการปกครองของรัฐโดยกฎหมายว่า “หลักนิติธรรม” แต่มีหลักการที่มีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกับหลักนิติรัฐ ซึ่งเรียกว่า “นิติรัฐ”

หลักนิติรัฐ (Legal State) หรือ Rechtsstaat (บรเรจิด สิงคะเนติ, 2552) ในภาษาเยอรมันนั้นเป็นคำที่เกิดขึ้นในประเทศที่ใช้ภาษาเยอรมัน (สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศออสเตรีย และบางส่วนของประเทศสวิตเซอร์แลนด์) เป็นคำที่รู้จักกันในศตวรรษที่ 19 ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1848 เป็นหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่สำคัญของประเทศในภาคพื้นยุโรป โดยเฉพาะในประเทศเยอรมัน หรือในภาษาฝรั่งเศสว่า “L’Etat de Droit” และหลักนิติรัฐซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Legal State”

นับแต่อดีตได้มีการให้คำนิยามและความหมายของคำว่านิติรัฐอย่างมากมายตามแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยซึ่งแต่ละท่านมีความหลากหลายและสอดคล้องกัน จึงขอนำคำนิยามและความหมายบางท่านดังต่อไปนี้

โรเบิร์ต ฟอง มอล (Robert Von Mohl) กล่าวว่า นิติรัฐ คือ รัฐแห่งความมีเหตุผลอันเป็นรัฐที่ปกครองตามเจตจำนงโดยรวมที่มีเหตุผลและมีวัตถุประสงค์เพื่อสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับสังคม เป็นการทั่วไปจากการให้ความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่านิติรัฐ คือ รัฐที่ปกครองโดยหลักแห่งเหตุผลเพื่อให้การอาศัยอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นไปด้วยความสงบสุข (บรเรจิด สิงคะเนติ, 2552)

อาร์ การ์เร เดอมัลแบร์ (R. Carre de Malberb) ให้คำนิยาม “นิติรัฐ” ไว้ดังนี้ “ฝ่ายปกครองสามารถใช้อำนาจดุลพินิจอย่างเต็มที่ที่จะดำเนินมาตรการอะไรก็ได้ที่ฝ่ายปกครองริเริ่มและเห็นว่าจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับประชาชนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แนวคิดรัฐตำรวจนี้อยู่บนแนวคิดที่ว่าวัตถุประสงค์นั้นจะทำได้ (le fin justifie les moyens) ตรงกันข้ามกับ “นิติรัฐ” (État de droit หรือ Rechtsstaat) ซึ่งเป็นรัฐที่ต้องยอมตนอยู่ใต้ระบบกฎหมายในความสัมพันธ์กับปัจเจกชนและเพื่อคุ้มครองสถานะปัจเจกชนโดยรัฐยอมตนอยู่ใต้กฎหมายที่กำหนดการกระทำของรัฐต่อปัจเจกชนในสองนัยคือกฎหมายประเภทแรก กำหนดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และกฎหมายประเภทที่สองกำหนดวิธีการและมาตรการซึ่งรัฐหรือหน่วยงานสามารถใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดรวมเป็นกฎหมายสองชนิดที่มีผลรวมนั้นก็คือการจำกัดอำนาจของรัฐ โดยการให้อำนาจนั้นอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายที่รัฐกำหนด (บรเรจิด สิงคะเนติ, 2552)

หยุด แสงอุทัย ให้ความเห็นไว้ว่า นิติรัฐเป็นความคิดของประชาชนที่ศรัทธาในลัทธิปัจเจกนิยม (Individualism) และรัฐธรรมนูญของรัฐที่เป็นนิติรัฐนี้จะต้องมีบทบัญญัติในประการสำคัญถึงเสรีภาพของราษฎร เช่น เสรีภาพในร่างกาย ในทรัพย์สิน ในการทำสัญญา และในการประกอบอาชีพ ในฐานะนี้รัฐจึงมีสภาพเป็นคนรับใช้ของสังคมโดยถูกควบคุมอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่รัฐจะเคารพต่อเสรีภาพต่าง ๆ ของราษฎรได้มีวิธีเดียวก็คือการที่รัฐยอมตนอยู่ใต้บังคับแห่งกฎหมายโดยเคร่งครัดเท่านั้นและตราบใดที่กฎหมายยังใช้อยู่กฎหมายนั้นก็ผูกมัดรัฐอยู่เสมอ (หยุด แสงอุทัย, 2538)

กมลชัย รัตนสภาวะให้คำนิยามไว้ว่า นิติรัฐ หมายถึง รัฐที่ออกกฎหมายอย่างมีเหตุผลหรือรัฐที่ให้ความสำคัญในเรื่องความยุติธรรม หมายถึง วิธีการหรือการทำให้กฎหมายหรือเนื้อหาของรัฐให้เป็นรูปธรรม มันคือรูปแบบที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในเสรีภาพของประชาชนต่อการใช้อำนาจของรัฐหรือการล้มเลิกการปกครองโดยตัวบุคคลมาเป็นการปกครองโดยตัวกฎหมาย (กมลชัย รัตนสภาวะ, 2537)

กล่าวโดยสรุปว่า นิติรัฐ คือ ทุกคนไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือองค์กรรัฐ หรือประชาชนทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเดียวกันทั้งสิ้น รัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกระทำการที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจไว้ ไม่สามารถใช้วิธีการอื่นนอกไปจากที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น กฎหมายจึงเป็นที่มาของอำนาจและข้อจำกัดของฝ่ายปกครองเพื่อเป็นประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและต้องทำภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเท่านั้นเป็นการจำกัดอำนาจรัฐมิให้ใช้อำนาจโดยมิชอบ

คำว่า “Rechtsstaat” ได้รับการกล่าวถึงครั้งแรกในปี ค.ศ. 1798 โดยนักปรัชญาชาวเยอรมันชื่อว่า โจฮาน วิลเฮล์ม พลาซิดุส (John Wilhelm Placidus) ที่ใช้คำนี้เพื่อโต้แย้งแนวคิดเรื่องรัฐตำรวจ หรือรัฐที่ปกครองตามอำเภอใจของผู้ปกครองโดยไม่คำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ในเวลาต่อมาแนวคิดเรื่องนิติรัฐก็ได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญของเยอรมัน หลังจากนั้นช่วงปลายศตวรรษที่ 19 ต่อมาต้นศตวรรษที่ 20 ฝรั่งเศสได้รับเอาแนวคิดเรื่องนิติรัฐของเยอรมันเป็นของตน โดยสร้างคำว่า “L’État de droit” ขึ้นมาเป็นคำแปลของ “Rechtsstaat” ในภาษาฝรั่งเศส แปลว่า รัฐที่

ปกครองโดยกฎหมาย (State governed by law) และเชื่อมโยงกับแนวคิดดั้งเดิมของตนเรื่อง การพิทักษ์สิทธิและเสรีภาพของประชาชน คือ คำประกาศสิทธิมนุษยชนและพลเมืองของฝรั่งเศส (Declaration of the Rights of Man and of the Citizen in 1789) ลงวันที่ 26 สิงหาคม ค.ศ. 1789 ที่รับรองว่าสิทธิของบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้ใดจะล่วงละเมิดมิได้ เว้นแต่จะจำกัดเพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้เสรีภาพเหล่านี้ได้เช่นกันและข้อจำกัดเสรีภาพนี้มีได้ก็แต่ที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ซึ่งหลักการในคำประกาศนี้ได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอว่าเป็นรากฐานของหลักนิติรัฐ (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2544)

ต่อมาหลักนิติรัฐได้รับการยอมรับจากประเทศอื่นๆ แล้วยังเป็นระบบกฎหมายของประเทศในภาคพื้นทวีปยุโรปด้วย นอกเหนือจากคำว่า “Rechtsstaat” ยังปรากฏใช้คำว่า “Gesetzesstaat” (รัฐแห่งกฎหมาย) คำว่า “Verfassungsstaat” (รัฐแห่งรัฐธรรมนูญ) หรือ ศาลรัฐธรรมนูญเยอรมันก็เคยใช้ คำว่า “Gerechtigkeitsstaat” (รัฐแห่งความเป็นธรรม) ซึ่งคำว่า “รัฐแห่งรัฐธรรมนูญ” หมายถึงหลักที่รัฐต้องเคารพรัฐธรรมนูญเป็นใหญ่ ยิ่งไปกว่านั้นในการเน้นเนื้อหาสาระของความเป็นกฎหมายที่ดี กฎหมายเยอรมันจึงเรียกว่าเป็น “รัฐแห่งความชอบด้วยกฎหมาย” ซึ่งมีความหมายแตกต่างจากรัฐตำรวจ (Polizestaat)

นอกจากนี้ หลักนิติรัฐนั้นมีความสำคัญคือการป้องกันการผูกขาดการใช้อำนาจรัฐที่มีอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียว เพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจึงทำให้รัฐยอมตนอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายโดยเคร่งครัด ตราบใดที่ยังใช้กฎหมายบังคับอยู่

กฎหมายนั้นย่อมใช้บังคับกับรัฐเสมอ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่านิติรัฐนั้นเป็นหลักประกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนซึ่งหลักการสำคัญที่ประกอบรวมอยู่ในหลักนิติรัฐ

หลักนิติธรรมในประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีการบัญญัติถึงหลักนิติธรรมไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 3 วรรคสอง ว่า “การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม” โดยเน้นความสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งคำว่า “การปฏิบัติหน้าที่” หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่กระทำการกิจต่าง ๆ เช่น รัฐสภาใช้อำนาจหน้าที่ออกกฎหมาย คณะรัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่บริหารประเทศ ศาลมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งกรณีเหล่านี้เองที่ต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ถ้ากระทำความผิดจากที่กฎหมายกำหนด เรียกว่า “เกินอำนาจ” (Ultra Vires) ถ้าทำน้อยกว่าที่กฎหมายสั่งเรียกว่า “บกพร่อง” (Deficiency) ถ้าใช้อำนาจแต่ด้วยเจตนากลั่นแกล้งไม่เป็นธรรม เรียกว่า “เบียดเบียนจากอำนาจ” (Abuse of Power) ทั้งนี้ การใช้ อำนาจนั้นต้องสอดคล้องกับหลักนิติธรรม เพื่อให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล รวมทั้งองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ ต้องอยู่บนพื้นฐานของบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้และบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีความเป็นธรรมสามารถอธิบายและให้เหตุผลได้ และจะใช้ อำนาจรัฐโดยปราศจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายรองรับนั้นไม่ได้

นอกเหนือจากในรัฐธรรมนูญที่มีการบัญญัติไว้เกี่ยวกับเรื่องของหลักนิติธรรมแล้ว ยังมีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีการพูดถึงเรื่องของหลักนิติธรรม ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนั้นเป็นแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank) ที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการไร้ประสิทธิภาพและการทุจริตคอร์ปชั่นของรัฐบาล การนำหลักนิติธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานภายในองค์กรที่เรียกว่าหลักธรรมาภิบาลนั้นเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการแก้ปัญหาเรื่องการไร้ประสิทธิภาพและการทุจริตคอร์ปชั่นในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยในประเทศไทย จึงมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งมีความพยายามที่จะให้มีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและเป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าถ้าระบบบริหารราชการมีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ นอกจากจะมีส่วนทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพแล้วยังสร้างความเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ จึงนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศได้ ในประเทศไทยได้นำเอาหลักการนี้มาปรับใช้ ยกตัวอย่างเช่น สำนักนายกรัฐมนตรี (บรรดักดิ์ อูวรรณ โณ, 2544) เมื่อปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น

ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติแบบ รายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและสภา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลัก สำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

บทสรุป

หลักนิติธรรมเป็นเรื่องของกฎเกณฑ์แห่ง การใช้กฎหมาย หรือหลักธรรมของกฎหมายที่อยู่ เหนือกฎหมายอีกชั้นหนึ่ง มีลักษณะเป็นการ กำหนดระเบียบแบบแผนแห่งกฎหมายไม่ว่า กฎหมายลายลักษณ์อักษร หรือกฎหมายจารีต ประเพณีมิให้ตราขึ้น หรือนำมาใช้บังคับตาม อำนาจโดยปราศจากกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม จึง เป็นกฎที่มุ่งจะจำกัดอำนาจรัฐ ซึ่งมีอำนาจใช้ ดุลพินิจ วินิจฉัย สั่งการ ห้ามปราม ดำเนินการ ละเว้นดำเนินการ หรือออกกฎระเบียบต่างๆ ดังที่เรียกว่าอำนาจรัฐ

ประเทศในกลุ่มที่ใช้ระบบกฎหมายจารีต ประเพณี (Common Law System) มองว่าการ ใช้หลักนิติธรรมนั้นไม่สามารถใช้อย่างเอกเทศ โดยตัวของมันเอง จำเป็นต้องโยงกับบทบัญญัติ กฎหมายที่มีในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นๆ อีก ชื่อหนึ่งเรียกแนวคิดนี้ว่าหลักนิติกระบวนการซึ่งจะ เน้นว่าการที่รัฐบาลจะกระทำการอย่างใดอย่าง หนึ่งที่มีผลกระทบปัจเจกชนอย่างรุนแรงแล้ว รัฐบาลจะต้องจัดให้มีองค์ประกอบบางอย่างของ กระบวนการที่เรียกว่านิติกระบวนการที่จะต้อง ดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ประเทศในกลุ่มที่ใช้ระบบกฎหมายลาย ลักษณ์อักษร (Civil Law System) เรียกหลักนี้ ว่านิติรัฐเพื่อให้ครอบคลุมการใช้อำนาจรัฐของทุก

องค์กรมิให้แอบอ้างหรือแฝงตัวมาในนามของ ประโยชน์สาธารณะหรือความเป็นรัฐ และจงใจ เรียกรัฐที่ใช้อำนาจตามอำเภอใจ ปราศจาก กฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม หรือไม่นำพาต่อสิทธิ เสรีภาพของบุคคลว่ารัฐตำรวจ ซึ่งไม่ได้หมายถึง รัฐที่มีผู้ปกครองเป็นตำรวจ แต่เป็นกรณีที่รัฐใช้ อำนาจปราบปราม คุกคาม ชุ่เชื้ญ จำกัดตัดทอน สิทธิต่าง ๆ ของประชาชนประหนึ่งว่าเป็น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มุ่งจัดการกับโจรผู้ร้าย และ เป็นการใช้อำนาจที่พบเห็นได้ในประเทศที่ ปกครองด้วยระบอบเผด็จการ เช่น มีการยึด ทรัพย์สินของราษฎรตามอำเภอใจ งดให้ศาลมี อำนาจออกหมายเรียกผู้ควบคุมตัวผู้อื่นมา ไต่ สสวนเหตุผล (suspension of writ of habeas corpus) ขี้ขาดความผิดและกำหนดโทษเองโดย ไม่นำตัวไปขึ้นศาล จับคนโดยไม่มีหมายจับ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วหลัก นิติธรรม นิติรัฐ และ นิติกระบวนการ หรือหลักต่างๆ ที่มีลักษณะ สอดคล้องกันมานานานประเทศนั้นมีหลักการ พื้นฐานที่มีได้แตกต่างกันมากนักกล่าวคือเป็น หลักที่มีลักษณะเป็นการกำหนดระเบียบแบบ แผนแห่งกฎหมาย หรือการปฏิบัติให้สอดคล้อง กับการใช้กฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม ส่วนที่มี ความแตกต่างกันนั้นเกิดจากบริบทของ ประวัติศาสตร์และสังคมของแต่ละประเทศเป็น ปัจจัยหลักในการพัฒนาการของหลักเหล่านี้ให้ สอดคล้องกับสภาพของสังคมและวัฒนธรรมของ ตน

ส่วนของการใช้และการตีความกฎหมาย ที่ติดตามหลักนิติธรรมและหลักนิติรัฐนั้นจะต้อง เปิดช่องให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ใช้ ดุลพินิจในการดำเนินการให้เหมาะสมเพื่อเป็น การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมิให้

ถูกรังแกจากผู้มีอำนาจจำเป็นต้องสร้างระบบกฎหมายขึ้นมาแทนการใช้กับอำนาจของตัวบุคคล ซึ่งหลักนิติธรรมมิได้เน้นเนื้อหาสาระของกฎหมายเป็นตัวตั้ง หากแต่เน้นที่กระบวนการของกฎหมายเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่ากระบวนการที่ดีสามารถสร้างความเป็นธรรมแก่สังคมได้ แต่ในการใช้หลักจารีตประเพณีในการตีความรัฐธรรมนูญอาจก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องแนวคิดในสิทธิ เสรีภาพที่มีความเข้าใจไม่ตรงกันและใช้ประโยชน์ในการตีความเพื่อประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งปัญหาการเลือกปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “การมีสองมาตรฐาน” ซึ่งแตกต่างจากหลักนิติรัฐมักจะเน้นถึงการสร้างระบบกฎหมายที่ดีที่มีเนื้อหาสาระในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยใช้หลักประกันด้านเนื้อหาเป็นสำคัญเป็นหลักการว่าด้วยการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกระทำการกระทบกระเทือนสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ต่อเมื่อมีกฎหมายมอบอำนาจให้ ปัจจุบันหลักนิติธรรมและหลักนิติรัฐมีความหมายใกล้เคียงกันอย่างมากต่างกันแต่เพียงรายละเอียดเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้หลักนิติธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นั้น สอดคล้องกับบริบทหลักนิติธรรมของสากล และเพื่อไม่ให้มีปัญหาในการใช้และการตีความต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า

ประการแรก ต้องมีการศึกษาความหมายที่ถูกต้องของหลักนิติธรรมโดยการกำหนดกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ หรือจัดทำสัมมนาทางวิชาการอภิปรายในเรื่องหลัก นิติธรรมทั้งในเชิงรูปแบบ

และเชิงเนื้อหา พัฒนาบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักนิติธรรม

ผู้วิจัยเห็นว่า คำว่า “หลักนิติธรรม” ควรมีนิยามว่าหลักพื้นฐานในการที่จะบัญญัติกฎหมายมาใช้กับประชาชนต้องเป็นกฎหมายที่ดี มีความยืดหยุ่น ชัดเจน เสมอภาค เป็นธรรม ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ สามารถปรับใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสร้างความยุติธรรม ไม่เป็นการออกกฎหมายตามอำนาจและอำเภอใจของผู้มีอำนาจปกครองที่จะลิดรอนสิทธิและเสรีภาพของประชาชน เว้นเสียแต่จะได้รับความยินยอมจากประชาชนหรือผู้แทนประชาชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและยุติธรรม รัฐจะต้องปกครองโดยกฎหมายและต้องกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจของผู้ปกครองโดยชัดเจนและแน่นอนเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายโดยศาลเป็นผู้ควบคุมการกระทำของผู้มีอำนาจปกครอง

ประการที่สอง ให้มีการขยายบทบัญญัติหลักนิติธรรมในรัฐธรรมนูญให้กว้างขึ้น เนื่องจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในมาตรา 3 วรรคสอง มิได้ขยายความใด ๆ ที่ชัดเจนอันทำให้เกิดปัญหาการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ในเรื่องหลักนิติธรรมของประเทศไทยยังสับสนกับหลักการอื่น ๆ

ประการที่สาม เมื่อประเทศไทยได้บัญญัติหลักนิติธรรมและหลักนิติรัฐไว้ในรัฐธรรมนูญและเรียกรวมกันว่า “หลักนิติธรรม” ซึ่งเป็นหลักของระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) โดยเน้นความเป็นธรรมทางวิธีพิจารณา กระบวนการใช้กฎหมาย ความเป็นธรรมทางเนื้อหาสาระ ซึ่งต่างกับ



ประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) โดยเน้นกฎหมายลายลักษณ์อักษรแล้วตีความให้เข้ากับหลักกฎหมายที่อธิบายได้ น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับระบบกฎหมาย แต่กฎหมายที่ใช้อาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น หลักนิติธรรมต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงเพื่อให้เกิดการใช้กฎหมายที่เป็นธรรมและให้เจ้าหน้าที่มีดุลพินิจในการใช้หรือปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการใช้วิธีวิธีอันเหมาะสมมาปรับใช้กับระบบกฎหมายของประเทศไทยเพื่อเป็นกรอบในการตีความคำว่า “นิติธรรม”

ประการสุดท้าย การเรียกชื่อหลักนิติธรรมนั้นมาจากกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) ซึ่งมีนิติวิธีที่แตกต่างกับกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) รวมถึงประเทศไทยด้วยเช่นกัน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ไม่เกิดปัญหาเรื่องกรอบในการตีความและการใช้นิติวิธีที่เหมาะสม รวมถึงการเผยแพร่และทำความเข้าใจในหลักกฎหมายที่ถูกต้องต่อสังคม ควรจะเปลี่ยนคำว่า “หลักนิติธรรม” ในรัฐธรรมนูญเป็น “หลักนิติรัฐ” แทน

References

- Bowornsak Suwanno.(2001). **Research Report on Good Governance Indicators**. King Ploglao Institute. Bangkok: Kurusapa Publishing House.
- Banjurd Singkaneti.(2552). **The Foundation of Human Rights, Freedom and Dignity.(3rd edition)**. Bangkok: wingyuchon Publishing House.
- Kamolchai Ratanasakawong.(1994). **General Knowledge on the Foundation of German Laws**. Bangkok: Nitiham Publishing House.
- .(2001). **Principles of Garman Laws**. Bangkok. Chulalongkorn University Press.
- Montree Rupsuan.(2007). **An Academic Analysis of Thai Constitution Laws, 2550**. Bangkok: October Publishing House.
- Sombat Thawrongthanyawong.(2000). **English Politics**. Bangkok: Sematham Publishing house.
- Sonthi Theshanat.(2550). **Foundation of Political Science.(4th edition)**. Bangkok: Kasetsart University Press.
- Sopin Polakul.(2540). **Principles of Public Laws**. Bangkok: Ramkamhang University Press.
- Suksa Umcharuen.(2543). **The Enforcement of Ruling Power and Development of Democracy: A Case Study of the Law Enforcement by Governing Party**. MPA. Thesis, Faculty of Political science, Ramkamhang University.

- Suntareeya Muangpawong and Jantjira Lammayura.(2551). “Rule of Laws and Thai Society: Value, Meaning, and Applications” in **The summary Report of Platform for Ideas for Thai Justice Process Reform**. Bangkok: n.a.
- Thanin Krainician.(2009). “Rule of Law” The Centre for Research Study and Development of Thai Justice Process. **Ministry of Justice**. Vol.6 No.1, (9)
- .(2009). **Lecture Note on Rule of Law**. In Training Curriculums on Ethics for Law Graduates, Session 61. Bangkok: Chuanpim’ 50 Co.,Ltd.
- Yud Sang-u-Tai.(1995). **General Principles of Constitutional Law**. Bangkok: Winyochol Publishing House.
- Wichai Wiwitsewee.(2013). **Rule of Law and Due Process of Law**. [Online]. Available from: <http://www.peesirilaw.com/index.php>. (Nov.10, 2013).
- Wisnu Kraongarm.(2009). **Rule of Law and Practices of Government Officials**. A lecture note delivered at the Meeting of the Thammasart and Politics, Office the Royal Academy, July 1, 2009.

การพัฒนาฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

दन्य ललसवलरलनलकुल¹
प्रमेखु बुणुनललरलकल²
नलसननथ वलनलवरकलकुल³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำหรับการรองรับประชาคมอาเซียน (AEC) ผลการศึกษาแสดงว่ามีความต้องการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในด้านการจัดการบุคลากรการท่องเที่ยวจาก หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนผู้ประกอบการ โดยผ่านตัวแทนสมาคม/ชมรมธุรกิจด้านการท่องเที่ยวต่างๆ และจากหน่วยงานด้านสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ของข้อมูลและข่าวสาร นำไปสู่การออกแบบระบบและสถาปัตยกรรม โดยตัวระบบที่สร้างขึ้นมีการเชื่อมต่อสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการวางแผน ด้านทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย ระบบฐานข้อมูลดังกล่าวหากได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกภาคส่วนของบุคลากร/แรงงาน ผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทางด้านการท่องเที่ยวอื่น ๆ จะใช้ประโยชน์ได้ในการจัดทำแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว การบริหารจัดการและพัฒนาอัตรากำลังบุคลากรของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศในภูมิภาคอาเซียน

คำสำคัญ : ฐานข้อมูลทุนมนุษย์ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

¹อาจารย์ประจำ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เกษมบัณฑิต

1761 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250 โทร 081-424-5653

e-mail: daliswad@gmail.com

²อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1134/275 หมู่บ้านศรีนครินทร์คอนโด สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร 0891441478

e-mail: pboonn@gmail.com

อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร 0856168736

e-mail: naphatsananv@gmail.com

Development of Human Capital Database System of Tourism Industry to Accommodate ASEAN Economic Community

Danai Liswadiratanakul¹
 Poramet Boonnumsirikij²
 Naphatsanan Vinijvorakijkul³

Abstract

This research aimed to develop a human capital database in the tourism industry to support the ASEAN Economic Community (AEC). It was demonstrated that there was a need for data to be used in the field of personnel management in various government agencies, private sector through the association / club in tourism business. Analysis and synthesis of information and data led to the design and architecture of the system. The human capital data base can be used for planning in the tourism industry of Thailand. If the database is continuously supported by the government and all sectors of the workforce and entrepreneurs in the tourism industry, by means of committee composed of representatives from government agencies, private sector and academia, including those who are involved in tourism, it can be used for short term, medium-term and long-term planning of human capital in the tourism industry for management and development of personnel in the tourism industry in the region.

Key words: Human capital, Tourism industry, AEC

¹ Lecturer, Faculty of Engineering, Kasem Bundit University.
 1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 โทร 081-424-5653
 e-mail: daliswad@gmail.com

² Lecturer, Faculty of Management Science, Silpakorn University
 Srinakarin Condominium, Suanluang, Bangkok 10250 tel.0891441478
 e-mail: pboonn@gmail.com

³ Lecturer, Faculty of Liberal Arts, Kasem Bundit University
 1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Tel. 0856168736
 e-mail: naphatsananv@gmail.com

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างรายได้อย่างมหาศาลให้กับประเทศไทย จึงทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและมุ่งให้การพัฒนาการท่องเที่ยวไทยในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทั้งด้านธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม หรือแม้แต่การพัฒนาคุณภาพทางด้านการให้บริการของผู้ประกอบการที่พัก และโรงแรม การบินและการขนส่ง หรือแม้แต่ผู้ประกอบการทางด้านอาหารและเครื่องดื่ม สำหรับงานวิจัยทางด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรมถือว่าเป็นอีกส่วนหนึ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังเห็นจากการให้งบประมาณแผ่นดินจำนวนมหาศาล สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวและการโรงแรม ให้กับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือแม้แต่นักเรียนในระดับท้องถิ่นจนถึงหน่วยงานใหญ่ในระดับกระทรวง การที่รัฐบาลได้ให้ความสนใจงานวิจัยทางด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม เนื่องจากเล็งเห็นถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาผ่านกระบวนการทางด้านการวิจัย ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง

ประกอบกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียนให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หลังจากการดำเนินการไปสู่การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนหรืออาฟตา (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ได้บรรลุเป้าหมายในปี 2546 ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 8 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2545 ได้เห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งมีลักษณะ

คล้ายคลึงกับประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (European Economic Community: EEC) และให้อาเซียนปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานภายในของอาเซียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการประชุมสุดยอดอาเซียนในปี 2546 ผู้นำอาเซียนได้ออกแถลงการณ์ Bali Concord II เห็นชอบให้มีการรวมตัวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ภายในปี 2563 และให้เร่งรัดการรวมกลุ่มเพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญ 11 สาขา (Priority Sectors) ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศและสุขภาพ อาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายในปี 2563 (ค.ศ.2020) โดยมีแนวคิดที่ว่าอาเซียนจะกลายเป็นเขตการผลิตเดียว ตลาดเดียว หรือ Single market and production base นั้นหมายถึงจะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินกระบวนการผลิตที่ไหนก็ได้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรจากแต่ละประเทศ ทั้งวัตถุดิบและแรงงานมาร่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์กฎระเบียบเดียวกัน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้เห็นชอบในข้อตกลงเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยวอาเซียน และได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวจัดทำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน สาขาการโรงแรม 4 แผนก 23 ตำแหน่งและสาขาการท่องเที่ยว 2 แผนก 9 ตำแหน่งงาน ซึ่งยังไม่ครอบคลุมหน้าที่งานทั้งหมดในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่บุคลากรด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีจำนวนทั้งหมดเท่าใดไม่ทราบได้แต่ประมาณการ และบุคลากรสายบริการอื่น ๆ ที่

สนับสนุนการท่องเที่ยวมีจำนวนมากน้อยเพียงใด ยิ่งทำให้ภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับโดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวที่ทำรายได้เข้าประเทศมหาศาลต้องเตรียมความพร้อมด้านทุนมนุษย์ที่จะรองรับประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและของสมาคม/สถานประกอบการการท่องเที่ยวพบว่า เป็นข้อมูลเชิงสำรวจหรือสำโน ไม่ได้เป็นข้อมูลที่เก็บจากหน่วยย่อยต่างๆ ทุกภาคส่วน นอกจากนี้ข้อมูลในเรื่องเดียวกันที่มาจากหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความไม่ตรงกันในเรื่องตัวเลข หรือไม่สอดคล้องสัมพันธ์กันได้นื่องมาจากการนิยามข้อมูลที่เก็บไม่ตรงกันหรือลักษณะ รูปแบบ ระยะเวลาในการสำรวจข้อมูลที่ไม่ตรงกันจนไม่สามารถใช้อ้างอิงได้ ทำให้ข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน ไม่ถูกต้อง ชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการวางแผนกำลังคน ทำให้เกิดปัญหาจากข้อมูลที่มีอยู่ได้ นอกจากนี้การศึกษานโยบายการจัดการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีก่อเกิดแรงงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่น ชุมชน ธุรกิจท่องเที่ยวนั้นนำรายได้เข้าประเทศมากมายมหาศาลและการเข้าร่วมกลุ่มประชาคมอาเซียน แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตำแหน่งต่าง ๆ จึงควรมีข้อมูลเพื่อการวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการตรวจสอบและป้องกันด้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้น การพัฒนาฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อ

รองรับการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน (AEC) จะเป็นประโยชน์ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการท่องเที่ยว ชุมชน และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาชุดฐานข้อมูลทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสำหรับการรองรับประชาคมอาเซียน (AEC)

ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ – ศึกษาข้อมูลการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทางการท่องเที่ยวตามคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals) และนโยบายด้านการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทางการท่องเที่ยวตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2 ข้อมูลเชิงปริมาณ – จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทางการท่องเที่ยวตามคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals) และการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทางการท่องเที่ยวตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภาคเอกชนผู้ประกอบการโดยผ่านตัวแทนสมาคม/ชมรมธุรกิจด้านการท่องเที่ยวต่าง ๆ และจากหน่วยงานด้านสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในแผนงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เป็นการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพที่เกิดจากสื่อบัน วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาออกแบบตัวแบบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. นำข้อสรุปความต้องการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการเพื่อออกแบบระบบฐานข้อมูลและการจัดสัมมนา PAR ครั้งที่ 1

2. การออกแบบด้านสถาปัตยกรรมฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการ

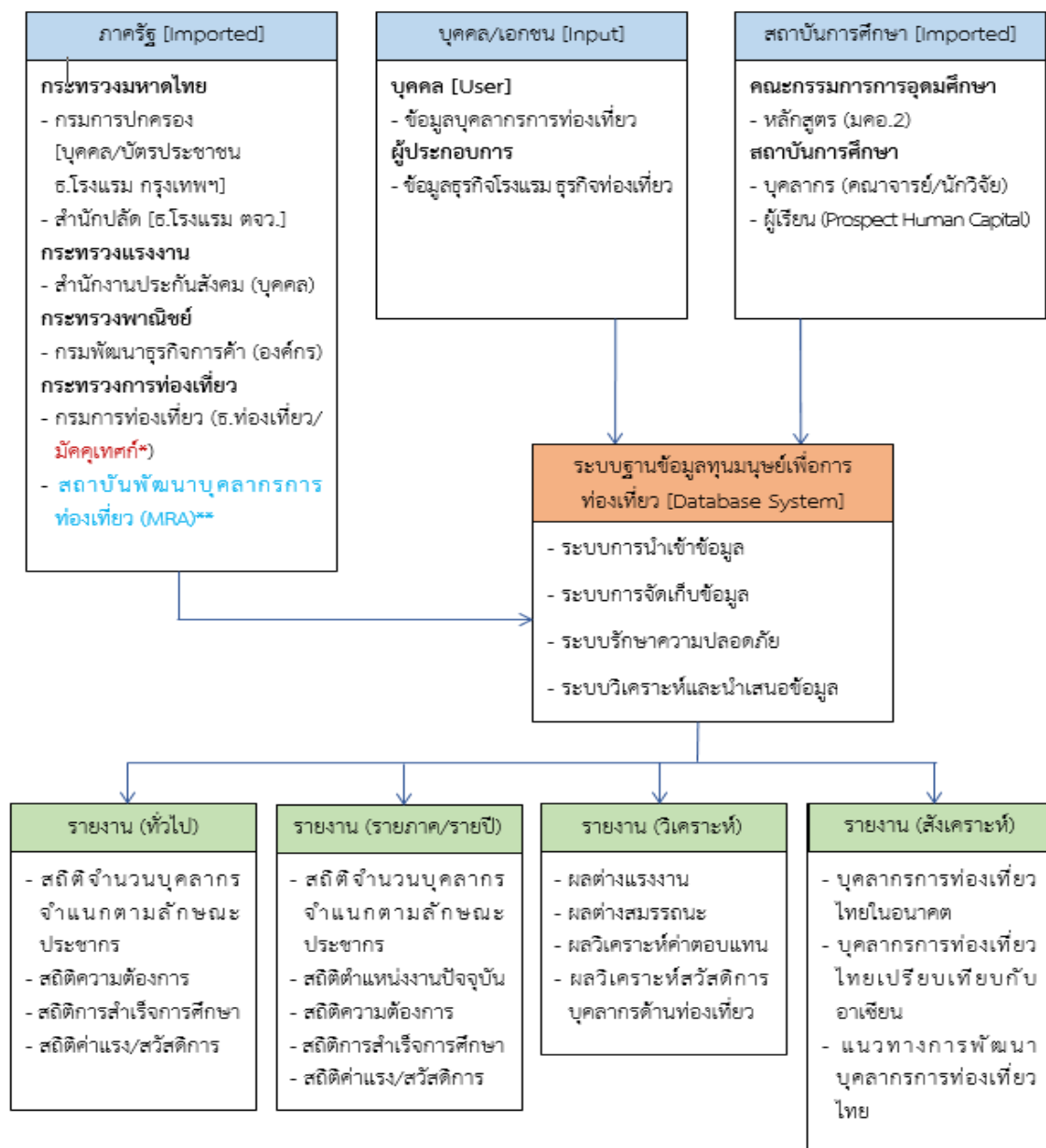
ท่องเที่ยวเพื่อรองรับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. การนำเสนอตัวแบบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ได้ออกแบบแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆ ในการจัดสัมมนา PAR ครั้งที่ 2 เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4. ปรับแก้ไขตัวแบบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรองรับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆ

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้นำผลวิจัยมานำเสนอในภาพรวมกระบวนการกำหนดการบริหารจัดการฐานข้อมูลทุนมนุษย์เพื่อการท่องเที่ยวดังกล่าวที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการกำหนดการบริหารจัดการฐานข้อมูลทุนมนุษย์เพื่อการท่องเที่ยว

เมื่อคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในด้านทุนมนุษย์เพื่อการท่องเที่ยว ทั้งในส่วนของคุณข้อมูลหรือฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความสมบูรณ์ของคุณข้อมูลที่ได้ ประเภทและชนิดของคุณข้อมูล ตลอดจนความต้องการข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ ในรูปแบบของรายงานประเภทต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์กับภาคส่วนต่าง ๆ ในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวของไทย

การศึกษาเพื่อออกแบบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ ที่จะมีประสิทธิภาพ นอกจากข้อมูลมีความสำคัญยิ่งแล้วระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการออกแบบระบบต่าง ๆ เพื่อรองรับการทำงานและตอบสนองการใช้งานตามความต้องการของผู้ใช้งานในแต่ละกลุ่มได้นั้น จะต้องมีการติดตั้งสารสนเทศและเทคโนโลยี

ข้อมูลการลงทะเบียนเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ ในส่วนนี้ผู้ต้องการใช้ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ ทุกคนต้องลงทะเบียนเข้าสู่ระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งรหัสประจำตัวและรหัสผ่านในการใช้ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ เมื่อผู้ใช้ดำเนินการลงทะเบียนในขั้นตอนสุดท้ายจะมีการคัดกรองประเภทของผู้ใช้ โดยผู้ใช้สามารถเลือกได้ว่าเป็นบุคลากร/แรงงาน ผู้ประกอบการ และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับหน่วยงานภาครัฐคณะผู้วิจัยได้ออกแบบให้สามารถเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ ในส่วนของรายงานและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะมีการส่งรหัสการเข้าระบบและรหัสผ่านให้กับหน่วยงานโดยตรง

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโครงสร้างของฐานข้อมูลจากเอกสารออกแบบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ โดยมีการเตรียมการให้ผู้รับผิดชอบระบบฐานข้อมูลสร้างระบบฐานข้อมูลได้จาก การกำหนดและออกแบบพจนานุกรมเพื่อใช้กับระบบและให้บันทึกรายละเอียดลงในระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ โดยรวบรวมเป็นตารางจากองค์ประกอบโครงสร้างที่กำหนดขึ้นก่อนหน้า โดยแบ่งเป็น ชื่อของข้อมูล ชื่อตาราง ชื่อฟิลด์ ชนิดของข้อมูลประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความตัวอักษร (Text) สามารถใส่ข้อมูลได้ทั้งตัวเลขและตัวอักษร ข้อมูลด้านตัวเลข (Number) สามารถใส่ข้อมูลเฉพาะที่เป็นตัวเลขเท่านั้น เช่น

หมายเลขโทรศัพท์ เลขบัตรประจำตัวประชาชน เป็นต้น ข้อมูลที่ให้เลือกจากตัวเลือกโดยอาจกำหนดให้เลือกได้ 1 ตัวเลือกหรือหลายตัวเลือก (Check Box) ข้อมูลที่ให้เลือกจากตัวเลือกหลายตัวเลือก (Dropdown) ข้อมูลประเภทวันที่ (Date) สำหรับการกรอกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวันที่ เช่น วัน/เดือน/ปี เกิด เป็นต้น ข้อมูลที่เก็บเป็นรูปภาพ (File) เช่น รูปภาพของบุคลากร ตราสัญลักษณ์ของธุรกิจ ตราสัญลักษณ์ของสถาบันการศึกษา ทั้งนี้การที่มีขนาดของข้อมูลให้ผู้กรอกสามารถกรอกได้ไม่เกินค่าที่กำหนดเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการกรอกข้อมูลหรือการใส่ข้อมูลเกินความจำเป็นและประหยัดทรัพยากรพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ รายละเอียดเพิ่มเติมที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ทราบรายละเอียดวิธีการเก็บข้อมูลนั้นๆ และความต้องการคือความจำเป็นในการกรอกข้อมูลหรือให้ข้อมูล ทั้งที่จำเป็นต้องกรอก (Required) หรือเป็นตัวเลือก (Option) สามารถกรอกหรือไม่กรอกก็ได้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยพบปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองตอบการใช้งาน ดังนั้นจึงได้วางแผนในด้านการพัฒนาทั้งในส่วนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการใช้งาน เพื่อการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ ที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทุกภาคส่วนได้จริงและเกิดความยั่งยืน

ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น คณะผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาฐานข้อมูลทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยการวางแผนในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีความจำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวและความต้องการความรวดเร็วที่มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันใน

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังต้องเตรียมพร้อมการรองรับปริมาณผู้ใช้ในอนาคตอย่างเพียงพออีกด้วย นอกจากนี้การที่จะทำให้ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ฯ เกิดความสมบูรณ์สูงสุดสามารถวิเคราะห์ในมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นความต้องการข้อมูลหรือสารสนเทศเพื่อใช้เป็นต้นทุนในการวิเคราะห์ต้องมีมากขึ้นดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะในด้านการกำหนดสารสนเทศที่ควรนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ในอนาคตอีกด้วย

ระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ที่คณะผู้วิจัยได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ยังไม่สามารถใช้ได้จริงเนื่องจากระบบที่ออกแบบมานั้นเป็นการออกแบบขั้นต้น ยังต้องมีการดำเนินการจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ระบบได้จริงทั้งในด้านฮาร์ดแวร์ ได้แก่ อุปกรณ์ระบบต่างๆ เช่น เครื่องแม่ข่าย อุปกรณ์เก็บข้อมูล อุปกรณ์สำรองข้อมูล อุปกรณ์การเชื่อมต่อทางเครือข่าย ด้านซอฟต์แวร์ ได้แก่ ซอฟต์แวร์ระบบสำหรับเครื่องแม่ข่าย ซอฟต์แวร์ประยุกต์ต่างๆ สำหรับระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์ ซอฟต์แวร์การจัดการด้านข้อมูล ด้านการวิเคราะห์และด้านการจัดการด้านการใช้ข้อมูล เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถจัดหาได้จากการจัดซื้อหรือจัดเช่าขึ้นอยู่กังบประมาณและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่จะรับผิดชอบระบบฐานข้อมูลทุนมนุษย์นี้ในอนาคต นอกจากนี้ระบบนี้ยังต้องการผู้บริหารจัดการและพัฒนาระบบ

ฐานข้อมูลทุนมนุษย์นี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดหาหรือจัดจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารจัดการและดำเนินการ ทั้งนี้ต้องมีองค์ความรู้ทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านการจัดการการท่องเที่ยวโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หากได้มีการสนับสนุนหรือจัดให้มีการดำเนินการต่อ สิ่งที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ด้านผู้ประกอบการหรือผู้ใช้ทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และด้านสถาบันการศึกษาหรือผู้ผลิตทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปี 2555 มา ณ โอกาสนี้ด้วย

References

- ASEAN Department, Ministry of Foreign Affairs.(2012). **A Preparation for Thailand to Enter the ASEAN Economic Community**. [Online]. Available from: http://www.mfa.go.th/asean/contents/files/other-201212031_63316-599601.pdf
- ASEAN Economic Community**.(n.d.). [Online]. Available from: <http://123.242.179.85/webpbn/images/stories/PDF/asean.pdf>.
- Chajchanant Thamjinda.(2011). **The Development of Public Sector Service Quality**. Bangkok: Damrong Rachanuparp Institute.
- Chappell D.A. (2004). **Theory and Practice: Enterprise Service Business**. California: O'Reilly Media, Inc.
- Chethchai Watesathokkit.(2006). **Professional Personal Development** [Online]. Available from: <http://www.thaitrainingzone.com/TrainingDetail.asp?id=565>
- Department of International Trade Negotiation.(2008). **AEC Factbook**. [Online]. Available from: http://www.cpd.go.th/cpd/cpdinter/download/aec/inside_aec_factbook.pdf
- .(2009). **ASEAN Economic Community**. [Online]. Available from: http://www.thaifta.com/trade/corner/aec_about.pdf.
- Department of Labour Skill Development, Ministry of Labour.(2010). **The Complete Research Report: The Consultant Employment for the Analysis of A Guideline for Labour Force Development for An Investment in the Strong Thailand Operational Plan**. Bangkok: Faculty of Economics, Chulalongkorn University.
- Department of Tourism, Ministry of Tourism and Sports.(2012). **The Complete Report: Tourism Development Plan Formulation Project to Promote Tourism Services**. College of Innovaton, Thammasart University.
- Kittima Charochniran.(2003). **System Design and Analysis**. Bangkok: Top Press.
- Ministry of Information Technology and Communication.(n.d.). **The 2nd Thailand Information Technology and Communication Master plan(B.E. 2552-2556)**. [Online]. Available from: http://www.mict.go.th/ewt_news.php?nid.
- Natya Chabnak.(2548). **Information Document System**. Bangkok: S.P.C. Books.
- Nisdar Wechyanont.(2008). **New Dimensions in Human Capital Management: Managing Talent**. Bangkok: School of Public Administration, National. Institute of Development Administration.
- Opas Iamsiriwong.(2002).**System Analysis and Design**. Bangkok: C-Education.

- Pisit Athipanyakul, Akeplee Inthipirom and Wiyada Thitimuchchima.(2010). “Software Development by SOA Architecture and WFC Technology” **Excutive Journal**.(Oct.-Dec.,2010).
- Piyanant Swatsaringkarn.(1982). **Human Resource Management and Administration**. [Online]. Available from: http://www.hrtraining.co.th/author_profile.php?id=10.
- Schultz T.W. (1961). “Investment in Human Capital”: **The American Economic Review**. 51(1).
- Sira Opaspong.(2000). **Human Capital**. Bangkok: Pimdee
- Somjit Arjintr and Jamnit Arjintr.(1997). **Database System**. Khonkan: Khonkan Publishing House.
- Thailand Operational Plan to Accommodate the ASEAN Economic Community, 2012-2015**.(n.d). [Online]. Available from: <http://www.immigration.go.th/asean/docs/AEC.pdf>.
- The Office of the National Economic and Social Development Council.(n.d.). **The 11th (2012-2016). National Economic and Social Development Plan**. [Online]. Available from: <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- The Working Group on Services and Tourism, The Office of National Economic and Social Development Council. (2004). **The Structure of Thai Tourism Industry**. Pratumthane: Rangsit University.
- The Working Group on the Mobilization of the Thai Labour Force Potential Development Cooperation in 32 Work Positions, Tourism Sector, with in the ASEAN Framework, Department of Labour Skill Development, Ministry of Labour.(n.d.). **Guilines for the Solution to Problems and Development in 32 Work Positions, Tourism Sector, within the ASEAN Framework**. [Online]. Available from: <http://www.home.dsd.go.th/SDP/.../ASEANMRA.doc>
- The Yingrak Chinawat Government Policy.(n.d.). [Online]. Available from: http://www.moj.go.th/upload/mini114_information/uploadfiles/23220_7930.pdf
- World Economic Forum. (2012). **The Global Competitiveness Report 2011 – 2012**. [Online]. Available from: <http://www.weforum.org>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

สมรมน ช้วนปรีชา¹

พิศมัย จารุจิตติพันธ์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ แยกตามสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ต้องขังสูงอายุจากเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพ มหานคร จำนวน 384 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (IOC=1.000) และความน่าเชื่อถือ ($\alpha=0.959$) ผลวิจัยสรุปว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยเรือนจำและทัณฑสถาน เพศ การสนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ สิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐ จิตสังคมด้านการรู้คุณค่าในตัวเอง และด้านการปล่อยวาง ส่วนปัจจัยช่วงอายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ถูกจำคุกอยู่ในเรือนจำ ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงิน กำลังใจจากญาติหรือเพื่อนเฉลี่ยต่อเดือน ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ผู้ต้องขังสูงอายุ เรือนจำและทัณฑสถาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
59/115 ม. 6 (หมู่บ้านปรีณมัย) ถนนพระองค์เจ้าสาย ต. ลาดสวาย อ. ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12150
e-mail: tew.samornmon@gmail.com

² ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
59 ม.2 ต. บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130 Tel. 02-5331000
e-mail: jarupis@gmail.com

Factors Affecting Quality of Life of Old Inmates in Prisons and Correction Establishments in Bangkok.

Samornmon Chuanpreech¹

Pisamai Jarujittipan²

Abstract

This article aimed to look into the quality of life (QOL) of old inmates in prisons and correction establishments in Bangkok, to analyze the relationship between psychosocial factors, personal status and QOL of old inmates, and to compare the difference of QOL across other variables. The data was collected from 384 old inmates from prisons and correction establishments in Bangkok. The results showed that the old inmates' QOL was at the moderate level. Total QOL was significantly associated with personal status factors (prisons and correction establishments, sex, state support for living expenses, eligible for health insurance from the state, self-appreciation and disengagement). However, age, education, previous monthly income, marital status, the period of imprisonment, financial support from their family, encouragement from the relatives or friends exhibited non-statistically significant effect on QOL.

Key words: Quality of Life (QOL), Old inmates, Prison and correctional establishment

¹Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Management, North Bangkok University.

59/115 Moo. 6 (Burirom Village) Praa-ongjaosai Road Ladsavay Sub-District, Lam Lukka District, Pratumthani, 12150

e-mail: tew.samornmon@gmail.com

²Associate Professor, Ph.D. Programme Director in Management, North Bangkok University.

59 Moo.2 Bungyeetho Sub-district, Thanyaburi District, Pratumthani 12130 Tel. 02-5331000

e-mail: jarupis@gmail.com

บทนำ

ประเทศสหรัฐอเมริกามีความสนใจสถานการณ์ผู้สูงอายุที่กระทำผิดเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 (Flynn, 2000) โดยในปี ค.ศ. 1998 ถึงปี ค.ศ. 2009 เพิ่มขึ้นร้อยละ 89.2 เช่นเดียวกับในหลายประเทศเช่นสวีเดน (Fazel, Grann. 2002), ฝรั่งเศส (Steiner, 2003), แคนาดา (Gal, 2002); ออสเตรเลีย (Grant, 1999: online); (Dawes, 2009); และญี่ปุ่น (Johnson, 2000) ซึ่งให้เห็นว่าหลายประเทศเผชิญปัญหาเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีผู้กระทำผิดสูงอายุเพิ่มขึ้นจากข้อมูลสำรวจผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ปี พ.ศ. 2551- 2553 ซึ่งว่าประเทศไทยมีแนวโน้มการเพิ่มจำนวนผู้ต้องขังสูงอายุอย่างต่อเนื่องในอัตราร้อยละ 25.9 โดยปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 3,276 คน ในปี พ.ศ. 2553 เพิ่มขึ้นจำนวน 4,126 คน โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 82.6 เป็นชายซึ่งมากกว่าหญิงประมาณ 4 เท่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.3 เป็นผู้ต้องขังสูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) รองลงมา ร้อยละ 16.6 เป็นผู้ต้องขังสูงอายุตอนกลาง (อายุ 70-79 ปี) และเพียงร้อยละ 2.2 เป็นผู้ต้องขังสูงอายุตอนปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) (กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, 2553: ออนไลน์) จากข้อมูลที่ไม่เป็นทางการและไม่มีการเผยแพร่ในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2557 มีผู้ต้องขังสูงอายุทั่วประเทศทั้งสิ้น 4,198 คน ส่วนใหญ่จะอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครและเขตอิสระ ซึ่งเป็นเรือนจำและทัณฑสถานขนาดใหญ่ของกรมราชทัณฑ์ (กองแผนงาน กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ปี พ.ศ. 2558 ข้อมูลไม่เผยแพร่) จากปัญหাজำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มอย่างต่อเนื่องทำให้เรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครมียอดผู้ต้องขังมากขึ้นจนเกิน

ความสามารถรองรับ ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners 1955) เกิดปัญหาคนล้นคุก (คมชัดลึก. 2552:ออนไลน์) มีผลให้เรือนจำและทัณฑสถานประสบปัญหาหลายด้านเช่นงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เป็นต้น

บทความนี้จึงมีจุดประสงค์นำเสนอผลการวิจัยคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางสำหรับพัฒนานโยบายเชิงบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร แยกตามสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคล

สมมุติฐานในการวิจัย

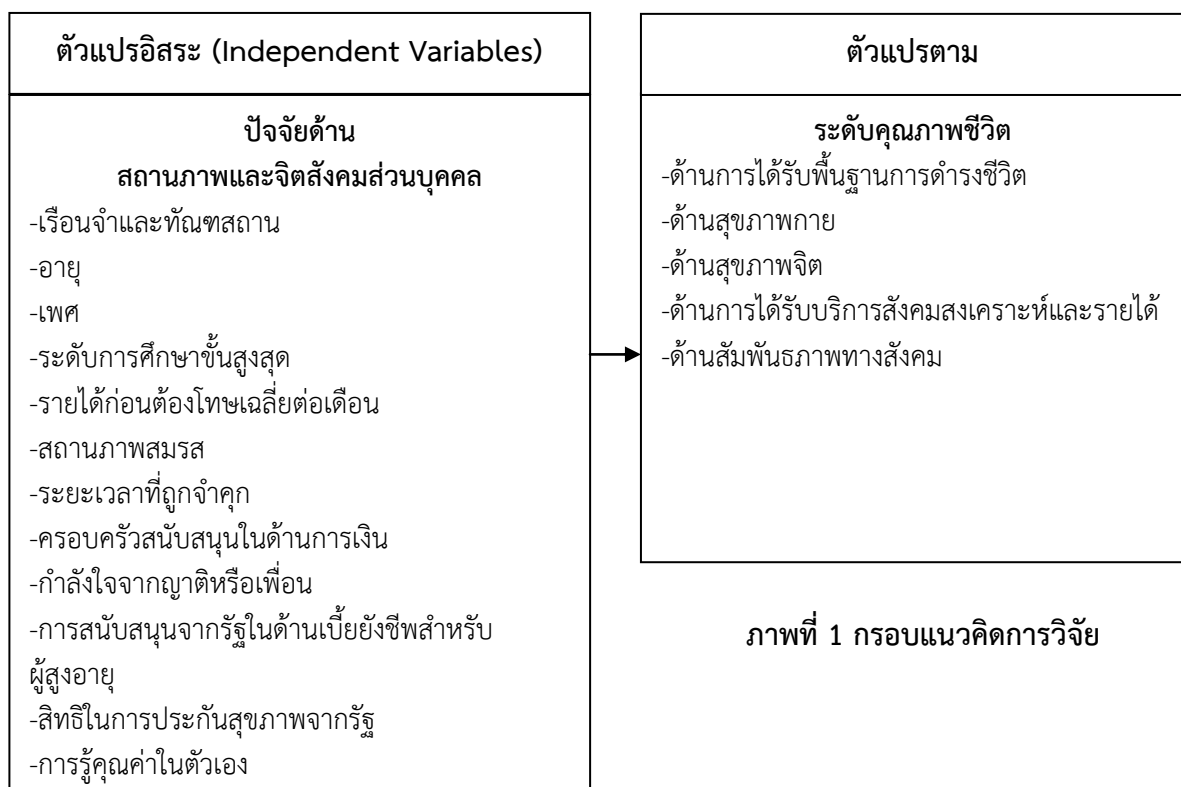
1. ปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลของผู้ต้องขังสูงอายุมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

2. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างตามสถานภาพและจิตสังคมของผู้ต้องขังสูงอายุ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาบูรณาการจากพื้นฐานดัชนีวัดระดับคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHO), United Nations

Development Programme(UNDP), แนวคิดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables)ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลของผู้ต้องขังสูงอายุ ประกอบด้วย เรือนจำและทัณฑสถานอายุเพศระดับการศึกษาขั้นสูงสุดรายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพสมรสระยะเวลาที่ถูกจำคุกครอบครัวยุติการสนับสนุนในด้านการเงินกำลังใจจากญาติหรือเพื่อนการสนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุสิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐการรู้คุณค่าในตัวเอง และการปล่อยวาง มีผลกับตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต (ปัจจัย 4) ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์และรายได้ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ดังสรุปเป็นภาพที่ 1



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ข้อมูลพื้นฐานระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

2) ข้อมูลเชิงวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลของผู้ต้องขังสูงอายุ ที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

3) ข้อมูลเชิงบริหารจัดการเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดแผน หรือนโยบายพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุในด้านต่างๆ

ประชากรในการวิจัยได้แก่ ผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร 626 คน เป็นชาย 463 คน จากเรือนจำกลางคลองเปรม 164 คน เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 108 คน เรือนจำพิเศษธนบุรี 49 คน เรือนจำพิเศษมีนบุรี 56 คน ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง 86 คน และหญิงจากทัณฑสถานหญิงกลาง 163 คน (ข้อมูลวันที่ 12 มีนาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุในการวิจัยคำนวณตามสูตรยามานะ (Yamane, 1967: 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรผู้ต้องขังชายสูงอายุ 463 คน และหญิง 163 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างชาย 215 คน และหญิง 116 คน รวม 331 คน

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านสถานภาพของผู้ต้องขังสูงอายุ ได้แก่ เรือนจำและทัณฑสถานอายุ เพศ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ถูกจำคุก ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงิน กำลังใจจากญาติหรือเพื่อนการสนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ สิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามความคิดเห็นของผู้ต้องขังสูงอายุตามมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกี่ยวกับปัจจัยจิตสังคม ได้แก่ การรู้คุณค่าในตัวเอง และด้านการปล่อยวาง จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ต้องขังสูงอายุตามมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์ และรายได้และด้านสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 36 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยพิจารณาความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย กำหนดดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC)

(Rovinelli; &Hambleton. 1977)มากกว่า 0.5 เป็นเกณฑ์คุณภาพด้านความเที่ยงตรงแบบสอบถามครั้งนี้มีค่า IOC ทั้งชุดเท่ากับ 1.000

2)ความน่าเชื่อถือของเนื้อหา (Content reliability)โดยนำแบบสอบถามซึ่งผ่านการปรับปรุงแก้ไขออกทำการทดลอง (Try out) กับผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำกลางบางขวางจำนวน 30 คนแบบสอบถามครั้งนี้มีค่าอัลฟาคอนบราค (α)เท่ากับ 0.959

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถามและร่วมวางแผนกับเจ้าหน้าที่หลังได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุตั้งแต่ 60ปีขึ้นไปการเก็บข้อมูลจะคำนึงถึงศักดิ์ศรีและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ภายใต้ความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสามารถยุติการให้ข้อมูลหรือออกจากการศึกษาได้ตลอดเวลาระหว่างการเก็บข้อมูล ที่ได้จะนำเสนอในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษา โดยจะไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด โดยแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรด้วยการจับฉลากระบุหมายเลขเรียงตามอักษรรายชื่อจำนวน 400 ชุดได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.0 ได้แก่ เรือนจำกลางคลองเปรม 72 คน (18.8%) เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 58 คน (15.1%) เรือนจำพิเศษธนบุรี 26 คน (6.8%) เรือนจำพิเศษมีนบุรี 42 คน (10.9%) ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง 46 คน (12.0%) และทัณฑสถานหญิงกลาง 140 คน (36.5%) รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบ

ความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามก่อนประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ลงรหัสตัวเลขแบบสอบถามประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้ 1) วิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลของผู้ต้องขังสูงอายุ โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2)วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลดังนี้ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.50) ระดับน้อย (1.51-2.50) ระดับปานกลาง (2.51-3.50) ระดับมาก (3.51-4.50) ระดับมากที่สุด (4.51-5.00) ตามลำดับ

3)วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

4)วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุโดยจำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova)

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง 384 คน สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 244 คน ช่วงอายุตั้งแต่ 60-88 ปี ($\bar{X}$ =64.7; S.D.=5.18) และหญิง 140 คน (36.5%) ช่วงอายุตั้งแต่ 60-88 ปี ($\bar{X}$ =

65.5; S.D.=4.9) ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.0-83.6 เป็นผู้สูงอายุวัยต้น รองลงมาร้อยละ 14.3-17.2 เป็นผู้สูงอายุวัยกลาง และร้อยละ 0.8-2.1 เป็นผู้สูงอายุวัยปลายร้อยละ 15.1ไม่ได้เรียนหนังสือ ร้อยละ 53.9 มีการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาและร้อยละ 30.9 มีการศึกษาสูงสุดตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปร้อยละ 64.6 เป็นผู้ที่มียาได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 18.2มากกว่า 15,000 บาทร้อยละ 82.0 เป็นผู้ที่เคยผ่านการสมรสมาแล้วโดยร้อยละ 34.6 อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 13.3 แยกกันอยู่ร้อยละ 22.1 เป็นหม้ายร้อยละ 12.0 หย่าร้าง และร้อยละ 18.0 สถานะโสดร้อยละ 40.4 เป็นผู้ที่มียาระยะที่ถูกจำคุกจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 1-3 ปี ร้อยละ 24.2มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.2 ช่วง 6-12 เดือน และร้อยละ 8.1 น้อยกว่า 6 เดือนร้อยละ 60.4 เป็นผู้ที่ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงินเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 1,999 บาท ร้อยละ 15.9 เฉลี่ย 2,000-2,999 บาท และร้อยละ 23.7 มากกว่า 3,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 80.0 เป็นผู้ที่ได้รับกำลังใจจากญาติหรือเพื่อนเฉลี่ยต่อเดือน 1-2 ครั้ง ร้อยละ 16.7 มากกว่าตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป และร้อยละ 3.4 ไม่ได้รับกำลังใจจากญาติหรือเพื่อนเลยร้อยละ 66.4 เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการ

สนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพร้อยละ 57.8 เป็นผู้ที่ได้รับสิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐมีปัจจัยจิตสังคมด้านการรู้คุณค่าในตัวเองในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.78; S.D.=0.755) โดย ระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.4 ระดับมาก ร้อยละ 47.9ระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 ระดับน้อย ร้อยละ 1.8และระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.5มีปัจจัยจิตสังคมด้านการปล่อยวางในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.07; S.D.=0.810) โดย ระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.9 ระดับมาก ร้อยละ 21.4ระดับปานกลาง ร้อยละ 55.2 ระดับน้อย ร้อยละ 16.4และ ระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 3.1

ความเห็นเฉลี่ยผู้ต้องขังสูงอายุเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต ($\bar{X}$ =3.13; S.D.=0.750) ด้านสุขภาพกาย ($\bar{X}$ =2.91; S.D.=0.746) ด้านสุขภาพจิต ($\bar{X}$ =3.21; S.D.=0.752) ด้านการได้รับบริการสังคม สงเคราะห์และรายได้ ($\bar{X}$ =2.84; S.D.=0.909) และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($\bar{X}$ =3.41; S.D.=0.837) และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน ($\bar{X}$ =3.14; S.D.=0.638) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำ และทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับคุณภาพชีวิตด้าน											
การได้รับ พื้นฐานการ ดำรงชีวิต		สุขภาพกาย		สุขภาพจิต		การได้รับ บริการสังคม สงเคราะห์และ รายได้		สัมพันธภาพ ทางสังคม		รวม 5 ด้าน	
$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3.13	0.750	2.91	0.746	3.21	0.752	2.84	0.909	3.41	0.837	3.14	0.638
ปานกลาง		ปานกลาง		ปานกลาง		ปานกลาง		ปานกลาง		ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับ ปัจจัย เรือน จำ และ ทัณฑสถานเขต กรุงเทพมหานครที่ผู้ต้องขังสูงอายุถูกคุมขัง ($\beta=0.156$) เพศ ($\beta=-0.603$) การได้รับการสนับสนุนจากรัฐเบี้ยยังชีพ ($\beta=0.203$) (ดังตาราง

ที่ 2) ปัจจัยจิตสังคมด้านการรู้คุณค่าในตัวเอง ($\beta=0.192$) และด้านการปล่อยวาง ($\beta=0.210$) (ดังตารางที่ 3) แต่ระดับคุณภาพชีวิตรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยช่วงอายุ ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ถูกจำคุกอยู่ในเรือนจำ ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงินเฉลี่ยต่อเดือน กำลังใจจากญาติหรือเพื่อนเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับสิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครกับคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	ระดับคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน			
	สัมประสิทธิ์ สัมพันธ์(β)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน(SE)	ค่าสถิติ (t-test)	ระดับนัยสำคัญ (p-value)
ค่าคงที่ (β_0)	2.819	.174	16.226	.000*
เรือนจำและทัณฑสถาน	.156	.028	5.594	.000*
ช่วงอายุ	-.046	.076	-.604	.547
เพศ	-.603	.111	-5.421	.000*
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	.046	.025	1.840	.067
รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน	-.001	.001	-1.407	.160

สถานภาพสมรส	.031	.024	1.260	.209
ระยะเวลาที่ถูกจำคุกอยู่ในเรือนจำ	.026	.017	1.489	.137
ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงิน	.048	.031	1.517	.130
กำลังใจจากญาติหรือเพื่อน	.038	.032	1.199	.231
การสนับสนุนจากรัฐด้านเบี้ยยังชีพ	.203	.072	2.815	.005*
สิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐ	.091	.065	1.415	.158
R-Square	.160			
Adjusted R-Square	.135			
F-statistic	6.431			
p-value	.000			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	ระดับคุณภาพชีวิตรวม 5 ด้าน			
	สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (β)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน(SE)	ค่าสถิติ (t-test)	ระดับนัยสำคัญ (p-value)
ค่าคงที่ (β_0)	1.766	.172	10.283	.000*
การรู้คุณค่าในตัวเอง	.192	.041	4.673	.000*
การปล่อยวาง	.210	.038	5.485	.000*
R-Square	.155			
Adjusted R-Square	.150			
F-statistic	34.921			
p-value	.000*			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีสถิติ *t test* พบว่าผู้ต้องขังสูงอายุทั้งชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่กลุ่มผู้ต้องขังชายสูงอายุจะมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการได้รับ

พื้นฐานการดำรงชีวิต ($p=0.003$) และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($p=0.022$) แต่กลุ่มผู้ต้องขังชายสูงอายุจะมีค่าเฉลี่ยด้านสุขภาพกายสูงกว่าเพศหญิง ($p=0.001$) แต่ไม่พบความแตกต่างกันด้านสุขภาพจิต ด้านการได้รับการสังคมสงเคราะห์และรายได้ และรวม 5 ด้าน ผลวิเคราะห์ปัจจัยการได้รับ/ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพพบว่าผู้ต้องขังสูงอายุทั้ง 2

กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่กลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุซึ่งได้รับการสนับสนุนฯ จะมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มไม่ได้รับการสนับสนุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเกือบทุกด้าน เช่น ด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต ($p=0.000$) ด้านสุขภาพจิต ($p=0.000$) ด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์และรายได้ ($p=0.000$) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($p=0.001$) และรวม 5 ด้าน($p=0.000$) ยกเว้นด้านสุขภาพกายไม่มีความแตกต่างกัน ($p>0.05$) ผลวิเคราะห์ปัจจัยการได้รับสิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐ

พบว่าผู้ต้องขังสูงอายุทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่กลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุซึ่งได้รับสิทธิฯ จะมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มไม่ได้สิทธิฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกด้าน เช่น ด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต ($p=0.000$) ด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์และรายได้ ($p=0.000$) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ($p=0.005$) และรวม 5 ด้าน($p=0.007$) ยกเว้นด้านสุขภาพกายและด้านสุขภาพจิต ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีสถิติ t test

เพศ				การสนับสนุนจากรัฐ ในด้านเบี้ยยังชีพ				สิทธิในการประกัน สุขภาพจากรัฐ			
n		$\bar{X}$	S.D.	n		$\bar{X}$	S.D.	n		$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต (ปัจจัย 4)											
ช	244	3.05	.738	ได้	129	3.40	.679	ได้	222	3.28	.739
ญ	140	3.28	.75	ไม่ได้	255	2.99	.748	ไม่ได้	162	2.93	.718
t=2.966, p=0.003*				t=5.411, p=0.000*				t=4.702, p=0.000*			
ด้านสุขภาพกาย											
ช	244	3.01	.731	ได้	129	2.98	.815	ได้	222	2.94	.731
ญ	140	2.74	.743	ไม่ได้	255	2.88	.708	ไม่ได้	162	2.87	.765
t=3.402, p=0.000*				t=1.221, p=0.223				t=922, p=0.357			
ด้านสุขภาพจิต											
ช	244	3.21	.797	ได้	129	3.40	.691	ได้	222	3.24	.756
ญ	140	3.22	.669	ไม่ได้	255	3.12	.765	ไม่ได้	162	3.18	.747
t=0.156, p=0.876				t=3.568, p=0.000*				t=0.768, p=0.443			
ด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์และรายได้											
ช	244	2.82	.965	ได้	129	3.24	.864	ได้	222	3.00	.874
ญ	140	2.86	.807	ไม่ได้	255	2.63	.863	ไม่ได้	162	2.62	.913
t=0.462, p=0.644				t=6.526, p=0.000*				t=4.080, p=0.000*			

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม											
ช	244	3.33	.885	ได้	129	3.61	.794	ได้	222	3.51	.800
ญ	140	3.54	.734	ไม่ได้	255	3.30	.841	ไม่ได้	162	3.27	.869
t=2.308, p=0.022*				t=3.480, p=0.001*				t=2.841, p=0.005*			
รวมองค์ประกอบ5 ด้าน											
ช	244	3.16	.663	ได้	129	3.34	.679	ได้	222	3.21	.663
ญ	140	3.10	.591	ไม่ได้	255	3.04	.591	ไม่ได้	162	3.04	.589
t=0.885, p=0.377				t=4.350, p=0.000*				t=2.722, p=0.007*			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยสถานภาพและด้านจิตสังคมส่วนบุคคลโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่าความแตกต่างของปัจจัยเรือนจำและทัณฑสถานการรู้คุณค่าในตัวเอง และการปล่อยวาง มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพ

ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ($p=0.000$)แต่ไม่พบความแตกต่างของช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดรายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน สถานะภาพสมรส ระยะเวลาที่ถูกจำคุกจนถึงปัจจุบันครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงินเฉลี่ยต่อเดือนและกำลังใจจากญาติหรือเพื่อนเฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way anova)

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.
เรือนจำและทัณฑสถาน				ระยะเวลาที่ถูกจำคุกจนถึงปัจจุบัน			
รจก.คลองเปรม	72	2.81	.620	<6 เดือน	31	3.06	.574
รจพ.กรุงเทพฯ	58	3.10	.519	7 – 12 เดือน	43	3.33	.644
รจพ.ธนบุรี	26	3.39	.629	1 – 2 ปี	78	3.13	.543
รจพ.มีนบุรี	42	3.40	.734	2 – 3 ปี	77	3.09	.672
ท.บำบัดกลาง	46	3.46	.585	3 – 4 ปี	38	3.18	.609
ท.หญิงกลาง	140	3.10	.591	4 – 5 ปี	24	3.29	.624
				>5 ปี	93	3.06	.704
F =9.274, p <.001				F =1.238, p=0.286			
ช่วงอายุ				ครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงินต่อเดือน			
60 – 69ปี	317	3.16	.580	<1,000 บาท	118	3.10	.619
70 – 79ปี	62	3.11	.595	1,000 – 1,999 บาท	114	3.11	.606
≥80 ปี	5	3.08	.515	2,000 – 2,999 บาท	61	3.16	.663
				≥3,000 บาท	91	3.20	.687
F =0.129, p=0 .879				F=0.480, p=0.697			
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด				กำลังใจจากญาติ/เพื่อนเฉลี่ยต่อเดือน			
ไม่ได้เรียน	58	3.02	.546	0 ครั้ง	13	3.00	.408
ประถมศึกษา	207	3.14	.667	1 ครั้ง	238	3.08	.628
มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.20	.719	2 ครั้ง	69	3.26	.656
มัธยมศึกษาตอนปลาย	35	3.26	.657	3 ครั้ง	13	3.38	.768
อาชีวศึกษา	15	3.13	.352	>3 ครั้ง	51	3.22	.642
ปริญญาตรี	30	3.10	.607				
ไม่ระบุ	4	3.25	.500				
F =0.645, p=0.695				F =1.984, p=0.096			
รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน				การรู้คุณค่าในตัวเอง			
<5,000 บาท	71	3.11	.667	น้อย	9	2.56	.726
5,001 – 10,000 บาท	177	3.20	.594	ปานกลาง	128	2.94	.482

10,001 – 15,000 บาท	66	3.09	.696	มาก	247	3.26	.668
>15,000 บาท	70	3.06	.657				
F =1.051, p=0.370				F =16.007, p=0.000			
สถานะภาพสมรส				การปล่อยวาง			
โสด	69	3.03	.747	น้อย	75	2.93	.844
สมรสอยู่ด้วยกัน	133	3.14	.641	ปานกลาง	212	3.06	.507
สมรสแยกกันอยู่	51	3.35	.522	มาก	97	3.46	.596
				F =19.850, p=0.000			
หม้าย	85	3.09	.610				
หย่าร้าง	46	3.13	.582				

F =2.081, p=0.083

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการทดสอบสถิติภายหลัง (Post Hoc) แบบ Tamhane

เรือนจำและ ทัณฑสถาน	$\bar{X}$	รจก. คลอง เปรม	รจพ. กรุงเทพฯ	รจพ. ธนบุรี	รจพ. มีนบุรี	ท. บำบัด กลาง	ท. หญิงกลาง
รจก.คลองเปรม	2.81	-	-.298	-.541 [*]	-.599 [*]	-.651 [*]	-.294 [*]
รจพ.กรุงเทพฯ	3.10	.298	-	-.243	-.301	-.353 [*]	.003
รจพ.ธนบุรี	3.35	.541 [*]	.243	-	-.059	-.110	.246
รจพ.มีนบุรี	3.40	.599 [*]	.301	.059	-	-.052	.305
ท.บำบัดกลาง	3.46	.651 [*]	.353 [*]	.110	.052	-	.357 [*]
ท.หญิงกลาง	3.10	.294 [*]	-.003	-.246	-.305	-.357 [*]	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยทดสอบสถิติภายหลัง (Post Hoc) แบบ Tamhane พบผู้ต้องขังสูงอายุทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เรือนจำพิเศษมีนบุรี เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานหญิงกลาง และ

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน โดยสูงกว่าเรือนจำกลางคลองเปรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังตารางที่ 6 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุโดยทดสอบสถิติภายหลัง (Post Hoc) แบบ Tamhane พบผู้ต้องขังสูงอายุที่มีการรู้คุณค่าใน

ตัวเองในระดับมากจะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ต้องขังสูงอายุที่มีระดับการรู้คุณค่าในตัวเองในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกับผู้ต้องขังสูงอายุที่มีการปล่อยวางในระดับมากจะมีคุณภาพ

ชีวิตสูงกว่าผู้ต้องขังสูงอายุที่มีระดับการรู้คุณค่าในตัวเองในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุที่มีระดับตัวแปรจิตสังคมต่างกัน ด้วยการทดสอบสถิติภายหลัง (Post Hoc) แบบ Tamhane

ตัวแปรจิตสังคม		$\bar{X}$	น้อย	ปานกลาง	มาก
ด้านการรู้คุณค่าในตัวเอง	น้อย	2.56	-	-.382	-.708
	ปานกลาง	2.94	.382	-	-.326*
	มาก	3.26	.708	.326*	-
ด้านการปล่อยวาง	น้อย	2.93	-	-.128	-.531*
	ปานกลาง	3.06	.128	-	-.403*
	มาก	3.46	.531*	.403*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้สรุปว่าตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยคุณภาพชีวิตทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางชี้ว่าผู้ต้องขังสูงอายุเขตกรุงเทพมหานครสามารถดำรงชีวิตในเรือนจำและทัณฑสถานได้ตามอัตภาพ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการของเรือนจำและทัณฑสถานที่ดำเนินการในปัจจุบันสอดคล้องกับผลการศึกษากลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำกลางและทัณฑสถานหญิงพิษณุโลก จำนวน 161 คน ที่รายงานว่าผู้ต้องขังสูงอายุมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางทุกด้าน (สุวัชร พิรณฤทธิ์, 2555) ต่างจากข้อมูลการศึกษาในกลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุเรือนจำจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 74 คน ที่รายงานว่าผู้ต้องขังสูงอายุมีปัญหาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจมาก

ที่สูตรรองลงมาคือด้านร่างกายด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ (ชัยวัฒน์ รัตนวงศ์; อุดมคำชาตม; และประภาพร มโนรัตน์. (2555)การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพและจิตสังคมส่วนบุคคลได้แก่ เรือนจำและทัณฑสถานเพศการสนับสนุนจากรัฐเปี้ยยังชีพ การรู้คุณค่าในตัวเอง และการปล่อยวางมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับปัจจัยช่วงอายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ก่อนต้องโทษเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ถูกจำคุกอยู่ในเรือนจำครอบครัวสนับสนุนในด้านการเงินกำลังใจจากญาติหรือเพื่อนรับสิทธิในการประกันสุขภาพ

จากรัฐ สอดคล้องกับข้อมูลการศึกษาในกลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุนอกจากและทัศนสถานหญิงพิษณุโลก (สุวภัทร พิธณฤทธิ, 2555) ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุ ส่วนปัจจัยอายุ อาชีพ รายได้ การติดต่อครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยระดับการศึกษาขั้นสูงสุด สถานภาพสมรส กำหนดโทษที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุ แตกต่างจากการศึกษาครั้งนี้ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆดังกล่าวกับระดับคุณภาพชีวิตแต่อย่างใดต่างจากผลศึกษาในผู้สูงอายุชาวกรีกจำนวน 180 คน ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 60-74 ปีสูงกว่าผู้สูงอายุตั้งแต่ 75 ปีขึ้นไป คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่มีการสมรสสูงกว่าผู้ที่หย่าร้างแต่ผู้ที่หย่าร้างมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าที่เป็นม่าย(Thomopoulou, I.; Thomopoulou, D.; Koutsouki, D. 2010)การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในผู้ต้องขังสูงอายุครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ด้านการได้รับบริการสังคมสงเคราะห์ และรายได้ ของหญิงและชายไม่ต่างกันแต่ชายจะมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับพื้นฐานการดำรงชีวิต และด้านสัมพันธ์ทางสังคมต่ำกว่าหญิง ด้านสุขภาพกายหญิงจะต่ำกว่าชาย สอดคล้องกับผลศึกษาในผู้สูงอายุชาวจีน จำนวน 356 คน ที่ระบุว่าปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในผู้สูงอายุชายคือการไม่เจ็บป่วย การมีสถานะทางการเงินที่ดีการไม่ขัดแย้งกับผู้อื่นการมีลูกหลานเป็นเพื่อนและประสิทธิภาพของตนเองในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุเพศหญิงได้แก่การไม่เจ็บป่วย การไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น การมีบทบาทในสังคมการทำกิจกรรมส่วนตัว และ

กิจกรรมกลุ่ม(Chen; Murayama; Kamibepu. 2010) ผู้ต้องขังสูงอายุซึ่งมีปัจจัยการสนับสนุนจากรัฐในด้านเบี้ยยังชีพจะมีคุณภาพชีวิตทุกด้านสูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนับสนุนยกเว้นด้านสุขภาพกายเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุซึ่งมีปัจจัยได้รับสิทธิในการประกันสุขภาพจากรัฐจะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มไม่ได้รับสิทธิเกือบทุกด้านยกเว้นด้านสุขภาพกายและด้านสุขภาพจิต สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการปรับตัวของผู้ต้องขังในทัศนสถานหญิงเชียงใหม่ที่ระบุว่าผู้ต้องขังฐานะการเงินดีและพื้นฐานทางสังคมสูงจะปรับตัวได้ช้า และผู้ต้องขังสูงอายุสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้ต้องขังที่อายุน้อยเพราะสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ได้ดีกว่า ผู้ต้องขังที่ต้องขังมานานจะแสดงอำนาจด้วยการสร้างความสัมพันธ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ตัวเอง ผู้ต้องขังที่ไม่มีญาติเยี่ยมมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกว่าผู้ต้องขังอื่น โดยจะเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ต้องขังด้วยกันและกับเจ้าหน้าที่(กรณีการคำหลิม, 2548)ปัจจัยความแตกต่างของเรือนจำและทัศนสถานที่เป็นสถานที่คุมตัวผู้ต้องขังแต่ละแห่งมีผลกับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุ โดยผู้ต้องขังสูงอายุในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางเรือนจำพิเศษมีนบุรีเรือนจำพิเศษธนบุรี ทัศนสถานหญิงกลาง และเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าเรือนจำกลางคลองเปรม ซึ่งยังไม่สามารถอธิบายได้ จำเป็นต้องมีการศึกษาในรายละเอียดอื่นๆภายในเรือนจำและทัศนสถานเพิ่มเติมปัจจัยจิตสังคมด้านการรู้คุณค่าในตัวเองหรือด้านการปล่อยวางมีผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุ โดยพบว่าการรู้คุณค่าในตัวเองหรือการปล่อยวางในระดับสูงกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่า สอดคล้อง

กับผลการศึกษาในผู้ต้องขังสูงอายุ ที่ระบุว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ไม่ดี และส่งผลกับสุขภาพทำให้เกิดภาวะทุกข์ ร้อยละ 34.0 มีปัญหาด้านร่างกาย เช่นปวดหัวข้างเดียว ร้อยละ 14.0 มีปัญหาด้านอารมณ์มีความหงุดหงิด รำคาญโกรธง่าย ร้อยละ 16.0 มีปัญหาด้านพฤติกรรมที่พบมากที่สุด คือสับสน คิดวนเวียนเรื่องเดิม การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ความเครียดลดลง (เขาวนาเชื้อเมืองพาน, 2549) สอดคล้องกับผลการศึกษาในผู้ต้องขังเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การรวมกลุ่มจากความใกล้ชิดพึ่งพาอาศัยกัน รูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะการพึ่งพาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เพื่อตอบสนองความต้องการทางวัตถุและจิตใจปรึกษาแลกเปลี่ยนและให้กำลังใจ (รัตนภรณ์เวียงนาค, 2547)

ข้อเสนอแนะ

1) เชิงนโยบาย-ควรกำหนดแผน หรือนโยบายเชิงบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผู้ต้องขังสูงอายุโดยพิจารณารายละเอียดความแตกต่าง และปัจจัยเชิงบริหารจัดการ ของเรือนจำ และทัณฑสถานแต่ละแห่ง

2) เชิงวิชาการ-การศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ พบตัวแปรที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุ เป็นแนวทางการศึกษาต่อยอดในเชิงลึกและการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ กรมราชทัณฑ์ เรือนจำ และทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครเรือนจำกลาง บางขวางที่อนุญาตให้เก็บข้อมูล รวมทั้งกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลศ.ดร. อภิชาติ ภัทรธรรม, ศ.ดร.จ่านอง อดิวัฒนสิทธิ์ว่าที่ พ.ต. ดร.รุ่งโรจน์ โพธิ์ทอง, 4) รศ.ดร.สากร สติวิทยานันท์และ ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

References

- Chaiwat Ratnawong, Udom Kamkhodom and Propaporn Manorat.(2012). “The Development Creative Environmental Activities for the Enhancemnet of Old prisoners’ Quality of Life: A case study of the Prisons in Chiangmai Province”. **Public Health Research Journal** .(Special edition,95-102).
- Chen, J.; Murayama, S.; Kamibeppu, K. (2010). “Factors Related to Well-Being Among the Elderly in Urban China Focusing on Multiple Roles”. **Bioscience Trends**. Volume4(2), 61-71.
- Cronbach, L.J. (1951). “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests”.**Psychometrika**.Volume16(3), 294-334.
- Dawes, J. (2009). “Ageing Prisoners: Issues for Social Work”. **Australian Issues for Social Work**.Volume62(2), 258-271.

- Department of Correction.(2553). **Ministry of Justice**. [online]. Available from: http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=9880. (July,24 2015).
- Fazel, S.; Grann, M. (2002). "Older Criminals: A Descriptive Study of Psychiatrically Examined Offenders in Sweden". **International Journal of Geriatric Psychiatry**. Volume 17, 907-913.
- Flynn, E.E. (2000). "Elders as Perpetrators". In: Rothman, M.B.; Dunlop, B.D.; Entzel P. (Eds.), **Elders Crime and the Criminal Justice System: Myths, Perceptions and Reality in the 21st Century** New York, NY: Springer.
- Gal, M. (2002). "The Physical and Mental Health of Older Offenders". **FORUM on Corrections Research**. Volume 14(2), 1-6.
- Grant, A. (1999). **Elderly Inmates: Issues for Australia: Trends and issues in Crime and Criminal Justice**. Australia Institute of Corrections. [online]. Available from: <http://aic.gov.au> (July 24, 2015).
- Johnson, E.H. (2000). Elders and Japanese Corrections. In: Rothman M.B.; Dunlop, B.D.; & Entzen P. (Eds.), **Elders, Crime, and the Criminal Justice System**, NY: Springer.
- Kanika Kamlim.(2005). **Adaptation of Female Inmates in Chiangmai Prison**. Master Degree Thesis in Education, Chiangmai University.
- Komchadluek.(2009). **A Brain Storming for Solutions to Excess Prisoners** .[online]. Available from: <http://www.komchadluek.net/detail/20090623/18086.html>.
- Ratnaporn Wiangnak.(2004). **The Grouping of Female Inmates in Female Prison in Chiangmai**. Master Degree Thesis in Education, Chiangmai University.
- Rovinelli, R.J.; Hambleton, R.K. (1977). "On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity". **Dutch Journal of Educational Research**. Volume 2, 49-60.
- Steiner, E. (2003). "Early Release of Serious and Old Prisoners: Should French Practice be Followed? **Probation Journal**. Volume 50(3), 267-273.
- Suwapat Pironrit.(2012). **Old Prisoners' Ouality of Life: A Case Study of the Central and Female Inmates Prisons in Pitsanulok**. Processdings of the Graduate Research Annual Conference, 2555: 956-963.
- Thomopoulou, I.; Thomopoulou, D.; Koutsouki, D. (2010). "The Differences at Quality of Life and Loneliness Between Elderly People". **Biology of Exercise**. Volume 6(2), 13-28.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Ed., New York: Harper and Row.
- Yauwana Cheumeungpan.(2006). **Stress Management of Serous Female Inmates in Chiangmai Prison**. Master Degree Thesis in Education, Chiangmai University

๒๒ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

กุลิสรา บุญมาเครือ¹
สุธรรม พงศ์สำราญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานของบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 100 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในแผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านของ ปัจจัยจูงใจพบว่าลักษณะของงานที่ทำ มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษา สาขาวิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

541 รามคำแหง39 ถนนรามคำแหง กทม.10310

e-mail:kulitdara@siamsealand.com

²รองศาสตราจารย์ สุธรรม พงศ์สำราญ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250

e-mail: planning@kbu.ac.th.



G Guidelines for Work Motivation of Employees in Siam Sea Land Transport Co., Ltd.

Kullitsara Boonmakhrun¹
Suthum Phongsamran²

Abstract

The primary purpose of this study was to develop motivational guidelines for employees in Siam Sea Land Transport Co., Ltd. A sample survey, with questionnaires, of 100 employees was conducted to collect data for analytical purposes of the research.

Results revealed that most of the respondents were females, completed vocational school level, work in the transportation section, and had 5-10 years work experience. The sample employees in the Siam Sea Transport Co., Ltd. exhibited in average a high level of work motivation. It was also revealed that the most motivating factors were job characteristic, recognition, work success, progress opportunity, and responsibility. The personal differences in terms of gender, education, department, and work experience had no effect on work motivation at 0.05 statistically significant level.

Keywords: Work motivation, Work performance.

¹ Graduate students , Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University
541 Ramkamhang 39 Ramkamhang Road, Bangkok.10310
e-mail:kulitdara@siamsealand.com.

²Asst Prof, Graduate School of Business Administration, Kasem Bundit University
1761 Kasem Bundit University Pattanakran Road Suanluang Bangkok 10250
e-mail: planning@kbu.ac.th.

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสภาพในการแข่งขันสูง ประกอบกับการส่งเสริมการลงทุนในระบบงานโลจิสติกส์ หรือการขนส่งในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานในองค์กร มักจะมีเรื่องหนึ่งที่ถือว่าเป็นคำถามสำคัญนั่นก็คือ องค์กรมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นคำตอบที่หลากหลายทางความคิด และแตกต่างกันไปตามองค์ความรู้และประสบการณ์ ประการหนึ่งที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพในองค์กรยังจำกัดอยู่ในหลาย ๆ ประการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ดังนั้นในสภาวะที่ต้องแข่งขันจะต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งต้องนำนโยบายทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์กรจึงพยายามแสวงหาทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอ และในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้น คนจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องสรรหาและธำรงรักษาไว้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

แรงจูงใจ เป็นสิ่งนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน หากให้การทำงานมีประสิทธิภาพต้องสร้างแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมให้เหมาะสม แรงจูงใจที่เหมาะสมจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานได้สำเร็จ ความสำเร็จที่ได้จะเป็นเหตุให้พนักงานได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมโดยรวมในองค์กร แรงจูงใจที่ดีจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของคนทั้งองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จึงเป็นสิ่งต้องทำอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านการเงิน ด้านสวัสดิการ ด้านที่อยู่

อาศัย สถานที่ทำงานและการให้บริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน การมีความมั่นคงในอาชีพการงานย่อมส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่บริษัท

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(Advancement)หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

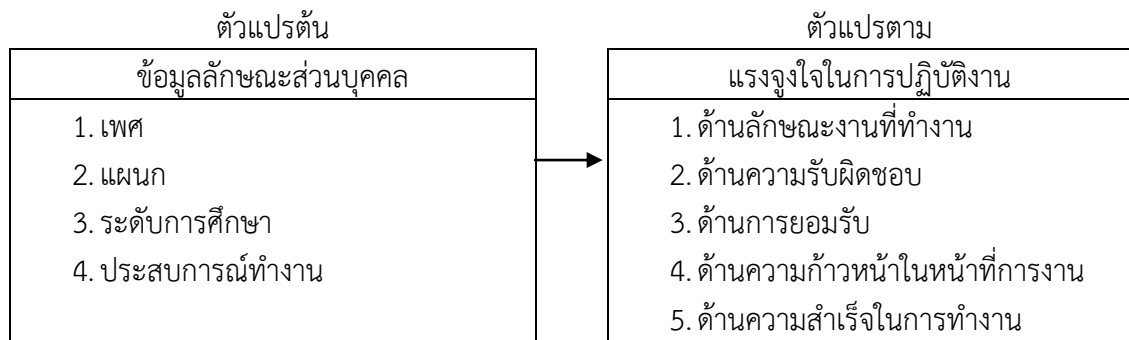
5. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

6. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

กรอบแนวคิด ในการศึกษา



วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการในการศึกษา ดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ทำกรเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแนวทางการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ศึกษาจากรายงาน วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 61/143 ซอย ทวีมิตร 3 ถนนพระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขต ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร สำนักงานสาขา และตั้งอยู่เลขที่ 589/13 หมู่ที่ 7 ตำบลมะขามคู่ อำเภอนิคมน้ำพอง จังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 120 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ , 2558) เลือกตัวอย่างจำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ โดยเป็นแบบเลือกตอบทุกข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงานเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) และด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด

ประมาณค่า (Likert's Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดไว้ 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย
ระดับสูง	3.68 - 5.00 คะแนน
ระดับปานกลาง	2.34 - 3.67 คะแนน
ระดับต่ำ	1.00 - 2.33 คะแนน

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น และดำเนินการในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท สยาม ซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด จำนวน 100 ชุด โดยได้กลับคืนมา 100 ชุด คิดเป็น (ร้อยละ 100) และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของ

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษารวบรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม ซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้พรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่า T-test, F-test และ One Way ANOVA

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	mean	SD	t	df	Sig
ชาย	4.23	0.240	-1.446	98	0.153
หญิง	4.29	0.133			

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนก

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.0071	2	0.024	0.656	0.581
ภายในกลุ่ม	3.485	96	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่ทำงานในแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.110	2	0.055	1.547	0.218
ภายในกลุ่ม	3.446	97	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานค่าความแตกต่างความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.073	2	0.037	1.022	0.364
ภายในกลุ่ม	3.483	97	0.036		
รวม	3.556	99			

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.364 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในแผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลักษณะของงาน ที่ทำมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้

ความสามารถ ไม่ว่าลักษณะงานจะเป็นเช่นไร ก็ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยปฏิบัติงานที่ตนสนใจและถนัด มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ยอมรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ อย่างรู้คุณค่า

ด้านการยอมรับ พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทฯ เกิดผลกำไร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ เมื่อผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการได้รับการยกย่องชมเชยเป็นความสำเร็จสูงสุด

ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เป็นพื้นฐาน สามารถแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการทำงานระหว่างแผนกได้ เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการพิจารณาได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาเพิ่มเงินเดือนถือเป็นความก้าวหน้าในการทำ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ในการทำงาน

ให้สำเร็จจะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น เมื่อการดำเนินงานเกิดปัญหาหรือเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน พนักงานจะหาทางแก้ไขจนงานนั้นสำเร็จ และการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดถือว่าเกิดความสำเร็จในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้านทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ตามลำดับ อาจเป็นเพราะบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เป็นบริษัทเอกชนขนาดกลาง มีการบริหารจัดการโดยมีคณะกรรมการที่ร่วมหุ้นลงทุนของบริษัทและมีผู้จัดการใหญ่เป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัท มีอำนาจการตัดสินใจในทุกเรื่องและใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ทุกแผนกและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับการวิจัยของวรินธร แก้วคล้าย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพย

ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะเพศ แผนก ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่า เช่น เพศ จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน ส่วนเพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย ส่วนแผนกเป็นความสนใจในงานเฉพาะด้านบุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และระดับการศึกษามักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ส่วนประสบการณ์การทำงานเมื่อบุคคลทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้น จะเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำหรือพอใจงานใหม่ที่ใกล้เคียงประสบการณ์เดิม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ่วมมี (2550) ที่พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่

แตกต่างกัน รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และวรินทร์ แก้วคล้าย (2549) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

ควรมีการสร้างมาตรฐานให้กับองค์กรในด้านการประสานงานให้กับหน่วยงานภายในองค์กร ให้มีความถูกต้องและความชัดเจนของผลงานที่สอดคล้องกับการขอประเมินคุณภาพ

ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ และกล่าวชมเชยบุคคลหรือฝ่ายงานที่เสนอความคิดเห็นนั้น เมื่อพนักงานเห็นว่านโยบายต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกำหนดก็จะยอมรับ รู้สึกผูกพัน ยินดีที่จะปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ให้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก ที่เป็นปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฉะนั้นแล้วการทำงานที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรสูงขึ้น ควรเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้น ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นหลักใหญ่ในการทำงาน

ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป บริษัทควรสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงสถานภาพของบริษัททั้งความเจริญก้าวหน้าในผลประกอบการ หรือการลดลงของผลประกอบการ รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการ ต่อไปได้ของบริษัทต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของตัวเองต่อบริษัท

References

- Chat Jonpradit.(2004). **Factors Affecting Work Motivation of Employees in the Production Division of Philips Conductor (Thailand) Co., Ltd.** Kasetsart University.
- Charuwan Kamolsin.(2005). **Work Motivation of Employees in The Nawanakorn Industrial Estate.** Srinakarinwirote University(Prasarnmitr campus).
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley & Son.
- Kalya Wanichbancha.(2002). **The Application of SPSS for Windows for Data Analysis (6th edition).**Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kawee Yamkleeb.(2006). **Work Motivation of Employees in Takahachi Co, Ltd.(1995).** Choburi: Burapa University.
- Kittipan Kongsawatkiat Et.al.(2009). **Business Research Methodology.** Bangkok: Pearson Education Indochina.
- Kusuma Choichangnium.(2004). **Work Motivation of Employees in the Kasikorn Thai Bank Head Office.** Silpakorn University.
- Montol Roytrakul.(2003). **Motivation Affecting Operation among Officials of the Excise Tax Department Branch Area.** Rajapat Suandusit University.
- Rangsim Leungon .(2006). **Demand for Work Motivation and Capability of Employees at Operational Level in Small and Medium Sized Groups of Automobile Parts Production in Samutprakarn Province.** Ramkamhang University
- Rangson Ommee.(2007). **Characteristics Associated with Work Motivation of Employees in km 18 Engineering Co.,Ltd.** Silpakorn University.
- Siriporn Oranthamrat.(2003). **Work Motivation Enhancement: A Case Study of Atinop Co., Ltd.** Krasetsart University.
- Surat Sangwal.(1988). **Work Satisfaction of Technicians in Construction Co.,Ltd., Choburi Province.** Burapa University.
- Warinthorn Kawklai.(2006). **Work Motivation of Employees in Thip Security (PCL)** Srinakarinwirote University(Prasarnmitr Campus).

การสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์¹

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินทุนทางอาชีพของบุคคลที่ประกอบด้วยความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพ และบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบวัดดังนี้ กำหนดแนวคิดของทุนทางอาชีพของบุคคล สรรวจรูปแบบต่าง ๆ ของการวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกลยุทธ์ในการสร้างแบบวัดนั้นครอบคลุมองค์ประกอบเชิงทฤษฎีและองค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ การหาค่าความเที่ยง และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย แบบวัดความสนใจในอาชีพ แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพโดยครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ แบบวัดต่าง ๆ ดังกล่าวมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .975, .979 และ .988 ตามลำดับส่วนค่าคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ของทุนทางอาชีพของบุคคล มีค่าอยู่ระหว่าง 25-74 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ระหว่าง 1-99 และมีคะแนนดิบของทุนทางอาชีพของบุคคลอยู่ระหว่าง 16.19-29.88 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 40.00 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 8.00

คำสำคัญ: ทุนทางอาชีพของบุคคล, การสร้างแบบวัด

¹ ศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250
e-mail: psy.phd@kbu.ac.th

² รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และ รองศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250
e-mail: e-mail: psy.phd@kbu.ac.th

Personal Career Assets Scale Construction

Pongpan Kirdpitak¹

Prasarn Malakul Na Ayudhaya²

Abstract

The objective of this research was to construct personal career assets scale: an instrument assessing career interests, career skills, and career personal characteristics. The scale development steps involved explicitly defining the concept of personal career assets, examining several measures of personal career assets and reviewing available research on personal career assets. Thus, the scale development strategies included the theoretical components and the structural components. Statistical analyses were conducted to examine content validity, discriminatory power of each item, scale reliability, and inter-correlation among scales.

The personal career assets scale comprised three strength themes: the career interest scale, the career skill scale, and the career personal characteristics scale. Each scale was related to 10 vocational groups. The reliability of career interest scale, the career skill scale, and the career personal characteristics scale were .975, .979, and .988 respectively. The research analysis showed that the personal career assets normalized T-score of this research ranged from 25 to 74 and the percentile ranks ranged from 1-99, and also their raw scores ranged from 16.19-28.99 while the maximum score was 40.00 and the minimum score was 8.00.

Keywords: Personal career assets, Scale construction

¹Professor, Doctor of Philosophy in Psychology, Kasem Bundit University
1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: psy.phd@kbu.ac.th

²Vice-President for Academic Affairs, Associate Professor, and Doctor of Philosophy in Psychology, Kasem Bundit University
1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: psy.phd@kbu.ac.th

บทนำ

เนื่องจาก "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2011) จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างความมั่นคงเข้มแข็งในการดำเนินชีวิต โดยมุ่งพัฒนาคนทุกช่วงวัยด้วยกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งในด้านความคิด จิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พร้อมทั้งเรียนรู้ศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย เพื่อเตรียมตนเองด้านอาชีพให้พร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในการเตรียมความพร้อมของตนเองด้านอาชีพนั้น การเลือกงานหรือเลือกอาชีพหรือเลือกสาขาวิชาที่จะเรียนหรือศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งและเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่บุคคลจะเลือกอาชีพหรือสาขาวิชาที่จะเรียนโดยห่างไกลจากความเป็นจริงในช่วงวัยรุ่นตอนต้น และระดับของความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น นอกจากนี้ บุคคลจะมีความนึกคิดและจะตระหนักเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพหรือเลือกเรียนมากหรือน้อย จะขึ้นกับลำดับขั้นพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลนั้น (Super, 1990) ส่วน Holland & Others (1994) ระบุว่า ความสนใจในอาชีพและบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสนใจและบุคลิกภาพของตนเอง

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเลือกอาชีพหรือเลือกสาขาวิชาที่จะเรียนหรือศึกษาต่อของนักเรียนนักศึกษาที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี จำนวน 50 คน โดยใช้

วิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group) โดยแบ่งการสนทนากลุ่มเป็น 10กลุ่มๆ ละ 5 คน ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะสรุปได้ว่า ร้อยละของนักเรียนนักศึกษาเลือกอาชีพหรือเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อดังนี้ 1) ร้อยละ 41 เลือกตามเพื่อน 2) ร้อยละ 20 เลือกตามคำแนะนำของบิดามารดา 3) ร้อยละ 15 เลือกตามที่ตนเองสนใจ 4) ร้อยละ 14 เลือกตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง และ 5) ร้อยละ 10 เลือกตามบุคลิกลักษณะของตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นักเรียนนักศึกษาในกลุ่มดังกล่าว ผลการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาการเลือกอาชีพหรือเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อนั้นคือนักเรียนยังไม่แน่ใจว่า ตนเองมีความสามารถ ความถนัดความสนใจ และบุคลิกลักษณะเหมาะกับอาชีพใด จะตรวจสอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจในอาชีพที่เลือกหรือในสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อได้อย่างไร มีวิธีการหรือเครื่องมืออะไรที่จะช่วยตรวจสอบในเรื่องดังกล่าวได้ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องให้นักเรียนนักศึกษาได้มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกอาชีพหรือการเลือกสาขาวิชาที่เรียนหรือศึกษาต่อ เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาสามารถเลือกอาชีพหรือเลือกสาขาวิชาที่ศึกษาต่อได้สอดคล้องกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ความสนใจ และบุคลิกลักษณะของตนเอง และเพื่อความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าและความสุขในชีวิต

สำหรับ ความสนใจ ทักษะและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิต ต่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทุนทางอาชีพของบุคคล (Personal CareerAssets) และทุนทางอาชีพของบุคคลนั้น จะช่วยให้บุคคลนั้น ๆ ได้ทราบว่า เขาคือ

ใคร เขาสามารถทำอะไร และสิ่งที่เขาต้องการประสบความสำเร็จคืออะไร ดังนั้นการเตรียมตัวให้บุคคลนั้นๆ มีทุนทางอาชีพ จะช่วยให้เขาสามารถเลือกอาชีพ สามารถใช้ทุนทางอาชีพ และประยุกต์ทุนทางอาชีพที่มีอยู่ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพและเสริมสร้างประสบการณ์ในชีวิตการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน (Alberta Human Resources and Employment, 1991 : 1) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ มีความประสงค์จะสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพ (Personal Career Assets Scale Construction) เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถถ่วงถ่วงทุนทางอาชีพของตนเอง

คำถามการวิจัย

แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย 1) สารสำคัญอะไรบ้างที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพเพื่อช่วยในการวางแผนอาชีพ และ 2) มีเกณฑ์ปกติอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย

1.1 แบบวัดความสนใจในอาชีพ

1.2 แบบวัดทักษะด้านอาชีพ

1.3 แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์

กับอาชีพ

2. เพื่อวิเคราะห์หาเกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัย (Norm) ของทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย

2.1 เกณฑ์ปกติของความสนใจในอาชีพ

2.2 เกณฑ์ปกติของทักษะด้านอาชีพ

2.3 เกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

3. เพื่อจัดทำคู่มือ (Manual) ของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปี ที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปี ที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,200 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากประชากร และเมื่อนำแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแล้ว ได้แบบวัดที่ตอบครบทุกข้อจำนวน 1,106 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.17 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 1,106 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย

2.1 ความสนใจในอาชีพ

2.2 ทักษะด้านอาชีพ

2.3 บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

นิยามศัพท์และนิยามปฏิบัติการ

1. ทุนทางอาชีพของบุคคล (Personal Career Assets) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่จะช่วยในการวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย ความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพ บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ โดยครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ 1)

กลุ่มอาชีพด้านการเกษตร 2) กลุ่มอาชีพด้านจักรกล 3) กลุ่มอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 4) กลุ่มอาชีพด้านสังคมศาสตร์ 5) กลุ่มอาชีพด้านการให้บริการทางการศึกษา 6) กลุ่มอาชีพด้านการให้บริการสุขภาพ 7) กลุ่มอาชีพด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจ การขาย และการขนส่ง 8) กลุ่มอาชีพด้านการให้บริการลูกค้า 9) กลุ่มอาชีพด้านการให้บริการทางกฎหมาย และ 10) กลุ่มอาชีพด้านจิตรศิลป์ วรรณศิลป์ และงานสร้างสรรค์

2.แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล
หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ที่จะช่วยในการวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย 1) แบบวัดความสนใจในอาชีพ 2) แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และ 3) แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ โดยครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ 1) ด้านการเกษตร 2) ด้านจักรกล 3) ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 4) ด้านสังคมศาสตร์ 5) ด้านการให้บริการทางการศึกษา 6) ด้านการให้บริการสุขภาพ 7) ด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจ การขายและการขนส่ง 8) ด้านการให้บริการลูกค้า 9) ด้านการให้บริการทางกฎหมาย และ 10) ด้านจิตรศิลป์ วรรณศิลป์ และงานสร้างสรรค์

วิธีการวิจัย

การดำเนินการพัฒนาแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลเพื่อประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ที่จะช่วยในการวางแผนอาชีพ และการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย

1) การสร้างแบบวัดความสนใจในอาชีพ

2) การสร้างแบบวัดทักษะด้านอาชีพ และ

3) การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

โดยดำเนินการต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางอาชีพของบุคคล: ความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพ บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

3. สืบหาข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) และสัมภาษณ์นักเรียน/นักศึกษา เกี่ยวกับ 1) อาชีพที่นักเรียน/นักศึกษาชอบ สนใจและตั้งใจที่จะเลือกอาชีพนั้นๆ 2) ทักษะความสามารถ ความชำนาญและความคล่องแคล่วในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่างๆ และ 3) บุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะของนักเรียน/นักศึกษาที่สอดคล้องหรือสัมพันธ์กับอาชีพ

4. ประมวลข้อมูลที่ได้จากเอกสารงานวิจัย จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ และจากการสัมภาษณ์นักเรียน/นักศึกษา มากำหนดกลุ่มอาชีพตามความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

5. สัมภาษณ์กลุ่มรู้จัก (Known Group) ที่เกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับ 1) ความสนใจในอาชีพ 2) ทักษะด้านอาชีพและ 3) บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ของกลุ่มอาชีพต่างๆ

6. กำหนดนิยามปฏิบัติการ และสร้างข้อกระทงของแบบวัดทุนทางอาชีพของ บุคคลที่ประกอบด้วย แบบวัดความสนใจในอาชีพ

แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

7. หาคุณภาพของแบบวัดโดยหาความตรงเชิงเนื้อหา หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเที่ยง

8. นำแบบวัดที่ได้หาคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

9. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสนใจในอาชีพ แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

10. วิเคราะห์หาค่าเกณฑ์ปกติ(Norm) คะแนนมาตรฐานปกติ T-scoreและตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ เพื่อนำมาใช้ในการแปลความหมายของคำตอบของผู้ตอบแบบวัด

การจัดทำคู่มือของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

ประกอบด้วยแบบวัดความสนใจในอาชีพแบบวัดทักษะด้านอาชีพและแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ประกอบด้วย

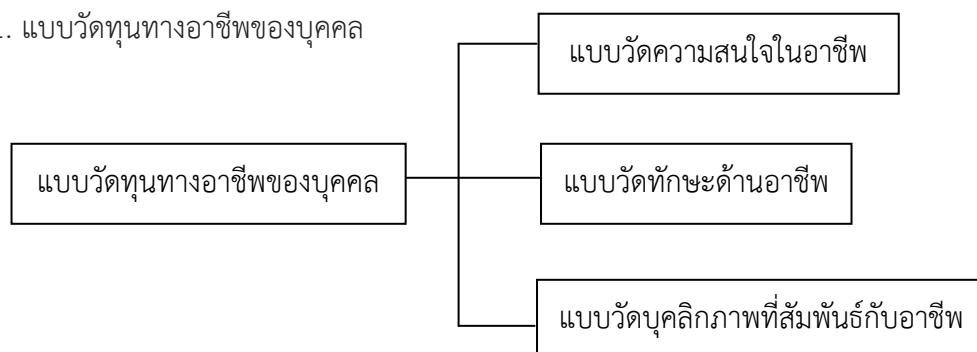
1. บทนำ
2. รายละเอียดของแบบวัด: โครงสร้างและคุณภาพของแบบวัด
3. การบริหารแบบวัด
4. การให้คะแนน
5. การแปลความหมายของคะแนน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

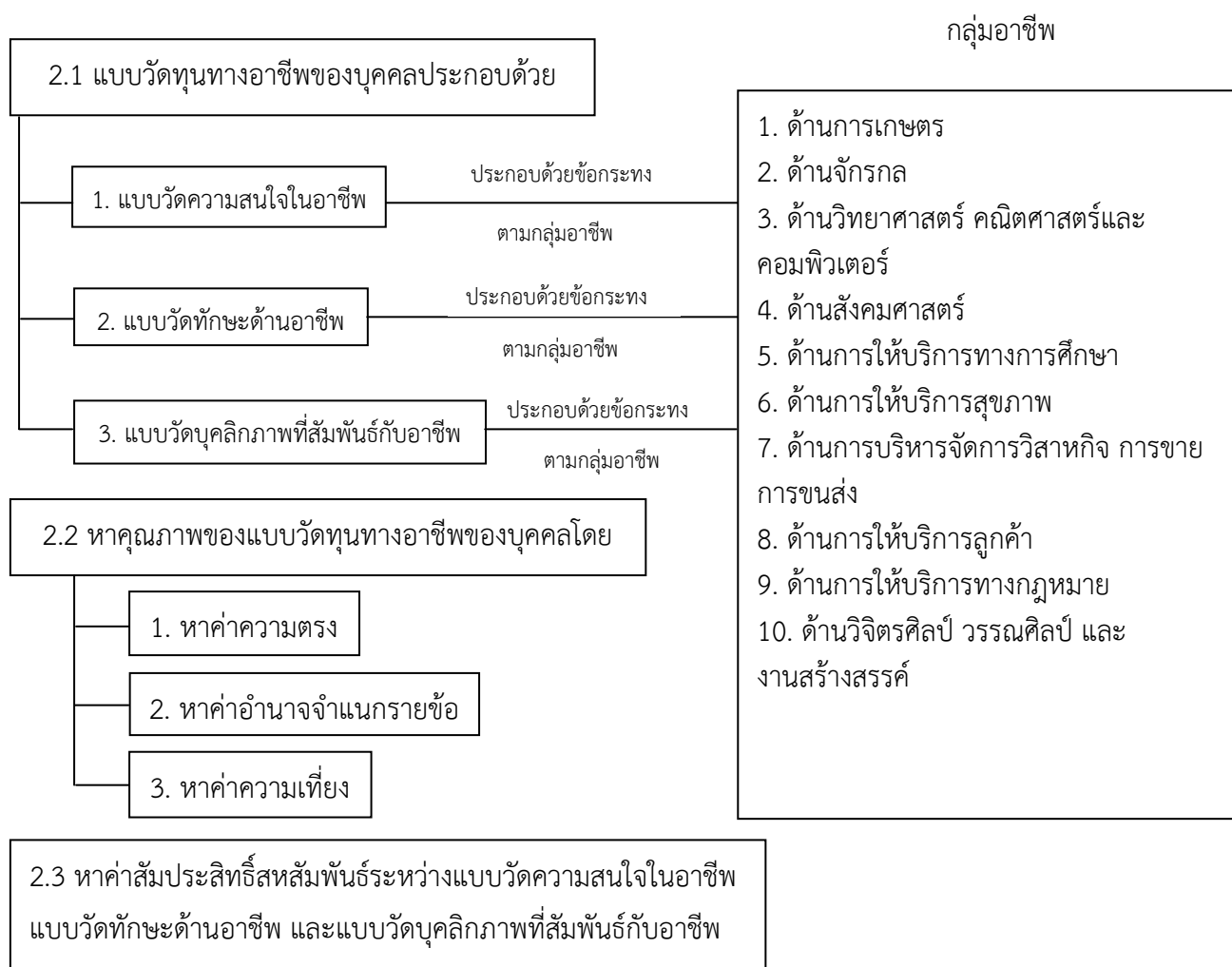
การสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล มีประโยชน์ในการนำไปใช้ ในการเตรียมบุคคลด้านอาชีพเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล



2. กรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพ



3. วิเคราะห์หาเกณฑ์ปกติของทุนทางอาชีพของบุคคลที่ประกอบด้วยความสนใจทางอาชีพ

ทักษะด้านอาชีพ และบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

4. จัดทำคู่มือการใช้แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลแต่ละฉบับ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย : การสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการสร้างแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลสรุปได้ดังนี้

1. แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลของการวิจัยครั้งนี้ มีโครงสร้างของแบบวัด คุณภาพของแบบวัด รายละเอียดของแบบวัด และเกณฑ์ปกติของแบบวัดดังนี้

1.1 โครงสร้างของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย

1) แบบวัดความสนใจในอาชีพ จำนวน 80 ข้อ

2) แบบวัดทักษะด้านอาชีพ จำนวน 80 ข้อ

3) แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ จำนวน 80 ข้อ

1.2 แบบวัดความสนใจในอาชีพ แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ **ครอบคลุมกับกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ** ประกอบด้วยกลุ่มอาชีพ 1)

ด้านการเกษตร 2) ด้านจักรกล 3) ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 4) ด้านสังคมศาสตร์ 5) ด้านการให้บริการทางการศึกษา 6) ด้านการให้บริการสุขภาพ 7) ด้านการบริหารจัดการวิสาหกิจ การขาย การขนส่ง 8) ด้านการให้บริการลูกค้า 9) ด้านการให้บริการทางกฎหมาย และ 10) ด้านจิตรศิลป์ วรรณศิลป์ และงานสร้างสรรค์

1.3 คุณภาพของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย คุณภาพของแบบวัดความสนใจในอาชีพ คุณภาพของแบบวัดทักษะด้านอาชีพ และคุณภาพของแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ สรุปได้ดังนี้

1.3.1 แบบวัดความสนใจในอาชีพ

1) ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสนใจในอาชีพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ (Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความสนใจในอาชีพมีค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) อยู่ระหว่าง .29-.73

3) ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสนใจในอาชีพ มีค่าเท่ากับ .975

1.3.2 แบบวัดทักษะด้านอาชีพ

1) ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะด้านอาชีพ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ (Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง.9-1.00

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดทักษะด้านอาชีพ มีค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) อยู่ระหว่าง .38-.76

3) ค่าความเที่ยงของแบบวัดทักษะด้านอาชีพ มีค่าเท่ากับ .979

1.3.3 แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

1) ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับนิยามปฏิบัติการ (Item Objective Congruence :IOC) อยู่ระหว่าง .85-1.00

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพมีค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC)อยู่ระหว่าง.33-.78

3) ค่าความเที่ยงของแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ มีค่าเท่ากับ .988

1.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัด

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสนใจในอาชีพและแบบวัดทักษะด้านอาชีพ มีค่าเท่ากับ .82

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความสนใจในอาชีพและแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ มีค่าเท่ากับ .76

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดทักษะด้านอาชีพและแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ มีค่าเท่ากับ .79

1.4 รายละเอียดของแบบวัดทุนทางอาชีพ

1.4.1 แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย 1) แบบวัดความสนใจในอาชีพ 2) แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และ 3) แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ แต่ละแบบวัดครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ และมีจำนวนแบบวัดละ 80 ข้อ รวมทั้งสิ้นมีจำนวน 240 ข้อ เป็นแบบวัดแบบ Likert กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

1.4.2 แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคลใช้เวลาตอบประมาณ 45 นาที เหมาะสำหรับนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปีที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัย (Norm) ของทุนทางอาชีพของบุคคลมีดังนี้

ทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย 1) ความสนใจในอาชีพ 2) ทักษะด้านอาชีพ

และ 3) บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงนำเสนอ

2.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสนใจในอาชีพของนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี จำนวน 1,106 คน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 16.68-24.02 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 40.00 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 8.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 6.77-8.73

2.1.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะด้านอาชีพของนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปี จำนวน 1,106 คน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 16.19-25.94 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 40.00 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 8.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 6.29-7.83

2.1.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพของนักเรียน/นักศึกษาที่มีอายุระหว่าง 15-18 ปีจำนวน 1,106 คน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26.31-29.88 โดยมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 40.00 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 8.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 5.90-6.12

2.2 เกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัย (Norm) ของทุนทางอาชีพของบุคคล ประกอบด้วย 1) ความสนใจในอาชีพ 2) ทักษะด้านอาชีพ และ 3) บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ

2.2.1 ข้อมูลเกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัย (Normative data) ของทุนทางอาชีพ

ของบุคคล ได้มาจากการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบวัดความสนใจในอาชีพ แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และแบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน/นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,106 คน โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนมาตรฐานปกติ T-score จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

2.2.2 เกณฑ์การแปล

ความหมายเกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัยของคะแนนความสนใจในอาชีพ คะแนนทักษะด้านอาชีพ และคะแนนบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายเกณฑ์ปกติหรือปกติวิสัยของคะแนนความสนใจในอาชีพ คะแนนทักษะด้านอาชีพ และคะแนนบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง (n=1,106)

คะแนนมาตรฐานปกติ T-score*	การแปลความหมาย			
ตั้งแต่ T_{65} และสูงกว่า	มีความสนใจในอาชีพ	ทักษะด้านอาชีพ	บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ	มากที่สุด
ตั้งแต่ $T_{55} - T_{64}$	มีความสนใจในอาชีพ	ทักษะด้านอาชีพ	บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ	มาก
ตั้งแต่ $T_{45} - T_{54}$	มีความสนใจในอาชีพ	ทักษะด้านอาชีพ	บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ	ปานกลาง
ตั้งแต่ $T_{35} - T_{44}$	มีความสนใจในอาชีพ	ทักษะด้านอาชีพ	บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ	น้อย
ตั้งแต่ T_{34} และต่ำกว่า	มีความสนใจในอาชีพ	ทักษะด้านอาชีพ	บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ	น้อยที่สุด

*Linear T-score

2.3 เกณฑ์ปกติของคะแนนความสนใจในอาชีพ ทักษะด้านอาชีพ บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนมาตรฐานปกติ T-score ของกลุ่มตัวอย่าง(n=1,106) จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มอาชีพ 1) ด้านการเกษตร 2) ด้านจักรกล 3) ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 4) ด้านสังคมศาสตร์ 5) ด้านการให้บริการทางการศึกษา 6) ด้านการให้บริการสุขภาพ 7) ด้านการบริหารจัดการ 8) ด้านการให้บริการทางกฎหมาย และ 10) ด้านวิจิตรศิลป์ วรรณศิลป์ และงานสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์หาเกณฑ์ปกติของทุนทางอาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสนใจในอาชีพ 2) ทักษะด้านอาชีพ และ 3) บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ที่ครอบคลุมกลุ่มอาชีพ 10 กลุ่มอาชีพ สรุปได้ดังนี้

2.3.1 เกณฑ์ปกติของคะแนนความสนใจในอาชีพของแต่ละกลุ่มอาชีพ มีคะแนนดิบ (Raw score) อยู่ระหว่าง 8-40 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Ranks) อยู่ระหว่าง 1-99 และมีคะแนนมาตรฐานปกติ (Normalized T-score) อยู่ระหว่าง $T_{26} - T_{73}$

2.3.2 เกณฑ์ปกติของคะแนนทักษะด้านอาชีพของแต่ละกลุ่มอาชีพ มีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 8-40 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ระหว่าง 1-99 และมีคะแนนมาตรฐานปกติ T-score อยู่ระหว่าง $T_{25} - T_{74}$

2.3.3 เกณฑ์ปกติของคะแนนบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ ของแต่ละกลุ่มอาชีพ มีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 8-40 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ระหว่าง 1-99 และมีคะแนนมาตรฐานปกติ T-score อยู่ระหว่าง $T_{22} - T_{71}$



2.3.4 ตัวอย่างเกณฑ์ปกติของคะแนน การเกษตร ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนน
ความสนใจในอาชีพด้านการเกษตร ทักษะด้านอาชีพ มาตรฐานปกติ T-score แสดงในตารางที่ 2
ด้านการเกษตร บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพด้าน

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์ปกติของคะแนนความสนใจในอาชีพด้านการเกษตร ทักษะด้านอาชีพด้านการเกษตร
บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพด้านการเกษตร ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Ranks: PR) และ
คะแนนมาตรฐานปกติ T-score(Normalized T-score) ของกลุ่มตัวอย่าง (n=1,106)

ความสนใจในอาชีพด้านการเกษตร			ทักษะด้านอาชีพด้านการเกษตร			บุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพด้านการเกษตร		
คะแนน	PR	T	คะแนน	PR	T	คะแนน	PR	T
40	100	80	40	100	81	40	99	75
39	100	77	39	100	78	39	98	71
38	100	77	38	100	77	38	98	70
37	99	74	37	99	76	37	96	68
36	99	72	36	99	74	36	94	66
35	98	71	35	99	72	35	92	64
34	98	70	34	98	70	34	90	63
33	97	69	33	97	69	33	86	61
32	96	68	32	96	67	32	82	59
31	95	67	31	95	66	31	77	57
30	94	66	30	94	65	30	71	56
29	93	65	29	92	64	29	66	54
28	91	64	28	90	63	28	60	53
27	89	62	27	88	62	27	54	51
26	86	61	26	86	61	26	48	49
25	84	60	25	84	60	25	41	48
24	80	58	24	81	59	24	33	46
23	76	57	23	77	57	23	26	43
22	72	56	22	74	56	22	20	42
21	68	55	21	70	55	21	16	40
20	63	53	20	65	54	20	12	38
19	58	52	19	61	53	19	10	37
18	53	51	18	56	51	18	8	36
17	47	49	17	51	50	17	6	35
16	41	48	16	45	49	16	5	34
15	36	46	15	40	47	15	4	32
14	31	45	14	35	46	14	3	32
13	25	43	13	31	45	13	3	31
12	20	41	12	25	43	12	2	29
11	15	39	11	20	42	11	1	28
10	10	37	10	16	40	10	1	27
9	7	35	9	11	38			
8	3	31	8	5	33	8	1	24

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 2
พบว่า เกณฑ์ปกติของคะแนนความสนใจใน
อาชีพด้านการเกษตร ทักษะด้านอาชีพด้าน

การเกษตร และบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ
ด้านการเกษตรของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนดิบ
อยู่ระหว่าง 8-40 มีตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์

(PR) อยู่ระหว่าง 3-100, 5-100 และ 1-99 ตามลำดับ และมีคะแนนมาตรฐานปกติ T-score อยู่ระหว่าง $T_{31} - T_{80}$, $T_{33} - T_{81}$ และ $T_{24} - T_{75}$ ตามลำดับ

3. ผลการจัดทำคู่มือ (Manual) ของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บทนำ รายละเอียดของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล คุณภาพของแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล การบริหารแบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล การให้คะแนน การแปลผล เกณฑ์ปกติของทุนทางอาชีพของบุคคล และการเขียนเส้นทางภาพ

กล่าวโดยสรุป แบบวัดทุนทางอาชีพของบุคคล ที่ประกอบด้วย 1) แบบวัดความสนใจในอาชีพ 2) แบบวัดทักษะด้านอาชีพ และ 3) แบบวัดบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับอาชีพ จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถรู้จักตนเองด้านอาชีพจะช่วยถ่วงดุลทุนทางอาชีพของตนเอง เพื่อประกอบการวางแผนโครงการเลือกอาชีพ การวางแผนอาชีพ การกำหนดเป้าหมายเลือกอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อช่วยให้บุคคลนั้นๆ ได้เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และประสบความสำเร็จในอาชีพ

References

- Alberta Human Resources and Employment. (1991). **Discovering Your Personal Career Assets**. Alberta: Learning Resource Centre.
- Holland, J.L., Powell, A.B., & Fritzsche, B.A. (1994). **The Self-Directed Search (SDS): Professional User's Guide**. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), **Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice**. San Francisco: Jossey-Bass.
- The National Economic and Social Development Board. (2011). **The 11th National Economic and Social Development Plan, B.E. 2555-2559**. Bangkok: Office of the Prime-Minister.



Factors Determining Migration among Hill Tribe People in Northern Thailand: A Case Study of Karen People in Pateung Community, Chiangmai Province, Thailand

Vasavat Sutinyamanee ¹

Abstract

Rural development program since the 1997 economic crisis has contributed to a rise of return migration from urban to rural areas. There were certain parts of Thailand where there was an on-going flow of rural-urban migration of labor. This was particularly the case for vulnerable and marginalized hill tribe people. Besides the problem of children and elderly left behind, the prospects for their sustained economic and social development were also expected to be jeopardized. This study focused on the Karen community, and was a comparative study of migrants and non-migrants in the Pateung Catholic Community in Northern Thailand, where there was a very high rate of migration of up to nearly 30%. By means of participatory observation and in-depth interview and within the framework of neoclassical economic theory and new economics of migration, it was revealed that the factor which was the main reason for migration of the hill tribe in the Pateung Catholic Community in Northern Thailand was the socio-economic factor, i.e., developing their own personal and family economic status. Also, the patterns of migration, which applied to individuals and the whole family, exhibited the trend of return migration back to their homeland as well.

Keyword: Migration, Ethnicity, Return migration

¹Assistant Director Aviation Personnel Development Institute (APDI)
Kasem Bundit University Romklao Campus, Romklo Road, Minburi, Bangkok 10510.
e-mail: vasavat.kbu@gmail.com

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาในเขตภาคเหนือ: กรณีศึกษา กลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยง ชุมชนป่าตึง จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย

วสวัตต์ สุตินุญามณี¹

บทคัดย่อ

การพัฒนาพื้นที่ชนบทตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจในปีพุทธศักราช 2540 ทำให้จำนวนการย้ายถิ่นแรงงานจากสังคมเมืองสู่ชนบทมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีกระแสของการย้ายถิ่นแรงงานจากสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการถูกทอดทิ้งของวัยพึ่งพิงทั้งวัยเด็กและผู้สูงอายุ อีกทั้งมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนอีกด้วย การศึกษานี้เป็นการศึกษาชุมชนชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยง โดยการศึกษาเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นในชุมชนกะเหรี่ยงคาอิลีป่าตึง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือของประเทศไทยโดยชุมชนนี้มีอัตราการย้ายถิ่นสูงถึงร้อยละ 30 โดยใช้ทฤษฎีการย้ายถิ่น Neo-Classical Economics และทฤษฎีการย้ายถิ่นทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ ผลของการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวไทยภูเขาในเขตภาคเหนือที่มีอิทธิพลอย่างมากที่สุดคือปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการย้ายถิ่นเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานใหม่ให้กับตนเองและครอบครัว โดยมีทั้งรูปแบบการย้ายถิ่นเพียงบางคนในครอบครัว และการย้ายถิ่นทั้งครอบครัวซึ่งส่งผลให้เกิดแนวโน้มการย้ายถิ่นกลับไปยังภูมิลำเนาของตนอีกด้วย

คำสำคัญ: การย้ายถิ่น กลุ่มชาติพันธุ์ การย้ายถิ่นกลับ

¹ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตร่มเกล้า เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510
e-mail: vasavat.kbu@gmail.com

1. Introduction

In the present era of globalization, studies of migration in Thailand, a middle income country in Southeast Asia, have largely focused on transnational migration. This is in response to the fact that Thailand has, as the 2011 Thailand Migration Report (Huguet and Chamratrithirong, eds. 2011) put it, evolved into “a global and regional migration hub for outgoing, incoming, and transiting migrants” in Southeast Asia. This compares to a declining trend of research in internal migration, which has turned into, as a scholar puts it, “a problem of the past” (Chamratrithirong 2007: 10). Part of the explanation is a declining trend in internal migration from one region to another, from one province to another, particularly to Bangkok, the capital city of Thailand, and the tendency for return migration from urban to rural areas to surpass rural-urban job-seeking migration, according to the National Statistical Office (2012). It is so despite an increasing trend of migration from rural places to urban growth in the same province, which can be expected to negatively affect the prospects for a rural demographic dividend contributing to appropriate rural development. The notion is essentially challenging considering the poor prospects for marginalized ethnic minorities in

remote and poor communities to enjoy economic security on their own. Their demographic movement has received relatively little attention in migration literature in Thailand.

Northern Thailand provides an appropriate setting for an investigation into the demographic movements of marginalized ethnic minorities. That part of Thailand has housed seven major tribes, namely the Karen, Hmong, Yao, Lisu, Lahu, Lawa, and Akha. This is in addition to the following rare and relatively small tribes: the Palong, Khamu, Thin, and Mlabri. Many of them have migrated to this area more than a century ago from neighboring countries. They have maintained their own culture, religion, language, and lifestyles, with little change for quite a long time.

The objective of the present study is to investigate into the demographic movements of marginalized ethnic minorities in Thailand. It specifically identifies the pattern of out-migration, the prospects for return migration, as well as the determinants and constraints of such demographic movements. This is based on the experience of individual migrants and non-migrants, from the perspective of the household members of the families of the migrants and the non-migrants themselves. The study is

expected to come up with an appropriate approach to help the minorities and their families to achieve sustainable ways of life while contributing to a sustainable demographic dividend in the community.

This paper is divided into seven parts. After the introduction, which identifies the rationale and the objectives of the study, the data and the setting of the study are provided in the second part of the paper. In the third part of the paper, the demographic and socio-economic characteristics of the migrants from the Pateung Catholic Community to the City of Chiang Mai are elaborated comparatively with those of the non-migrants. This is followed by the patterns of migration, decision-making and determinants of migrants, and possibility for return migration, in the fourth, fifth, and sixth parts, respectively. The final part serves as the synopsis.

2. Data and Setting

This study relies on the case study of the Karen people in the Pateung Catholic Community in Chiang Mai in Northern Thailand. The Karen people in this community are Catholic. However, they still are animists and believe in the existence of a Lord of

the Earth and Water who is the master of virtually all natural phenomena (the earth, rocks, trees, etc.) due to the fact they cultivate continuously from generation to generation. The case study of the Karen people is selected purposively for this present study. This is based on the notions that the Karen, though distributed in many provinces in Western and Northern Thailand, are considered the largest tribal group in Thailand, despite the widely varied estimates from one source to another, particularly in Chiang Mai Province where they are estimated to contribute up to 70.09% of all hill tribes there (Tribal Research Institute, 2004). According to the registration data, the Pateung Catholic Community, which is located in Mae Jam District, Chiang Mai, consists of 1,579 Karen people (Chiang Mai Diocese Statistics, 2013) and all of them have Thai citizen identification cards. However, a preliminary survey by the authors in 2013 revealed that there are only 1,153 Karen people actually living there, and that 426 people or 26.97% of the total number of the registered Karen population in this village have migrated a short distance to urban areas, mostly to the City of Chiang Mai, which is growing rapidly in tourism and agro-industry while serving as an education and healthcare hub in the North.

The research design used was survey research together with qualitative research (case study). The tools of qualitative research used participant observation and in-depth interview approaches of qualitative investigation to comparatively study the experience of individual migrants and non-migrants, from the perspective of the household members of the families of both migrants and non-migrants. Such an interview was carried out during October 2013 to November 2013, with 25 samples of the households with at least one working-age member currently a migrant in the City of Chiang Mai, and 15 samples of working-age non-migrants. This is based on the notion of the demographic dividend framework, which highlights the productive contribution of the working-age population to the economy.

To identify the migration patterns, while seeking an understanding of the demographic and socio-economic characteristics of migrants and non-migrants, as well as what has caused the out-migration stream and non-migratory phenomena in the area of investigation, the study examines a combination of factors affecting decision-making to migrate or not to migrate, along neoclassical economic

theory and new economics of migration.

3. Demographic and Socio-economic Characteristics of Migrants and Non-Migrants

The demographic and socio-economic characteristics of the migrants and non-migrants are presented in Tables 1 and 2, respectively. The study finds 5.53 years to be the average period of migration for the migrants to migrate from the Pateung Catholic Community, with the standard deviation of 4.80 years. From the gender and age perspectives, the study finds the migrants to be mainly male (68%) and 31-40 years of age (40%), followed by those 20-30 years old (32%). The average age is 30.68 years, with the standard deviation of 8.72 years. The majority of the migrants is married (64%), with a higher proportion of those with children than those without. The case is not much different for the non-migrants. This is given that there are also more males (53%) than females (47%), at the average age of 30.53 years, with the standard deviation of 10.59 years. The proportion of married non-migrants is a bit higher (69%) than that of the migrants, while there is a slightly lower proportion of unmarried/single non-migrants than that of the migrants, 33% and 36%,

respectively. Moreover, the study finds that one of the migrants and non-migrants is illiterate. More than half of the migrants and non-migrants have attained at least the high school/vocational level, 60% and 66%, respectively.

As one may expect, the migrants have earned more than the non-migrants. A total of 16% of the migrants have earned over TB 16,000 per month, comparing to only 7% of the non-migrants having earned that much. At the same time, another 16% of the migrants have earned only TB 7,000 or below, comparing to 27% of the non-migrants. An explanation is that most (60%) of the migrants are employed in the service and industrial sectors, and 16% of them are established enough to run their own business in the City of Chiang Mai, while another 16% are engaged in street trading and 8% in a

religious mission. This represents a great change from their ways of life back home. The majority (52%) of the migrants lacked a job before migration, followed by those in the agricultural sector.

Yet, from the average monthly income perspective, the gap is not very wide. The income per month of the migrants is TB 13,832 on average, with the standard deviation of TB 7,330.40. This compares to average income per month of the non-migrants who have regularly earned (13 out of 15 persons) TB 10,500, with the standard deviation of 5,439.06. There are 2 non-migrants (13%) under investigation who have not regularly secured their income. The majority (73%) is self-employed in agricultural and handicraft sectors, while 13% are running their own small business, and around 17% are in the government and religious services.

Table1. Personal Characteristics of Migrants (N=25) and Non-migrants (N=15)

Background Characteristics of Respondents	Migrants				Non-migrants			
	N	%	Mean	SD	N	%	Mean	SD
1) <u>Gender</u>								
Male	17	68%			8	53.34%		
Female	8	32%			7	46.66%		
2) <u>Age</u>			30.68	8.72			30.53	10.59
20 or Below	4	16%			3	20%		
21-30	8	32%			5	33.34%		
31-40	10	40%			4	26.66%		
Over 40	3	12%			3	20%		



Background Characteristics of Respondents	Migrants				Non-migrants			
	N	%	Mean	SD	N	%	Mean	SD
3) <u>Marital Status</u>								
Unmarried/Single	9	36%			5	33.34%		
Married with no child	6	24%			3	20%		
Married with child/children	10	40%			7	46.66%		
Number of Children								
1 Child	4	40%			2	28.58%		
2 Children	2	20%			3	42.86%		
3 Children	3	30%			1	14.28%		
More than 3	1	10%			1	14.28%		
4) <u>Educational Background</u>								
No Education	-	0%			-	0%		
Primary School	3	12%			2	13.33%		
Secondary School	7	28%			3	20%		
High School/Vocational School	9	36%			8	53.34%		
College/University	6	24%			2	13.33%		
5) <u>Period of Migration</u>			5.53	4.80	-	-	-	-
1 Year or Below	4	16%						
2-3 Years	5	20%						
4-5 Years	5	20%						
6-7 Years	6	24%						
8-9 Years	3	12%						
Over 9 years	2	8%						
6) <u>Average Monthly Income (Baht)</u>			13,832	7,330.4			10,500	5,439.0
7,000 or Below	4	16%		0	4	26.67%	*	6*
7,001 – 10,000	5	20%			4	26.67%		
10,001 – 13,000	6	24%			3	20%		
13,001 – 16,000	6	24%			1	6.66%		
Over 16,000	4	16%			1	6.66%		
					2	13.34%		
7) <u>Average Monthly Remittance (Baht)</u>			4,112	3,348.6	-	-	-	-
2,000 or Below	4	16%		7				
2,001 – 4,000	9	36%						
	6	24%						

Background Characteristics of Respondents	Migrants				Non-migrants			
	N	%	Mean	SD	N	%	Mean	SD
4,001 – 6,000	4	16%						
6,001 – 8,000	1	4%						
8,001 – 10,000	1	4%						
Over 10,000								
8) <u>Past Occupation in Original Area (the Pateaung Catholic Community)</u>	7	28%			-	-	-	-
Agriculture for subsistence	3	12%						
Agriculture for trading	1	4%						
Entrepreneur	1	4%						
Religion	13	52%						
No job								
9) <u>Current Occupation in Chiang Mai City</u>	7	28%			-	-	-	-
Services	8	32%						
Industrial Worker	4	16%						
Entrepreneur	4	16%						
Street Trading	2	8%						
Religion								
10) <u>Occupation in the Pateaung Catholic Community (Non-migrants)</u>	-	-	-	-				
Agriculture for trading					8	53.34%		
Entrepreneur					2	13.34%		
Handicrafts					3	20%		
Religion					1	6.66%		
Government Office					1	6.66%		

Note: Average and standard deviation were calculated and shown for only 13 non-migrants, due to 2 respondents having no certain income.

4. Patterns of Migration

The study finds that the migratory patterns of the Karen migrants from the Pateaung Catholic Community can be divided into these categories:

Components of the migratory stream: the movements of the Karen migrants under investigation can be divided into two migratory streams. One is that of an individual migrant; another

is that of a whole family. Among them, the former prevails. Some prefer to be alone, while others share accommodations with migrant workers from the same hometown or their working colleague.

Migratory stream by gender: as mentioned earlier, the migratory stream from the Pateung Catholic Community is dominated by males. Such a pattern is mainly attributable to the culture and norm in their home community, where males are the head and the main supporter of the family, while females are more associated with domestic work, with a comparative advantage in taking care of the children and the elderly. This is also the case for the family migration stream, which involves female and dependent children migrants.

5. Decision-making and Determinants of Migration

The family members of the Karen migrant workers provide different reasons for the latter to migrate to the City of Chiang Mai. The different reasons are: to attain better opportunity and wealth for their lives; to achieve better recognition in the society; to secure a better job and higher income; to support their children and family; to have a chance for higher education; to distribute their traditional

products to the city market; and to migrate because the family forces them. The first five reasons are mainly shared among migrants in all sectors under investigation—service sector, industrial sector, business owner, street trading sector, and religious services. Meanwhile, those in the industrial and street trading sectors are forced by their family to do so, and the distribution of their traditional products to the city market is another motivation behind those now running their own business in the City of Chiang Mai.

Meanwhile, the non-migrants provide these reasons for them to stay in their home village in the Pateung Catholic Community—being satisfied that their job can make a good benefit; staying close to their family; not wanting to change their lifestyle; contributing to the conservation of the hill tribe's culture; wanting to enjoy their life/running a life of pleasure; attaining recognition in their home village; and supporting their hometown. These reasons are shared by respondents in the agricultural and handicraft sectors as well as those running their own business—being satisfied that their job can make a good benefit; staying close to their family; wanting to keep their lifestyle; and wanting to enjoy their life/running a life of pleasure.

This is reflected in an interview with those who earn their living from agricultural produce and handicraft, as well as those running their own business, and those working in the government and religious sectors.

“In Pateaung, I can support and help my family to work. My family works in agriculture for trading. We cultivate according to the sufficiency economy philosophy bestowed by His Majesty King Bhumiphol; and our village is close to the Inthanon Royal Agriculture Station. The station has sent agricultural experts to support us and help distribute our agricultural produce. We can earn our income, can enjoy working in our hometown, and we can stay with our families. They are our best goals of life.” (Pipat, Agriculture for trading, Interviewed on 24 October 2013)

“I can continue our tribal heritage and support our hometown to develop our quality of life. If nobody did it, how would it happen? Our culture, our wisdom and our lifestyle will be lost for sure.” (Sombat, Handicrafts, Interviewed 24 October 2013)

At the same time, those in the handicraft sector also want to maintain the hill tribe’s culture, while those in the governmental and religious services would like to attain recognition in their home village and to support their

hometown. Those in the governmental sector are also satisfied with their job and would like to stay close to their families.

6. Possibility for Return Migration

The study finds 36% of the migrants to be part of a permanent emigration from the Pateaung Catholic Community for they have established their family life while enjoying their work and recognition from the people in the city along with the notion that a city life is good for their children. This is particularly the case for those running their own business there. This compares to 16% of them certainly returning for the reason that they have succeeded in what they want in both financial and social terms and would like to contribute their success to their hometown. Meanwhile, there are 48% of the migrants who will probably return to the Pateaung Catholic Community. This is particularly the case for those who have not attained their goal while weighing the costs and benefits of return migration.

7. Synopsis

Sample migrants and non-migrants seem to share, to a certain extent, their characteristics from the demographic and socio-economic perspectives. Given the migration under

investigation from the Karen's Pateung Catholic Community in Chiang Mai to the City of Chiang Mai, or rural-urban migration, one may expect, from the push-pull perspective of migration elaborated initially in Ravenstein's (1885) Laws of Migration and subsequent neoclassical frameworks, that economic factors play a role as the main stimulus for their migration. Wealth, job, and income do serve as keywords identified by the respondents in motivating such a rural-urban migration. In fact, there are also other reasons which seem to vary from one migrant to another. When considering those three keywords with the other reasons, this study is of the notion that they can even be re-grouped into one, i.e., migration for a better life. Particularly, it reflects the notion of migration as an investment towards a better life from a human capital perspective, as one may find in Sjaastad's (1962) and Becker's (1964) frameworks, through employment and the possibility for further educational attainment of the migrants.

From the decision-making process perspective, the migration of certain Karen migrants from the Pateung Catholic Community to the City of Chiang Mai can be explained along the neoclassical frameworks, highlighting that migration is an individual choice of

each migrant for utility-maximization or to mitigate misfortunes in the area of origin. This is despite the notion that the family/household of the migrants does serve as the relevant decision-making unit, as proposed in the Stark and Bloom's (1985) new economics of migration to overcome constraints on family production or consumption.

Even so, the study finds that such constraints are less attributable to market failures there than to the relatively poor social status of the migrant and that a better recognition, which is interpreted in terms of an improvement of their social status, is the key hidden motivation for migration, as well as the long-term goal for the migrants and their families to attain.

Interestingly, the relatively poor social status of the migrants is found to be more subject to a double sphere of vulnerability, one with the community itself and another within the Thai state at large. While the latter refers to their status as ethnic minorities in a less developed area, the former is the traditional norm of seniority in the community. This is given due to the fact that seniority is associated with social status attainment. Traditionally, a high social status is limited only to the elderly, despite the fact that those at a younger age are relatively efficient

at earn a living. This results in a limit for those at a younger age to move along their career path towards a respectable position. The sensitivity to such vulnerability varies from one to another. For some Karen migrants, the status as part of ethnic minorities is a dominant push factor to leave their village to work in an urban area, while others maintain that it was rather the traditional norm in the community itself that pushed them away. At the same time, both layers of vulnerability function as the push factors.

Both layers of vulnerability affect the local economy, the supply of infrastructure for transportation and fast communication, and the supply of social service facilities, particularly those for educational attainment. Authors' rapid assessment survey, along a non-participatory observation approach, finds many villagers work, relying upon sufficient small-scale agriculture for living and trading. It is so despite the abundance of natural resources. The migrants and their families considered it was impossible for the local economy to provide enough income. Such a rapid assessment survey also finds the community with only one secondary school. This reflects the problem of insufficient educational facilities in response to the demand of the community's population, despite the

government's Compulsory Educational Policy applicable to all children—indigenous Thais, ethnic minorities, and non-citizens.

In other words, the Karen migrants choose to migrate to attain a better economic status, which they think would lead to a better social status, at least relatively equivalent to the indigenous Thai people in general. Along that path in a medium-term perspective, a higher educational attainment can lead to a better income and a better job. This reflects particularly among the Karen migrants who have not yet become established in terms of a job in both service and industrial sectors, and those who can financially avail themselves of higher education. This can be compared to migrant workers in street trading, due to their relatively lower educational background and low income.

On the other hand, it is interesting to note that the non-migrants seem to enjoy an easy and peaceful life, considering that the sufficiency economy, the society, and the culture are satisfactory to them, besides the possibility to be with their own family.

Authors' post-survey observation finds the possibility for an on-going trend of out-migration from the study site to the City of Chiang Mai, particularly among the population at a

younger workforce age group. This trend is for further study after their graduation from secondary school while also looking for a job. Given that a number of migrants have already established their family life and even their small-scale business in the City of Chiang Mai, one would expect those permanent migrants to serve as the migrant network to facilitate the flow, job searching, and even employment. Accordingly, this study is of the notion that the Pateung Catholic Community will be more and more vulnerable to losing the chance to maximize the benefits of a demographic dividend, a prominent notion raised in a RAND publication authored by Bloom et al. (2003), in time to provide resources for the future and may be subject to a demographic onus instead.

To mollify against the possibility of losing the chance for the said demographic dividend, it is imperative for the Pateung Catholic Community to avoid permanent emigration while encouraging return migration of their working-age population. In this regard, the study is of the notion that, if the economy of the Pateung Catholic Community can provide more variety of jobs for their population than it does now, the community will be able to retain and keep their workforce to contribute productively to the local

economy. In other words, creation of jobs is in need there for their population to attain a better quality of life and to earn a secured income on a regular basis.

To pave the way for such a prospect, there are several things urgently needed. Among others, it is imperative to supply the community with appropriate infrastructure for fast communication so that the people in the community can upgrade their knowledge, competencies, resilience, and to be able to apply technology and innovation in response to the changing environment affecting the local economy, the society, and the culture. This is particularly from the human capital perspective.

Moreover, expertise and research and development to increase agricultural productivity should be rendered to the Pateung Catholic Community from nearby R&D facilities on a proactive and regular basis so that the local people are equipped with competencies to increase productivity, with knowledge of marketing and management, with the best farming practices, and with the ability to gain access to markets.

While agriculture can serve as the main source of income and food security, eco-tourism may serve as an option for extra income to improve the

well-being of local people, to reduce outflow of migration, and to motivate return migration.

Last but not least, social cohesion and intergenerational relationships are also to be strengthened in the Pateung Catholic Community while empowering younger generations to contribute with dignity to local economic restructuring and social development towards quality and sustainability.

Acknowledgement

The authors acknowledge Professor Dr. Patcharawalai Wonboonsin for advice and suggestions for this study, the Center of Human Development and Migration at Chulalongkorn University for financial support, and the Rev. Prasit Reymond Kunu, Head of the Pateung Catholic Community for his valuable technical support for this study.

References

- Becker, Gary S. (1964). **Human Capital**. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bloom, David, David Canning, and Jaypee Sevilla (2003). **The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change**. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Chamrathirong, Aphichat (2007). “Research on Internal Migration in Thailand: The State of Knowledge” **Journal of Population and Social Studies** Vol. 16. No. 1 (July): 1-20.
- Huguet and Chamrathirong, eds. (2011). **Thailand Migration Report 2011**. IOM Thailand. Bangkok: FSB Network Company Ltd.
- National Statistical Office (2012). **The 2011 Migration Survey**. Bangkok: IE All Digital Print Ltd.
- Ravenstein, Ernest George (1885). “The Laws of Migration.” **Journal of the Royal Statistical Society** 48: 167-227.
- Sjaastad, Larry A. (1962). “The Costs and Returns of Human Migration.” **Journal of Political Economy** 70 (5), Supplement: 80-93.
- Stark, Oded and David E. Bloom (1985). “The New Economics of Labor Migration.” **The American Economic Review** 75 (2): 173-178.

การพัฒนาสารสนเทศแผนที่ภาษีอากร (Tax mapping)

ทวีวรรณ คงณัชชवाल¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศแผนที่ภาษีอากร ติดตั้งระบบทดลองใช้งาน และทำการประเมินผลระบบ ในขั้นตอนการพัฒนาสารสนเทศใช้วิธีการ วงจรการพัฒนา (System Development Life Cycle:SDLC) ในขั้นตอนการสร้างระบบเลือกใช้ซอฟต์แวร์ Microsoft Access ระบบจัดการฐานข้อมูล และระบบทำงานบนเครื่อง PC ขั้นตอนการประเมินความพึงพอใจประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือผู้ใช้ระบบ จำนวน 27 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า การประเมินความพึงพอใจของกลุ่มผู้ปฏิบัติการที่มีต่อระบบสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปติดตั้งใช้งานจริงได้

คำสำคัญ: ระบบสารสนเทศ แผนที่ภาษีอากร

¹ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250
e-mail: taweewan.kon@kbu.ac.th

The Development of Tax Mapping Information System

Taweewan Kongmaneechachwan¹

Abstract

The objectives of this research were to analyze, design and develop Tax Mapping Information System. The installation, the testing and the evaluation of the system were also included. In the process of developing the information system, the System Development Life Cycle (SDLC) method was used. In the process of constructing the system, Microsoft Access Software Database management system and the operation system on PC were used. The instrument used for collecting data on the satisfaction of the system was questionnaires with a set of five rating scales. The data for this research was gathered from a purposive sample of 27 operation users. The data were statistically analyzed in terms of mean score, percentage and standard deviation. It was revealed that the Tax Mapping Information System was satisfactory ($\bar{x}=4.17$). The result of this study indicated that the samples expressed their satisfaction toward using the Tax Mapping Information System. Therefore, this system can be installed for operational purposes.

Key words: Tax Mapping, Information System

¹ Lecturer, Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University
1761 Pattanakran Road, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: taweewan.kon@kbu.ac.th

บทนำ

สืบเนื่องจากกรมสรรพากร ได้มีระบบการจัดทำ Tax Mapping ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการติดตามเก็บรวบรวมธุรกรรมการดำเนินการของธุรกิจ โดยระบุถึงประเด็นภาษีอากรที่ธุรกรรมนั้นเกี่ยวข้อง ตลอดจนอ้างอิงบทบัญญัติข้อบังคับ จนถึงวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายที่ครอบคลุมถึงธุรกรรม และประเด็นภาษีอากรเพื่อให้ธุรกิจได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและงดเว้นการปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะจากธุรกิจที่ประกอบการในราชอาณาจักร ซึ่งการทำธุรกรรมดำเนินงานต่างๆ ของผู้ประกอบการ จะมีผลต่อการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเงินบัญชีและก่อให้เกิดประเด็นภาษีอากรที่ผู้ประกอบการจะต้องมีหน้าที่ชำระให้ถูกต้อง

ในการประกอบธุรกิจในปัจจุบันผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด นิติบุคคลต่างประเทศ และทุก ๆ ธุรกิจ ต่างตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร (ประมวลรัษฎากร และกฎหมายภาษีอื่น ๆ) ซึ่งมีกำหนดกฎหมายที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ละเอียดย่อน โดยสามารถแยกภาษีอากรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผู้ประกอบการได้ดังต่อไปนี้

- 1) ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- 2) ภาษีเงินได้นิติบุคคล
- 3) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 4) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
- 5) อากรแสตมป์
- 6) ภาษีสรรพสามิต (บางกรณี)
- 7) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน, ภาษีบำรุงท้องที่
- 8) ภาษีป้าย
- 9) ภาษีอื่น ๆ

ดังนั้น การที่ธุรกิจหรือผู้ประกอบการจะสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องภาษีที่ธุรกิจนั้นเกี่ยวข้องด้วยให้ถูกต้องทั้งหมด จะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก

ปัญหาในปัจจุบันการเสียภาษีอากรของธุรกิจและผู้ประกอบการจะปรากฏความบกพร่องไม่ครบถ้วนตลอดเวลา ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าธุรกิจและผู้ประกอบการที่ชำระภาษีอากรบกพร่องนั้น ประกอบด้วย 2 กลุ่มกล่าวคือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีเจตนาหลีกเลี่ยงภาษีอากร ซึ่งผู้ประกอบการในกลุ่มนี้จะพยายามหาทางที่หลบเลี่ยงตัวบทกฎหมายตลอดเวลา และไม่มี ความสนใจที่จะปรับปรุงการเสียภาษีอากรของตนให้ดีขึ้นหรือถูกต้องขึ้นอย่างใดก็ตาม ผู้ประกอบการในกลุ่มนี้จะมีเป็นส่วนน้อย

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่เป็นส่วนใหญ่ของธุรกิจ โดยจะเป็นกลุ่มที่ไม่มีเจตนาหลีกเลี่ยง แต่การชำระภาษีที่บกพร่องไม่ครบถ้วนเกิดจากความไม่รู้ และหรือหลงลืม ซึ่งธุรกิจหรือผู้ประกอบการกลุ่มนี้ หากจะมีเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการภาษี ก็จะทำให้การบริหารเกี่ยวกับภาษีของธุรกิจหรือผู้ประกอบการถูกต้องครบถ้วนขึ้น ป้องกันการถูกลงโทษทั้งทางแพ่งและอาญา ในกลุ่มนี้หากมีเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการภาษี ก็จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้จัดทำจึงได้ทำการพัฒนาระบบสารสนเทศระบบแผนที่ภาษีอากร (Tax Mapping Information Development) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดทำแผนที่ภาษีอากร (TAX MAPPING) โดยครอบคลุมตามมาตรฐานการตรวจสอบภาษีอากร ของกรมสรรพากรอันเป็นประโยชน์ทั้ง

ฝ่ายธุรกิจหรือผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและรับรองบัญชี ทั้งนี้เพื่อให้ระบบสารสนเทศที่พัฒนามีความถูกต้อง รวดเร็ว น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางด้านภาษีอากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาออกแบบและพัฒนาระบบ Tax Mapping สำหรับใช้ในการประมวลผลตรวจสอบด้านภาษีอากรของกรมสรรพากร และผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เชื่อมโยงธุรกรรมของธุรกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมนั้น ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานทั้งภาคธุรกิจ ทั้งในส่วนของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ และถูกต้องตามกฎหมายภาษีอากร ประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่น ๆ
2. เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล สำหรับจัดเก็บข้อมูล และนำไปใช้ได้ถูกต้อง ลดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล
3. เพื่อให้การประมวลผลการจัดการภาษีของธุรกิจ และเพื่อการตรวจสอบของเจ้าพนักงานกรมสรรพากรที่มีหน้าที่ตรวจสอบภาษีอากร

ขอบเขตของการวิจัย

1 ระบบแผนที่ภาษีอากร จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ซึ่งทั้ง 2 ส่วนจะเกี่ยวข้องกับธุรกรรมของธุรกิจหรือผู้ประกอบการทุก ๆ ธุรกรรม ซึ่งแต่ละส่วน แบ่งเป็น

(1) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบัญชีและหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

(2) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายภาษีอากร

ระบบที่จะพัฒนาในข้อเสนอนี้จะพัฒนาในส่วนข้อที่ (1) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการบัญชีและหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

2. ระบบจะสามารถ หาความสัมพันธ์ระหว่างธุรกรรมในการประกอบธุรกิจทุก ๆ ธุรกรรม ไปเชื่อมโยงกับกฎหมายภาษีทุก ๆ ภาษีที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมนั้น ๆ ทั้งหมด โดยใช้เทคนิค การสร้างฐานข้อมูลแบบเชิงสัมพันธ์ (Relational Database)

3. ระบบแผนที่ภาษีอากร (TAX MAPPING) เป็นระบบการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) ระบบหนึ่งซึ่งจะเป็นระบบที่จะสะสมประเด็นความรู้ต่อยอด และจะเป็นเครื่องมือช่วยในระบบบริหารของธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ในการทำวิจัยครั้งนี้จะนำทางโดยจัดทำภาษีเงินได้นิติบุคคลก่อนเป็นลำดับแรก

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาและรวบรวมประเด็นภาษีต่าง ๆ เพื่อแบ่งกลุ่มของประเด็นภาษีทั้งหมด สำหรับใช้ในการกำหนดคำค้นหา (Key Word) ที่จะใช้ในการตรวจค้นข้อมูลในฐานข้อมูล ให้ครอบคลุมทุก ๆ ประเด็น โดยการกำหนดเป็นประเด็นหลักก่อน แล้วแตกเป็นประเด็นย่อยเป็นชั้น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นภาษีอากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

2. วิเคราะห์ประเด็นภาษีตามข้อ 4.1 เพื่อใช้ในการออกแบบวิธีการค้นหาในฐานข้อมูล

3. ออกแบบโครงสร้างของฐานข้อมูล (Database) ทั้งนี้ อาจจะต้องอาศัยข้อมูลหลักจาก Web Site ของกรมสรรพากรเป็นจุดเริ่มต้น

4. ออกแบบและพัฒนาโปรแกรม ในส่วนของการจัดการฐานข้อมูลแผนที่ภาษีอากร

5. ออกแบบและพัฒนาโปรแกรม ในส่วนของเทคนิคในการค้นหา

6. ออกแบบและพัฒนาโปรแกรม ในส่วนที่ติดต่อกับผู้ใช้งาน

7. ออกแบบและพัฒนาโปรแกรมของระบบสนับสนุนการตัดสินใจทางด้านภาษีอากร (TAX-DSS)

8. ทดสอบระบบงานที่พัฒนาแล้วเสร็จ และทำการปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน

9. จัดทำคู่มือการใช้งาน เพื่อให้ผู้ใช้ระบบงานสามารถใช้งานได้ง่าย และนำไป

ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องรวมถึงการจัดทำเอกสารประกอบการดำเนินโครงการ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีอากร (Tax Mapping Information System Development)” ได้ผลการพัฒนาระบบ การทดสอบและการประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการออกแบบฐานข้อมูล

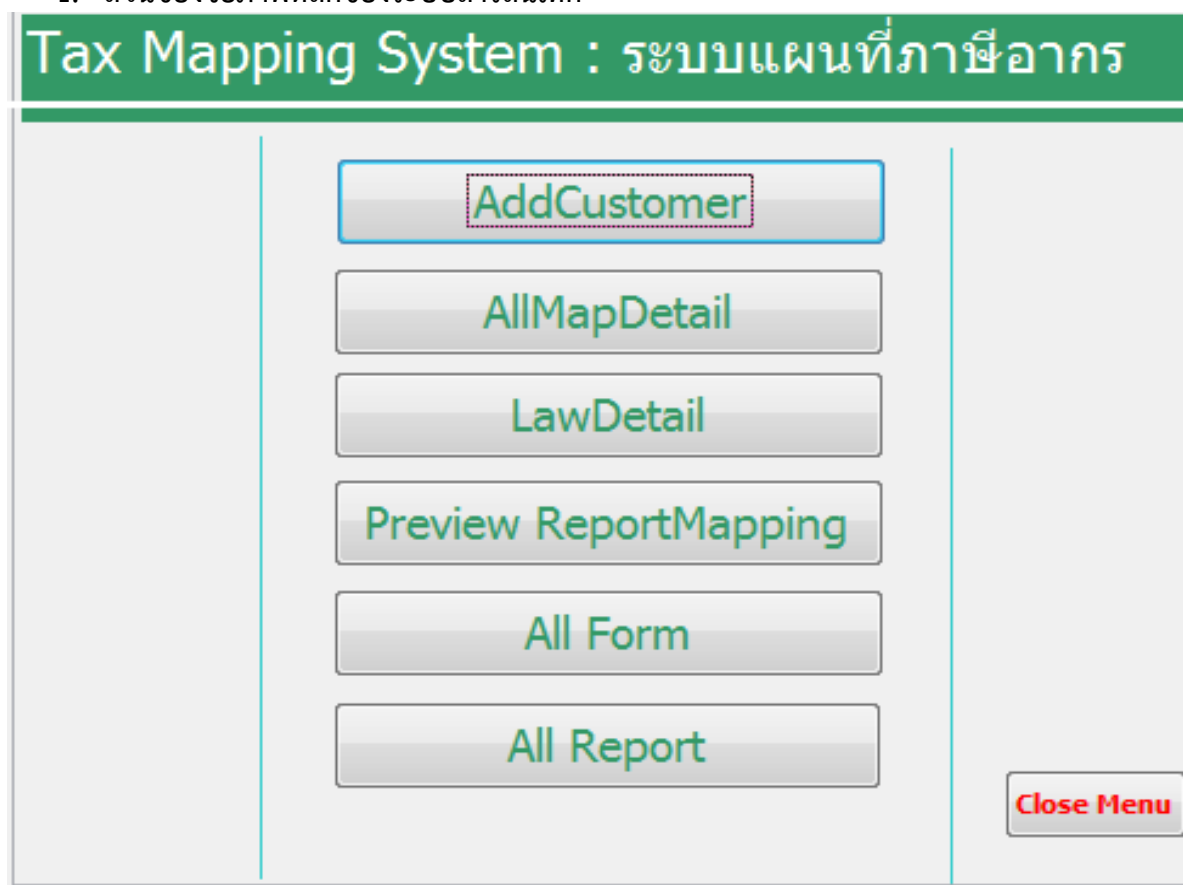
การออกแบบฐานข้อมูลสำหรับระบบแผนที่ภาษีอากร (Tax Mapping Information System Development) ออกแบบตารางหรือรีเลชัน(Relation) ในฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ มีตารางข้อมูลทั้งหมด 12 ตารางดังนี้

1.AccountChart	คือ ตารางรหัสบัญชี
2.ModelBusiness	คือ ตารางรูปแบบกิจการ
3.Customer	คือ ตารางลูกค้า
4.BusinessType	คือ ตารางประเภทกิจการ
5.Goodtype	คือ ตารางชนิดของสินค้าและหรือบริการ
6.PropertyGood	คือ ตารางคุณลักษณะของสินค้าหรือบริการ
7.CharacterBus	คือ ตารางลักษณะการดำเนินธุรกิจ
8.ModelGood	คือ ตารางรูปแบบของการขายสินค้าหรือบริการ
9.BusinessRelate	คือ ตารางธุรกิจสัมพันธ์
10.CIT	คือ ตาราง Mapping
11.New_LawDescription	คือ ตารางกฎหมาย
12.Taxtype	คือ ตารางประเภทภาษี

ผลการออกแบบหน้าจอและรายงาน

ผลการออกแบบจอภาพในส่วนของการนำเข้าข้อมูล (Input Design) และการแสดงผลหรือรายงาน (Output Design) ของระบบแผนที่ภาษีอากร (Tax Mapping Information System) ได้

ผลลัพธ์ที่ได้เป็นลักษณะของการออกแบบจอภาพ (Screen Design) โดยได้ออกแบบให้สามารถบันทึกข้อมูล และแสดงผลรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งได้ผลลัพธ์จากการออกแบบในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนของจอภาพหลักของระบบสารสนเทศ

รูปที่ 1 แสดงหน้า Main Menu ของระบบแผนที่ภาษีอากร

ประกอบด้วยเมนูที่ใช้ในการทำงานระบบ 6 เมนู ดังนี้

AddCustomer คือฟอร์มที่สำหรับการบันทึกรายละเอียดข้อมูลบริษัท

AllMapDetail คือฟอร์มที่ใช้แสดงข้อมูลรายละเอียดข้อมูลการ Mapping

LawDetail คือฟอร์มที่ใช้แสดงข้อมูลกฎหมาย

Preview Report Mapping คือฟอร์มที่ใช้สำหรับการค้นหาและแสดงข้อมูลการ Mapping ของแต่ละบริษัท



All Form คือฟอร์มทั้งหมดที่ใช้สำหรับการบันทึก แสดง และแก้ไข ข้อมูลหลักในระบบ

All Report คือรายงานรวมทั้งหมดที่ใช้สำหรับแสดงรายงานในแต่ละ รายงานที่ต้องการ

รูปที่ 2, 3, และ 4 แสดงตัวอย่างหน้าจอ Add Customer, All Map Detail และ รายการ Mapping ตามลำดับ

Add Customer

รหัสบริษัท: 12

ชื่อบริษัท: ทองทิพย์สกุล แมชชีนเนอรี่

ผู้ติดต่อ: พิศนันธ์

ที่อยู่: 55/181 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลบางใหญ่

จังหวัด: นนทบุรี

รหัสไปรษณีย์: 11140

เบอร์โทร: (02) 459-4347

เบอร์ FAX:

อีเมล: tongtips@hotmail.com

เครดิตการชำระ: 30

ประเภทธุรกิจ: เครื่องจักร

2.ModelBusinessID: 02060000

4.:BusinessTypeID: 04010000

5.GoodTypeID: 05010100

6.PropertyGoodID: 06010000

8.CharacterBusiness: 08020000

9.ModelGoodID: 09010101

Buttons: Search_Customer, Preview Report Tax Mapping, Back MainMenu

Record: 3 of 11

Email

รูปที่ 2 แสดงตัวอย่างหน้าจอ Add Customer

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559

All Map Detail

รหัสบริษัท:

ชื่อบริษัท:

QueryTestForm AllMap subform1

Chart Selected	A/C Codes	ชื่อบัญชี	Tax RELATED
02000000	100000	สินทรัพย์	DI-132/2548
02000000	100000	สินทรัพย์	RC-65/2(5)ว2
02000000	100000	สินทรัพย์	RC-65/2(5)ว1
02000000	110000	สินทรัพย์หมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	110000	สินทรัพย์หมุนเวียน	RC-65/2(5)ว2
02000000	110000	สินทรัพย์หมุนเวียน	RC-65/2(5)ว1
02000000	111000	เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด	LAW01
02000000	111101	เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด	LAW01

Record: 1 of 369

SearchLaw

Preview Report

Back MainMenu

Record: 1 of 9

รหัสบริษัท

รูปที่ 3 แสดงตัวอย่างหน้าจอ All Map Detail

รายงานการ Mapping

รหัสบริษัท:

ชื่อบริษัท:

รูปแบบกิจการ:

ขนาดของกิจการ:

ประเภทกิจการ:

ลักษณะการดำเนินงาน:

ชื่อชื่อบริษัทและหรือบริการ:

คุณลักษณะของสินค้าหรือบริการ:

ลักษณะการดำเนินงานธุรกิจ:

Chart Selected	A/C Codes	ชื่อบัญชี	Tax RELATED
02000000	211200	ค่าใช้จ่ายต่างจ่าย	LAW01
02000000	211490	ภาษีเงินได้นิติบุคคลต่างจ่าย	DGNIT-16
02000000	200000	หนี้สิน (LIABILITIES)	RC-65/2(5)ว1
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	DI-132/2548
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	RC-65/2(5)ว1
02000000	210000	หนี้สินหมุนเวียน	RC-65/2(5)ว2
02000000	211010	เงินกู้ยืมระยะสั้นจากสถาบันการเงิน	LAW01
02000000	211100	เจ้าหนี้การค้า	LAW01

Page 1 of 23

รูปที่ 4 แสดงตัวอย่าง รายงานการ Mapping

Add/Modify All Form

AccountChart	ModelBusiness
Customer	PropertyGood
BusinessType	BusineeRelate
CharacterBusiness	Law
GoodType	TaxType

Back to Main Menu

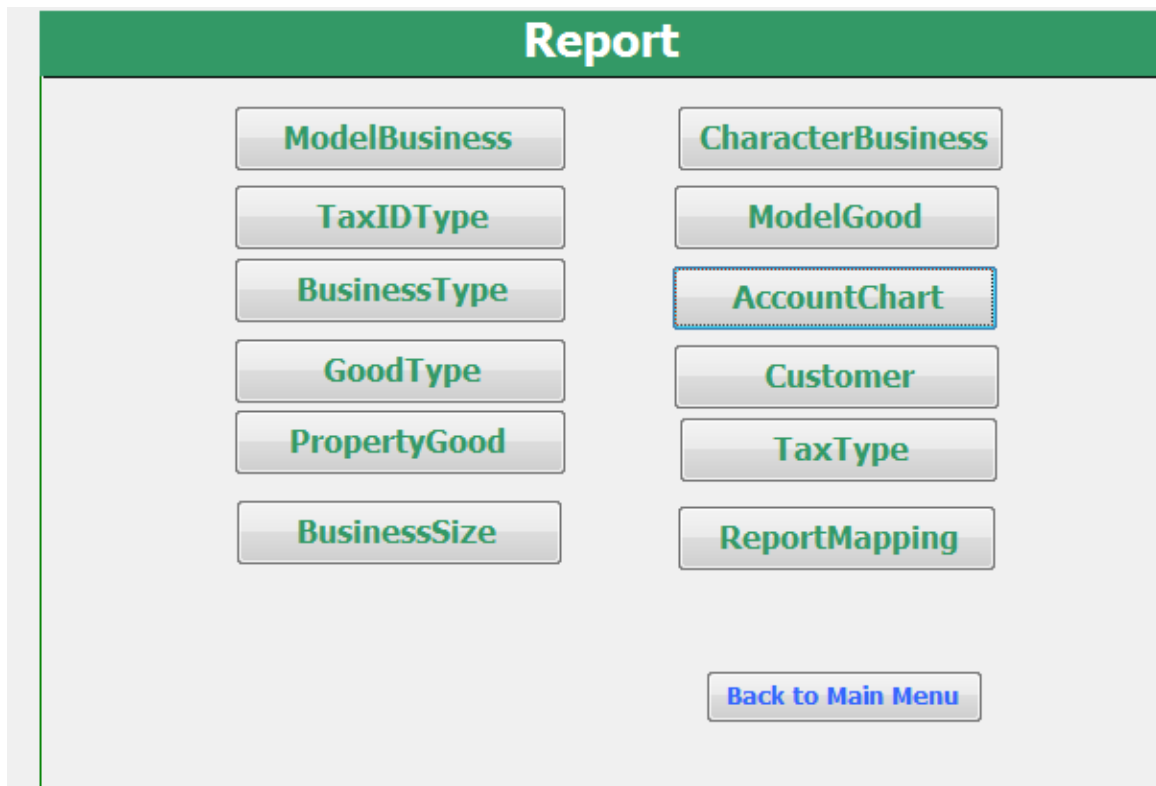
1

รูปที่ 5 แสดงหน้าจอ Add/Modify All Form

จากรูปที่ 5 แสดงหน้าจอ Add /Modify All Form ซึ่งเป็นหน้าจอรวมเพิ่มข้อมูลหลักในระบบ โดยการคลิกปุ่ม All Form บนหน้าเมนูหลัก ประกอบด้วย

AccountChart,
Customer,
BusinessType

CharterBusiness,
GoodType,
ModelBusiness,
PropertyGood,
BusinessRelate, Law,
TaxType



รูปที่ 6 แสดงตัวอย่างหน้าจอ Report

จากรูปที่ 6 แสดงหน้าจอ Report ซึ่ง
เป็นหน้าจอสำหรับพิมพ์รายงานข้อมูลหลักในระบบ
สามารถเข้าสู่หน้าจอนี้ได้ โดยการคลิกที่ปุ่ม All
Report ประกอบด้วย

ReportModelBusiness,
TaxIDType,BusinessType,
GooodType,
PropertyGood,
BusinessSize,
CharacterBusiness,
ModelGood,

AccountChart,
Cultomer,
TaxType,
ReportMapping
โดยทุกรายงานสามารถพิมพ์รายงานออก
ทางเครื่องพิมพ์ได้

รูปที่ 7 แสดงตัวอย่างรายงาน ชนิดสินค้า
และหรือบริการ และรูปที่ 8 แสดงตัวอย่างรายงาน
ลักษณะการดำเนินงาน ตามลำดับ



ชนิดสินค้าและหรือบริการ

รหัสชนิดสินค้าและหรือบริการ ชื่อชนิดของสินค้าและหรือบริการ

05010000	ชนิดของสินค้า
05010100	ขายสินค้าทั่วไปที่ต้องเสีย VAT
05010200	ขายสินค้าทั่วไปที่ได้รับการยกเว้น VAT
05010300	ขายสินค้าที่ได้รับการยกเว้น VAT แต่เข้าคุณลักษณะที่ต้องเสีย VAT
05010400	ขายสินค้าที่ได้รับการยกเว้น VAT แต่ผู้ประกอบการมีความประสงค์จะเข้า
05010401	สินค้ายกเว้น VAT ที่สามารถเลือกเข้าระบบ VAT ได้
05010402	สินค้ายกเว้น VAT ที่ไม่สามารถเลือกเข้าระบบ VAT ได้
05010500	ขายสินค้าที่เสีย VAT และต้องเสียภาษีตามกฎหมายพิเศษอื่น
05010600	ขายสินค้าที่เสียภาษีตามกฎหมายพิเศษอื่นอย่างเดียว ไม่ต้องเสีย VAT
05020000	ชนิดของบริการ
05020100	การให้บริการทั่วไปที่ต้องเสีย VAT
05020200	การให้บริการที่ยกเว้น VAT
05020300	การให้บริการที่ได้เสียภาษียกเว้น VAT แต่ผู้ประกอบการมีความประสงค์จะ

รูปที่ 7 แสดงตัวอย่างรายงาน ชนิดสินค้าและหรือบริการ

ลักษณะการดำเนินงานธุรกิจ

รหัสลักษณะการดำเนินงานธุรกิจ ลักษณะการดำเนินงานธุรกิจ

08010000	ลักษณะของการขายสินค้า
08010100	ผลิตเพื่อจำหน่าย
08010101	วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตซื้อจากในประเทศ
08010102	วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตซื้อจากต่างประเทศ
08020000	ซื้อมาเพื่อจำหน่าย
08020101	สินค้าหลักซื้อจากในประเทศ
08020102	สินค้าหลักซื้อจากต่างประเทศ
08030000	ลักษณะของการให้บริการ
08030100	การให้บริการที่เป็นการรับจ้างผลิต
08030101	วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการรับจ้างซื้อจากในประเทศ
08030102	วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการรับจ้างซื้อจากต่างประเทศ

รูปที่ 8 แสดงตัวอย่างรายงาน ลักษณะการดำเนินงาน

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้านระบบ

สารสนเทศ

ผู้วิจัยนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น ไปประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศและการพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยใช้แบบประเมินผลเป็นแบบคำถามปลายเปิด การประเมินผลและการแสดงความคิดเห็นต่อระบบสารสนเทศแผนที่ภาษีอากร จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาประเมินและให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสรุปได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลนำเข้า (Input) ได้แก่ แบบฟอร์มสำหรับการป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าแบบฟอร์มนำเข้าข้อมูลมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน ในแบบฟอร์มมีรายละเอียดครบถ้วน การวางตำแหน่ง ขนาดและสัดส่วนภายในจอเหมาะสม มีขนาดตัวอักษรที่สบายตา มีรูปแบบติดต่อกับผู้ใช้ที่เหมาะสม รวมทั้งมีการป้องกันผิดพลาดการกรอกข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้งานจริง

ในส่วนที่ควรปรับปรุง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าในส่วนประกอบของระบบที่เป็น ชื่อหน้าจควรกำหนดให้เป็นภาษาไทย เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจในการบันทึกและค้นหาข้อมูล

2. ด้านกระบวนการทำงานของระบบ (Process) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ใช้เวลาในการประมวลผลเหมาะสม ระบบสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลได้เหมาะสม และระบบสามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามสิทธิ์ของผู้ใช้แต่ละประเภท

3. คุณภาพของรายงาน (Output) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าระบบ

สารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมีสารสนเทศครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของระบบที่ได้กำหนดไว้ รูปแบบรายงานที่ได้จากระบบสารสนเทศง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปใช้ มีตำแหน่ง ขนาดตัวอักษร สีตัวอักษรมีความเหมาะสมดีแล้ว ในรายงานมีการเรียงลำดับข้อมูลในรายงานและอยู่ในรูปแบบของตารางอย่างเหมาะสม

ในด้านที่ควรปรับปรุง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรเพิ่มข้อมูลที่หน้าฟอร์ม LawDetail โดยต้องการให้มีการแสดงข้อมูลกฎหมายในลักษณะของไฟล์ PDF เพื่อให้เห็นข้อมูลกฎหมายได้ทั้งฉบับ เพื่อความสะดวกในการอ่านมาตรากฎหมายได้อย่างรวดเร็ว

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการใช้ระบบ

สารสนเทศ

ผลการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติการ จำนวน 27 คน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการใช้ระบบสารสนเทศพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ใช้งานพึงพอใจในระดับมาก อันดับแรก คือ ระบบสารสนเทศมีความสมบูรณ์และตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาได้แก่ ระบบสารสนเทศใช้งานได้ง่ายและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.37 และความพึงพอใจอันดับสาม ได้แก่ โปรแกรมมีปุ่มฟังก์ชันให้เลือกงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบสารสนเทศ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.17 ซึ่งหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานเมื่อใช้ระบบสารสนเทศแล้ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รวมทั้งแบบฟอร์มจอภาพที่ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ด้วย

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาฐานข้อมูลได้ตารางทั้งหมด 12 ตารางได้แก่ ตารางรหัสบัญชี, ตาราง

รูปแบบกิจการ, ตารางลูกค้า, ตารางประเภทกิจการ, ตารางชนิดของสินค้าและหรือบริการ, ตารางคุณลักษณะของสินค้าหรือบริการ, ตารางลักษณะการดำเนินธุรกิจ, ตารางรูปแบบของการขายสินค้าหรือบริการ, ตารางธุรกิจสัมพันธ์, ตาราง Mapping, ตารางกฎหมาย และตารางประเภทภาษี ซึ่งตารางทั้งหมดสร้างขึ้นด้วยการใช้สถาปัตยกรรมฐานข้อมูลแบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) โดยใช้ Access เป็นระบบฐานข้อมูล

2. การประเมินผลประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ เห็นว่าระบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ข้อมูลนำเข้า(Input) แบบฟอร์มสำหรับการป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ มีความเหมาะสมกับการใช้งาน มีรายละเอียดตามที่ผู้ใช้ครบถ้วน ตำแหน่งการวางขนาดและสัดส่วนภายในจอภาพมีความเหมาะสมมีขนาดตัวอักษรที่สบายตา มีรูปแบบการติดต่อกับผู้ใช้ที่เหมาะสม มีการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากการกรอกข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปใช้งานจริง ในด้านกระบวนการทำงานของระบบ (Process) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ระบบสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ใช้เวลาในการประมวลผลเหมาะสม สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลและสามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามสิทธิ์ของผู้ใช้งาน ในด้านคุณภาพของรายงาน (Output) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมีสารสนเทศครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของระบบที่กำหนดไว้ รูปแบบรายงานง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ มีการใช้ข้อความที่สื่อความหมายได้ชัดเจน รูปแบบรายงานมีมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ การจัดวางตำแหน่ง ขนาด

ตัวอักษร สีตัวอักษรมีความเหมาะสมดี ในรายงานมีการจัดเรียงลำดับข้อมูลในรายงานและอยู่ในรูปแบบของตารางอย่างเหมาะสม

ในส่วนที่ควรปรับปรุง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรเพิ่มข้อมูลที่หน้าฟอร์ม LawDetail โดยต้องการให้มีการแสดงข้อมูลกฎหมายในลักษณะของไฟล์ PDF เพื่อให้เห็นข้อมูลกฎหมายได้ทั้งฉบับ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้กลุ่มผู้ปฏิบัติการ ที่มีต่อระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นพบว่าผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าสามารถนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น ไปติดตั้งใช้ และผู้ใช้สารสนเทศพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไปนี้

1. ควรมีการขยายขอบเขตและความสามารถของระบบสารสนเทศนี้ต่อไป

2. ควรสร้างระบบสารสนเทศระบบดังกล่าวให้สามารถเชื่อมต่อบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับข่าวสารข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวกับภาษีอากรได้อย่างถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ

3. แนวทางการทำวิจัยเชิงพัฒนาและทดลองสารสนเทศ ขณะนี้ยังมีผู้ทำวิจัยลักษณะนี้อยู่จำนวนน้อย ทำให้ขาดแหล่งข้อมูลอ้างอิง ควรส่งเสริมในการทำวิจัยในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถมีระบบสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการใช้ IT สำหรับองค์กรต่าง ๆ

References

- Chatpob Napawaree.(2000). **Learn How to Use Microsoft Access xp 2000 For Practical Purposes**. Bangkok: System Media
- Chawalit Thanusutiporn.(2002). **Account System Development with Microsoft Accuses**. Bangkok: System Media.
- Department of Excise Tax.(2014). **Knowledge of Tax** .[online]. Available from: <http://www.rd.go.th/publish/814.0.html>.
- . (2014). **Type of Tax** .[online]. Available from: <http://www.rd.go.th/publish/38055.0.html>.
- Kitti Pakdeewatnakul and Chamlong Kru-Utsaha.(2003). **Data Base System Mannual**. Bangkok: K.T.P.Comp. and Consult Ltd.
- Kitti Pakdeewatnakul and Panida Panichkul.(2003). **Analysis and System Design Mannual**. Bangkok: K.T.P.Comp. and Consult Ltd.
- Nantanee Khangsopa.(2005). **Inside Access 2003**. Bangkok: C- Education.
- Narastee Waiwanichkul and Chusak Udomsri.(2005). **Lean SQL Structured Query Language**. Bangkok: Software Park Co., Ltd.
- Opas lamsiriwong.(2003). **Database Design and Management System**. Bangkok: C-Education.
- . (2005). **System Design and Analysis**. Bangkok: C-Education.
- Surachet Somchai and Amornrat Tanduang.(2003). **Access 2010: Complete Version for Profetsional Database Set-Up and Management**. Bangkok: Infor Press.
- Thitisak Runrom and Tharin Sitithamsaree.(2545). **How to Use Database Program**. Bangkok: System media.
- Wichiam Premchaisawat.(2003). **Database System**. Bangkok: S.S.T. Press.
- Wuttipong Pongsuwan and Sumalee Onsod.(2003). **Lean SQL Structured Query Language**. Bangkok: Software Park Co., Ltd.

การวิเคราะห์สวัสดิการแรงงานของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน

วิชัย โสสุวรรณจินดา¹

บทคัดย่อ

จากการที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนด้านสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะในการดูแลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การศึกษานี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานไทยกับประเทศอื่นในประเทศในอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายไทยกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน อย่างไรก็ตาม บางประเทศได้กำหนดสวัสดิการที่แตกต่างจากประเทศไทย เช่น การกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย การให้สิทธิลูกจ้างหญิงหยุดกรณีแท้งบุตรและหยุดเพื่อดูแลบุตรที่เป็นทารก การให้สิทธิบิดาลาเพื่อการดูแลบุตร การจัดให้มีห้องอภิบาลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก การกำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นตามสถานการณ์ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบบบังคับ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้รัฐบาลปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนและให้มีมาตรการจูงใจด้านภาษีเพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย

คำสำคัญ : สวัสดิการแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อาเซียน

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250
e-mail: vichai_tho@hotmail.com

An Analysis of Labour Welfare in Thailand : A Comparative Study with ASEAN Countries.

Vichai Thosuwanjinda¹

Abstract

ASEAN Economic Community (AEC) has commenced since the end of 2015. Therefore, Thailand should review its welfare for workers as stated in Labour Protection Act so that it is similar to those in other ASEAN countries in order to accommodate labour movement in the region. This study compared the welfare for Labour in Thailand with those in other ASEAN countries. It was revealed that the labour welfare in ASEAN was similar in most aspects. However, there were some significant differences such as weekly holiday for shift workers who worked in fixed hours system, annual holiday, and sick leave. In addition, women could have longer holiday on abortive sickness than men, and male workers could take leave to take care of their infant. Moreover, employers arranged nursery room and day care center for babies and children. Furthermore, retired age extended for the aging society, and providence fund was compulsory. The researcher suggested the government to amend Labour Protection Act according to the standard of ASEAN and provide more tax incentive to employers who offer more voluntary welfare for their workers.

Keywords : Labour security, Labour protection law, Providence fund, ASEAN

¹Asst.Prof, Ph.D. Programme in Public Policy and Management, Kasem Bundit University
Kasem Bundit University 1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: vichai_tho@hotmail.com

บทนำ

ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) อย่างสมบูรณ์ในปลายปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจึงต้องมีความพร้อมในการวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และเตรียมเผชิญกับการรวมอาเซียนเป็นตลาดและฐานผลิตร่วม และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ บัญชี และท่องเที่ยว ซึ่งส่งผลให้แรงงานทักษะจากประเทศในอาเซียนเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทย และอยู่ภายใต้กฎหมายของไทย ประเทศไทยจึงต้องมีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อเปรียบเทียบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการอยู่ร่วมในประชาคมอาเซียนต่อไป

วิธีการในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการสำรวจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานของประเทศในอาเซียนเพื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย รวม 9 ประเทศ คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน ดารุสซาลาม ฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และเมียนมาร์ กฎหมายที่สำรวจเป็นหลัก คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นผู้แทนองค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วย

แนวคิดเรื่องสวัสดิการแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย โดยแยกออกเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างนอกเหนือกฎหมาย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) ขณะที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเห็นว่า สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะอยู่ทำงานนั้นให้นานที่สุด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

การจัดสวัสดิการแรงงานของไทยมีพื้นฐานมาจากกฎหมายระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานสิทธิในการทำงานได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ

สังคม และวัฒนธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 และอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO convention) และจากการที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยจึงมีพันธกรณีในการปฏิบัติตามอนุสัญญาต่างๆดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันได้มีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ขึ้นใช้บังคับ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังถูกจับตามองจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกว่ายังไม่ได้มีความพยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการกดขี่แรงงานอย่างจริงจัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก รัฐบาลไทยจึงได้ขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และการกดขี่แรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการใช้แรงงานหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ และดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เช่น แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติ แรงงานประมงทะเล ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและจริงจัง นอกจากนี้ ยังมีการกำกับดูแลให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด การป้องกันและแก้ไขปัญห

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามกฎหมายและการกำหนดรูปแบบเพื่อขยาย การคุ้มครองแรงงานนอกระบบไปยังกลุ่มต่างๆ เพิ่มขึ้น (กระทรวงแรงงาน ,2554)

สำหรับนโยบายรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชาที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานนั้น ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ว่าการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยมีนโยบายที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศ และเด็กและปัญหาขอทาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน (สำนักงานกฤษฎีกา ,2557)

4. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทย

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายบังคับ (กระทรวงแรงงาน , 2557) ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน**

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
เวลาทำงาน	งานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
เวลาพัก	ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวัน ละ 1 ชั่วโมงภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวัน ละ 1 ชั่วโมง กรณี งานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะ หยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอม จากลูกจ้าง
วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekend)	ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน ราย ชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วัน ใดก็ได้ กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงาน ทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด
วันหยุดตามประเพณี	ต้อง ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตาม ประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือ กำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อน ประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
การลาป่วย	ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างปียะไม่เกิน 30 วัน ทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้
การลาคลอด	ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
การลาเพื่อทำหมัน	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาวันนั้นด้วย
การลากิจ	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
การลาเพื่อรับราชการทหาร	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี
การลาเพื่อฝึกอบรม	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
ค่าจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด	ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด	- ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ - ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง - ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่า

	ล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
ตารางที่ 1 สรุปสาระสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ต่อ)	
สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
ค่าชดเชย	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน - ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับ ค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักร มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่อง จักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวน ลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อ ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษ เพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปเพิ่มขึ้น จากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา สุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตรา สุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน - ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมี ผลกระทบ สำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อน ย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยใน กรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้ - ลูกจ้างลาออกเอง - ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	- ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง - ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ถูกจ้างได้กระทำความผิด - ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร - ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่งานดังนี้ 1. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือ การค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน 2. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน 3. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในระยะเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง
การใช้แรงงานหญิง	ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป - งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น.- 06.00น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ - งานเหมืองแร่หรืองาน ก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดิน ไต่ฟ้า ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น - งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน - งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ - งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม



สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	- งานที่ทำในเรือ - งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
การใช้แรงงานเด็ก	- ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง - กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงาน ตรวจแรงงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการ จ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของ การทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่ นายจ้างกำหนด - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น.เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี - ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานล่วงเวลา - ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานต่อไปนี้ - งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ - สถานที่เล่นการพนัน - สถานที่เดินร่ำ รำวง หรือ ร้องเง็ง - สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่น จำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับ พักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าสถานที่อื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง - ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น - ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ ลูกจ้างเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่ เกิน 30 วัน
สวัสดิการในที่ทำงาน	ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการในที่ทำงาน ดังนี้ 1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และ เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกิน ยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน 2) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการ

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
	ควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ
อุปกรณ์ปฐมพยาบาล	1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ 2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มี ก. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) ข. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ค. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาทำงาน ง. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน 3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี ก. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1) ข. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ค. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน ง. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน จ. ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน
การส่งลูกจ้างเข้ารับการ	นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับ

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
รักษาพยาบาล	สถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แพทย์การจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
คณะกรรมการสวัสดิการ	กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้
ความปลอดภัยในการทำงาน	ให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้างในที่สูง งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆหรือสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัยจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงาน การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ การกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ การระบายสิ่งโสโครก เป็นต้น

5. การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียน

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

สวัสดิการแรงงานในส่วนที่เหมือนกัน	สวัสดิการแรงงานในอาเซียนส่วนที่แตกต่างกัน
วันหยุดประจำสัปดาห์ ไทยกำหนดวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน	ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน โดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่บางประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์และบรูไนได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลาต่อเนื่องไปไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง
วันหยุดตามประเพณี ไทยกำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ปีละ 13 วัน	แต่ละประเทศในอาเซียนมีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีต่อปี แตกต่างกันไป เช่น สิงคโปร์ 11 วัน มาเลเซีย 10 วัน ฟิลิปปินส์ 12 วัน กัมพูชา 18 วัน ลาว 13 วัน เวียดนาม 9 วัน เป็นต้น

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไทยกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วัน	ทุกประเทศจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่หลายประเทศมีการกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน หรือตามสภาพของงาน เช่น มาเลเซียมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน คือ อายุงาน 1-2 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 12 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 16 วัน ส่วนกัมพูชากำหนดให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน 1.5 วัน ต่อระยะเวลา 1 ปี ที่ทำงานมา แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 18 วัน ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปีหยุดพักผ่อนได้ 15 วัน และเพิ่มจำนวนขึ้นอีกถ้าทำงานอันตราย
วันลาป่วย ไทยกำหนดให้ลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน	มาเลเซียมีการกำหนดวันลาป่วยตามอายุงาน คือ อายุงาน น้อยกว่า 2 ปี หยุดได้ 14 วัน อายุงาน 2-5 ปี หยุดได้ 18 วัน อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 22 วันโดยได้รับค่าจ้าง พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ปีละ 30 วัน
วันลาคลอด ไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาทั้งก่อนคลอดและหลังคลอดได้ 90 วัน แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามวันที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้าง ฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลอดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ 60 วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วยเวียดนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์
การดูแลบุตร ประเทศไทยไม่มีสวัสดิการประเภทนี้	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่เป็นทารกได้ปีละ 6 วัน จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ 2 ปีโดยได้รับค่าจ้าง อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายที่บุตรเพิ่งคลอดหรือภรรยาแท้งบุตรมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรและภรรยาได้ 2 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ไทยกำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เพียงพอเป็นสัดส่วนกับจำนวนลูกจ้าง	สิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง กัมพูชากำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้น้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่สะอาดมีฝาปิดมิดชิด และมีแก้วน้ำที่สะอาด

	ปราศจากเชื้อโรค
การรักษาพยาบาล ไทยกำหนด นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ประจำ และ จัดให้มีสถานพยาบาล พร้อมพยาบาลและ แพทย์ประจำตามสัดส่วนของลูกจ้าง	บรูไน กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจกำหนดให้นายจ้างจัด ให้มีแพทย์ประจำโรงงานหรือสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล สำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยได้
เงินโบนัส ไม่มีกำหนดในกฎหมายไทย	บรูไนกำหนดว่าในการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ต้องไม่ให้มีการ จ่ายโบนัสเกินกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีการบังคับในกฎหมายไทย	มาเลเซียและสิงคโปร์กำหนดเป็นการบังคับให้ทุกสถาน ประกอบการต้องจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้าง และลูกจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

การอภิปรายผล

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็เพื่อการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นในประเทศอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด การกำหนดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตามการกำหนดสวัสดิการต่างๆดังกล่าวก็มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป ส่วนที่น่าสนใจเช่น

1) การกำหนดวันหยุดประจำปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ มาเลเซีย สิงคโปร์ และบรูไนได้กำหนดไว้เป็นจำนวนชั่วโมงที่ได้หยุด แทนการกำหนดเป็นวัน เช่น กำหนดให้หยุด 30 ชั่วโมง แทน 1 วัน (24 ชั่วโมง) ซึ่งน่าจะเป็น

ประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า เพราะได้หยุดยาวนานกว่า

2) การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี บางประเทศเช่น มาเลเซีย บรูไน กัมพูชา มีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มตามอายุงาน ซึ่งถือเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานกับสถานประกอบการนั้นยาวนานขึ้น และบางประเทศ เช่น ลาว เวียดนาม กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีมากกว่าผู้ที่ทำงานทั่วไป ก็เป็นการทดแทนให้กับผู้ที่ต้องทำงานหนักหรืองานเสี่ยงอันตรายและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

3) การลาป่วย สิงคโปร์และมาเลเซียให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามอายุงาน อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหยุดลาหยุดในกรณีที่มีประจำเดือนได้ 2 วัน เวียดนามให้ลูกจ้างหยุดลาหยุดพักในวันที่มีประจำเดือนๆได้วันละ 30 นาที พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ได้รับค่าจ้าง

ในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ 60 ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง การลาป่วยที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานย่อมเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่มักมีปัญหาสุขภาพเมื่อมีอายุมากขึ้น แต่การกำหนดเงื่อนไขอายุงานขั้นต่ำก่อนที่ลูกจ้างจะได้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างย่อมมีผลกระทบต่อลูกจ้าง เพราะการเจ็บป่วยไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ เว้นแต่รัฐบาลจะจัดสวัสดิการอื่นรองรับ เช่นการประกันสังคม หรือกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4) การลาคลอด สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ 1.5 เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้างฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลอดได้ 78 วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ 60 วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก 30 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50 ของค่าจ้างปกติ ส่วยเวียตนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก 1 เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน 1 ขวบ ได้ 8 สัปดาห์ จำนวนวันลาคลอดที่เพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขต่างๆย่อมเป็นประโยชน์แก่หญิงที่คลอดบุตร และแสดงถึงนโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของหญิงที่คลอดบุตรด้วย

5) การลาเพื่อการดูแลบุตร สิงคโปร์ให้สิทธิบิดาลาเพื่อการดูแลบุตรที่อายุไม่ถึง 2 ขวบ ได้ปีละ 6 วัน อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตร

ที่เพิ่งคลอดหรือภรรยาที่แท้งบุตรได้ 2 วัน กัมพูชาให้ลูกจ้างหญิงมีเวลาพักเพื่อให้การให้นมบุตรได้วันละ 1 ชั่วโมง และให้นายจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดให้มีห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก หรือจ่ายเป็นเงินให้ลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรไปยังศูนย์ดูแลเด็กแห่งอื่น พม่าให้ลูกจ้างชายลาไปดูแลบุตรที่เพิ่มคลอดได้ 15 วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย สิทธิการลาไปดูแลบุตรของลูกจ้างชายนี้ ถือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ช่วยให้ได้รับผิตชอบในการดูแลลูกเพิ่มขึ้น ส่วนการกำหนดให้นายจ้างให้เวลาแม่ให้นมลูก และให้จัดห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก ก็ถือเป็นการสนับสนุนให้หญิงได้มีบุตรและให้เด็กที่เกิดมามีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยในช่วงที่มีอัตราการเกิดต่ำเช่นในปัจจุบัน

6) สวัสดิการอื่นที่บางประเทศกำหนดแต่ประเทศไทยไม่ได้กำหนด เช่น บรูไน กำหนดให้นายจ้างจัดหาพาหนะรับส่งลูกจ้าง และหากลูกจ้างไม่สามารถกลับบ้านได้เมื่อเลิกงานในยามวิกาลให้นายจ้างจัดที่พักที่เหมาะสมให้ด้วย และการเรียกร้องโบนัสของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องไม่เกินหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน การกำหนดให้มีพาหนะรับส่ง และที่พักตามความจำเป็นนี้ย่อมเป็นการลดข้อเรียกร้องของลูกจ้างลงได้ด้วย

7) บางประเทศได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เช่น สิงคโปร์กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 65 ปี แต่นายจ้างอาจตกลงว่าจ้างต่อถึงอายุ 65 ได้ ถ้านายจ้างไม่สามารถว่าจ้างต่อได้ ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 3 เดือน (ILO, 1994) การกำหนด

อายุเกษียณไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็น การส่งเสริมนโยบายการให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้การขยายอายุเกษียณเพิ่มขึ้นได้ด้วย

8) ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียได้ กำหนดในกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุน สรรองเลี้ยงชีพ โดยมีเงินสมทบจากนายจ้างและ ลูกจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นเงิน สะสมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุของลูกจ้าง หลักการที่ ให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินสะสมแบบบังคับนี้ น่าจะ เป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยในยุคที่ประเทศ ไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุจะได้มี เงินใช้ในยามชรา แม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมี กฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว แต่ ก็เป็นเงื่อนไขให้นายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งกองทุน สรรองเลี้ยงชีพโดยสมัครใจ จึงมีแต่กิจการใหญ่ จำนวนไม่กี่แห่งเท่านั้นที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพขึ้น

การประชุมรับฟังความคิดเห็น

ในการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผล การศึกษา ซึ่งที่ประชุมประกอบด้วยผู้แทนองค์การ นายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง และผู้แทนส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องนั้น ที่ประชุมเห็นว่าประเทศไทย ควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อ เตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) ควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครอง แรงงานของไทยให้สอดคล้องกับประเทศอื่นๆใน อาเซียนและในส่วนที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง เพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดวันหยุดประจำปีสัปดาห์เป็น ชั่วโมงสำหรับลูกจ้างงานกะ การเพิ่มวันหยุดพักผ่อน

ประจำปี และวันลาป่วยตามอายุงาน การเพิ่มวันลา คลอดในกรณีคลอดโดยการผ่าตัด หรือคลอดลูก แผลด การให้สิทธิมารดาในการให้นมบุตรระหว่าง เวลาทำงาน การให้บิดามีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่ยัง เล็ก การจัดสถานที่ดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน การ กำหนดอายุเกษียณ และการจัดตั้งกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินสำรองไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ ของลูกจ้าง

2) นายจ้างควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การ จัดร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน การจ่ายโบนัส การจัดชุดทำงาน ที่พัก และอาหาร กลางวัน การจัดให้มีการประกันชีวิต การช่วยค่า รักษาพยาบาลครอบครัว การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรให้ ลูกจ้าง การส่งเสริมกิจกรรมเพิ่มรายได้ให้ลูกจ้าง การช่วยเหลือด้านเงินกู้เพื่อที่พักอาศัย และการจัด ทัศนศึกษาและการแข่งขันกีฬาภายในสถาน ประกอบการ ทั้งนี้ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจด้าน ภาษีให้นายจ้างด้วย

สรุป

จากการที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ประกอบกับประเทศไทยยังถูกจับ ตามองจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกกว่ายังไม่ได้มีความ พยายามที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ และการกดขี่แรงงานอย่างจริงจัง ประเทศไทยจึง จำเป็นต้องมีการทบทวนด้านสวัสดิการแรงงาน

โดยเฉพาะในการดูแลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีกฎหมายที่สอดคล้องกับประเทศอื่นในอาเซียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานกับประเทศอื่นในประเทศอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่ วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด การกำหนดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตาม การกำหนดสวัสดิการต่างๆดังกล่าวก็มีเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป และมีส่วนที่มีความแตกต่างอย่างน่าสนใจ โดยเฉพาะในเรื่อง การกำหนดวันหยุดประจำปี การกำหนดวันหยุดพักผ่อน การให้สิทธิลูกจ้างหญิงหยุดได้เพิ่มขึ้นในกรณีที่มีประจำเดือน การให้สิทธิหยุดกรณีแท้งบุตร การให้สิทธิบิดาเพื่อการดูแลบุตร การจัดให้มีห้องดูแลทารกและศูนย์ดูแลเด็ก การจัดพาหนะรับส่งลูกจ้างและที่พักและการกำหนดอายุเกษียณที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ในที่ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ยังเสนอมีการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้นายจ้างควรจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย โดยให้ภาครัฐควรมีมาตรการจูงใจด้านภาษีให้นายจ้างด้วย

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลควรมีการปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยในเรื่องต่อไปนี้

- 1.กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมงต่อเนื่องกันใน 1 สัปดาห์ แทนการกำหนด 1 วันตามกฎหมายปัจจุบัน
- 2.ปรับปรุงเงื่อนไขและจำนวนวันพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยให้เพิ่มตามอายุงาน เช่น อายุงาน 1-5 ปี หยุดได้ 8 วัน อายุงาน 5-10 ปี หยุดได้ 10 วัน อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป หยุดได้ 12 วัน
- 3.ปรับปรุงให้ลูกจ้างที่ทำงานเสี่ยงอันตรายมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้มากกว่าลูกจ้างทั่วไป
- 4.เพิ่มวันลาคลอดในกรณีคลอดโดยการผ่าตัดหรือคลอดลูกแฝด การให้สิทธิมารดาในการให้นมบุตรระหว่างเวลาทำงาน
- 5.เพิ่มสวัสดิการการดูแลบุตร โดยให้ลูกจ้างหญิงและชายมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่เป็นทารกโดยได้รับค่าจ้าง ให้ลูกจ้างที่ว่าจ้างลูกจ้างหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ขณะที่ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานให้นายจ้าง
- 6.กำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับสังคมผู้สูงอายุของไทย
- 7.กำหนดให้กิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
- 8.ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้างมากขึ้น โดยรัฐให้การจูงใจด้วยภาษี



References

- Department of Labour Protection and Security.(2014). **Labour Welfare**. [online]. Available from. http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/4125.(May 10, 2014).
- ILO, (1994), **Labor Code in Asia** , [online]. Available from. www.ilo.org (July 12, 2014).
- Industrial Council of Thailand.(2014). **Labour Welfare**. [online]. Available from. <http://www.ftijob.com/news/index.aspx?> (Jun. 8, 2014).
- Ministry of Labour.(2011). **Labour Masterplan of the Ministry of Labour(B.E.2555-2559)**.Office of the Secretary of the Ministry of Labour.
- .(2014). **Labour Protection Law (B.E.2541)**. [online]. Available from: http://www.mol.go.th/anonymouse/law_labour/protect_workers. (May 10, 2014).
- Office of the Prime-Minister.(2014). **General Prayut Chan-o-cha Government Policy**. [online]. Available from: <http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com>. (Dec. 8, 2014).
- National Economic and Social Development Office.(2011). **The 11th National Economic and Social Development Plan**. [online]. Available from: [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summary Plan11_ thai.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summary%20Plan11_thai.pdf).(May 8, 2014).

ทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย

ชัลมาน ดาราฉาย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย และความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลความคิดเห็นของชาวไทยมุสลิมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคืออัตราส่วนร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความเห็นว่า ภาษาอาหรับเป็นภาษาสำคัญของโลกและเป็นเอกลักษณ์ของมุสลิมทั่วโลก มุสลิมจำเป็นต้องเรียนภาษาอาหรับ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภูมิใจที่ได้เรียนภาษาอาหรับและต้องการเรียนภาษาอาหรับเพิ่มเติม กลุ่มตัวอย่างระบุด้วยว่า การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทยในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามควรใช้หลักเกณฑ์ตามราชบัณฑิตยสถานเพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน ควรใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเท่าที่จำเป็น และควรเขียนคำแปลภาษาไทยควบคู่กับถ้อยคำภาษาอาหรับ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นว่า มุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยเป็นบุคคลที่มีการศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความน่าเชื่อถือ

คำสำคัญ : ทัศนคติต่อภาษา, การปนภาษา, ภาษาอาหรับ, หนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถนน พัฒนาการ สวนหลวง กทม. 10250 โทร.084-654-9591
e-mail: sdaracha@yahoo.com



Attitudes Towards Arabic Code Mixing in Islamic Texts in Thai

Salman Darachai¹

Abstract

The main purposes of this research were: To explore the respondents' attitudes towards Arabic language in general; To determine the respondents' attitudes towards Arabic-Thai code mixing styles, and; To investigate the respondents' attitudes towards personality and social status of Muslims using Arabic-Thai code mixing. The data in this study were obtained from a sample of 360 Thai – Muslims purposively selected from 12 Mosques in Bangkok. The statistical analysis was done in form of percentages and averages.

Regarding the result of the study, the majority of respondents agreed that Arabic was an important language representing Muslim identity. Therefore, it was an obligation for Muslims to learn Arabic. The respondents admitted that they were proud to study Arabic and they would like to learn more about it. They also suggested that the use of Arabic loan words in Thai language should strictly follow the standard format set by the Royal Institute of Thailand. In addition, they suggested that Arabic words would be used only where necessary and with translation in Thai. Besides, they agreed on the various personalities and social status of the Muslims using Arabic-Thai code mixing, e.g. high education, self confidence and reliability.

Keywords: Attitudes, Code mixing, Language mixing, Arabic language, Islamic texts in Thai

¹Lecturer, Bachelor of Art Program for Foreigners, Kasem Bundit University

Kasem Bundit University 1761 Patanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Tel. 084-654-9591

e-mail: sdarachai@yahoo.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำสอนศาสนาอิสลามหรือที่ภาษาอาหรับใช้คำว่า “คุตบะห์” (khutbah) หมายถึง การกล่าวคำปาฐกถาธรรม การกล่าวคำปราศรัยหรือธรรมเทศนา (กรมสารนิเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2552, น. 16) โดยผู้กล่าวคำเทศนาหรือกล่าวปาฐกถาธรรมได้สืบทอดแนวทางและรูปแบบในการแสดงคำสอนศาสนาอิสลามมาจากแนวปฏิบัติของท่านศาสดามุฮัมมัด ซึ่งท่านได้แสดงปฐมเทศนาในการประกอบศาสนกิจร่วมกับมวลมุสลิม ณ มัสยิดแห่งหนึ่งในเมืองเมดิना (Medina) (Gaffney, 2004, pp. 394-395) นับแต่เวลานั้นเป็นต้นมา เหล่าสาวกและอนุชนผู้มีหน้าที่กล่าวคำเทศนาของอิสลามได้สืบทอดเจตนารมณ์และเจริญรอยตามแนวปฏิบัติของท่านในการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของอิสลามตลอดมา

องค์ประกอบสำคัญของการแสดงคำสอนศาสนาอิสลามมี 5 ประการ (Glasse, 1991, p. 354) ดังนี้

1. การกล่าวสรรเสริญพระเจ้าและการขอพรแด่ศาสดา
2. การกล่าวคำปฏิญาณตนเพื่อแสดงความศรัทธาเชื่อมั่นในพระเจ้าและศาสดา
3. การกล่าวถึงความเป็นเอกภาพของพระเจ้า
4. การแสดงหลักธรรมคำสอน
5. การขอพรให้บรรดาผู้ศรัทธาตลอดจนผู้ที่ประสบปัญหาหรือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก

ผู้กล่าวคำเทศนาต้องแสดงองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นด้วยภาษาอาหรับดั้งเดิม (Classical Arabic) ยกเว้นการแสดงหลักธรรมคำสอนที่อาจถ่ายทอดด้วยภาษาอื่น เช่น ภาษาชาว (Keeler, 1998, pp. 163-

178) ภาษามลายู (โซรยา จามจุรี, 2543, น. 61) ภาษาไทย (ธารินี ธาดาดุสิตา, 2547, น. 69) ภาษาตุรกี (Gibbon, 2008, pp. 389-403; Gibb and Kramers, 1974, p. 259) ภาษาอังกฤษ (Albayrak, 2012, p. 32; Hashem, 2010, pp. 49-61) และภาษาฟูลฟูเด (Fulfulde) (Kouega and Baimada, 2012, pp. 10-19) เป็นต้น การถ่ายทอดคำสอนศาสนาอิสลามโดยใช้ภาษาอื่นในขณะที่ยังคงถ้อยคำบางส่วนโดยใช้ภาษาอาหรับได้กลายเป็นรูปแบบที่พบได้ทั่วไปในปัจจุบัน การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับปนในภาษาอื่นเพื่อถ่ายทอดคำสอนศาสนาอิสลามจึงอาจเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังที่มีการศึกษาเกี่ยวกับการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย (ชลมาณ ดาราฉาย, 2557, 93-105) ซึ่งพบวิธีการนำถ้อยคำภาษาอาหรับมาใช้ปนในข้อความภาษาไทย จำนวน 4 วิธี ได้แก่ การทับศัพท์ การซ้อนคำ การผสมคำ และการประสมคำ

บทบาทหน้าที่ของภาษาอาหรับในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่คำสอนศาสนาอิสลามย่อมมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและการหล่อหลอมความคิด ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมของมุสลิม ทั้งนี้ พฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือทัศนคติ (attitude) ซึ่งหมายถึง แนวความคิดเห็นและการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น วัตถุสิ่งของ สถาบัน และเหตุการณ์ ซึ่งสามารถประเมินได้ทั้งด้านบวกหรือด้านลบ (Ajzen, 2005, p. 3) กล่าวได้ว่า หากมุสลิมมีทัศนคติด้านบวกต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามย่อมเป็นการสนับสนุนให้การแสวงหาความรู้

จากการอ่านหนังสือดำเนินไปได้ด้วยดีและอาจนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมสืบต่อไป ในทางตรงข้าม หากมุสลิมส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุสลิมใหม่มีทัศนคติด้านลบอาจส่งผลให้ขาดแรงจูงใจและความสนใจในการอ่าน อันเป็นอุปสรรคส่วนหนึ่งที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับอิสลามตามภารกิจที่มุสลิมพึงกระทำ ทัศนคติของมุสลิมที่มีต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนของศาสนาอิสลาม ตามที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทัศนคติของบุคคลมิใช่ความคิดเพียงชั่วขณะที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือทัศนคติมิใช่ความคิดที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แต่ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีการพัฒนาการผ่านช่วงเวลาที่ยาวนาน มีลักษณะค่อนข้างคงที่ และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก (Stiff and Mongeau, 2003, p. 12)

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทยจะมีประโยชน์อย่างหนึ่งคือผู้เขียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหนังสือสามารถนำผลการศึกษาไปพิจารณาประยุกต์ใช้ในการผลิตหนังสือให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของมุสลิมในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับอิสลาม อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามที่จัดพิมพ์เผยแพร่ด้วยภาษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไป
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

แนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัย

1. แนวคิดเรื่องการศึกษาทัศนคติต่อภาษาด้วยวิธีตรง (direct approach) และวิธีอ้อม (indirect approach) ของการ์เร็ท (Garrett, 2010)
2. แนวคิดเรื่องการปนภาษา (language mixing) หรือที่เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า การสลับภาษาในประโยค (intra-sentential switching) ของโรเมน (Romaine, 2000)
3. แนวคิดเรื่องแบบจำลองกรอบภาษาหลัก (Matrix Language Frame model, MLF model) ของไมเออร์ส-สกอตตัน (Myers-Scotton, 2002)

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามที่จัดพิมพ์เผยแพร่เป็นภาษาไทย โดยศึกษาทัศนคติของชาวไทยมุสลิมเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามแต่ละชุดที่ใช้ในการศึกษานี้จำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสายสามัญ และการศึกษาศาสนา

2) รายการประเมินเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไปในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ความสำคัญของภาษาอาหรับ การเรียนรู้ภาษาอาหรับ บทบาทหน้าที่ของภาษาอาหรับในแง่ที่เกี่ยวกับศาสนาอิสลาม ฯลฯ ข้อความที่ให้ผู้ตอบประเมินในส่วนนี้ดัดแปลงมาจากงานของอแลดดิน (Aladdin, 2010) หลิว (Liu, 2011) และมามุนและเราะห์มาน (Mamun and Rahman, 2012)

3) รายการประเมินเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ความจำเป็นของการปนภาษา ประโยชน์ของการปนภาษา ลักษณะการปนภาษาอาหรับในภาษาไทย ฯลฯ ข้อความที่ให้ผู้ตอบประเมินในส่วนนี้ดัดแปลงมาจากงานของไซดัต (Saidat, 2010) และอเลเนซี (Alenezi, 2010)

4) รายการประเมินเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ความน่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีเหตุผล ความรอบคอบ ฯลฯ ข้อความที่ให้ผู้ตอบประเมินในส่วนนี้ดัดแปลงมาจากงานของแลมเบิร์ตและคณะ (Lambert et al., 1965 cited by Garrett, 2010, pp. 39-40) ฟาริดา (Farida, 2010) และดียู ปาลิคุปต์ (Palikupt, 1983) คำถามและข้อความที่ให้ผู้ประเมินในแบบสอบถามแบบปลายปิดดังกล่าวข้างต้นมีทั้งแบบให้เติมคำตอบ แบบ

ให้เลือกตอบจากตัวเลือกที่ผู้วิจัยกำหนดให้ และแบบให้ประเมินโดยใช้มาตราการประเมินแบบ 5 ช่วงคะแนน สำหรับความหมายของค่าคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การจำแนกระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อจัดเตรียมแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับชาวไทยมุสลิมจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นสัปปุรุชของมัสยิดอมันนุญมิต เพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมมากขึ้น จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไป

2.การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปสำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive random sampling) (Leedy and Ormrod, 2013, p. 215) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นผู้ที่อ่านหนังสือคำสอนสม่ำเสมออย่างน้อย



สัปดาห์ละ 1 วัน กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้สุ่มมาจากมัสยิดในกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 มัสยิด โดยผู้วิจัยคัดเลือกมัสยิดเหล่านี้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) (Leedy and Ormrod, 2013, p. 210) จากมัสยิดที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนทั้งสิ้น 174 มัสยิด ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ตามการแบ่งกลุ่มมัสยิดของสำนักงานคณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย โดยสุ่มเลือกกลุ่มละ 2 มัสยิด รวมจำนวนมัสยิดที่ได้จากการสุ่มจำนวน 12 มัสยิด สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการสุ่มจากแต่ละมัสยิดมีจำนวนมัสยิดละ 30 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

3.การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดเตรียมหนังสือแนะนำตนเองและข้อมูลโดยสังเขปเกี่ยวกับการวิจัย จากนั้นได้ส่งเอกสารดังกล่าวพร้อมทั้งแนบตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ถึงอิหม่ามประจำมัสยิดทั้ง 12 มัสยิดที่คัดเลือกไว้ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสัปบุรุษของแต่ละมัสยิดและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยได้ขออนัดหมายในวันศุกร์ซึ่งเป็นวันที่ศาสนาอิสลามกำหนดให้มุสลิมมาประกอบศาสนกิจร่วมกันที่มัสยิด (บังคับเฉพาะบุรุษ ส่วนสตรีสามารถประกอบศาสนกิจที่มัสยิดหรือที่บ้านก็ได้ตามความเหมาะสม) ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้คืนจำนวนทั้งสิ้น 306 ชุด ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 : จำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกและได้รับคืน

กลุ่ม	มัสยิด	แบบสอบถาม (ชุด)		ร้อยละ
		ส่งออก	ได้รับคืน	
1	1. ดารุลอาบิดิน (ตรอกจันทน์)	30	14	46.67
	2. จักรพงษ์	30	19	63.33
2	3. นูรุลอิสลาม (บ้านป่า)	30	30	100.00
	4. อัลเอียะติซอม (หัวป่า)	30	29	96.67
3	5. ฮิญาตุลอิสลาม (ดอนสะแก)	30	30	100.00
	6. ยามีลุลอิบาดะห์ (ลาดบัวขาว)	30	30	100.00
4	7. อิกวานุลมุตะกิน (เกาะขุนเณร)	30	16	53.33
	8. กามาลุลอิสลาม (ทรายทองดินใต้)	30	24	80.00
5	9. ดารูนานาฮิม (แบนชะโด)	30	28	93.33
	10. นูรุลลอห์ (ลำไพล)	30	30	100.00
6	11. ดารูนานาฮิม (ทุ่งครุ)	30	30	100.00
	12. นูรุลมุบีน (บ้านสมเด็จเจ้า)	30	26	86.67
รวม		360	306	85.00

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ส่งออกมีจำนวน 360 ชุด ส่วนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีจำนวน 306 ชุด (ร้อยละ 85.00) โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากมัสยิดในกลุ่ม 3 มากที่สุด (ร้อยละ 100.00)

4.การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อคำนวณค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มตามสถานภาพของบุคคล ดังนี้

- 1) กลุ่มนักเรียนศาสนา หมายถึง ผู้เรียนศาสนาอิสลามในโรงเรียนสอนศาสนาประจำมัสยิดที่จัดการเรียนการสอนวิชาด้านศาสนาอิสลาม เช่น หลักศรัทธา หลักปฏิบัติ หลักคุณธรรมจริยธรรม บัญญัติเกี่ยวกับสิ่งอนุมัติและบัญญัติเกี่ยวกับสิ่งต้องห้าม เป็นต้น
- 2) กลุ่มมุสลิมทั่วไป หมายถึง อิหม่าม (ผู้นำทางศาสนาอิสลาม) คอเต็บ (ผู้กล่าวคำเทศนาหรือกล่าวปาฐกถาธรรม) มุอ์ซซิน (ผู้ประกาศ

ให้มุสลิมมาละหมาดที่มีสยิดเมื่อถึงเวลาละหมาด) ครูสอนศาสนาอิสลาม และสัปบุรุษประจำมัสยิดที่ไม่ได้เป็นผู้เรียนศาสนา วัตถุประสงค์ของการจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็นสองกลุ่มดังกล่าวข้างต้นมี 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรก เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เรียนและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ผู้เรียนศาสนาอิสลาม และประการที่สอง เพื่อให้สามารถศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไป

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไป ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้ภาษาอาหรับ ความสำคัญของภาษาอาหรับและบทบาทหน้าที่ของภาษาอาหรับ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังปรากฏในตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไป

รายการประเมิน	นักเรียนฯ	มุสลิมทั่วไป	ไม่ระบุ	ค่าเฉลี่ย
1. มุสลิมจำเป็นต้องเรียนภาษาอาหรับ	4.68	4.33	4.50	4.41
2. ท่านภูมิใจที่ได้เรียนภาษาอาหรับ	4.65	4.28	4.75	4.36
3. ท่านต้องการเรียนภาษาอาหรับเพิ่มขึ้น	4.67	4.22	4.75	4.32
4. ภาษาอาหรับเป็นภาษาสำคัญของโลก	4.62	4.21	4.25	4.30
5. ภาษาอาหรับเป็นเอกลักษณ์ของมุสลิมทั่วโลก	4.55	4.16	4.75	4.25
6. การเผยแผ่อิสลามจำเป็นต้องใช้ภาษาอาหรับ	4.26	3.87	4.75	3.97
7. ภาษาอาหรับเป็นสัญลักษณ์ของผู้มีความรู้ทางศาสนาอิสลาม	4.02	3.84	4.75	3.89
8. ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่บุคคลทั่วไปควรเรียนรู้ แม้ไม่ใช่มุสลิม	4.15	3.78	4.00	3.86
ตารางที่ 2 (ต่อ)				
รายการประเมิน	นักเรียนฯ	มุสลิมทั่วไป	ไม่ระบุ	ค่าเฉลี่ย
9. ภาษาอาหรับช่วยให้เข้าใจคำสอนของอิสลามได้ง่ายขึ้น	3.44	3.45	3.75	3.45
10. ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่เรียนรู้ได้ง่าย	3.21	3.08	3.50	3.12
ค่าเฉลี่ย	4.23	3.92	4.38	3.99

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาษาอาหรับ โดยเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ต่อรายการประเมินต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ “มุสลิม จำเป็นต้องเรียนภาษาอาหรับ” (ค่าเฉลี่ย 4.41) “ท่านภูมิใจที่ได้เรียนภาษาอาหรับ” (ค่าเฉลี่ย 4.36) “ท่านต้องการเรียนภาษาอาหรับเพิ่มขึ้น” (ค่าเฉลี่ย 4.32) “ภาษาอาหรับเป็นภาษาสำคัญของโลก” (ค่าเฉลี่ย 4.30) และ “ภาษาอาหรับเป็นเอกลักษณ์ของมุสลิมทั่วโลก” (ค่าเฉลี่ย 4.25)

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อรายการประเมินต่าง ๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ “การเผยแผ่อิสลามจำเป็นต้องใช้ภาษาอาหรับ” (ค่าเฉลี่ย 3.97) “ภาษาอาหรับเป็นสัญลักษณ์ของผู้มีความรู้ทางศาสนาอิสลาม” (ค่าเฉลี่ย 3.89) “ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่บุคคลทั่วไปควรเรียนรู้ แม้ไม่ใช่มุสลิม”

(ค่าเฉลี่ย 3.86) และ “ภาษาอาหรับช่วยให้เข้าใจคำสอนของอิสลามได้ง่ายขึ้น” (ค่าเฉลี่ย 3.45) และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อรายการประเมิน “ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่เรียนรู้ได้ง่าย” (ค่าเฉลี่ย 3.12) ทั้งนี้ กลุ่มนักเรียนมีความเห็นเกี่ยวกับ ภาษาอาหรับโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) ส่วนกลุ่มมุสลิมทั่วไปมีความเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92)

สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้อ้อยคำภาษาอาหรับปนในข้อความภาษาไทยมีรายละเอียดดังนี้

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ ภาษาอาหรับปนภาษาไทย ผู้วิจัยได้สอบถาม กลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อ้อยคำภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามที่จัดพิมพ์เผยแพร่ด้วย

ภาษาไทย เช่น การเขียนคำทับศัพท์ภาษา
อาหรับด้วยอักษรไทย ประโยชน์ของการปน
ภาษาอาหรับ และวิธีการใช้ถ้อยคำภาษา

อาหรับ เป็นต้น ผลการศึกษามีรายละเอียดดัง
ปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 (ก) : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

รายการประเมิน	นักเรียนฯ	มุสลิมทั่วไป	ไม่ระบุ	ค่าเฉลี่ย
1. การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทยในหนังสือควรมีมาตรฐานเดียวกัน	4.47	4.15	3.75	4.21
2. ผู้เขียนหนังสือควรเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทย โดยใช้หลักเกณฑ์ตามราชบัณฑิตยสถาน	4.08	4.09	3.50	4.08
3. ท่านต้องการให้ผู้เขียนหนังสือคุตบะฮ์ใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	4.12	4.08	3.75	4.08
4. ท่านต้องการให้เขียนคำแปลภาษาไทยควบคู่กับคำทับศัพท์ภาษาอาหรับทุกคำ	4.35	3.97	4.25	4.05
5. ถ้อยคำภาษาอาหรับทำให้เนื้อหาในหนังสือน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น	3.74	3.71	4.25	3.73
6. การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับในหนังสือเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้ถ้อยคำใหม่ ๆ	3.74	3.66	4.00	3.68
7. การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับช่วยให้ท่านเข้าใจคำสอนในหนังสือได้ง่ายขึ้น	3.55	3.56	3.75	3.56
8. ถ้อยคำภาษาอาหรับสร้างแรงจูงใจให้ท่านในการอ่านหนังสือ	3.44	3.56	3.25	3.53
9. ท่านขอให้ผู้เขียนหนังสือใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับ ถึงแม้จะมีถ้อยคำภาษาไทยที่มีความหมายคล้ายกันให้เลือกใช้แทนก็ตาม	3.29	3.42	3.50	3.40
ค่าเฉลี่ย	3.86	3.80	3.78	3.81

ตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนในภาษาไทย โดยเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อรายการประเมิน “การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทยในหนังสือควรมีมาตรฐานเดียวกัน” (ค่าเฉลี่ย 4.21) ส่วนรายการประเมินที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ “ผู้เขียนหนังสือควรเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทย โดยใช้

หลักเกณฑ์ตามราชบัณฑิตยสถาน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อความ “ท่านต้องการให้ผู้เขียนหนังสือคุตบะฮ์ใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเท่าที่จำเป็นเท่านั้น” (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาได้แก่ “ท่านต้องการให้เขียนคำแปลภาษาไทย ควบคู่กับคำทับศัพท์ภาษาอาหรับทุกคำ” (ค่าเฉลี่ย 4.05) “ถ้อยคำภาษาอาหรับทำให้เนื้อหาในหนังสือน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น” (ค่าเฉลี่ย 3.73) “การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับในหนังสือเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้ถ้อยคำใหม่ ๆ” (ค่าเฉลี่ย 3.68) “การใช้

ถ้อยคำภาษาอาหรับช่วยให้ท่านเข้าใจคำสอนในหนังสือได้ง่ายขึ้น” (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ “ถ้อยคำภาษาอาหรับสร้างแรงจูงใจให้ท่านในการอ่านหนังสือ” (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ ส่วนรายการประเมินที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านชอบให้ผู้เขียนหนังสือใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับ ถึงแม้จะมีถ้อยคำภาษาไทยที่มีความหมายคล้ายกันให้เลือกใช้แทนก็ตาม” (ค่าเฉลี่ย 3.40) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า กลุ่มนักเรียนศาสนามี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนในภาษาไทย โดยมีความเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มมุสลิมทั่วไปที่มีความเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ ในการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่ว่า การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเป็นเหตุให้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยลดลง กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 (ข) : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

รายการประเมิน	นักเรียนฯ	มุสลิมทั่วไป	ไม่ระบุ	ค่าเฉลี่ย
1. การใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับในหนังสือทำให้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของท่านลดลง	2.55	2.87	2.50	2.80
ค่าเฉลี่ย	2.55	2.87	2.50	2.80

ตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมประเมินว่าการใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับปนภาษาไทยไม่ได้ทำให้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยของท่านลดลง โดยประเมินข้อความนี้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเมื่อเปรียบเทียบการประเมินระหว่างกลุ่มนักเรียนฯ และกลุ่มมุสลิมทั่วไปพบว่า กลุ่มนักเรียนฯ ประเมินข้อความนี้ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.55) ส่วนกลุ่มมุสลิมทั่วไปประเมินในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.87)

จากข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 3 (ก) – 3 (ข) อาจกล่าวได้ว่า การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทย ควรใช้หลักเกณฑ์ตามราชบัณฑิตยสถานเพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน ควรใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น และควรเขียนคำแปลภาษาไทยควบคู่

ถ้อยคำภาษาอาหรับด้วย นอกจากนี้ ถ้อยคำภาษาอาหรับที่ปรากฏใช้ในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามมีประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ทำให้เนื้อหาในหนังสือน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้อ่านได้เรียนรู้ถ้อยคำใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจในการอ่านหนังสือ และช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจคำสอนในหนังสือได้ง่ายขึ้น ซึ่งการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถามตามตารางที่ 3 (ข) ก็แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบเห็นด้วยกับการใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับปนภาษาไทย

สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยมีรายละเอียดดังนี้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับการศึกษา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความน่าเชื่อถือ ความมีเหตุผล ความรอบคอบ ความเป็นผู้นำ ความตรงไปตรงมา ความเคร่งศาสนา ความทันสมัย และความเข้มงวด

การประเมินในส่วนนี้เป็นการประเมินการยอมรับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย ซึ่งเป็นวิธีวัดทัศนคติโดยอ้อมตามหลักการของแลมเบิร์ตและคณะ (Lambert et al., 1965 cited by Garrett, 2010, pp. 39-40) โดยให้ประเมินบุคลิกภาพและสถานภาพของบุคคลที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย ผลการศึกษามีรายละเอียดดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย

รายการประเมิน	นักเรียนฯ	มุสลิมทั่วไป	ไม่ระบุ	รวมเฉลี่ย
1. การได้รับการศึกษา	3.98	3.75	4.00	3.81
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.91	3.74	3.25	3.77
3. ความน่าเชื่อถือ	3.74	3.66	4.00	3.68
4. ความมีเหตุผล	3.80	3.64	3.75	3.68
5. ความรอบคอบ	3.73	3.56	3.75	3.60
6. ความเป็นผู้นำ	3.70	3.52	3.75	3.56
7. ความตรงไปตรงมา	3.62	3.53	3.75	3.56
8. ความทันสมัย	3.44	3.43	3.50	3.43
9. ความเคร่งศาสนา	3.45	3.38	3.75	3.40
10. ความเข้มงวด	3.50	3.25	3.75	3.31
ค่าเฉลี่ย	3.69	3.55	3.73	3.58

ตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามประเมินบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยว่า เห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากที่สุดต่อบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.81) ความเชื่อมั่นในตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ความน่าเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความมีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความรอบคอบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความตรงไปตรงมา (ค่าเฉลี่ย

3.56) และความทันสมัย (ค่าเฉลี่ย 3.43) อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อประเมินบุคลิกภาพด้านความเคร่งศาสนา (ค่าเฉลี่ย 3.40) และความเข้มงวด (ค่าเฉลี่ย 3.31) ผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับการปนภาษาอาหรับในภาษาไทยตามที่ปรากฏใช้ในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามที่จัดพิมพ์เผยแพร่เป็นภาษาไทย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า กลุ่มนักเรียน

ศาสนามีความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทย โดยมีความเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกับกลุ่มมุสลิมทั่วไปที่มีความเห็นโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) เช่นกัน

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลาม โดยมีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่อภาษาอาหรับโดยทั่วไปและต่อการใช้ภาษาอาหรับปนในภาษาไทย ทัศนคติดังกล่าวอาจเนื่องมาจากภาษาอาหรับเป็นภาษาที่ใช้ในการบันทึกวจนะของพระเจ้าในคัมภีร์อัลกุรอานและเป็นภาษาที่ท่านศาสดาใช้ในการเผยแผ่ศาสนาอิสลาม ดังนั้น การใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยจึงได้รับการประเมินในด้านบวกด้วย และหากชาวไทยโดยทั่วไปที่ไม่ใช่เฉพาะชาวไทยมุสลิมได้ใช้การปนภาษาอาหรับในลักษณะเดียวกันนี้อย่างแพร่หลายต่อไป การปนภาษาอาหรับที่เริ่มต้นจาก “คำปนภาษาอาหรับ” ก็อาจกลายเป็น “คำยืมภาษาอาหรับ” ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของภาษาไทยในอนาคต

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับภาษาอาหรับโดยทั่วไปว่า การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทยควรใช้หลักเกณฑ์ตามราชบัณฑิตยสถานเพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน ควรใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และควรเขียนคำแปลภาษาไทยควบคู่กับถ้อยคำภาษาอาหรับตลอดทั้งมีความเห็นว่าการใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามมี

ประโยชน์หลายประการ เช่น ทำให้เนื้อหาในหนังสือน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้อ่านได้เรียนรู้ถ้อยคำอาหรับใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจในการอ่านหนังสือ และช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจคำสอนในหนังสือได้ง่ายขึ้น กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการใช้ถ้อยคำภาษาอาหรับปนภาษาไทยในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย

ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ภาษาอาหรับทำหน้าที่เป็นภาษาศาสนา (religious language) ที่ชาวมุสลิมทั้งที่เป็นชาวอาหรับและไม่ใช่ชาวอาหรับใช้ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลาม (Saidat, 2010, p. 235; Bakalla, 1984, p. 67; อมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548, น. 50) และมุสลิมทั่วโลกต่างก็ยอมรับว่าภาษาอาหรับเป็นภาษาของผู้นำหรือผู้ที่มีอำนาจตลอดทั้งเป็นภาษาที่ยึดโยงโลกอิสลามให้มีความเป็นปึกแผ่น (Versteegh, 2010, p. 634)

สำหรับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการใช้ภาษาอาหรับปนในภาษาไทย โดยเห็นด้วยในระดับมากที่สุดดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “การเขียนคำทับศัพท์ภาษาอาหรับด้วยอักษรไทยในหนังสือควรมีมาตรฐานเดียวกัน” “มุสลิมจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาอาหรับ” “ท่านภูมิไจที่ได้เรียนภาษาอาหรับ” “ภาษาอาหรับเป็นภาษาสำคัญของโลก” และ “ภาษาอาหรับเป็นเอกลักษณ์ของมุสลิมทั่วโลก” ผลการศึกษาในประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจัสपालและคอยล์ (Jaspal and Coyle, 2010, pp. 17-36) ที่กล่าวว่า ภาษาอาหรับเป็นภาษาศักดิ์สิทธิ์ของมุสลิมที่แสดงให้เห็นเอกลักษณ์ทั้งส่วนบุคคล

และสังคมมุสลิมโดยรวม เนื่องจากภาษาอาหรับเป็นภาษาของศาสดาผู้เผยแผ่ศาสนาอิสลามและเป็นภาษาที่ยึดโยงชาวมุสลิมจากหลากหลายชาติพันธุ์ไว้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ส่วนการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและสถานภาพของมุสลิมที่ใช้ภาษาอาหรับปนภาษาไทยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับการศึกษา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความน่าเชื่อถือ ความมีเหตุผล ความรอบคอบ ความเป็นผู้นำ ความตรงไปตรงมา และความทันสมัย นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อบุคลิกภาพด้านความเคร่งศาสนา และความเข้มงวด ทั้งนี้ ความเคร่งศาสนาและความเข้มงวดต่างก็เป็นคุณลักษณะด้านบวกในทัศนะของอิสลาม กล่าวคือ มุสลิมผู้ดำเนินชีวิตตามหลักการของอิสลามอย่างเคร่งครัดและเข้มงวดย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของคำว่า “มุสลิม” ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ยอมรับอำนาจสูงสุดของพระเจ้าด้วยความสมัครใจ และพยายามดำเนินตนขวนขวายเพื่อดำเนินชีวิตตามคำสั่งและคำสอนของพระองค์ (ภัทรพร สิริกาญจน, 2546, น. 81) ดังนั้น ความเคร่งศาสนาและความเข้มงวดจึงเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามทัศนะของอิสลาม

อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตของมุสลิมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคร่งศาสนา

และความเข้มงวดก็ดำเนินไปในลักษณะที่สามารถผ่อนปรนได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นอิสลามได้กำหนดข้อยกเว้นหรือข้อย่อนโลมไว้ เช่น การบริโภคอาหารต้องห้ามเพื่อให้รอดพ้นจากการเสียชีวิต หรือเพื่อบำบัดความหิวโหย เป็นต้น (ยูซุฟ ก็อรฏอวี, 2554, น. 60-61) กล่าวได้ว่า มุสลิมผู้ดำเนินชีวิตตามหลักการของอิสลามล้วนเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้ภาษาอาหรับ เพื่อใช้ในการประกอบศาสนกิจและการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับอิสลามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามที่ศาสนาบัญญัติไว้ มุสลิมที่สามารถปฏิบัติตามที่กล่าวไว้ย่อมมีความรู้สึภักดีภักดีในฐานะที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ศนะของอิสลาม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติต่อการปนภาษาอาหรับในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามภาษาไทย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาทัศนคติต่อภาษาในหนังสือคำสอนศาสนาอิสลามว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และนิยายที่นับถือหรือไม่ อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาทัศนคติต่อภาษาในหนังสือคำสอนหรือหนังสือธรรมะของศาสนาอื่น ๆ เช่น ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ศาสนาเต๋า และศาสนาขงจื้อ เป็นต้น



References

- Ajzen, I. (2005). **Attitudes, Personality and Behavior**. New York, : Open University Press.
- Aladdin, A. (2010). "Non-Muslim Malaysian Learners of Arabic (NMMLAs): An investigation of their attitudes and motivation towards learning Arabic as a foreign language in multiethnic and multicultural Malaysia". **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 9, 1805-1811.
- Alenezi, A. A. (2010). "Students' Language Attitudes towards Using Code-Switching as a Medium of Instruction in the College of Health Sciences: An Exploratory Study". **ARECLS**, 7, 1-22.
- Albayrak, I. (2012). "Friday sermons and the question of home-trained imams in Australia". **Australian eJournal of Theology**, 19, 29-42.
- Amara Rasitratsin.(2005). **Language in Thai Society: Diversity, Change, and Development**. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Bakalla, M. H. (1984). **Arabic Culture: Through Its Language and Literature**. London: Kegan Paul International.
- Department of Information, Ministry of Foreign Affairs.(2009). **Interesting Vocabularies on Thai-Muslim**. Bangkok: Offset.
- Farida, B. (2010). **The Combination of Language Varieties in Students' Speech**. Unpublished master's dissertation, Mentouri University, Faculty of Letters and Foreign Languages, Department of Foreign Languages.
- Gaffney, P. D. (2004). "Khutba". In R. C. Martin (Ed.) **Encyclopedia of Islam and the Muslim World** (pp. 394-395). New York, NY: Macmillan Reference.
- Garrett, P. (2010). **Attitudes toward Language**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gibb, H. A. and Kramers, J. H. (1974). **Shorter Encyclopaedia of Islam**. New York: Cornell University Press.
- Gibbon, J. (2008). "God is great, God is good: Teaching God concepts in Turkish Islamic Sermons". **Poetics**, 36, 389-403.
- Glasse, C. (1991). **The Concise Encyclopaedia of Islam**. London: Stacey International.
- Hashem, M. (2010). "The ummah in the khutba: A religious sermon or a civil discourse?". **Journal of Muslim Minority Affairs**, 30, 49-61.

- Jaspal, R. and Coyle, A. (2010). "Arabic is the language of the muslims – That's how it was supposed to be: Exploring language and religious identity through reflective accounts from young British-born South Asians". **Mental Health, Religion & Culture**, 13, 17-36
- Keeler, W. (1998). "Style and authority in Javanese Muslim sermons". **The Australian Journal of Anthropology**, 9, 163-178.
- Kouega, J. and Baimada, F. G. (2012). "Language use in the Islamic faith in Cameroon: The case of a mosque in the city of Maroua". **Journal of Language and Culture**, 3, 10-19.
- Leedy, P. D. and Ormrod, J. E. (2013). **Practical Research: Planning and Design**. Boston, MA: Pearson.
- Liu, M. (2011). "Current language attitudes of mainland Chinese university students". **College Student Journal**, 45, 851-861.
- Mamun, A. and Rahman, M. (2012). "Students' attitudes towards English: The case study of Life Science School of Khulna University". **International Review of Social Sciences and Humanities**, 3, 200-209.
- Myers-Scotton, C. (2002). **Contact Linguistics: Bilingual Encounters and Grammatical Outcomes**. Oxford: Oxford University Press.
- Palikupt, D. (1983). **Central Thai and Northeastern Thai: A Linguistic and Attitudinal Study**. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas at Austin.
- Pataraporn Sirikarn.(2003). **"Islam" Fundamental Knowledge on Religion**. Bangkok: Thammasat University press.
- Romaine, S. (2000). **Language in Society: An Introduction to Sociolinguistics**. Oxford: Oxford University Press.
- Saidat, A. M. (2010). "Language attitudes: The case of Jordan". **International Journal of Academic Research**, 2, 235-243.
- Soraya Chamchuree.(2000). **A Study of Content and Role of Kutaba Friday in A Community**. Master Degree Thesis, Faculty of Communication and Information, Chulalongkorn University.
- Stiff, J. B. and Mongeau, P. A. (2003). **Persuasive Communication**. New York: (n.a.)
- Sulman Darachai.(2014). "The Mixture of Arabic in Islamic Instruction Book". **Kasem Bundit Journal Vol.15 No.1** (Jan-June), 93-105.
- Tharinee Thadadusita.(2004). **Communication Process through Kutaba Friday of Thai-Muslims**. Master Degree Thesis, Faculty of Communication and Information, Chulalongkorn University.



- The Guilford Press. Versteegh, K. (2010). "Contact and the development of Arabic. In R. Hickey (Ed.)", **The Handbook of Language Contact** (pp. 634-651). Singapore: Wiley-Blackwell.
- Usuf Kordowee. (2011). **Halal and Harom in Islam** (Banchong Binkason, Translator) Bangkok: Offset Co., Ltd.

Book Review

Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (eds). (2000). **Handbook of Qualitative Research**. (2nd Edition). California: Sage Publications Inc., 1056 pp.

Sasiphan Bilmanoch¹

When a senior academic drew my attention to this edition, it reminded me of how much more information is available now about collecting and analysing qualitative data. More than a decade ago, when I was undertaking PhD in communication in Australia, there were few books available on this topic of Qualitative Research Analysis. Even the references published (e.g. Denzin and Lincoln 2000) included much basic argument or philosophical analysis that remained at a very general level. Students were left to work through the terms and semantics in order to develop a practical combination of analytical methods, aimed at solving their specific problem. I was fortunate to have advice from three senior teachers with varying perspectives and each contributed important lessons – relating to survey design, encoding, summarizing and presenting data as well as critical analysis and statistical testing. Now that I am in a position of supervising and advising graduate students, I find it much easier to emphasize key points and be able to refer a student to a handbook like this.

I think the “total process” approach of this author is very beneficial, because it emphasizes the broader perspective and shows how each phase connects with others. It also demonstrates how decisions taken at the start of a study can influence much later stages. In this respect I think the progressive flowcharts, at the beginning of each chapter, are particularly useful summaries. The boxes within chapters are also valuable as reminders of key points. Space prevents a detailed review of all aspects of this book, so my comments below are confined to a few aspects that I consider most important, from my own experience.

First, I totally agree with Richards “statements of thinking forward to ‘think project goals’ and “specifying what you are setting out to do and how you will do it”. My supervisors / advisors reinforced how important it was to have clear initial objectives and hypotheses to test – together with possible alternative hypotheses, if data analyses gave unexpected results. As Richards points out having clear aims also helps to focus the drafting of relevant

¹Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Communication Arts, Kasem Bundit University
Kasem Bundit University Bangkok Thailand. Tel. 089 225 7515
e-mail: bsasiphan@hotmail.com

questions. It has been my experience that the importance of careful phrasing and sequencing in interview questions, surveys or questionnaires is widely underestimated. I have often seen a series of general, and apparently unrelated questions used: this results in a wide variety of logical and understandable responses, but which do not directly relate to the situation of interest or relevance to the researcher. Difficulties of assessing truth, objectivity or gender bias can only be addressed by use of sequencing and connectivity, reinforcing and cross-validation in the design of surveys or questionnaires.

One of the common statistical recommendations is to maximize sample size – for more meaningful / powerful results. To have large samples is not so essential now, with some of the software packages developed in recent years – such as those discussed by Richards; however, as the author notes, there is no simple dichotomy between numerical and non-numerical data. It seems logical to recommend maximizing sample sizes, where possible, and collecting data in a way that can be entered quickly into a standard statistical package and subjected to a range of standard repeatable tests.

Richards' primary focus is the gathering, analysis and interpretation of qualitative data – but I feel it is a logical extension to emphasize the importance of comparing and contrasting qualitative conclusions with

statistical test results and assessing findings in a broader perspective.

Scientific research was traditionally based on careful detailed observation and is now heavily dependent on mathematical analysis or testing of observations or quantitative data. To assist researchers and students with analysis, there are many standard packages and statistical tests available. The choice of which to use depends on the types of data to be analysed, sample size and relationships to be investigated. Social or Communications research is also based on careful observation but also requires verification, where possible, with statistical testing. The major problem of this type of research has, until recently, been the rigorous analysis of highly variable but small datasets; however the packages now developed, such as those discussed by Richards, alleviate this perceived deficiency.

The importance of this socio-communications research is only now being fully recognized in many countries. But, as elsewhere, the problems with designing valid social or communications studies in Thailand often relate to: unrealistic objectives, small sample size, interpreting highly variable data and choosing appropriate statistical tests to analyse small datasets for meaningful results. I see books such as this (with its associated website) playing a crucial intermediate role in improving methodology of the increasing number of socio-economic and community

studies being undertaken in Thailand. Unfortunately, at present, there is no general awareness of the most appropriate methods for qualitative research. This contributes to a

situation where there are many individual analytical approaches, data of varying quality and interpretation that is neither consistent nor comprehensive.



**แบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ใน
วารสารเกษมบัณฑิต**
(ส่งพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ชื่อหน่วยงาน/สถาบันที่ทำงาน.....

ขอส่ง ☐ บทความจากงานวิจัย ☐ บทความวิชาการ
☐ บทความปริทัศน์ (review article) ☐ บทวิจารณ์หนังสือ (book review)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

คำสำคัญ (ภาษาไทย)

Keyword (ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

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

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้

- ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว (ไม่ต้องกรอกแบบ JKBU-2)
☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในบทความ (กรอกแบบJKBU-2 ด้วย)

บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต

ลงนาม.....
(.....)



ข้อมูลผู้ร่วมเขียนบทความ
(ส่งแนบพร้อมกับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ)

ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 1

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

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

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

ผู้ร่วมเขียนบทความคนที่ 2

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
(Mr./Mrs./Ms.).....

คุณวุฒิสูงสุด และสถานศึกษา.....

ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

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

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมวิจัยและร่วมเขียนบทความจากงานวิจัย (กรณีที่เป็นบทความจากงานวิจัย)

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าในฐานะผู้ร่วมเขียนบทความ

หมายเหตุ : ถ้ามีผู้เขียนบทความมากกว่า 2 ท่าน กรุณากรอกรายละเอียดของผู้เขียนบทความร่วมท่านอื่น ๆ ด้วย

รูปแบบการพิมพ์และการนำเสนอบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ

1. การพิมพ์

พิมพ์ต้นฉบับบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วย Microsoft Word for Windows หรือซอฟต์แวร์อื่นที่ใกล้เคียงกัน พิมพ์บนกระดาษขนาด A4 หนึ่งเดียว ประมาณ 26 บรรทัด ต่อ 1 หน้า ให้พิมพ์ด้วยอักษร TH Sarabun ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นฉบับจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรกโดยจัดพิมพ์เป็น 2 คอลัมน์ สำหรับสาระของบทความ ยกเว้นบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นแบบคอลัมน์

2. การนำเสนอบทความ

2.1 บทความทุกประเภททั้งที่เป็นบทความจากงานวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทัศน์ (Article review) มีความยาวประมาณ 12 – 15 หน้า A4 (รวมบทคัดย่อ)

2.2 ชื่อบทความให้ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 ให้ระบุชื่อของผู้เขียนบทความ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ได้ชื่อบทความ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน สถานที่ทำงานและที่อยู่เบอร์โทรศัพท์ และ e-mail ของผู้เขียน โดยเขียนเป็นเชิงอรรถ (footnote) ในหน้าแรกของบทความ

2.4 การนำเสนอบทความให้นำเสนอ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- **บทคัดย่อ** ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ โดยแต่ละบทคัดย่อมีความยาวไม่เกิน 1/3 ของกระดาษ A4 (ประมาณ 18 บรรทัด) และให้ระบุคำสำคัญ (Keywords) ในบรรทัดสุดท้ายของบทคัดย่อทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- **1 : บทนำ** ระบุปัญหา/ความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา/ประเด็นที่จะนำเสนอในบทความ และวัตถุประสงค์ในการวิจัย/การเสนอบทความ
- **2 : เนื้อหาสาระ** นำเสนอประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ ซึ่งอาจประกอบด้วยหลายย่อหน้า และในกรณีของบทความจากงานวิจัย การนำเสนอในส่วนนี้ควรมีส่วนประกอบ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตของการวิจัย แนวคิดทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย การทบทวนเอกสาร วิธีการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย
- **3 : สรุป** สรุปผลการวิจัย/บทความและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
- **4 : เอกสารอ้างอิง** นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ (**เรียงลำดับอักษร**) โดยนำเสนอตามตัวอย่าง 3
- **ภาคผนวก** (ถ้ามี)

(ตัวอย่าง 1)

การนำเสนอบทความจากงานวิจัย (Research Article)

ชื่อเรื่อง.....

บทคัดย่อ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ :

Title:.....

Abstract

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords:

บทนำ (ส่วนที่1ของบทความ) ระบุประเด็นปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจนและปรากฏการณ์โดยสังเขป
ในส่วนท้ายของบทนำให้ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย(เฉพาะการนำเสนอเป็นบทความวิจัยมีใช้ใน
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (ส่วนที่ 2 ของบทความ)

- การทบทวนเอกสาร/งานวิจัย (โดยสังเขป)
- แนวคิดทฤษฎี/งานวิจัย กรอบความคิดในการวิจัย และสมมติฐาน (ถ้ามี)
- คำจำกัดความของศัพท์/ตัวแปร
- ระเบียบวิธีวิจัย (ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสร้างเครื่องมือ/วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล)
- ผลการวิจัย
 - ข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางที่นำเสนออย่างกะทัดรัด (Concise)
- ผู้เขียนอาจปรับข้อหัวข้อในเนื้อหาสาระของการนำเสนอได้ตามความเหมาะสม เมื่อขึ้นย่อหน้าใหม่ ไม่ควรเขียนเป็นข้อ ๆ

สรุปและเสนอแนะ (ส่วนที่ 3 ของบทความ)

References (เอกสารอ้างอิง) (ส่วนที่ 4 ของบทความ)

(เขียนเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด).....
.....
.....

ภาคผนวก (ถ้ามี)
.....
.....

(ตัวอย่าง 2)

การนำเสนอบทความทางวิชาการ (Academic Article) /บทความปริทรรศน์ (Article Review)

บทนำ (ระบุประเด็นสำคัญ ความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการนำเสนอ)

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา (สรุปสาระสำคัญแต่ละบท/ตอน โดยนำเสนอเป็นย่อหน้าได้มากกว่า 1 ย่อหน้า)

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปและเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

References (เอกสารอ้างอิง) (กรณีเป็นบทความปริทรรศน์ ควรมีเอกสารอ้างอิงตามสมควร)
(เขียนเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด).....

.....

.....

ภาคผนวก (ถ้ามี)

.....

(ตัวอย่าง 3)

การเขียนบรรณานุกรม

1. Beek,Thorsten and Demirguc-Kurt,Asli. (2549). “Small and Medium Enterprises: Access to Finance as a Growth Constraint.” **Journal of Banking and Finance**. Volume 30, 2931-2943.
2. Hughes, Allen. (2540). “Finance for SMEs: A U.K. Perspective.” **Small Business Economics**. Volume 9, 151-166.

การเขียนอ้างอิงภายในสารบทความ

วารสารเกษมบัณฑิตใช้ระบบ นาม-ปี และระบุหน้า (เมื่อเป็นการอ้างอิงเฉพาะประเด็น) ไม่ใช่ระบบหมายเลขหรือเชิงอรรถดังนี้

- 1.....(Beek,Thorsten and Demirguc-Kurt, 2549)
- 2.....(Hughes,2540:161-162)

3. การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

3.1 ต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

- ชื่อหนังสือ
- ชื่อผู้เขียน/ผู้แต่ง
- ปีที่พิมพ์
- สำนักพิมพ์/โรงพิมพ์
- จำนวนหน้า

3.2 การนำเสนอบทวิจารณ์หนังสือควรมีส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนสรุป ในทำนองเดียวกับการนำเสนอบทความ (โปรดพิจารณาตัวอย่างที่ 2)

3.3 การนำเสนอสาระสำคัญในแต่ละบทโดยสรุปและวิจารณ์แยกแต่ละบทหรือแต่ละบทความ (กรณีเป็นหนังสือที่รวบรวมบทความ)

3.4 ความเห็นโดยสรุป (Concluding remarks)

4. การนำเสนอตารางและภาพประกอบ

ในกรณีที่มีตารางและภาพประกอบในบทความ ให้นำเสนอดังนี้

1. การนำเสนอตาราง

(ตัวอย่าง)

ตารางที่..... :(ชื่อตาราง).....

ที่มา : (แหล่งที่มา และปี).....

2. การนำเสนอภาพประกอบ

ภาพกราฟ หรือแผนภูมิต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตาราง ให้เรียกว่า ภาพประกอบ โดยเขียนกำกับได้ภาพประกอบและเป็นภาษาอังกฤษ ดังนี้

(ตัวอย่าง)

รูปภาพ

Figure..... :(Title).....

Source :(Reference)

**การพิจารณาคัดเลือกบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่
ในวารสารเกษมบัณฑิต**

1. บรรณาธิการจะมีหนังสือแจ้งให้ทราบว่าได้รับบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์
2. บรรณาธิการจะพิจารณากลับกรองบทความ/บทวิจารณ์หนังสือว่ามีรูปแบบการนำเสนอเป็นไปตามรูปแบบ แบบ JKB-3 หรือไม่ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ ที่การนำเสนอไม่เป็นไปตามรูปแบบ JKB-3 (โดยไม่ส่งคืนต้นฉบับให้แก่ผู้เขียน)
3. บรรณาธิการจะนำบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ผู้เขียนส่งมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ โดยใช้เวลาประมาณ 20-30 วัน
4. บทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่จะได้พิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต จะต้องได้รับการประเมินให้พิมพ์เผยแพร่ได้จากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชา
5. ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขก่อนพิมพ์เผยแพร่ ผู้เขียนจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปยังบรรณาธิการวารสารฯ ภายใน 15 วัน (หรือตามที่บรรณาธิการกำหนด) นับจากวันที่ได้รับทราบผลการประเมิน ในกรณีท่านส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือฉบับแก้ไขช้ากว่ากำหนด บรรณาธิการจะนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับต่อไป (โดยผู้เขียนจะต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบว่าประสงค์จะส่งซ้ำ)

การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเกษมบัณฑิต

1. กรอกข้อมูลในแบบฟอร์มนำส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ (แบบ JKBU-1)
2. กรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน ให้ระบุข้อมูลของผู้ร่วมเขียนทุกคนเพิ่มเติมในแบบ JKBU-2
3. การส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ กระทำได้ 3 วิธีดังนี้
 - วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online : www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu
 - วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail journal@kbu.ac.th
 - วิธีที่ 3 : ส่งทางไปรษณีย์ไปยังอยู่ข้างล่างนี้

บรรณาธิการวารสารเกษมบัณฑิต สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เลขที่ 1761 ถนนพัฒนาการ แขวง/เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
--

กรณีส่งทางไปรษณีย์ให้ส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 ฉบับ พร้อมบันทึกข้อมูลลงแผ่น CD จำนวน 1 แผ่น โดยนำส่งพร้อมแบบ JKBU-1 และแบบ JKBU-2 (ถ้ามี)

4. เมื่อส่งบทความ/บทวิจารณ์หนังสือด้วยวิธีที่ 3 กรุณาโทรศัพท์แจ้งให้บรรณาธิการทราบด้วยวาจา โดยโทรศัพท์ไปที่ 02-3202777 ต่อ 1129