

JOURNAL OF **HRi**ntelligence



ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2555

ISSN 1905-5986

คอลัมน์

Thailand Human Vision : ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีก 10 ปีข้างหน้า

Human Resource in Asia : การขยายตัวของเศรษฐกิจกับการขยายตัวของชนชั้นกลางในอินเดีย

HR Tips : เคล็ดลับการสร้างความสำเร็จในงานด้วยภาษาและทักษะการสื่อสาร

บทความวิจัย

การประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล

การสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวไทย

อาจารย์ ดร. เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ)

ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมธุรกิจ

การท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้ ระยะที่ 3: สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินการ

ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการและแบบจำลองความสำเร็จในการประกอบการ

อาจารย์ ดร. อุบลวรรณ ภาวกานันท์

บทความวิชาการ / บทความวิเคราะห์

การพัฒนามนุษย์กับการจัดการเรียนรู้ทักษะภาษาที่มีประสิทธิภาพ

ดร.กัณตวรรณ มีสมสาร, ดร.นัชชา ภาสัจจานันท์

บทบาทลักษณะและความสามารถของเภสัชกรสำหรับการเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในร้านยา

ที่ได้รับการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพ

เภสัชกร ดร.ศรัณย์ กอสนาน

การให้เหตุผลแบบอุปนัย: การเรียนรู้ ปัญหา และการแก้ไข

รองศาสตราจารย์สิริอร วิชชาวุธ

ทักษะของเลขานุการอาเซียนต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย

อุไรวรรณ รุ่งไทรัญญ์

Journal of HR Intelligence

เจ้าของ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence:

บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนวงษ์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.เนตรนภา ยานุชิตะ
กองบรรณาธิการวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ รองศาสตราจารย์วิทยา ต่านำรงกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เตชานินันท์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนวงษ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร. เนตรนภา ยานุชิตะ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ คุณศิริลักษณ์ เมฆสังข์ กรรมการสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMATT) ดร.ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาน้องค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คุณสุรพงษ์ มาลี หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. คุณทนายท ศรีปลั่ง Managing Partner, 124 Management Consulting Company Limited คุณอำพล สายโอบเอื้อ ประธานชมรมผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์โรงแรม ดร.นงลักษณ์ ปานเกิดดี ที่ปรึกษาบริษัท วิริยะโยชติ คอมเมอร์เชียล จำกัด ที่ปรึกษา บริษัท ซิสเต็ม โฟกัส จำกัด ดร.ธิปติ วัฒนกุล เลขานุการกรมสรรพสามิต กรมสรรพสามิต

Professor Dr. John E. Butler
Professor of Entrepreneurship Dept. of Management and Industrial Relations
University of Hawaii at Monoa
Professor Dr. Michael Frese
Professor National University of Singapore and Leuphana,
University of Lueneburg

คณะจัดทำวารสาร
คุณฉันทิชา ศรีโยธิน
คุณชินกฤต คงเจริญพร
คุณอุไรวรรณ รุ่งไทธิญ

สำนักงาน
โครงการวารสาร HR Intelligence
สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ 0 2613 3305
โทรสาร 0 2226 5324
Website : <http://www.hri.tu.ac.th>
Email : hri.journal@gmail.com

ผู้ออกแบบปกโดย
คุณชลกร มหาพสุธานนท์

ออกแบบและพิมพ์ที่
บริษัท พรินท์แอมมี (ประเทศไทย) จำกัด
โทรศัพท์ : 0-2736-3913-4 โทรสาร : 0-2736-3915
website : www.printatme.com

บทบรรณาธิการ

ระยะหลังมานี้ หลายเวทีในสังคมไทยมักจะเน้นการเตรียมคนไทยสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับวารสาร Human Resource Intelligence: Hri ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมคนในสังคมไทยสู่อาเซียน+3 อาเซียน+6 นานาชาติ ทำอย่างไรให้คนไทยมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางด้านภาษา ที่จะต้องติดต่อสื่อสารได้หลายภาษาและมีศักยภาพพอที่จะรับมือและใช้ประโยชน์กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเพื่อความต่อเนื่องในการเตรียมคนในสังคมไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า กองบรรณาธิการจึงได้กำหนดแนวทางของวารสาร HRi ในปี พ.ศ. 2556 ด้วยประเด็นหลัก 4I's (International Perspective, Innovation Capacity, Integrated knowledge, Integrity) 1) International Perspective เพื่อเข้าใจประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค เสริมทักษะด้านการจัดการข้ามวัฒนธรรมของคนต่างวัฒนธรรม ที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนาและคนที่มีความต่างรุ่น 2) Innovative Capacity เพื่อเติมความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ เสริมทักษะวิธีคิดแบบมีดีไซน์ซึ่งได้กลายเป็นหัวใจสำคัญในการแข่งขัน 3) Integrated knowledge เพื่อพัฒนาคนที่มีความเข้าใจในศาสตร์หลายด้านแบบบูรณาการ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้ทักษะและสมรรถนะหลายด้านในเวลาเดียวกันและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคนแบบ Project-based Development จะกลายเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และ 4) Integrity เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานในการใช้ชีวิต กองบรรณาธิการจึงขอเชิญชวนผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ร่วมเขียนบทความ เพื่อร่วมสร้างคนของไทยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุค 2020 ให้กับทุกคนในองค์กร และทุกภาคส่วนของสังคม

ผศ.ดร.ดวงใจ หล่อธนวนณิชย์

บรรณาธิการ

สารบัญ | Contents

คอรัมน์

- 1 Thailand Human Vision 2020 : ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีก 10 ปีข้างหน้า
ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ
- 4 Human Resource in Asia : การขยายตัวของเศรษฐกิจกับการขยับตัวของชนชั้นกลางในอินเดีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนวนิชย์
- 6 HR Tips : เคล็ดลับการสร้างความสำเร็จในงานด้วยภาษาและทักษะการสื่อสาร
กนกนาฏ สุทธิศิริ

บทความวิจัย

- 8 การประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศไทย
An estimation of values of international trade in health and education services
of Thailand
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล
- 18 การสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวไทย
Succession of Office in Thai Family Businesses
อาจารย์ ดร. เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ)

- 28** ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้ ระยะที่ 3: สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินการ ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ และแบบจำลองความสำเร็จในการประกอบการ
(Psychological Factors of Entrepreneurial Success in Tourism and Small & Medium Accommodations Business Entrepreneurs: Knowledge Phase III: Business Environment, Business Strategy, Human Capital, Entrepreneurial Orientation, and the Model of Entrepreneurial Success)
อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวภานันท์

บทความวิชาการ | บทวิเคราะห์

- 41** การพัฒนามนุษย์กับการจัดการเรียนรู้ทักษะภาษาที่มีประสิทธิภาพ
ดร.กัณฑ์วรรณ มีสมสาร, ดร.นัชชา ภาสัจจามันท์
- 47** บทบาท ลักษณะ และความสามารถของเภสัชกร สำหรับการเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในร้านยาที่ได้รับการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพ
เภสัชกร ดร.ศรัณย์ กอสนาน
- 53** การให้เหตุผลแบบอุปนัย: การเรียนรู้ ปัญหา และการแก้ไข
รองศาสตราจารย์สิริอร วิชชาวุธ
- 60** ทักษะของเลขาธิการอาเซียนต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย
อุไรวรรณ รุ่งไทรัญญ

คอลัมน์ : Thailand Human Vision

ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอีก 10 ปีข้างหน้า

ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ



เมื่อวันที่ 19 ก.ค. 2555 ได้มีการจัดการเสวนา เรื่อง “Thailand Human Vision 2020 : ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีก 10 ปีข้างหน้า” โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดขึ้นที่หอประชุมศรีบูรพามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ในงานวันนั้น มีองค์ปาฐก คือ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการอาเซียน เป็นผู้กล่าวปาฐกถา ในประเด็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในยุคของอาเซียนและในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเลขาธิการอาเซียนได้ให้คำแนะนำในเรื่องของการเตรียมความพร้อมนี้ไว้ 4 ประการ อันได้แก่

ประการแรก การเตรียมความพร้อมสำหรับทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย กล่าวคือ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้คนสามารถมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้ 3-4 อาชีพ เพราะในอนาคตจะไม่มีใครทำอาชีพเดียวตลอดชีวิต จะมีการเปลี่ยนงานเพราะโอกาส

จะมีมากขึ้น ปัญหาจะซับซ้อนขึ้น วิทยาศาสตร์และวิทยาการทางด้านสาธารณสุขจะทำให้คนมีชีวิตที่ยืนยาวมากขึ้น ซึ่งการเตรียมความพร้อมในประเด็นนี้ มีกรอบแนวคิด (concept) ที่สำคัญคือ เรื่องการศึกษาตลอดชีวิต (life long education) ซึ่งหมายถึง การศึกษาเพื่อที่จะสามารถเปลี่ยนทิศทางของชีวิตตัวเอง ถ้าต้องการจะเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าถูกบังคับให้ยึดอาชีพเดียวตลอดชีวิต ทั้งที่เมื่อแล้ว ผลิตภาพงาน (productivity) จะต่ำลงทันที ซึ่งหน้าที่ในการเตรียมศักยภาพให้คนมีทางเลือกมากขึ้นนี้ เป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่จะต้องปลูกฝัง ไม่ใช่เรื่องของการให้จดจำตัวเลข จดจำข้อมูลหรือจดจำข้อเท็จจริง แต่คือการสอนให้สามารถที่จะปรับตัวสอนให้วิเคราะห์ สอนให้วิพากษ์ และสอนให้สังเคราะห์ เป็น เพราะหากสถาบันการศึกษาเตรียมคนเพื่อประกอบอาชีพเดียวตลอดชีวิตจะทำให้ไม่ทันกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ประการที่ 2 การเตรียมความพร้อมสำหรับการทำหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน (multitasking) กล่าวคือ ต้องมีการเรียนรู้ที่จะทำหลาย ๆ หน้าที่พร้อมกัน และทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะถึงแม้ว่าเราจะไม่เปลี่ยนอาชีพ ไม่เปลี่ยนทิศทางการดำเนินชีวิต แต่เราต้องรู้จักเตรียมตัวที่จะจัดการกับงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันให้ได้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเตรียมตัวเข้าไปในโลกยุคโลกาภิวัตน์และโลกยุคอาเซียน

ประการที่ 3 การเตรียมความพร้อมในด้านความสามารถที่จะติดต่อสื่อสาร (communicate) เพราะต่อไปนี้เราจะไม่ได้สื่อสารกับคน 64 ล้านคนในประเทศไทยเพียงอย่างเดียว แต่เราจะสื่อสารกับคน 600 ล้านคน ซึ่งเป็นพลเมืองในประชาคมอาเซียน และด้านหน้าของการทำสงครามทางด้านเศรษฐกิจของประเทศขณะนี้อยู่ที่ต่างประเทศ คนของเราต้องพร้อม ต้องมีประสิทธิภาพที่จะไปเจรจาต่อรอง ตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ (due diligence) ในการที่จะไปควรวรรณกิจการหรือเชิญนักลงทุนต่างชาติเข้ามาร่วมลงทุน เป็นต้น เพราะปัจจุบันตลาดการค้าการลงทุนได้ขยายออกไปมากเป็นตลาดอาเซียน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทักษะในการติดต่อสื่อสาร (communication skill) ทั้งสิ้น แต่อุปสรรคสำคัญของคนไทย คือ เรายังอ่อนด้อยเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ ที่จะเป็นเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่สำคัญในการสื่อสารกับคนต่างชาติ อีกทั้งความสนใจที่จะสื่อสารภาษาของประเทศเพื่อนบ้านก็ยังน้อยมากอีกด้วย ดังนั้น นี่คือน้ำหนักของสถาบันการศึกษาอีกประการที่จะต้องสร้างทักษะเหล่านี้ เพื่อเตรียมรับกับโอกาสที่เปิดกว้างในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2015

ประการที่ 4 การเตรียมความพร้อมของรัฐบาลในการสร้างความเชื่อมั่นและเสถียรภาพในการจัดระบบโครงสร้างภายในของประเทศเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ภาครัฐควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบการ (enabling environment) เช่นในด้าน กฎหมาย กฎระเบียบ โครงสร้างภาษี โครงสร้างพื้นฐาน ระบบการขนส่ง การวิจัยและการพัฒนา เป็นต้น อีกทั้งภาครัฐต้องมีหลักนิติธรรม (rule of law) มีความชัดเจนของกฎหมาย ยึดถือความผูกพันของกฎหมายที่เมื่อลงนามแล้วต้องเกิดการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนที่มีความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) มีเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่ดีอยู่แล้ว การส่งเสริมจากภาครัฐในส่วนนี้ก็จะยิ่งส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนไทยให้เพิ่มมากขึ้นไปอีก

และประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ภาครัฐควรต้องมุ่งเน้นในการสร้างความเชื่อมั่นและเสถียรภาพนี้ คือ การลงทุนระยะยาว ในเรื่องของการวิจัยและพัฒนา (R&D – Research and Development) และการออกแบบ (design) ที่จะเป็นทางรอดของเศรษฐกิจไทย ในกรณีนี้ธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่มีศักยภาพที่จะทำสำเร็จเองได้ เช่น บริษัท SCG มีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทำให้มียอดขายที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด หรือในกรณีของบริษัทซีพี ที่ค้นหาพันธุ์ปลาที่จะเติบโตในน้ำกึ่งร้างที่มีสิ่งตกค้าง (residues) ได้ จากการที่มีนโยบายวิจัยและพัฒนา มีการทดลองในห้องทดลอง (lab) จนกระทั่งการเป็นผลผลิตที่สร้างมูลค่าให้แก่บริษัท แต่ถ้าเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs – Small and Medium Enterprises) จะทำได้อย่างยากลำบาก ดังนั้น รัฐบาลต้องให้การสนับสนุนและเกื้อกูลให้กลุ่มธุรกิจเหล่านี้ ด้วยการออกมาตรการช่วยเหลือลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนา (R&D – Research and Development) รวมไปถึงการออกแบบ (design) เพื่อให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs – Small and Medium Enterprises) อยู่รอดและเติบโตขึ้นได้ ซึ่งกลุ่มธุรกิจนี้เป็นกลุ่มธุรกิจที่สำคัญ ที่เป็นตัวสร้างรายได้และการจ้างงานของประเทศ

ดังนั้นประเทศไทยจึงควรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการวิจัยและพัฒนา (R&D – Research and Development) และการออกแบบ (design) ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อที่จะได้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของการบริการ/สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ได้ เพื่อให้รายได้ประชาชาติต่อคนต่อปีของไทยสูงกว่าในปัจจุบันที่อยู่ที 4,200-4,300 ดอลลาร์สหรัฐ ให้สามารถก้าวข้ามผ่านกับดักรายได้ระดับกลาง (middle income trapped) นี้ไปได้ แต่เราจะก้าวไปไม่พ้น ถ้าหากเรายังคงต้องซื้อตราสินค้า (brand) ทรัพย์สินทางปัญญา (intellectual property) หรือแม้กระทั่งสาขาธุรกิจ (chain) จากต่างประเทศอยู่ ดังนั้นการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการออกแบบนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและการออกจากกับดักรายได้ระดับกลางนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ในทัศนะของเลขาธิการอาเซียน ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในยุคของอาเซียนและในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเตรียมความพร้อมในหลายประการ คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย การทำหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน

การติดต่อสื่อสาร และการสร้างความเชื่อมั่นและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของภาครัฐ ซึ่งหน้าที่สำคัญที่จะเป็นผู้เตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลของไทย คือสถาบันการศึกษา ที่จะต้องปลูกฝังทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการเรียนรู้ที่จะปรับตัว รวมทั้งทักษะทางด้านภาษาที่จะต้องติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศ เพื่อให้คนของเรามีศักยภาพพอที่จะรับมือและใช้ประโยชน์กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของภาครัฐบาล ที่ควรต้องออกมาตราการทางกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการลงทุน และการช่วยเหลือทางด้านวิจัยและพัฒนา เพื่อที่จะช่วยเหลือภาคธุรกิจทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ให้มีความ

พร้อมและมีศักยภาพในการแข่งขันที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะไปใช้ประโยชน์จากโอกาสมากมายที่จะเกิดขึ้นในยุคของอาเซียนและโลกาภิวัตน์

“ดังนั้นประเทศไทยต้องเตรียมเข้าไปแข่งขันบนเวทีอาเซียน ไปใช้ประโยชน์ให้เต็มที่จากโอกาสที่มันเกิดขึ้นในอาเซียน โอกาสมีมากมาย แต่ความท้าทาย (challenge) ก็มากด้วยเช่นกัน ใครจะได้อะไรมาน้อยแค่ไหน บนเวทีนี้บนชุมชนนี้ (community) ขึ้นอยู่กับว่าพร้อมแค่ไหน ถ้าไม่พร้อมจะเป็นการเสียโอกาส เพราะตลาดการค้าการลงทุนจะเปิดกว้าง ซึ่งเป็นภาระกิจที่คนที่เตรียมตัวพร้อมมากที่สุดจะเป็นผู้ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดนั่นเอง”

คอลัมน์ : Human Resources in Asia

“การขยายตัวของเศรษฐกิจกับการขยับตัวของชนชั้นกลางในอินเดีย”

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนวงษ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้เขียนได้มีโอกาสเดินทางไปทำวิจัยในอินเดียหลายครั้ง มีโอกาสไปดูเมืองใหญ่และเมืองในชนบท เห็นความเป็นอยู่ของคนที่แตกต่างกันทางชนชั้นและวรรณะ ตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา เศรษฐกิจอินเดียขยายตัว รัฐบาลมีการปฏิรูปนโยบายการตลาดเชิงรุก เปิดเสรีการค้าการลงทุน อีกทั้งความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมไอทีทำให้อินเดียก้าวเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจและเป็นที่น่าจับตามองของประเทศมหาอำนาจไม่ว่าจะเป็นอเมริกา จีน ญี่ปุ่น การขยายตัวของเศรษฐกิจตลอดทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้จำนวนชนชั้นกลางในสังคมของคนอินเดียมีจำนวนเพิ่มขึ้น ชนชั้นล่างที่มีรายได้ต่ำจำนวนลดลง

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจแห่งประเทศไทยได้นิยาม “ชนชั้นกลาง” ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีรายได้ต่อครัวเรือนตั้งแต่ 200,000 - 1,000,000 รูปีต่อปี (ประมาณ 1.2 แสนบาท ถึง 6 แสนบาท) ข้อมูลจำนวนครัวเรือนที่จัดเป็นกลุ่มชนชั้นกลางทั่วประเทศในปี ค.ศ. 1995 มี 4.5 ล้านครัวเรือน พอมาในปี ค.ศ. 2009 เพิ่มขึ้นเป็น 28.4 ล้านครัวเรือน ในขณะที่ตัวเลขในปี ค.ศ. 1994 คนอินเดียที่มีรายได้รายวันต่ำกว่า 60 บาทมีร้อยละ 49 ของประชากรทั้งประเทศ พอมาในปี ค.ศ. 2010 ประชาชนที่มีรายได้ต่ำลดลงเหลือร้อยละ 33 ของประชากรทั้งประเทศ (ประชากรอินเดีย 1.2 พันล้านคน) (Susumu Arai, หนังสือพิมพ์โยมิอูริ, 3 มิถุนายน 2012)

ความแตกต่างของชีวิตความเป็นอยู่ของคนชั้นกลางระดับสูง (upper middle class) ในเดลีย่านกรีนพาร์ค แพนซิลพาร์ค จะเห็นบ้านเดี่ยวสองชั้นสไตล์โมเดิร์น แต่ละ

หลังมีรถยนต์ 1-2 คัน ทุกหลังมียามนั่งเฝ้าหน้าบ้าน มีคนขับรถและคนทำความสะอาด แต่ละหลังมีเครื่องปรับอากาศ แม้ว่าจะดับวันละสองครั้งก็ไม่กระทบและยังมีพื้นที่ขนาดใหญ่สำหรับน้ำไว้ใช้ตอนน้ำไม่ไหล ในบริเวณใกล้ๆ กันนั้น มีย่านชุมชนที่พักอาศัยของชนชั้นกลางระดับล่าง (lower middle class) ที่อาศัยบนอพาร์ทเมนต์สูง 5-6 ชั้นเป็นห้องเล็กๆ ที่อยู่กันอย่างเบียดเสียด รายได้ต่อครัวเรือนประมาณ 1.2 หมื่นบาท มีร้านค้าขนาดเล็กเรียงรายบนถนนแคบๆ มีแมลงวันบินว่อนไปมาตามทางที่เดินผ่าน ส่วนสภาพความเป็นอยู่ของชนชั้นล่างที่รายได้ต่ำให้เห็นในเมืองเดลีเช่นกัน พวกเขาอยู่กันทำเพิงอาศัยข้างถนน ตากเสื้อผ้าบนราวเหล็กกันบนเกาะกลางถนน ใช้ห้องน้ำและห้องอาบน้ำสาธารณะ ร่อนน้ำจากก๊อกน้ำสาธารณะมากินดื่ม และบนถนนบางสายเราจะเห็นบรรดาขอทานอาศัยสวนสาธารณะเป็นที่พักพิง รัฐบาลอินเดียต่างก็พยายามคิดหาทางที่จะแก้ปัญหาช่องว่างทางชนชั้นในสังคมและเดินหน้าพัฒนาเศรษฐกิจ แต่การพัฒนาเศรษฐกิจก็ไม่เป็นไปตามแผน

Kausi Basu ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดนี้ได้วิพากษ์วิจารณ์ระบบราชการไว้ว่า ด้วยความไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการทำให้เศรษฐกิจอินเดียไม่อาจเติบโตได้ตามแผนที่วางไว้ พร้อมกับตั้งคำถามว่า “การที่อินเดียมีดัชนีชี้วัดคนอินเดียมีความซื่อสัตย์มากขึ้นหรือเปล่า? การที่คนอินเดียชี้โง่งงทำให้คู่ค้าขาดความไว้วางใจ ความซื่อซื่อได้สร้างต้นทุนทางสังคมอย่างมหาศาล” เขาเชื่อว่าถ้าคนอินเดียประพฤติปฏิบัติตนดีกว่านี้ลดความซื่อซื่อ หรือแม้แต่ในเรื่องการเคารพรักษาเวลาในการประชุมและเคารพและรักษาพื้นที่สาธารณะ

ก็จะทำให้เศรษฐกิจเดินหน้าต่อไปได้ สิ่งสำคัญคือการจัด
คอร์ปชั่นในวงราชการจะทำให้เศรษฐกิจอินเดียเดินหน้า
ต่อไปได้ ซึ่งต้องอาศัยค่านิยมด้านจริยธรรมที่ดีนั่นเอง
(Adam Plowright, APF, 22 สิงหาคม 2012) จึงเป็นที่น่า

จับตามองว่าช่องว่างทางชนชั้นและวรรณะในสังคมจะปรับตัว
และเปลี่ยนแปลงอย่างไร และความซับซ้อนของวรรณะ
ในสังคมอินเดียจะขยับตัวอย่างไรภายใต้การดำเนินนโยบาย
การค้าเสรี

คอลัมน์ : HR Tips

เคล็ดลับการสร้างความสำเร็จในงานด้วยภาษา และทักษะการสื่อสาร

กนกนาฏ สุทธิศิริ

เป็นที่น่ายินดีที่ในปัจจุบันผู้คนต่างเริ่มต้นตัวเรื่องการเรียนภาษาต่างประเทศกันมากขึ้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะกระแสความเชื่อที่ว่า เราต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประชาคมอาเซียน

สำหรับผู้เขียนจำได้ว่าสมัยที่ยังเยาว์วัยนั้น ภาษาที่นิสิตและนักศึกษานิยมเลือกเรียนกันมาก คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน และภาษารัสเซีย โดยผู้เขียนเองก็เป็นหนึ่งในหลายๆ คนที่เลือกเรียนภาษาต่างประเทศมากกว่าสองภาษา คือ เรียนทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส และภาษาญี่ปุ่น ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้เขียนได้รับเลือกเข้าทำงานที่โรงแรมที่มีชื่อเสียงที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในตอนแรกภูมิใจกับตัวเองมากที่สามารถพูดได้หลายภาษา ซึ่งมีน้อยคนนักที่จะทำได้ แต่เมื่อมาทำงานเข้าจริงๆ กับทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ ผู้เขียนกลับพบกับปัญหาด้านการสื่อสารเป็นอย่างมาก จนต้องพรีอากและถามกับตัวเองบ่อยๆ ว่า “อะไรกันนี้ พูดกันไม่รู้เรื่องเลยเหรอ ทั้งๆ ที่ไวยากรณ์ก็ถูก สำเนียงก็ใกล้เคียง แต่ทำไมยังเข้าใจผิดกันอยู่เรื่อย เป็นเพราะอะไรกัน”

ต่อมาเมื่อเวลาผ่านไปพร้อมกับได้สัมผัสประสบการณ์การแก้ไขปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารมากขึ้นผ่านการทำงานที่โรงแรม จึงได้เรียนรู้ว่าการเลือกใช้คำศัพท์นั้นเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เราจะต้องเรียนรู้จากการสังเกตวัฒนธรรมการสื่อสารของแต่ละชาติ อย่างเช่นคำว่า Football ถ้าไปพูดกับคนชาวอเมริกัน เขาจะใช้คำว่า Soccer หรือคำว่า Money Exchange ชาวต่างชาติบางคนจะใช้คำว่า Changing

คำเดียวเท่านั้น จะเห็นได้ว่าเป็นคำศัพท์ง่ายๆ แต่ถ้าไม่รู้ก็อาจทำให้เข้าใจผิดกันได้ เมื่อพบปะชาวต่างชาติ เขามักจะถามเราว่า “How do you do?” ขอให้รู้ว่าเป็นคำทักทายเท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าเราต้องตอบยืดเยื้อ หรือถ้าเขาพูดว่า “It’s Cool” เป็นสำนวนว่า เท่ๆ เก๋ๆ น่าสนใจมาก ไม่ได้แปลว่าเย็น เรื่องการเลือกใช้คำศัพท์ให้ตรงกับค่านิยมของแต่ละชาตินั้นหมายความว่าเราต้องศึกษาคำศัพท์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาจากสื่อต่างๆ ที่ไม่ใช่จากการเรียนในห้องเรียนเท่านั้น และต้องฝึกทักษะการฟังให้มากเข้าไว้ เช่น “This company ready to take on rival”.. “Ice Cream Delights” เห็นได้ชัดว่าใช้คำง่ายๆ เห็นภาพชัดดี (ถ้าเข้าใจคำศัพท์นั้น) ยิ่งฝึกการฟังได้มากเท่าไร สำเนียงของเราก็จะใกล้เคียงกับชาวต่างประเทศชาตินั้นๆ มากยิ่งขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้เราก็คงจะเข้าใจความหมายของคำศัพท์ได้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกันเราจะเห็นได้ว่าเด็กเล็กๆ จะเรียนรู้ภาษาได้เร็วกว่าผู้ใหญ่ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะเด็กเล็กๆ ยังพูดได้ไม่มาก เลยต้องฟังมากก็เป็นได้

ดังนั้นการเรียนภาษาต่างประเทศที่ดี คือต้องเรียนรู้จากชีวิตประจำวัน จากการฟัง การอ่าน สื่อต่างๆ ของต่างประเทศ แล้วมาหัดพูด และเขียนอยู่เสมอ อนึ่ง นอกจากศึกษาเรื่องภาษาแล้ว เราต้องศึกษาวัฒนธรรมของเขาด้วย เช่น คนญี่ปุ่นจะเน้นเรื่องมารยาทในการฟังและการพูด จะรับฟังแล้วไตร่ตรองก่อน จะไม่ตอบรับหรือปฏิเสธทันที ส่วนคนเยอรมันจะพูดตรงและมีความจริงจัง คนอเมริกันจะมีท่าทางประกอบการพูด ซึ่งแตกต่างจากคนอังกฤษที่เน้นมารยาทในการรับฟัง เป็นต้น ถ้าเราไม่เข้าใจเรื่องเหล่านี้ จะทำให้การ

ตีความภาษาท่าทางเขาผิดเพี้ยนไป สำหรับคนไทย จะมีลักษณะสงวนท่าที ดังนั้น ไม่ควรตั้งคำถามตรงๆ แล้วรอคำตอบทันที เพราะจะทำให้ผู้ฟังอึดอัด และด้วยความเป็นคนขี้เกรงใจ จะไม่ค่อยสื่อสารตรงกับที่ใจคิด ดังนั้นผู้สนทนาด้วยต้องอาศัยทักษะการสังเกตสีหน้า ท่าทางอย่างมาก เพื่อเดาใจให้ถูกทาง จะรู้ว่าถูกทางได้จากที่คนนั้นพูดคุยกับเรามากขึ้นด้วยท่าทางที่สบายๆ มากขึ้น

อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ จากประสบการณ์ที่ผู้เขียนได้สื่อสารกับคนต่างชาติเป็นจำนวนมากพบว่า ภาษาท่าทาง สีหน้า มีอิทธิพลต่อการตีความหมายของเรื่องที่เราสื่อออกไปมากกว่าเรื่องราวที่พูดเสียอีก จนบางครั้งเกิดความเข้าใจผิดกัน แล้วเลยไปหมางใจกัน เพราะไม่ชอบลักษณะท่าทาง สีหน้า น้ำเสียง และคำศัพท์ที่ได้ยิน ซึ่งมีตัวอย่างให้เห็นอยู่เสมอ ดังนั้นเรื่องความล้มเหลวในการทำงาน ไม่ใช่ว่าสื่อสารภาษาได้ไม่ดี แต่เป็นเพราะวิธีการสื่อ ท่าทาง สีหน้า และคำศัพท์ที่เลือกใช้ของตัวผู้พูดเองที่เป็นต้นเหตุ ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนเชื่อว่าหลักการสำคัญในการสื่อสารภาษาต่างประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความมั่นใจในการพูดของเรา และมีการเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่ใช่แค่พูดภาษาต่าง

ประเทศได้คล่องเท่านั้น อาทิเช่น ชาวเยอรมันจะแสดงสีหน้าจริงจังเวลาสื่อสารเรื่องที่สำคัญ และมักจะไม่พอใจถ้าผู้ที่สนทนาด้วยยิ้มแย้ม และพูดเล่นตอบ ไม่มีการซักถามออกความเห็น เพราะเขาคิดว่าคนนั้นไม่ได้ใส่ใจ ให้ความสำคัญกับเรื่องที่พูด อีกทั้งจะไม่พอใจมากๆ ถ้าผู้ที่พูดด้วยไม่สบตาเวลาสนทนา ซึ่งต่างคนไทย ถูกสอนมาให้ให้อ้อมตามองผู้สนทนาด้วย และไม่ควรแสดงความเห็นมาก เพราะถือว่าไม่ให้เกียรติกัน

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนอยากขอให้คนไทยเราให้ความสำคัญในการพูด และการเขียนภาษาไทยด้วยเช่นกัน มิใช่ว่าเพราะเราพูดภาษาไทยได้มาแต่กำเนิด จะหมายความว่าเราจะสื่อสารภาษาในชีวิตการทำงานได้ดีเสมอไป เช่นเดียวกับการเรียนภาษาต่างประเทศ เราต้องเลือกใช้คำศัพท์ที่เหมาะสมกับผู้ฟังและถูกกาลเทศะ นอกจากนี้การพูดอย่างชัดถ้อยชัดคำ จังหวะในการพูด การระมัดระวังในการใช้น้ำเสียงก็เป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้าม ทั้งหมดนี้จะทำให้เราสื่อสารได้อย่างเข้าใจกันบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเจริญก้าวหน้า และนี่ก็เป็นเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ



การประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและ บริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทย

An estimation of values of international trade in health and education services of Thailand

สมชาย สุขสิริเสรีกุล¹⁾
Somchai Suksiriserekul¹⁾

Abstract

The study aims at estimating the values of the international trade of health services and education services of Thailand. Secondary data were gathered from the Department of Business Development while primary data were collected from some private hospitals and private educational institutes offering courses conducting in foreign language. The study finding indicates that the export value of health services is 22.569 billion baht in 2011. The import value of health services is just 1.464 billion baht. This results in a trade surplus of 21.105 billion baht. The effect of the liberalization of the health services in Thailand will cause the export and import of health services in the future to soar to 23.096 and 1.477 billion baht, respectively. The trade gap widens to be 21.619 billion baht (a rise of 514 million baht or 2.4%).

The export of education services is valued at 23.637 billion baht. The import of education services is worth of 42.536 billion baht. A trade deficit of 18.899 billion baht is made. The impact of the liberalization of the education services will lead the export and import of education services in the future to go up to 23.909 and 42.661 billion baht, respectively. The trade deficit is reduced by 18.753 billion baht (a decline of 146 million baht or 0.8%).

More export of health services can be achieved by the government's support on improving the international competitiveness of private hospitals through expanding cross-border supply of health services, which is made possible by upgrading their information technology and communication skills. Additional value of education services can be acquired by the government's assistance on encouraging foreign students attending private schools and universities in Thailand. When Thailand liberalizes her health and education sectors in the near future, the government should devise strategies to get private hospitals and educational institutes access to their targeted patients and students in foreign countries. Private hospitals and educational institutes need the development of their website with a global standard. Thai public officials working overseas play role as trade representatives for private hospitals and educational institutes.

¹⁾รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

²⁾Associate Professor, Faculty of Economics, Thammasat university

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ในการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการทางการศึกษาระหว่างประเทศของประเทศไทย การศึกษาอาศัยข้อมูลทฤษฎีภูมิจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนและสถานศึกษาเอกชนที่มีหลักสูตรทั้งหมดหรือบางส่วนที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศจำนวนหนึ่ง ผลการประมาณการพบว่าในปีพ.ศ.2554 มูลค่าของการส่งออกบริการสุขภาพของไทยทั้งหมดเป็น 22,569 ล้านบาท มูลค่าของการนำเข้าบริการสุขภาพของไทยทั้งหมดเป็น 1,464 ล้านบาท การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเป็นจำนวน 21,105 ล้านบาท ผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าบริการสุขภาพของประเทศไทยระบุว่า ในอนาคตมูลค่าการส่งออกและการนำเข้าบริการสุขภาพของไทยจะเพิ่มเป็น 23,096 และ 1,477 ล้านบาท ตามลำดับ การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเพิ่มขึ้นเป็น 21,619 ล้านบาท (เพิ่มขึ้น 514 ล้านบาท หรือร้อยละ 2.4)

มูลค่าการส่งออกบริการการศึกษาของไทยเป็น 23,637 ล้านบาท มูลค่าการนำเข้าบริการการศึกษาของไทยเป็น 42,536 ล้านบาท การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลเป็นจำนวน 18,899 ล้านบาท ผลกระทบของการเปิดเสรีการค้าบริการการศึกษาของประเทศไทยพบว่า ในอนาคตมูลค่าการส่งออกและการนำเข้าบริการการศึกษาของไทยจะเพิ่มเป็น 23,909 และ 42,661 ล้านบาท ตามลำดับ การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลลดลงเป็น 18,753 ล้านบาท (ลดลง 146 ล้านบาท หรือร้อยละ 0.8)

การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเพิ่มได้ด้วยการสนับสนุนของรัฐบาลให้สถานพยาบาลเอกชนสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในด้านการค้าข้ามพรมแดนด้วยการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริการสุขภาพ หากรัฐบาลต้องการเพิ่มมูลค่าการส่งออกบริการการศึกษาควรช่วยเหลือในเรื่องการรับนักเรียนและนักศึกษาต่างชาติเข้าเรียนในสถานศึกษาของไทยเพิ่มมากขึ้นเป็นอันดับแรก เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีการค้าในสองสาขาบริการในอนาคตอันใกล้ รัฐบาลควรมีกยุทธ์ทำให้สถานพยาบาลและสถานศึกษาเข้าถึงผู้ป่วยและนักเรียนนักศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในต่างประเทศด้วยการกระตุ้นให้สถานพยาบาลและสถานศึกษาพัฒนา website ให้มีมาตรฐานสากลและกำกับให้เจ้าหน้าที่ไทยในต่างประเทศทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนทางการค้าในต่างประเทศให้กับสถานพยาบาลและสถานศึกษา

ความนำ

ประชาคมโลกได้หยิบยกการค้าบริการระหว่างประเทศให้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเฉกเช่นเดียวกันกับการค้าสินค้าระหว่างประเทศเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1995 องค์การการค้าโลกได้จัดทำความตกลงว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services หรือ GATS) เป็นแนวทางในการจัดระเบียบโลกในเรื่องการค้าบริการระหว่างประเทศ การรวมกลุ่มแบบพหุภาคีและทวิภาคีอื่นๆ ได้รวมการค้าบริการระหว่างประเทศไว้ด้วย

การค้าบริการระหว่างประเทศไม่ได้อยู่ในรูปของการเคลื่อนย้ายบุคคลเพียงอย่างเดียวเหมือนกับที่เป็นมาในอดีต เนื่องด้วยความก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการพัฒนาของธุรกิจ การค้าบริการระหว่างประเทศอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น การจ้างงานจากภายนอก (outsourcing) การให้บริการจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง (เช่น บริการ call centers เป็นต้น) การทำสัญญาการผลิตจากภายนอก (contracting-out) ในห่วงโซ่การผลิต (production chain) ระหว่างแหล่งผลิตในประเทศต่างๆ ที่บริการมีค่าจ้างต่ำในแต่ละขั้นตอนของการผลิต (เช่น การสร้างภาพยนตร์ประเภท animation เป็นต้น)

ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ การลงทุนในด้านสุขภาพและการศึกษาให้ผลตอบแทนที่สูงทั้งในส่วนที่สามารถคำนวณเป็นรูปธรรม (มูลค่า) ได้และในส่วนที่ไม่สามารถคำนวณเป็นรูปธรรมได้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการลงทุนในด้านสุขภาพและการศึกษาต่างจากการลงทุนในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตลาดของการลงทุนในสุขภาพและการศึกษาด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความเป็นสินค้าสาธารณะ (public goods) การอุดหนุนทางการเงินในการผลิตบริการสุขภาพและบริการการศึกษา เป็นต้น ฉะนั้น ประเทศส่วนใหญ่มีภาครัฐเป็นผู้ลงทุนรายใหญ่ในการสร้างและส่งเสริมระดับสุขภาพและการศึกษา การที่ภาครัฐจะสามารถบรรลุเป้าหมายของการลงทุนในด้านสุขภาพและการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ความรู้พื้นฐาน อาทิ ประเภทและขนาดของบริการสุขภาพและบริการการศึกษาที่มีอยู่และที่ ต้องการเพิ่มเติม ภาครัฐสามารถสำรวจข้อมูลทั้งประเภทและปริมาณของบริการที่เกี่ยวข้องกับบริการสุขภาพและบริการการศึกษาที่มีการค้าภายในประเทศได้ไม่ยากนัก แต่ภาครัฐจะเผชิญปัญหาในการประมาณการ

บริการสุขภาพและบริการการศึกษาที่มีการค้าระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้เริ่มทำความตกลงเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่ค้าจำนวนหนึ่งและมีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2548 และเพิ่มจำนวนประเทศที่ทำความตกลงเขตการค้าเสรีอีกในปี พ.ศ. 2550 จำนวนประเทศที่ทำความตกลงเขตการค้าเสรีกับประเทศไทยมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในอนาคต หากภาครัฐไม่เข้าใจผลกระทบของข้อตกลงการค้าที่มีต่อบริการสุขภาพและบริการการศึกษาของไทยแล้ว ผลของการเจรจาอาจบั่นทอนการสร้างและส่งเสริมของระดับสุขภาพและการศึกษาไทยได้ ในทางตรงกันข้าม ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างข้อตกลงการค้ากับประเภทและมูลค่าของบริการสุขภาพและบริการการศึกษาจะช่วยสนับสนุนให้การลงทุนในสุขภาพและการศึกษาของภาครัฐประสบความสำเร็จได้ตามที่พึงประสงค์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการทางการศึกษา ระหว่างประเทศของประเทศไทยและการประเมินผลของการเปิดเสรีการค้าบริการในสาขาบริการสุขภาพและสาขาบริการการศึกษาที่มีต่อมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทย รวมทั้งเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสำหรับรัฐบาลในการกำกับการค้าระหว่างประเทศด้านบริการสุขภาพและด้านบริการการศึกษาของประเทศไทย

ระเบียบวิธีการศึกษา

การประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศจะจำแนกออกเป็นสองส่วนคือ การส่งออกบริการของไทยไปต่างประเทศและการนำเข้าบริการของไทยจากต่างประเทศ ในแต่ละส่วนจะอาศัยรูปแบบหลักที่เป็นมาตรฐานสากลคือ 1) การให้บริการผ่านพรมแดน 2) การเดินทางไปรับบริการในต่างประเทศ 3) การจัดตั้งสถานประกอบการในต่างแดน 4) การเคลื่อนย้ายบุคลากรที่ให้บริการในต่างแดนเป็นการชั่วคราว

ในด้านบริการสุขภาพ ผู้ส่งออกและผู้นำเข้าบริการสุขภาพผ่านพรมแดน (รูปแบบที่ 1) ส่วนใหญ่เป็นสถานบริการสุขภาพเอกชน คนไทยที่เดินทางไปรับบริการสุขภาพในต่างประเทศและชาวต่างชาติที่เดินทางมารับบริการสุขภาพในประเทศไทย (รูปแบบที่ 2) ทั้งหมดเป็นบุคคลทั่วไป การจัดตั้งสถานบริการสุขภาพของไทยในต่างแดนและการจัดตั้งสถานบริการสุขภาพของชาวต่างชาติในประเทศไทย (รูปแบบที่ 3)

เกี่ยวข้องกับตรงกับสถานบริการสุขภาพเอกชนของไทย และนักลงทุนชาวต่างชาติ การโอนย้ายบุคลากรทางการแพทย์ชาวไทยไปให้บริการสุขภาพในต่างประเทศชั่วคราวและการรับบุคลากรทางการแพทย์ชาวต่างชาติมาให้บริการสุขภาพในสถานบริการสุขภาพเอกชนของไทยชั่วคราว (รูปแบบที่ 4) โดยมากเกิดขึ้นในสถานบริการสุขภาพเอกชนของไทย

ในด้านบริการการศึกษา ผู้ส่งออกและผู้นำเข้าบริการการศึกษาผ่านพรมแดน (รูปแบบที่ 1) มีทั้งที่เป็นสถานศึกษาของเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ คนไทยที่เดินทางไปรับบริการการศึกษาในต่างประเทศและชาวต่างชาติที่เดินทางมารับบริการการศึกษาในประเทศไทย (รูปแบบที่ 2) มีทั้งที่ใช้จ่ายด้วยเงินส่วนตัวและด้วยเงินของรัฐบาลและองค์กรอื่นๆ การจัดตั้งสถานศึกษาของไทยในต่างแดนและการจัดตั้งสถานศึกษาของชาวต่างชาติในประเทศไทย (รูปแบบที่ 3) เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานศึกษาของเอกชนไทยและนักลงทุนชาวต่างชาติ การโอนย้ายบุคลากรทางการศึกษาชาวไทยไปให้บริการการศึกษาในต่างประเทศชั่วคราวและการรับบุคลากรทางการศึกษาชาวต่างชาติมาให้บริการการศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนไทยชั่วคราว (รูปแบบที่ 4) เกิดขึ้นกับสถานศึกษาของเอกชนไทย สถานศึกษาของรัฐ บุคคลทั่วไปที่เป็นคนไทย และบุคคลทั่วไปที่เป็นชาวต่างชาติ

การสำรวจข้อมูลปฐมภูมิของสถานบริการสุขภาพเอกชนอาศัยข้อมูลของสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขระบุว่า ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2553 (ซึ่งเป็นปีล่าสุดที่มีการเผยแพร่ข้อมูล) สถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน (โรงพยาบาล) มีจำนวนทั้งหมด 316 แห่ง การสำรวจข้อมูลจะเลือกโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไปซึ่งมีจำนวน 157 แห่งทั่วประเทศ จำนวนโรงพยาบาลเอกชนรวมและจำนวนโรงพยาบาลเอกชนที่เลือกในพื้นที่ต่างๆของประเทศไทยสรุปได้ดังตารางที่ 1

การสำรวจข้อมูลปฐมภูมิของสถานศึกษาเอกชนเลือกเฉพาะสถานศึกษาเอกชนที่มีการเรียนการสอนที่เป็นภาษาต่างประเทศทุกหลักสูตร (เช่น โรงเรียนนานาชาติ) หรือบางหลักสูตร (เช่น โรงเรียนสามัญศึกษาที่สอนสองภาษา) จำนวน 339 แห่ง จำนวนสถานศึกษาเอกชนจำแนกตามภาคต่างๆของประเทศไทยได้ดังแสดงในตารางที่ 2

ผลการศึกษา

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่ใช้ในการคำนวณมูลค่าการค้าบริการการศึกษาบางประเภท ได้แก่

- ◆ Nephew (2005) สำหรับการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพที่คนไทยเดินทางไปรับบริการสุขภาพในต่างประเทศ

- ◆ การลงทุนของชาวต่างชาติในสถานบริการสุขภาพของไทยได้จากการรายงานสัดส่วนการถือหุ้นของสถานบริการสุขภาพประเภทต่างๆจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ หมวด N (การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์)

- ◆ บทสัมภาษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติในหนังสือพิมพ์ ในเว็บไซต์ <http://www.suthichaiyoon.com/detail/5371> และ www.siamturakij.com/home/news/display_news.php?news รายงานมูลค่าตลาดรวมของโรงเรียนนานาชาติและสัดส่วนนักเรียนชาวต่างชาติกับนักเรียนไทย

- ◆ สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ (2553) รายงานสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน

- ◆ Institute of International Studies ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประมาณการค่าใช้จ่ายของนักศึกษาต่างชาติในเว็บไซต์ http://www.iis.ru.ac.th/Student_Life/cost_of_living.htm

- ◆ Commonwealth of Australia (2006) ประมาณการค่าใช้จ่ายของนักเรียนและนักศึกษาไทยที่ศึกษาในต่างประเทศ

- ◆ การลงทุนของชาวต่างชาติในสถานศึกษาของไทยได้จากการรายงานสัดส่วนการถือหุ้นของสถานศึกษาประเภทต่างๆจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ หมวด M (การศึกษา)

เนื่องจากข้อมูลทุติยภูมิส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นของปี 2554 การศึกษานี้รับข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นของปี 2554 ด้วยการนำอัตราเงินเฟ้อของปีที่เกี่ยวข้องที่ธนาคารแห่งประเทศไทยรายงานไว้ในเว็บไซต์มาปรับให้เป็นข้อมูลของปี 2554

ผลการสำรวจข้อมูลสำหรับบริการสุขภาพพบว่า โรงพยาบาลเอกชนจำนวน 25 แห่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (คิดเป็นร้อยละ 16) อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาล 15 แห่งระบุว่าไม่มีการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศ ในทุกรูปแบบที่การศึกษานี้ต้องการ ดังนั้น การศึกษาจะใช้ข้อมูลของโรงพยาบาล 10 แห่งที่มีการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศในการวิเคราะห์ โรงพยาบาลที่มีการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 40 ของโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด จากจำนวนโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมดในประเทศไทย 316 แห่งในพ.ศ. 2554 โรงพยาบาลเอกชนที่มีการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศคิดเป็นจำนวน 126 แห่ง การประมาณการเริ่มด้วยการคำนวณอัตรา การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลในช่วงปี พ.ศ.2549-2553 ใช้ค่าเฉลี่ยของอัตรานี้ปรับข้อมูลของปี พ.ศ. 2553 ให้เป็นของปี พ.ศ. 2554 มูลค่าการส่งออกและนำเข้าบริการสุขภาพของธุรกิจกรมต่างๆ ของโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมดเกิดจากผลคูณของโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 126 แห่ง กับค่าประมาณการของปี พ.ศ. 2554

ผลการสำรวจบริการการศึกษาพบว่า สถานศึกษาเอกชนจำนวน 26 แห่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (คิดเป็นร้อยละ 8) อย่างไรก็ตาม สถานศึกษา 4 แห่งระบุว่าไม่มีการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศ ในทุกรูปแบบที่การศึกษานี้ต้องการ ดังนั้น การศึกษาจะใช้ข้อมูลของสถานศึกษา 22 แห่งที่มีการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศในการวิเคราะห์ สถานศึกษาที่มีการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 85 ของสถานศึกษาเอกชนทั้งหมด จากจำนวนสถานศึกษาเอกชนทั้งหมดจำนวน 339 แห่งในปี พ.ศ. 2554 สถานศึกษาเอกชนที่มีการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศคิดเป็นจำนวน 288 แห่ง การประมาณการใช้วิธีเดียวกันกับที่ใช้สำหรับบริการสุขภาพ

ผลการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทย

มูลค่าการส่งออกบริการสุขภาพของไทย 4 รูปแบบ คือ 22,569 ล้านบาท (ดูตารางที่ 3) การเดินทางมารับบริการสุขภาพของชาวต่างชาติในสถานบริการสุขภาพของไทย

มีมูลค่าสูงสุดคือ 21,083 ล้านบาท ตามด้วยการลงทุนของชาวต่างชาติในสถานบริการสุขภาพของไทยมีมูลค่าเป็น 1,466 ล้านบาท การให้บริการสุขภาพผ่านพรมแดนมีมูลค่าเป็น 20 ล้านบาท ในขณะที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของไทยไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งทำให้มูลค่าของการค้าในรูปแบบนี้เป็นศูนย์ มูลค่าการนำเข้าบริการสุขภาพของไทย 4 รูปแบบเป็น 1,464 ล้านบาท การลงทุนของคนไทยในสถานบริการสุขภาพในต่างประเทศมีมูลค่าเป็น 1,142 ล้านบาท การเดินทางไปรับบริการสุขภาพในสถานบริการสุขภาพในต่างประเทศมีมูลค่าเป็น 232 ล้านบาท การให้บริการสุขภาพผ่านพรมแดนมีมูลค่า 90 ล้านบาท เช่นเดียวกัน ไม่มีการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์จากต่างประเทศมาสถานพยาบาลเอกชนของไทย มูลค่าของการค้าในรูปแบบนี้เป็นศูนย์ การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเป็นจำนวน 21,105 ล้านบาท

ผลการประมาณการมูลค่าการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทย

มูลค่าการส่งออกบริการการศึกษาของไทยเป็น 23,637 ล้านบาท (ดูตารางที่ 4) มูลค่าการส่งออกสูงสุดอยู่ในรูปของการเดินทางของนักศึกษาต่างชาติมารับบริการการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนของไทย (22,633 ล้านบาท) ตามด้วยการลงทุนของชาวต่างชาติในสถานศึกษาเอกชนของไทยที่มีมูลค่าเป็น 1,004 ล้านบาท การให้บริการการศึกษาผ่านพรมแดนและการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาจากไทยไปต่างประเทศมีมูลค่าเป็นศูนย์ มูลค่าการนำเข้าบริการการศึกษาของไทยเป็น 42,536 ล้านบาท การเดินทางของนักเรียนและนักศึกษาคนไทยไปรับบริการการศึกษาในสถานศึกษาต่างประเทศมีมูลค่าสูงสุดเป็น 38,899 ล้านบาท การเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาจากต่างประเทศมาทำงานในสถานศึกษาเอกชนของไทยมีมูลค่าสูงสุดเป็นอันดับสองคือ 3,571 ล้านบาท และการให้บริการการศึกษาผ่านพรมแดนของสถานศึกษาเอกชนของไทยมีมูลค่าต่ำสุดคือ 66 ล้านบาท สถานศึกษาเอกชนของไทยไม่ได้ลงทุนในบริการการศึกษาในต่างประเทศ การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลเป็นจำนวน 18,899 ล้านบาท

ผลกระทบของการเปิดเสรีการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษา

การเปิดเสรีการค้าบริการสุขภาพของประเทศไทยในอนาคตจะมีผลกระทบต่อสถานบริการสุขภาพเอกชนมากที่สุด ในด้านการเปลี่ยนแปลงจำนวนชาวต่างชาติมารับบริการสุขภาพในโรงพยาบาลของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5) ตามด้วยการรับบริการ e-Health จากต่างประเทศ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2) จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1) และการลงทุนในต่างประเทศของสถานบริการสุขภาพของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1) ขณะที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการส่งบุคลากรทางการแพทย์ไปทำงานในต่างประเทศและในการให้บริการ e-Health ในต่างประเทศของสถานบริการสุขภาพของไทย เมื่อนำอัตราการเปลี่ยนแปลงในการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศในแต่ละประเภทข้างต้นมาคำนวณ มูลค่าการส่งออกและการนำเข้าบริการสุขภาพของไทยจะเพิ่มขึ้นเป็น 23,096 และ 1,477 ล้านดอลลาร์ ตามลำดับ การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเพิ่มขึ้นเป็น 21,619 ล้านดอลลาร์ (เพิ่มขึ้น 514 ล้านดอลลาร์ หรือร้อยละ 2.4)

การเปิดเสรีการค้าบริการการศึกษาของประเทศไทยในอนาคตจะมีผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชนมากที่สุด ในด้านการเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากรทางการศึกษาชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในสถานศึกษาของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.5) ตามด้วยจำนวนนักเรียนและนักศึกษาต่างชาติมาเรียนในสถานศึกษาเอกชนของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.2) การลงทุนในต่างประเทศของสถานศึกษาเอกชนของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5) การรับบริการ e-Education จากต่างประเทศของสถานศึกษาเอกชนของไทย (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5) และจำนวนบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาของไทยไปทำงานในต่างประเทศ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.1) ส่วนการให้บริการ e-Education ในต่างประเทศของสถานศึกษาของไทยยังคงเป็นศูนย์ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อนำอัตราการเปลี่ยนแปลงในการค้าบริการระหว่างประเทศในแต่ละประเภทข้างต้นมาคำนวณ มูลค่าการส่งออกและการนำเข้าบริการการศึกษาของไทยจะเพิ่มขึ้นเป็น 23,909 และ 42,661 ล้านดอลลาร์ ตามลำดับ การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลลดลงเป็น 18,753 ล้านดอลลาร์ (ลดลง 146 ล้านดอลลาร์ หรือร้อยละ 0.8)

สรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพและบริการทางการศึกษาระหว่างประเทศของประเทศไทยใน 4 รูปแบบหลักที่สอดคล้องกับความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreements on Trade in Services หรือ GATS) ขององค์การการค้าโลกการศึกษาอาศัยข้อมูลทศนิยมจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนและสถานศึกษาเอกชนที่มีหลักสูตรทั้งหมดหรือบางส่วนที่สอนเป็นภาษาต่างประเทศจำนวนหนึ่ง ผลการประมาณการพบว่า ในปี พ.ศ. 2554 มูลค่าของการส่งออกบริการสุขภาพของไทยทั้งหมดเป็น 22,569 ล้านดอลลาร์ จำแนกเป็นการเดินทางมารับบริการสุขภาพของชาวต่างชาติในสถานบริการสุขภาพเอกชนของไทย 21,083 ล้านดอลลาร์ การลงทุนของชาวต่างชาติในสถานบริการสุขภาพของไทย 1,466 ล้านดอลลาร์ การให้บริการสุขภาพผ่านพรมแดน 20 ล้านดอลลาร์ และการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของไทยไปทำงานในต่างประเทศเป็นศูนย์ มูลค่าของการนำเข้าบริการสุขภาพของไทยทั้งหมดเป็น 1,464 ล้านดอลลาร์ จำแนกเป็นการลงทุนของคนไทยในสถานบริการสุขภาพในต่างประเทศ 1,142 ล้านดอลลาร์ การเดินทางไปรับบริการสุขภาพในสถานบริการสุขภาพในต่างประเทศ 232 ล้านดอลลาร์ การให้บริการสุขภาพผ่านพรมแดน 90 ล้านดอลลาร์ และการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์จากต่างประเทศมาสถานพยาบาลเอกชนของไทยเป็นศูนย์ การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเป็นจำนวน 21,105 ล้านดอลลาร์

ผลการสำรวจทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของสถานบริการสุขภาพเอกชนของไทยที่มีต่อการเปิดเสรีการค้าบริการสุขภาพของประเทศไทยพยากรณ์ว่า ในอนาคต มูลค่าทั้งหมดของการส่งออกและการนำเข้าบริการสุขภาพของไทยจะเพิ่มขึ้นเป็น 23,096 และ 1,477 ล้านดอลลาร์ ตามลำดับ การค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยเกินดุลเพิ่มขึ้นเป็น 21,619 ล้านดอลลาร์ (เพิ่มขึ้น 514 ล้านดอลลาร์ หรือร้อยละ 2.4)

มูลค่าการส่งออกบริการการศึกษาของไทยเป็น 23,637 ล้านดอลลาร์ แบ่งออกเป็นการเดินทางของนักศึกษาต่างชาติมารับบริการการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนของไทย 22,633 ล้านดอลลาร์ การลงทุนของชาวต่างชาติในสถานศึกษาเอกชนของไทย 1,004 ล้านดอลลาร์ การให้บริการการศึกษาผ่านพรมแดนเป็นศูนย์ และการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาจากไทยไปต่างประเทศเป็นศูนย์ มูลค่าการนำเข้า

บริการการศึกษาของไทยเป็น 42,536 ล้านบาท แบ่งออกเป็นการเดินทางของนักเรียนและนักศึกษาคนไทยไปรับบริการการศึกษาในสถานศึกษาต่างประเทศ 38,899 ล้านบาท การเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาจากต่างประเทศมาทำงานในสถานศึกษาเอกชนของไทย 3,571 ล้านบาท การให้ซื้อบริการการศึกษาผ่านพรมแดนของสถานศึกษาเอกชนของไทย 66 ล้านบาท และการลงทุนของสถานศึกษาเอกชนของไทยในสถานศึกษาในต่างประเทศเป็นศูนย์ การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลเป็นจำนวน 18,899 ล้านบาท ผลการสำรวจทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชนของไทยที่มีต่อการเปิดเสรีการค้าบริการการศึกษาของประเทศไทยพยากรณ์ว่าในอนาคต มูลค่าการส่งออกและการนำเข้าบริการการศึกษาของไทยจะเพิ่มเป็น 23,909 และ 42,661 ล้านบาท ตามลำดับ การค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยขาดดุลลดลงเป็น 18,753 ล้านบาท (ลดลง 146 ล้านบาท หรือร้อยละ 0.8)

ข้อเสนอแนะ

หากรัฐบาลต้องการสนับสนุนสถานพยาบาลเอกชนของไทยในการเพิ่มการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศของไทยซึ่งมีศักยภาพในการค้าหลายรูปแบบ การค้าข้ามพรมแดนเป็นเรื่องที่สถานพยาบาลเอกชนมีมูลค่าที่ต่ำแต่สามารถสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้ด้วยการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริการสุขภาพ การศึกษานี้ไม่เสนอแนะให้รัฐบาลส่งเสริมการลงทุนของชาวต่างชาติในสถานพยาบาลเอกชนของไทยและการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์ของไทยไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากธุรกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเชิงลบ (ความเสียหาย) ต่อสังคมไทยในวงกว้าง เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้นจากการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นจากการมีสถานพยาบาลเอกชนที่แสวงหากำไรจำนวนเพิ่มขึ้น และการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศไทย เป็นต้น

การขาดดุลการค้าบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยบ่งบอกถึงความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศที่ต่ำของสถานศึกษาเอกชนของไทย หากรัฐบาลต้องการเพิ่มมูลค่าการส่งออกบริการการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนของไทย ความช่วยเหลือควรเน้นในเรื่องการรับนักเรียนและนักศึกษาต่างชาติมาศึกษาในประเทศไทยเป็น

อันดับแรก และการสนับสนุนการค้าบริการการศึกษาข้ามพรมแดนด้วยการเพิ่มขีดความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเหตุผลเดียวกันกับการค้าบริการสุขภาพที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษานี้ไม่ส่งเสริมการลงทุนของชาวต่างชาติในสถานศึกษาเอกชนของไทยและการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาของไทยไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้ รัฐบาลสามารถจูงใจนักเรียนและนักศึกษาไทยหันมาเรียนภายในประเทศมากกว่าไปเรียนในต่างประเทศด้วยวิธีการต่างๆที่เหมาะสม เช่น การร่วมมือกับสถานศึกษาที่เป็นที่นิยมของนักเรียนและนักศึกษาไทยมาจัดการศึกษาในประเทศไทย หรือมีสถานศึกษาของไทยเป็นเครือข่ายร่วมมือกันในลักษณะที่เรียนในประเทศไทยในช่วงเวลาหนึ่งและเรียนในต่างประเทศในช่วงเวลาที่เหลือ เป็นต้น การให้ทุนแก่นักศึกษาไปศึกษาต่างประเทศควรประเมินแล้วว่าเป็นไปเพื่อการศึกษาที่ไม่มีการเรียนการสอนในหลักสูตรเช่นนั้นในประเทศไทย นั่นคือ หากสถานศึกษาของไทยมีการเรียนการสอนในหลักสูตรหรือวิชาใดแล้ว ไม่สมควรที่จะให้ทุนนักศึกษาไปเรียนหลักสูตรหรือวิชานั้นในต่างประเทศ และสมควรให้ทุนการศึกษาภายในประเทศแทน

การค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศของไทยกระจุกอยู่ในหมู่สถานพยาบาลเอกชนและสถานศึกษาเอกชนเพียงไม่กี่แห่งที่มีศักยภาพในการค้าบริการสุขภาพและบริการการศึกษาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ในกรณีที่ประเทศไทยยังไม่เปิดเสรีการค้าในบริการทั้งสองประเภท แต่เมื่อประเทศไทยเปิดเสรีการค้าในสองสาขาบริการในอนาคตอันใกล้ รัฐบาลควรมีกยุทธ์ในการกระจายการค้าบริการทั้งสองประเภทระหว่างประเทศไปสู่สถานพยาบาลเอกชนและสถานศึกษาเอกชนในทุกระดับและในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ ด้วยทำให้สถานพยาบาลและสถานศึกษาเข้าถึงผู้ป่วยและนักเรียนนักศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในต่างประเทศ โดยการประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เหมาะสม (เช่น การจัดทำเว็บไซต์เป็นภาษาต่างประเทศ เป็นต้น) และการจ้างตัวแทนทางการค้าในต่างประเทศ ดังนั้น รัฐบาลควรกระตุ้นให้สถานพยาบาลและสถานศึกษาพัฒนาเว็บไซต์ให้มีมาตรฐานสากลและกำกับให้เจ้าหน้าที่ไทยในต่างประเทศทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนทางการค้าในต่างประเทศให้กับสถานพยาบาลและสถานศึกษาทุกแห่งที่มีความประสงค์ที่จะเผยแพร่องค์ความรู้ของตนไปสู่กลุ่มเป้าหมายในประเทศต่างๆ

ตารางที่ 1: จำนวนโรงพยาบาลเอกชนรวมและจำนวนโรงพยาบาลเอกชนที่เลือกศึกษาในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศไทย

ภาค	จำนวนโรงพยาบาลเอกชนรวม	จำนวนโรงพยาบาลเอกชน ที่เลือกมาศึกษา
กรุงเทพมหานคร	95	57
กลาง	101	52
ตะวันออกเฉียงเหนือ	41	15
เหนือ	48	21
ใต้	31	12
รวม	316	157

ที่มา: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตารางที่ 2: จำนวนสถานศึกษาเอกชนจำแนกตามภาคต่างๆของประเทศไทย

ภาค	โรงเรียน นานาชาติ	โรงเรียนสามัญ ศึกษาที่สอนสอง ภาษา	โรงเรียน อาชีวศึกษาที่สอน สองภาษา	วิทยาลัย	มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร	84	70	5	7	15
กลาง	23	39	-	3	9
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1	10	-	5	5
เหนือ	9	13	1	3	7
ใต้	5	17	-	4	4
รวม	122	149	6	22	40

ที่มา: หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 3: ผลการประมาณการมูลค่าการค้าบริการสุขภาพระหว่างประเทศไทย

รูปแบบการค้า	มูลค่าการส่งออกที่ประมาณการได้ (ล้านบาท)	มูลค่าการนำเข้าที่ประมาณการได้ (ล้านบาท)
การให้บริการสุขภาพผ่านพรมแดน	20	90
การเดินทางมาหรือไปรับบริการสุขภาพ	21,083	232
การลงทุนในสถานบริการสุขภาพ	1,466	1,142
การเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการแพทย์ระหว่างประเทศ	0	0
รวม	22,569	1,464

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางที่ 4: ผลการประมาณการมูลค่าการค้าบริการศึกษาระหว่างประเทศไทย

รูปแบบการค้า	มูลค่าการส่งออกจากการประมาณการ (ล้านบาท)	มูลค่าการนำเข้าจากการประมาณการ (ล้านบาท)
การให้บริการการศึกษาผ่านพรมแดน	0	66
การเดินทางมาหรือไปรับบริการการศึกษา	22,633	38,899
การลงทุนในสถานบริการการศึกษา	1,004	0
การเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างประเทศ	0	3,571
รวม	23,637	42,536

ที่มา: จากการคำนวณ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ (2553) *นักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552* สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร
- Commonwealth of Australia (2006) *The International Education Market in Thailand Australian Education International*, Canberra (available from www.aei.dest.gov.au)
- Nephew, E. (2005) *U.S. International Services: Cross – Border Trade in 2004 and sales through Affiliates in 2003* (จากเว็บไซต์ <http://Servey of Current Business>)

การสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวไทย Succession of Office in Thai Family Businesses

เนตสนภา ไวยาลัยศักดิ์ (ยาบุษิตะ)²
Natenapha Wailerdsak (Yabushita)

บทคัดย่อ

ธุรกิจครอบครัวซึ่งส่วนมากเป็นของคนไทยเชื้อสายจีน เป็นลักษณะของธุรกิจที่มีอิทธิพลและพลวัตมากที่สุดในบรรดากลุ่มทุนไทย เป็นฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน บทความนี้ศึกษา ลักษณะการสืบทอดความเป็นผู้นำ (leadership succession) ของธุรกิจครอบครัวไทย ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการอยู่รอด และการดำรงอยู่ของธุรกิจครอบครัว โดยการสำรวจเชื้อชาติ (จากนามสกุลและแซ่) ลำดับรุ่น และการสืบทอดตำแหน่งสำคัญของบริษัท/ธุรกิจหลัก ผลการวิจัยตอบคำถามว่าธุรกิจครอบครัวไทยส่วนมากกำลังอยู่ในรุ่นที่เท่าไร ต้องเผชิญกับปัญหาการเสื่อมสลายในรุ่นที่ 3 หรือไม่ และมีแนวโน้มในการวางแผนเลือกผู้สืบทอดเชิงกลยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในครอบครัวอย่างไร

Abstract

The family business, mostly owned by Chinese-Thai families, has been the most powerful and dynamic form of enterprise among business groups in Thailand, as well as the vital engine for the economic development and industrialization until the present. This article examines the characteristics of leadership succession in Thai family businesses, which is the essential element pertinent to the survival and persistence of family business, by surveying nationality (surname and Chinese surname), generation, and the succession of key management positions in the core businesses/companies. The results will give the answers of which generation most of Thai family businesses have belonged to; have they already faced with the problem of third generation decline; and how they have strategically planned for leadership succession to avoid the family conflicts.

²อาจารย์ประจำสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. คำนำ

ในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ผู้เขียนได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัวไทย และบทบาทที่มีต่อเศรษฐกิจไทย ในช่วงก่อนและหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจปี 2540 โดยเน้นย้ำตลอดมาว่าธุรกิจครอบครัว (ธุรกิจ/บริษัทที่ครอบครัวใดครอบครองหนึ่งครอบครอง) (family-owned business enterprises) ซึ่งส่วนมากเป็นของคนไทยเชื้อสายจีน เป็นลักษณะของธุรกิจที่มีอิทธิพลและพลวัตมากที่สุด ในบรรดากลุ่มทุนไทย (ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทุนรัฐวิสาหกิจ กลุ่มทุนธุรกิจครอบครัว และกลุ่มทุนบริษัทข้ามชาติ) (Wailerdsak, 2008) ยังพบอีกว่าในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโต ตลาดทุนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจครอบครัวไม่ได้ลดขนาดลง หรือแตกสลายไปตามทฤษฎีของประเทศตะวันตก แต่กลับขยายกิจการเติบโต แดกแซงธุรกิจ และยังคงเป็นฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทยต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (Suehiro and Wailerdsak, 2004 และ Wailerdsak and Suehiro, 2010)

การขยายกิจการและการพัฒนาของธุรกิจครอบครัวไทยนั้น นอกเหนือจากได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐบาล การสนับสนุนทางการเงินจากธนาคารพาณิชย์ และการร่วมทุนกับบริษัทข้ามชาติแล้ว “การปฏิรูป/การปรับโครงสร้างการบริหาร” ในด้านต่างๆ ภายในกลุ่มธุรกิจเอง ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก็คือการปรับโครงสร้างการถือหุ้นเมื่อมีการเปลี่ยนรุ่นผู้บริหารครอบครัว (เช่น การก่อตั้งบริษัทลงทุนหรือโฮลดิ้ง) การปรับโครงสร้างการบริหาร (เช่น การจัดแผนก/ฝ่าย หน่วยธุรกิจ) การระดมทุนด้วยวิธีการที่หลากหลาย (เช่น ตลาดหุ้น หุ้นกู้ เงินกู้ร่วมหลายสถาบันหรือ Syndicate loan) และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร กล่าวคือ ธุรกิจครอบครัวไทยที่สามารถพัฒนาสืบเนื่องต่อมาได้ ไม่ได้มีโครงสร้างแบบดั้งเดิมที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าเป็นธุรกิจแบบบิดค้อมทั้งความเป็นเจ้าของและการบริหาร แต่เป็น “ธุรกิจครอบครัว” สมัยใหม่” ที่มีการพัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ (Suehiro and Wailerdsak, 2004 และ Suehiro, 2008)

ทั้งๆ ที่ธุรกิจครอบครัวมีความสำคัญต่อระบบทุนนิยมไทยอย่างมาก การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังมีอยู่น้อย (เนตรนภา 2549a, เนตรนภา 2549b, เนตรนภา 2549c, นวพล 2552, กิตติพงศ์ 2554) ในปัจจุบันการอบรม

สัมมนาเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว ซึ่งจัดโดยสถาบันการศึกษาและธนาคารพาณิชย์ที่ให้สินเชื่อแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (หรือเอสเอ็มอี) เริ่มมีให้เห็นกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามเนื้อหาที่สอนกันโดยทั่วไปมักอ้างอิงทฤษฎีและกรณีศึกษาจากต่างประเทศ แม้จะมีการนำเสนอกรณีศึกษาของประเทศไทยบ้างก็ยังมีจำกัดและไม่สามารถมองเห็นภาพรวมได้ อย่างเช่นในเรื่องการสืบทอดกิจการของครอบครัว หากดูผิวเผินจะเห็นว่าบางธุรกิจครอบครัวให้บุตรชายคนโตเป็นผู้สืบทอดบริษัทหลัก แต่บางธุรกิจไม่ได้ให้บุตรชายคนโตแต่กลับให้บุตรชายลำดับอื่น เช่น นายธนินท์ เจียรวนนท์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นบุตรคนที่ 5 ในบรรดาบุตรทั้ง 5 คนของนายเอ็กชอ แซ่เจี๋ย หรือนายบุญยสิทธิ์ โชควัฒนาของเครือสหพัฒน์เป็นบุตรคนที่ 3 ของนายเทียม โชควัฒนา ซึ่งเป็นเพียงกรณีศึกษารายย่อยเท่านั้น รวมทั้งคำถามที่ว่าธุรกิจครอบครัวอยู่ได้ไม่เกินรุ่นที่ 3 ก็มีการพูดกันอย่างกว้างขวาง (ธงชัย, 2546) แต่ยังคงหลักฐานข้อเท็จจริงที่พิสูจน์กรณีศึกษาของไทย

บทความวิจัยชิ้นนี้จัดทำขึ้นเพื่อตอบคำถาม 2 ข้อต่อไปนี้ คือ

(ก) กลุ่มทุนธุรกิจครอบครัวไทยในปัจจุบัน ณ ปี 2555 เป็นคนไทยเชื้อชาติจีนในสัดส่วนเท่าไร และกำลังอยู่ในรุ่นที่เท่าไรนับตั้งแต่รุ่นผู้ก่อตั้ง

(ข) ผู้ก่อตั้งกิจการได้เลือกให้ใครเป็นผู้สืบทอดกิจการหลักของตระกูล (บริษัทหลักหรือเครือธุรกิจหลัก) และการสืบทอดกิจการโดยบุตรชายคนโตมีเป็นสัดส่วนเท่าไร

2. ทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

อันที่จริงปัญหาสำคัญของการดำรงอยู่และการพัฒนาของธุรกิจครอบครัวนั้น อยู่ที่ว่าการสืบทอดธุรกิจจะทำได้อย่างราบรื่นหรือไม่ ซึ่งก็คือนิยามการเตรียมตัวผู้สืบทอด (successors) หรือไม่ว่า Mary B. Rose ศาสตราจารย์ด้านประวัติศาสตร์ธุรกิจของมหาวิทยาลัย Lancaster บรรณาธิการหนังสือเรื่อง Family Business (1995) กล่าวว่า “จะวางแผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวอย่างสร้างสรรค์ได้หรือไม่นั้น เป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องกระทำด้วยจิตวิญญานแห่งการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งสำคัญไม่แพ้

การนำเอาเครื่องจักรใหม่มาใช้” และที่สำคัญการสืบทอดธุรกิจไม่ใช่การรับทอดสินทรัพย์ของบริษัทหรือป้ายชื่อร้านเท่านั้น แต่เป็นการสืบทอดความเป็นผู้นำ (leadership succession) และจะต้องมีการคิดวางแผนและมองในระยะยาว (Rose, 1995, น. 129)

ปัญหา “การสืบทอดกิจการ” มีการวิพากษ์วิจารณ์กันเรื่อยมา โดยเกี่ยวโยงกับการเสื่อมสลายของทุนนิยมในประเทศอังกฤษเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 ที่เรียกกันว่า “โรคอังกฤษ (The British Disease)” โดยความเชื่อหลักที่สืบทอดกันมากล่าวว่า ประเทศอังกฤษไม่สามารถพัฒนาโครงสร้างบริษัทจากธุรกิจครอบครัวหรือทุนนิยมส่วนบุคคล (personal capitalism) ไปสู่บริษัทมหาชนที่แยกความเป็นเจ้าของ (ownership) ออกจากการควบคุม (control) ได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับประเทศสหรัฐอเมริกาและเยอรมันที่โครงสร้างบริษัทมีวิวัฒนาการไปสู่บริษัทสมัยใหม่ (modern corporation) หรือทุนนิยมผู้บริหาร (managerial capitalism) ที่มีการแยกความเป็นเจ้าของและการควบคุมออกจากกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารมืออาชีพที่ไม่ใช่คนในครอบครัวเป็นผู้ควบคุมการบริหารงานของบริษัท ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้สองประเทศนี้ กลายเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจแทนประเทศอังกฤษในเวลาต่อมา (Chandler, 1976 และ Payne, 1984)

นอกจากนี้ ธุรกิจครอบครัวของประเทศอังกฤษในสมัยนั้น ยังมุ่งเน้นที่การสั่งสมสินทรัพย์เพื่อครอบครัวและส่งต่อให้แก่ลูกหลานเท่านั้น จึงพยายามหลีกเลี่ยงการสูญเสียอำนาจการควบคุม ทำให้ผู้ประกอบการอังกฤษไม่กระตือรือร้นที่จะลงทุนในเรื่องการผลิต การจัดจำหน่าย และการบริหาร ซึ่งเป็น 3 ปัจจัยสำคัญในการช่วยลดต้นทุนอันเกิดจากการประหยัดจากขนาดและการผลิตสินค้าหลายอย่าง (economies of scale and scope) ของธุรกิจในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2 (Chandler 1990) ธุรกิจครอบครัวยังถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษนิยม (conservatism) และล้าหลัง (backwardness) ยิ่งไปกว่านั้นธุรกิจครอบครัวมักจะสูญเสียพลังในการขับเคลื่อนองค์กรต่างๆ ครั้งที่มีการเปลี่ยนรุ่น (Rose 1993)

เกี่ยวเนื่องกับปัญหาการเปลี่ยนรุ่น มีสมมติฐานที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เรียกว่า “การเสื่อมสลายในรุ่นที่ 3 (third generation decline)” กับ “บุดเดินบรุคส์ ซินโดรม (Buddenbrooks syndrome)” โดย David S. Landes อดีตศาสตราจารย์ด้านประวัติศาสตร์ของมหาวิทยาลัย George Washington ได้อธิบายเรื่องการเสื่อมสลาย

ในรุ่นที่ 3 ไว้ว่า “ธุรกิจครอบครัวก่อตั้งกิจการขึ้นมาด้วยแรงบันดาลใจที่มุ่งมั่นในรุ่นก่อตั้ง และพัฒนาให้ธุรกิจเติบโต (grow) ต่อมาในรุ่นที่ 2 จะพยายามขยายกิจการ (prosper) ผู้ก่อตั้งในรุ่นแรกเป็นผู้เลือกผู้สืบทอดและพุ่มพักด้วยตนเอง แต่เมื่อถึงรุ่นที่ 3 แรงบันดาลใจและจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้ประกอบจะค่อยๆ ลดลง สมาชิกครอบครัวในรุ่นที่ 3 อาจขาดความสามารถในการบริหาร ขาดความเหมาะสมหรือขาดความสนใจในกิจการของครอบครัว จนท้ายสุดแล้วนำไปสู่ความเสื่อมถอยและสูญสลาย (decline) ของธุรกิจครอบครัวในที่สุด เรียกว่า สมมติฐานวงจรชีวิตธุรกิจครอบครัว (family business life-cycle)” (Landes, 1965, pp. 563-564) ซึ่งสมมติฐานนี้สอดคล้องกับสถิติอัตราการอยู่รอด (survival rate) ที่ต่ำ หรือช่วงชีวิต (lifespans) ที่สั้นของธุรกิจครอบครัวที่พบเห็นทั่วไป อันเนื่องมาจากความยากลำบากในการสืบทอดธุรกิจจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่น เนื่องจากธรรมชาติของธุรกิจที่แข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การเจ็บป่วยของสมาชิกครอบครัวโดยกะทันหัน เป็นต้น (Church 1993)

ส่วนบุดเดินบรุคส์ ซินโดรมนั้น ศาสตราจารย์ Rose B. Mary ได้นำมาจากนวนิยายชื่อดังของโทมัส มันน์ (Thomas Mann) นักประพันธ์ชาวเยอรมันเจ้าของรางวัลโนเบลด้านวรรณกรรมในปี ค.ศ. 1929 เรื่อง “Buddenbrooks: The Decline of a Family” ซึ่งเป็นนวนิยายขนาดยาวสองเล่ม ที่แสดงถึงการล่มสลายของครอบครัวบุดเดินบรุคส์ คหบดีมั่งคั่งแห่งเมืองลิโอเบค (Luebeck) ประเทศเยอรมัน ช่วงศตวรรษที่ 19 ที่สืบทอดธุรกิจครอบครัวได้เพียง 4 รุ่น นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ Rose B. Mary ยังอธิบายว่า ธุรกิจครอบครัวที่พัฒนาจนอิ่มตัวแล้ว (mature family firm) จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนจะต้องมีการสืบทอดกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้ระบบยึดตามความสามารถภายในครอบครัว (a familial meritocracy, or meritocracy within the family) ซึ่งหมายถึงการเลือกผู้สืบทอดจากคนในครอบครัวที่มีความสามารถ โดยอาจเพิกเฉยต่อบุตรชายคนโตที่ไร้ความสามารถ หรือหากยังไม่เพียงพอ ก็ต้องยอมรับกลยุทธ์การแต่งตั้งบุคคลภายนอกครอบครัวที่มีความสามารถให้เข้ามาบริหาร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอในประเทศอังกฤษ ทั้งยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการแต่งตั้ง “ผู้บริหารในฐานะมืออาชีพ” ที่เป็นบุคคลภายนอกของครอบครัวเจ้าของอีกด้วย (Rose, 1995, p.137 และ p.140)

อีกปัญหาหนึ่งที่ธุรกิจครอบครัวต้องเผชิญและยุ่งยากพอๆ กับปัญหาการเสื่อมสลายในรุ่นที่ 3 ก็คือ การต่อสู้แย่งชิงมรดก และความขัดแย้งเรื่องการสืบทอดอำนาจการบริหารภายในครอบครัว เมื่อผู้ก่อตั้งเสียชีวิตหรือในช่วงเวลาเปลี่ยนรุ่น จะนำไปสู่การแบ่งความเป็นเจ้าของและการแบ่งกิจการ ซึ่งจากการศึกษาในอดีตของประเทศสหรัฐอเมริกา อินเดีย และเกาหลีใต้ (เช่น กลุ่มฮุนได) พบว่าสาเหตุนี้นำไปสู่การเสื่อมสลายหรือการแตกแยกของธุรกิจครอบครัวด้วยเช่นกัน (Suehiro, 2006)

กรณีธุรกิจครอบครัว “เชื้อสายจีน” อย่างของไทยส่วนใหญ่ นั้น มีการศึกษาพบว่าตามความเชื่อของสังคัมชาวจีน ภายใต้ระบบครอบครัวที่ถือตามข้างบิดาการสืบทอด “บรรพบุรุษ (แซ่) ของตระกูล” จะยกให้บุตรชายคนโตทำหน้าที่ดังกล่าว ในขณะที่จะแบ่งสมบัติเท่าๆ กันในหมู่บุตรชายที่เกิดในรุ่นเดียวกัน แต่ทว่าการ “สืบทอดธุรกิจ” ส่วนใหญ่จะให้กับสมาชิกในครอบครัว ที่มีความสามารถในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นบุตรชายหรือบุตรสาว ไม่ใช่ว่าจะต้องให้การสืบทอดธุรกิจกับบุตรชายคนโตด้วยเสมอไป (Suehiro, 2006 และ Wailerdsak, 2009)

งานวิจัยเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัวในประเทศกำลังพัฒนา มักไม่ค่อยแยกศึกษาปัญหา 2 เรื่องอย่างชัดเจนนัก คือ (1) ปัญหาการสืบทอดมรดกที่ตระกูลสั่งสมมา (the inheritance of property) และ (2) ปัญหาการสืบทอดกิจการของบริษัทหลักที่ตระกูลเป็นเจ้าของอยู่ (the succession of office) กล่าวคือ มีโอกาสเป็นไปได้ที่หากบิดาครอบครองที่ดินหรือสินทรัพย์ทางการเงิน (เช่น หุ้นบริษัท) ในกรณีนี้อาจจะแบ่งให้บุตรเท่าๆ กันได้ (ถือเป็นการสืบทอดมรดก) แต่สำหรับธุรกิจหลักที่บิดาเป็นผู้ก่อตั้งขึ้นมา จะต้องรักษาโดยให้บุตรคนใดคนหนึ่งเป็นผู้สืบทอดกิจการ เพื่อให้ธุรกิจดำรงต่อไปได้ (ถือเป็นการสืบทอด “ธุรกิจครอบครัว”) ไม่อาจแบ่งตัวธุรกิจให้เท่าๆ กันแก่บุตรทุกคนได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ 2 ปัญหานี้แยกจากกัน โดยในบทความนี้จะเน้นในข้อ (2) เรื่องการสืบทอดกิจการเป็นหลัก

3. การเก็บข้อมูล

เพื่อหาหลักฐานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัวในประเทศไทย นำมาพิสูจน์ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีของต่างประเทศที่กล่าวข้างต้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงเก็บข้อมูลเชิงปฐมภูมิและทุติยภูมิ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลของ 215 ตระกูลธุรกิจครอบครัวชั้นนำของไทย โดยรวบรวมรายชื่อตระกูลที่มีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจไทยจาก 3 แหล่งข้อมูลสำคัญ คือ (1) “Thai Business Groups: A Unique Guide to Who Owns What 5th Edition” จัดพิมพ์โดย The Brooker Group PLC (2003) (2) ฐานข้อมูลกลุ่มทุนธุรกิจไทยของศาสตราจารย์ ดร.อาภิระ ชูอะฮิโระ แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว ซึ่งรวบรวมข้อมูลของบริษัทจำนวน 1,800 แห่ง จัดทำในปี 2549 และ (3) รายชื่อตระกูล 100 อันดับแรกจากการจัดอันดับมูลค่าหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ โดยนิตยสารการเงินธนาคาร ที่จัดทำทุกเดือนธันวาคม มาตั้งแต่ปี 2538 พร้อมทั้งตรวจสอบรายชื่อชาติตระกูลจากนามสกุลและแซ่

2. สืบค้น 215 ตระกูลธุรกิจครอบครัวไทยจากข้อ 1. ข้างต้นในปี 2555 ว่าใครในครอบครัวที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดเป็นประธานกรรมการบริษัท (Chairman) และประธานบริษัท (President)/กรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO)/กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ของบริษัทหลักของครอบครัว และมีสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวให้ใครในกรณีที่เปลี่ยนรุ่น โดยจัดทำ “แผนผังต้นไม้ครอบครัว (family tree)” ของแต่ละตระกูล ซึ่งเก็บข้อมูลจากข่าวหนังสือพิมพ์ นิตยสารธุรกิจ หนังสือด้านธุรกิจ รายงานประจำปีและเว็บไซต์ของบริษัทต่างๆ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันเราจะพบว่าธุรกิจครอบครัวหลายแห่ง ได้นำบริษัทหลักเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำให้สัดส่วนของหุ้นที่คนในครอบครัวถือครองมีน้อยลง และมีการจ้างผู้บริหารที่ไม่ใช่คนในครอบครัวเข้ามาช่วยบริหารกิจการเพิ่มมากขึ้นก็ตาม จากการศึกษาของผู้เขียนโดยใช้เกณฑ์ของธนาคารโลก ที่เรียกว่า “20% cut-off” กล่าวคือคนในครอบครัวถือหุ้นในบริษัทหลักที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มากกว่า 20% ให้ถือว่าเป็นบริษัทที่อยู่ในครอบครองของครอบครัวดังกล่าว เพราะสัดส่วน 20% นับว่ามากพอที่จะควบคุมการบริหารของบริษัทนั้นๆ ได้ แม้จะเป็นบริษัทมหาชนแล้วก็ตาม (เนตรนภา, 2549) นอกจากนี้ทั้ง 215 ตระกูลธุรกิจที่ทำการสำรวจสืบทอดตำแหน่งที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรด้วยคนในครอบครัวทั้งสิ้น ไม่มีการสืบทอดกิจการให้ผู้บริหารที่ไม่ใช่คนในครอบครัว ดังนั้นการสืบทอดธุรกิจครอบครัวของ 215 ตระกูลนี้จึงมีความชัดเจน

4. ผลการวิจัย

(1) สัดส่วนคนไทยเชื้อสายจีนและการสืบทอดรุ่น

คำกล่าวที่ว่าธุรกิจครอบครัวอยู่ได้ไม่เกิน 3 รุ่น จะเป็นจริงกับกรณีของไทยหรือไม่นั้น ก่อนอื่นเราต้องหาข้อเท็จจริงก่อนว่าในปัจจุบันธุรกิจครอบครัวชั้นนำของไทยส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นที่โหล่ และกำลังเผชิญกับปัญหาการสืบทอด

กิจการหรือไม่ ตารางที่ 1 แสดงคุณลักษณะผู้บริหารของ 215 ตระกูลธุรกิจครอบครัวไทย แยกตามเชื้อชาติและลำดับรุ่น “การนับลำดับรุ่น” นั้นไม่ได้นับว่าผู้นำบรรพบุรุษคนแรกที่ย้ายมาตั้งรกรากอยู่ที่เมืองไทยเป็นรุ่นแรก แต่จะนับว่าผู้บุกเบิกธุรกิจที่ยังคงทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเป็นรุ่นแรก

ตารางที่ 1 กลุ่มธุรกิจครอบครัวไทยแยกตามเชื้อชาติและรุ่น

เชื้อชาติ	รวม	%	ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารปัจจุบัน*	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3 ขึ้นไป	ไม่ทราบ
เชื้อสายจีน	171	79.5	64	87	17	3
คนไทยเชื้อสายจีน**	25	11.6	3	15	7	0
รวมคนเชื้อสายจีนแบบกว้าง	196	91.2	67	102	24	3
เชื้อสายไทย	11	5.1	5	4	2	0
เชื้อสายอินเดีย	3	1.4	1	0	2	0
เชื้อสายตะวันตก	3	1.4	1	2	0	0
ไม่แน่ชัด	2	0.9	1	1	0	0
รวม	215	100.0	75	109	28	3

หมายเหตุ * นับเอาผู้บุกเบิกธุรกิจที่ยังคงทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเป็นรุ่นแรก

** ผู้ที่อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามานับตั้งแต่รุ่นที่ 3 มีเชื้อชาติไทยและสัญชาติไทย และตระกูลที่ได้รับพระราชทานนามสกุลหรือผู้ก่อตั้งหรือบิดาผู้ก่อตั้งมียศตั้งแต่ “หลวง” ขึ้นไป

จากตารางพบลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ (1) หากดูตามเชื้อชาติแล้วพบว่า สัดส่วนของคนเชื้อสายจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีน (ลูกหลานของผู้อพยพชาวจีนโพ้นทะเล) มีอยู่สูงมาก (2) มีการเปลี่ยนรุ่นจากผู้ก่อตั้งรุ่นแรกไปสู่รุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 แล้วรวมถึง 137 ตระกูล ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ยังคงอยู่ในรุ่นผู้บุกเบิกแรก 75 ตระกูล อย่างไรก็ตามกลุ่มที่สืบทอดธุรกิจสู่รุ่นที่ 3 หรือมากกว่ามีเพียง 28 กลุ่ม (13%) เท่านั้น หากดูตามเชื้อชาติแล้วพบว่า เป็นเชื้อสายอินเดียที่ย้ายถิ่นฐานมา 3 กลุ่ม (ตระกูลจันทร์ศรีชวาลา สยามชวาลา และ ชาร์) กลุ่มชาวตะวันตกที่ย้ายถิ่นฐานมา 3 กลุ่ม (เบเนดิกต์ ไฮเนค และ ลิงค์) ที่สามารถตรวจยืนยันว่าเป็นเชื้อสายไทยมีทั้งหมด 11 กลุ่ม ได้แก่ ตระกูลภริมย์ภักดีที่ทำธุรกิจเบียร์และสุรา ตระกูลศรีวิกรม์ที่ทำธุรกิจโรงแรมและอสังหาริมทรัพย์ และตระกูลเพ็ญชาติที่ทำธุรกิจขนส่งสินค้าระหว่างประเทศด้วยเรือเดินทะเล ซึ่งน้อยกว่าที่คิดไว้มาก ดังนั้นเมื่อหักลบจำนวนเหล่านี้ไปก็จะเหลือ 196 ตระกูล (89% ของทั้งหมด)

เป็นตระกูลคนเชื้อสายจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีน อนึ่ง การจะแบ่งว่าเป็น “คนจีน” หรือ “คนไทย” นั้น ดูเผินๆ เหมือนจะง่าย แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ตัวอย่างเช่น กรณีของตระกูลหวังหลีที่เริ่มกิจการตั้งแต่ปี 2410 เริ่มต้นเมื่อต้นฉือฮวง บรรพบุรุษต้นตระกูลหวังหลีคนแรก ได้เดินทางมาติดต่อค้าขายและลงหลักปักฐานในเมืองไทย ดำเนินกิจการนำเข้าส่งออก โรงสีที่ใหญ่ที่สุด และกิจการเก่าแก่อย่างธนาคารนครน แต่ก่อนศพของคนในตระกูลจะถูกนำกลับไปฝังที่สุสานเมืองชัวเถาของประเทศจีนจนถึงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ภายหลังสงครามลูกหลานก็ยังมีเชื้อจีนและยังเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมชาวจีนต่างๆ ในประเทศไทยอีกด้วย นายสุวิทย์ หวังหลี อดีตประธานกรรมการเจ้าหน้าที่บริหารคนสำคัญคนหนึ่งของธนาคารนครน นับแล้วก็ป็นรุ่นที่ 4 ต้องถือว่าเป็น “คนจีน” คงจะเหมาะสมกว่าบอกว่าเป็นคนไทย แม้ชื่อของตระกูลหวังหลีจะเลือนหายไปพร้อมกับชื่อของธนาคารนครนในปี 2541 และบทบาทในทางธุรกิจของ

ตระกูลจะลดลงอย่างมาก โดยปัจจุบันมีเพียงธุรกิจข้าว (พนมรุ้ง) ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (พีวเจอร์ปาร์ค รังสิต) เป็นต้น แต่เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าตระกูลหวังหลีเป็นตระกูลหนึ่งที่สำคัญในตำนานกำเนิดธุรกิจไทย จึงขอลำถึงในที่นี้

แต่ในทางกลับกัน ตระกูลล่าช้าที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองไทยสมัยเดียวกันกับตระกูลหวังหลี ได้มีการแต่งงานกับคนไทยและผสมผสานกับคนไทยในหลายรุ่น นายบัณฑิต ล่ำช้า ซึ่งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารธนาคารกสิกรไทย ปัจจุบัน นับแล้วเป็นรุ่นที่ 5 ได้เลิกผูกพันกับสังคมชาวจีนแล้ว ตั้งแต่สมัยนายบัญชา ล่ำช้า ผู้เป็นบิดาหรือรุ่นที่ 4 แล้วก็ยืนยันชัดเจนว่าตัวเองเป็น “คนไทย” (Suehiro 2006) อย่างไรก็ตามไม่มีเกณฑ์ที่แน่ชัดที่จะแบ่งได้ว่าเป็น “คนจีน” หรือ “คนไทย” สุดท้ายก็อยู่ที่ว่าเจ้าตัวและครอบครัวคิดอย่างไร ซึ่งคงเป็นเกณฑ์การวัดที่ชัดเจนที่สุด

อย่างไรก็ตามในที่นี้เราต้องมีเกณฑ์ในการแบ่งจึงพิจารณา 2 ปัจจัยที่ใช้ได้สะดวกคือ (1) นับจากรุ่นแรกที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองไทยแล้วถือว่า “ตั้งแต่นั้นที่ 3 เป็นต้นไป” เป็น “คนไทยเชื้อสายจีน” เหตุผลคือ มีการแก้ไขกฎหมายการเกณฑ์ทหารในปี 2496 ระบุว่าผู้ซึ่งบิดาเป็นคนจีนเกิดที่ประเทศจีนนั้นไม่มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นทหารหรือตำรวจ (อนึ่ง 3 ปีต่อมากฎหมายนี้ถูกยกเลิกไป เนื่องจากจำนวนทหารไม่พอ) กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ คนจีนรุ่นที่ 2 ที่เกิดในประเทศไทย (พ่อแม่รุ่นที่ 1 เกิดในประเทศจีน) จะมีเชื้อชาติจีน สัญชาติไทย ส่วนคนจีนตั้งแต่รุ่นที่ 3 ที่เกิดในประเทศไทย (พ่อแม่รุ่นที่ 2 ก็เกิดในประเทศไทย) จะมีเชื้อชาติไทย สัญชาติไทย (ภายหลังยกเลิกเรื่องเชื้อชาติไปเหลือแต่สัญชาติ) ดังนั้นคนจีนตั้งแต่รุ่นที่ 3 จึงมีสิทธิเท่าเทียมกับคนไทย อย่างไรก็ตามในกรณีของพล.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตรอดีตนายกรัฐมนตรี เข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 10 (2512) และโรงเรียนนายร้อยตำรวจรุ่นที่ 26 (2516) และทำงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ ก็เพราะถือว่าเป็นรุ่นที่ 4 ของตระกูลชินวัตร เมื่อนับบรรพบุรุษรุ่นแรกคือ นายเล็ง แซ่คู เป็นต้นตระกูล

(2) ในกรณีที่บิดาต้นตระกูลหรือตัวเองก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง ได้รับตำแหน่งตั้งแต่ “หลวง” ขึ้นไป

ได้รับพระราชทานนามสกุลจากพระมหากษัตริย์และแต่งตั้งเป็นขุนนางถือว่าเป็น “คนไทยเชื้อสายจีน” เช่นกัน³ ในเมืองไทยผู้ได้รับพระราชทานนามสกุลจากพระมหากษัตริย์ จะถือว่าเป็น “ผู้รับใช้พระมหากษัตริย์” และเชื่อว่าเป็น “คนไทย” ไม่ว่าจะอยู่รุ่นไหนนับตั้งแต่อพยพย้ายถิ่นฐานมาอยู่ในเมืองไทย หรือมีความสัมพันธ์ทางสายเลือดเข้มข้นมากน้อยเท่าไร

ตัวอย่างสำคัญของกลุ่มที่เรียกกันว่า “จีนหลวง (Royal Chinese)” นี้ ได้แก่ ตระกูลสารสินที่ได้รับเลือกเป็นนายกรัฐมนตรี (นายพจน์ สารสิน) รองนายกรัฐมนตรี (นายพงส์ สารสิน บุตรชายคนโตของนายพจน์ สารสิน) อธิบดีกรมตำรวจ (พลตำรวจเอกภา สารสิน บุตรคนที่สอง) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ (นายอาสา สารสิน บุตรคนที่หก) นอกจากนี้ยังก่อตั้งบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด และถือหุ้นในบริษัทหลายแห่งในอุตสาหกรรมรถยนต์และยาง และตระกูลกรรมสิทธิ์ที่สังฆมทรัพย์จากการเป็นเจ้าของนายนายกร ล่องเรือแม่น้ำคำชาย ธุรกิจเหมืองแร่และขายสุรกรับเหมาะก่อสร้างหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในนามของกลุ่มอิตัลไทย อย่างไรก็ตามขออย่าว่าเกณฑ์ดังกล่าวนี้ยังไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้เส้นแบ่งระหว่าง “คนจีน” และ “คนไทยเชื้อสายจีน” จึงยังคงคลุมเครืออยู่

นอกจากนี้ จากจำนวน 142 ตระกูลที่สามารถระบุเชื้อสายจีน หรือถิ่นกำเนิดในเมืองจีนแผ่นดินใหญ่ได้พบว่าเป็นเชื้อสายแต่จิว 87 (61%) ไทหล่า 17 (12%) แคะ 13 (9%) ฮกเกี้ยน 12 (9%) กวางตุ้ง 7 (5%) ไตหวัน 5 (3%) เชียงไฮ้และเจียงหนาน 1 ตามลำดับ กล่าวได้ว่าสัดส่วนของเชื้อสายแต่จิวมีมากที่สุด ขณะที่เชื้อสายไทหล่ามีน้อยกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสัดส่วนของประชากรชาวจีนโพ้นทะเลที่อพยพมาอยู่เมืองไทยแยกตามเชื้อสายจีนได้ด้วยเช่นกัน

ต่อมาเมื่อดูลำดับรุ่นแล้ว จากจำนวนกลุ่มธุรกิจ 212 กลุ่มที่หักลบกลุ่มที่ไม่ทราบแน่ชัดออกแล้ว พบว่า 75 กลุ่มธุรกิจครอบครัวอยู่ในกลุ่มผู้บุกเบิกรุ่นแรก ส่วนกลุ่มที่พัฒนาสู่รุ่นที่ 2 นั้นมี 109 กลุ่ม และที่พัฒนาสู่รุ่นที่ 3 นับได้ 28 กลุ่ม เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาข้ามรุ่นของธุรกิจครอบครัวถือได้ว่ากรณีของไทยน่าจะโดดเด่นในภูมิภาคเอเชีย เพราะประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงเหนือและตะวันออก

³ ก่อนที่ระบบศักดินาไทยจะถูกยกเลิกในปี 2479 ชำราชากรซึ่งเป็นชนชั้นปกครองจะได้รับ (1) พระราชทินนาม คือ นามที่ได้รับพระราชทานจากพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งแสดงถึงตำแหน่งหน้าที่ทางราชการของขุนนางผู้นั้น นามพระราชทานนี้อยู่ต่อท้าย (2) บรรดาศักดิ์ (ซึ่งมี 9 ระดับ ได้แก่ สมเด็จเจ้าพระยา เจ้าพระยา พระยาหรือออกญา พระและจมีน หลวง ขุน หมื่น พัน นาย) ซึ่งแสดงลำดับชั้นหรือยศของขุนนาง แต่ละบรรดาศักดิ์จะมี (3) คักดินา ซึ่งคืออำนาจในการครอบครองที่นาคิดเป็นจำนวนไร่ประกอบกับบรรดาศักดิ์แต่ละระดับนั้นด้วย เช่น พระยาสาร ลินสวามีภักดิ์ (เทียบฮั้วต้นตระกูลสารสิน) รับราชการเป็นแพทย์หลวงทางด้านศัลยกรรมคนแรกของไทย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

เจียงใต้ ได้ผ่านการเป็นอาณานิคมของประเทศตะวันตก การก่อสร้างตัวของกลุ่มธุรกิจหรือธุรกิจขนาดใหญ่ นั้นจึงเริ่มหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง แม้แต่เกาหลีใต้เองก็ตาม จุดเริ่มของกลุ่มทุนธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ที่รู้จักกันในชื่อ Chaebol เริ่มนับตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1950 ส่วนประเทศอินโดนีเซียเริ่มปี พ.ศ. 2509 ตั้งแต่ยุคที่อดีตนายกรัฐมนตรีซูฮาร์โตเข้ามาบริหารประเทศ (Suehiro, 2006) ดังนั้น ในกรณีของไทยที่มีธุรกิจครอบครัวสามารถย้อนความไปในอดีตได้ถึงทศวรรษที่ 1870 สืบเนื่องต่อกันมาถึงรุ่นที่ 5-6 ในปัจจุบัน อย่างเช่นตระกูลหวังหลี หรือตระกูลลำซ่า ตามที่ยกตัวอย่างไปแล้วนั้น ถือว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก และเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าศึกษาสำหรับผู้วิจัยอีกด้วย

จากข้อมูลทีวิเคราะห์กล่าวได้ว่า ธุรกิจครอบครัวของไทยจำนวนมากยังพัฒนาไม่ถึงขั้นที่เรียกกันว่า “การเสื่อมสลายในรุ่นที่ 3” ดังนั้นจึงต้องคอยติดตามและศึกษากันต่อไปว่า เมื่อธุรกิจครอบครัวไทยมีการถ่ายทอดกิจการจากรุ่นที่ 2 ไปรุ่นที่ 3 และรุ่นถัดไป จะยังคงแสดงศักยภาพและพลวัตรในการบริหารได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่

(2) ผู้สืบทอดกิจการเป็นบุตรชายคนโตหรือไม่

ในส่วนนี้จะพิจารณาว่า การสืบทอดกิจการของกลุ่มธุรกิจครอบครัวไทยเป็นในรูปแบบใด โดยจะตรวจดูตำแหน่งสำคัญในบริษัทหลักของธุรกิจครอบครัว ได้แก่ ประธานกรรมการบริษัท (Chairman) และประธานบริษัท (President)/กรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO)/ กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ว่าใครครองตำแหน่งอยู่ และมอบหมายให้ใครสืบทอดต่อ ตารางที่ 2 ได้แสดงผลการรวบรวมไว้

ในจำนวน 213 ตระกูลพบว่า กลุ่มที่ผู้ก่อตั้ง/รุ่นแรกเป็นผู้บริหารเองมีอยู่ 71 กลุ่ม กลุ่มที่ผู้ก่อตั้งแบ่งกิจการระหว่างพี่น้องผู้ชายมี 4 กลุ่ม เมื่อหักลบกลุ่มที่ไม่ทราบแน่ชัดออกไปด้วยจะเหลือ 136 กลุ่มซึ่งเป็นการสืบทอดกิจการสู่รุ่นต่อไปแล้ว ในจำนวน 136 กลุ่มนี้พบว่า “กลุ่มที่บุตรชายคนโต” สืบทอดกิจการต่อมี 61 กลุ่ม โดยดำรงตำแหน่งสำคัญในบริษัทหลัก เช่น ประธานกรรมการบริษัท ประธานบริษัท/กรรมการผู้จัดการใหญ่ หากรวมกรณีที่ไม่ใช่บุตรชายคนโตสืบทอดกิจการ เนื่องจากบุตรชายคนโตเสียชีวิตไปแล้ว (กรณีข้อ 12) เข้ามาอีกก็จะเป็น 65 กลุ่ม (47.1%) ส่วนกลุ่มที่บุตรชายที่ไม่ใช่บุตรชายคนโตสืบทอดกิจการต่อมี 38 กลุ่ม กลุ่มที่บุตรสาวสืบทอดกิจการต่อมี 11 กลุ่ม

ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่สืบทอดกิจการโดยการแบ่งแยกกิจการระหว่างบุตรของผู้ก่อตั้ง มีเพียง 22 กลุ่มเท่านั้น ตัวอย่างเช่น กลุ่มไทยสมุทรของตระกูลอัสนกุล ซึ่งแยกเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ “บริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด” ในธุรกิจสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและรองเท้า ที่บริหารงานโดยนายพงษ์ศักดิ์ อัสนกุล (บุตรชายคนโตของนายชิน อัสนกุล ซึ่งเป็นบุตรชายคนที่ 2 ของผู้ก่อตั้ง) ในปี 2554 ดำรงตำแหน่งประธานหอการค้าไทยด้วย อีกกลุ่มคือ “บริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด” และ “บริษัทโอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน)” ที่มีนายเกียรติ อัสนกุล เป็นประธานบริษัท (บุตรชายคนโตของนายภุชงค์ อัสนกุล ซึ่งเป็นบุตรชายคนที่ 5 ของผู้ก่อตั้ง)

เช่นเดียวกับกลุ่ม KSL หรือกว้างสั้นหลีของตระกูลชินธรรมมิตร แบ่งแยกเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ “บริษัทน้ำตาลนิวกวางสั้นหลี จำกัด” และ “บริษัทน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)” ที่บริหารงานโดยนายเชาวลิต ชินธรรมมิตร ซึ่งเป็นบุตรชายคนโตของนายชวน ผู้ก่อตั้ง และ “บริษัทราชชาชูรส จำกัด” ที่บริหารงานโดยนายเชวง ชินธรรมมิตร ซึ่งเป็นบุตรชายคนที่ 3 ของพี่ชายผู้ก่อตั้ง อันที่จริงการพัฒนาธุรกิจครอบครัวโดยการแบ่งกิจการภายในเครือธุรกิจ มิให้เห็นเด่นชัดในกลุ่มธุรกิจการเงิน เช่น กลุ่มธนาคารกรุงเทพของตระกูลโสภณพนิช และกลุ่มธนาคารกสิกรไทยของตระกูลลำซ่า ที่มีการแบ่งแยกธุรกิจธนาคารพาณิชย์ การเงิน หลักทรัพย์ และประกันชีวิต ให้สมาชิกในครอบครัวแยกกันบริหาร

หากดูเฉพาะกลุ่มที่ผู้ก่อตั้ง/รุ่นแรกเป็นผู้บริหารเองซึ่งมีอยู่ 71 กลุ่มนั้น พบว่ามี 20 กลุ่มที่ได้หมายตัวให้บุตรชายคนโตเป็นผู้สืบทอดกิจการต่ออย่างชัดเจน (เช่น บิดาเป็นประธานกรรมการบริษัทและบุตรชายคนโตเป็นประธานบริษัท/กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือบิดาเป็นประธานบริษัทและบุตรชายคนโตเป็นรองประธานบริษัท เป็นต้น) ในขณะที่ผู้สืบทอดกิจการในอนาคตอาจเป็นพี่น้องผู้ชาย หรือบุตรคนอื่นที่ไม่ใช่บุตรชายคนโต มีทั้งหมด 51 กลุ่ม อย่างไรก็ตาม แม้จะมีหลายธุรกิจที่ผู้สืบทอดไม่ใช่บุตรชายคนโต และอำนาจที่แท้จริงในการบริหารอาจอยู่ในมือของบุตรคนอื่น หรือผู้บริหารมืออาชีพก็ตาม เราคงสรุปได้ว่าผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวไทยเกือบครึ่งหนึ่งโดยเฉพาะตระกูลเชื้อสายจีน มีความมุ่งมั่นและมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน ที่จะให้ “บุตรชายคนโต” เป็นผู้สืบทอดกิจการ เพื่อหลีกเลี่ยงความแตกร้างและการแบ่งแยกกิจการของธุรกิจครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “การสืบทอดความเป็นผู้นำ” ของศาสตราจารย์ Rose B. Mary ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

ตารางที่ 2 ธุรกิจครอบครัวไทยและการสืบทอดกิจการ (ปี 2555, N=213)

(หน่วย: จำนวน, %)

	รูปแบบการสืบทอดรุ่น	รวม	เชื้อสายจีน	ไม่ใช่เชื้อสายจีน
1	ผู้ก่อตั้งเป็นผู้บริหารในปัจจุบันด้วย	71	65	6
2	แบ่งแยกกิจการระหว่างผู้ก่อตั้งและพี่น้องผู้ชาย	4	4	0
3	บุตรชายคนโตสืบทอดกิจการต่อ	61	57	4
4	บุตรชายที่ไม่ใช่บุตรชายคนโตสืบทอดกิจการต่อ	38	37	1
5	บุตรสาวสืบทอดกิจการต่อ	11	8	3
6	บุตรเขยสืบทอดกิจการต่อ	1	1	0
7	น้องชายสืบทอดกิจการต่อ	2	2	0
8	บุตรชายของพี่หรือน้องสืบทอดกิจการต่อ	1	1	0
9	แบ่งแยกกิจการระหว่างบุตรของผู้ก่อตั้ง	22	20	2
10	ไม่ทราบแน่ชัด	2	1	1
	รวม (ก)	213	196	17
	รวมย่อย (ข)*	138	127	11
11	ในข้อ 1 รุ่นต่อไปก็ให้บุตรชายคนโตสืบทอดกิจการ**	20	19	1
12	ในข้อ 4.5 กรณีสืบทอดกิจการต่อจากบุตรชายคนโตอีก ต่อหนึ่ง กรณีที่ถือว่าบุตรชายคนโตสำคัญ***	4	4	0
	รวมข้อ 3,11,12 (ค)	85	80	5
	ข้อ 3/ (ข) (%)	44.2	44.9	36.3
	ข้อ 3+12/ (ข) (%)	47.1	48.0	36.3
	(ค) / (ก) (%)	39.9	40.8	29.4

หมายเหตุ: *รวมย่อยครอบครัวที่ผู้ก่อตั้งเสียชีวิตแล้ว และมีการสืบทอดกิจการ รวมถึงข้อ 3 ถึง 9

** เช่น ผู้ก่อตั้งเป็นประธานกรรมการบริษัทและบุตรชายคนโตเป็นประธานบริษัทหรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้ก่อตั้งเป็นประธานบริษัทและบุตรชายคนโตเป็นรองประธานบริษัท เป็นต้น

*** บุตรชายคนโตเสียชีวิตด้วยโรคภัยหรืออุบัติเหตุ จึงให้บุตรคนอื่นสืบทอดกิจการแทน

5. สรุป

เราสามารถมองเห็นความต่อเนื่องและความเอาใจจริง เอาใจในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มทุนธุรกิจครอบครัวไทย ที่มุ่งมั่นในการสืบทอดกิจการจากรุ่นผู้ก่อตั้งสู่รุ่นหลังได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเครื่องรับประกันอย่างหนึ่งว่าเจ้าของธุรกิจและครอบครัวจะไม่ทิ้งธุรกิจที่ได้สร้างขึ้นมา แม้จะประสบกับภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ถาโถมเข้ามาและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เจ้าของและครอบครัวได้ทุ่มเทเอาใจใส่เพื่อสืบทอดธุรกิจให้เจริญเติบโต ส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากความมุ่งมั่นพยายามและการรู้จักปรับตัวของกลุ่มทุนธุรกิจครอบครัวเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจครอบครัวมีข้อจำกัดในตัวเองหลายประการ ที่สำคัญคือเรื่องการสืบทอดกิจการจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวถือเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อสำคัญของการดำรงอยู่หรือการสูญสลายไปของธุรกิจประเภทนี้ หากได้ผู้สืบทอดที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมหรือไม่ได้รับการยอมรับก็ยิ่งมีความเสี่ยงมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การเตรียมผู้สืบทอดกิจการในอนาคตจึงเป็นปัญหาหนังกอกของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

จากข้อมูลกลุ่มทุนธุรกิจครอบครัวชั้นนำของไทย 215 ตระกูล พบว่าสัดส่วนคนเชื้อสายจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีน มีอยู่สูงราว 196 ตระกูล (91%) และกลุ่มที่ยังอยู่ในรุ่นผู้ก่อตั้ง/รุ่นแรกมี 75 ตระกูล กลุ่มที่สืบทอดกิจการไปสู่รุ่นที่ 2 แล้วมี 109 ตระกูล กลุ่มที่สืบทอดกิจการไปธุรกิจสู่รุ่นที่ 3 ขึ้นไปมีเพียง 28 กลุ่ม (13%) เท่านั้น จึงกล่าวได้ว่ากลุ่มทุนธุรกิจครอบครัวของไทยในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังอยู่ในรุ่นที่ 1 (รุ่นก่อตั้ง) และรุ่นที่ 2 ส่วนธุรกิจครอบครัวที่มีการสืบทอดไปสู่รุ่นที่ 3 ขึ้นไปแล้วมีสัดส่วนที่น้อยกว่า ซึ่งหมายความว่าธุรกิจครอบครัวไทยส่วนใหญ่ยังพัฒนาไม่ถึงขั้นที่ต้องเผชิญกับปัญหา “การเสื่อมสลายในรุ่นที่ 3” แต่ก็เริ่มมีปรากฏให้เห็นบ้างแล้ว

นอกจากนี้ ในจำนวน 213 ตระกูลที่มีข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ได้แก่ ประธานบริษัท (Chairman) และประธานบริษัท (President)/กรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO)/ กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ของบริษัท หลักพบว่า กลุ่มที่มีการสืบทอดกิจการจากผู้ก่อตั้ง/รุ่นแรกสู่รุ่นต่อไปแล้วมี 138 กลุ่ม ในจำนวนนี้พบว่า “กลุ่มที่บุตรชายคนโต” สืบทอดกิจการต่อมี 61 กลุ่ม (44.2% จาก 138 ตระกูล) และกลุ่มที่ผู้ก่อตั้ง/รุ่นแรกเป็นผู้บริหารเองมี 71 กลุ่ม ซึ่งพบอีกว่ามี 20 กลุ่มในจำนวนนี้ ที่ได้หมายตัวให้บุตรชายคนโต

เป็นผู้สืบทอดกิจการต่ออย่างชัดเจน จึงสรุปได้ว่าผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวเกือบครึ่งหนึ่ง มีความมุ่งมั่นและมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน ที่จะให้ “บุตรชายคนโต” เป็นผู้สืบทอดกิจการ เพื่อหลีกเลี่ยงความแตกร้างและการแบ่งแยกกิจการของธุรกิจครอบครัว ซึ่งจะเห็นได้จากความพยายามที่จะลงทุนในการศึกษาของบุตรโดยให้ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ให้มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทในเครือตั้งแต่เด็ก หรือหลังจากจบการศึกษาในต่างประเทศแล้ว โดยจะให้โอกาสกับบุตรชายคนโตก่อนบุตรคนอื่นๆ และในกรณีที่ไม่ใช่บุตรชายก็มักจะเป็นบุตรสาวคนโตเช่นกัน

ในอนาคตอันใกล้เมื่อธุรกิจครอบครัวมีการขยายตัวและแตกแขนงไปสู่ธุรกิจต่างๆ ย่อมต้องการความร่วมมือจากผู้บริหารมืออาชีพคนนอกครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้สมาชิกของแต่ละครอบครัวก็มีแนวโน้มลดน้อยลงกว่าสมัยก่อนมาก เนื่องจากนิยมมีบุตรน้อยลง และเลือกแต่งงานแบบรักกันเองมากกว่าการแต่งงานเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจหรือการเมืองอย่างสมัยก่อน (ที่เรียกว่า “เป็นทองแผ่นเดียวกัน”) เราจะได้เห็นได้จากกลุ่มธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่หลายแห่ง มีการผสมผสาน (hybrid) ระหว่างผู้บริหารครอบครัวและผู้บริหารมืออาชีพแล้ว อาจจะมีคำถามตามมาว่า เมื่อเข้าสู่รุ่นที่ 3 ขึ้นไปแล้ว ธุรกิจครอบครัวควรแปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนหรือไม่ หรือควรแปลงสภาพให้หมดจากความเป็นธุรกิจครอบครัวหรือไม่ และหากเป็นเช่นนั้นควรทำอย่างไร ซึ่งหัวข้อเกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจครอบครัวสู่บริษัทสมัยใหม่ที่บริหารด้วยมืออาชีพ ผู้เขียนเองได้กำลังศึกษาอยู่ และจะนำเสนอเป็นอีกบทความหนึ่งต่อเนืองกัน ซึ่งต้องวิเคราะห์ร่วมกับการพัฒนาตลาดแรงงานผู้บริหารมืออาชีพของไทยด้วย จึงยังไม่กล่าวถึงรายละเอียดในงานชิ้นนี้

6. กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.อาภิระ ชูอะฮิระ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแผนผังต้นไม้ครอบครัวของ 220 ตระกูลธุรกิจครอบครัวไทย และคุณสมศักดิ์ แสงอร่ามรุ่งโรจน์ มูลนิธิทศวรรษเสนาบดีแห่งประเทศไทย ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตระกูลแซ่และสมาคมชาวจีนต่างๆ ในประเทศไทย และเจ้าหน้าที่สมาคมตระกูลแซ่ต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลซึ่งไม่อาจกล่าวได้ครบทั้งหมดมา ณ ที่นี้ด้วย

7. เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ อรุณพัฒน์พงศ์. 2554. วางแผนสืบทอดธุรกิจครอบครัวอย่างยั่งยืน. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การส่งผ่านธุรกิจสู่รุ่น 3 กลยุทธ์การบริหารธุรกิจครอบครัว. ประชุมช่าง กรุงเทพฯ.
- นवल วิริยะกุลกิจ และคณะ. 2552. สืบทอดธุรกิจครอบครัว. การเงินธนาคาร กรุงเทพฯ.
- เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์. 2549a. กลุ่มทุน-ธุรกิจครอบครัวไทยก่อนและหลังวิกฤตปี 2540. แบรนต์เอจ กรุงเทพฯ.
- เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์. 2549b. แดกแล้วโต ธุรกิจครอบครัวไทยในพายุโลกาภิวัตน์. ใน ผาสุก พงษ์ไพจิตร. บรรณาธิการ การต่อสู้ของทุนไทย เล่ม 1. มติชน กรุงเทพฯ.
- เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์. 2549c. ใครเป็นเจ้าของหุ้นไทย. ใน ผาสุก พงษ์ไพจิตร. บรรณาธิการ การต่อสู้ของทุนไทย เล่ม 1. มติชน กรุงเทพฯ.
- Brooker Group PLC (ed.). 2003. Thai Business Groups: A Unique Guide to Who Owns What 5th Edition. The Brooker Group PLC, Bangkok
- Chandler, A.D., Jr. 1976. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Chandler, A.D., Jr. 1990. Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism. Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Church, R. 1993. The Family Firm in Industrial Capitalism: International Perspectives on Hypotheses and History. Business History, 35 (4), October, 17-43.
- Landes, David S. 1965. Technological Change and Development in Western Europe, 1750-1914. In Habakkuk, H.J. and Postan, M. (eds.). The Cambridge Economic History of Europe Volume VI. Cambridge University Press, Cambridge.
- Payne, P.L. 1984. Family Business in Britain: An Historical and Analytical Survey. In Okochi, A. and Yasuoka, S. (eds.) Family Business in the Era of Industrial Growth: Its Ownership and Management. Tokyo University Press, Tokyo, pp.171-206.
- Rose, Mary B. 1993. Beyond Buddenbrooks: the Family Firms and the Management of Succession in Nineteenth Century Britain. In Brown, J. and Rose, Mary B. (eds.). Entrepreneurship, Networks and Modern Business. Manchester University Press, Manchester.
- Rose, Mary B. (ed.). 1995. Family Business. Edward Elgar, Aldershot.
- Suehiro, A. 2006. Famili Bijinesu-ron: Kohatsu Kogyo-ka no Ninaite (Family Business: Agents of Late Industrialization). Nagoya: Nagoya University Press. (in Japanese)
- Suehiro, A. 2008. Catch-up Industrialization: The Trajectory and Prospects of East Asian Economies. Singapore: National University of Singapore Press.
- Suehiro, A. and Wailerssak, N. 2004. Family Business in Thailand: Its Management, Governance and Future Challenges. ASEAN Economic Bulletin 21(1): 81-93
- Wailerssak, N. 2005. Managerial Careers in Thailand and Japan. Silkworm Books, Chiang Mai.
- Wailerssak, N. 2008. Companies in Crisis. In Pasuk Pongphaichit and Baker. C. (eds.) Thai Capital after the 1997 Crisis. Silkworm Books, Chiang Mai, pp. 17-57.
- Wailerssak, N. 2009. Corporate Women Managers. In Tim G. Andrews and Sununta Siengthai (eds). The Changing Face of Management in Thailand. Routledge, London and New York.
- Wailerssak, N. and Suehiro, A. 2010. Business Groups in Thailand. In Asli M. Colpan, Takashi Hikino, and James R. Lincoln (eds). The Oxford Handbook of Business Groups. New York: Oxford University Press.

ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลาง และย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้ ระยะที่ 3: สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินการ ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการและ แบบจำลองความสำเร็จในการประกอบการ

(Psychological Factors of Entrepreneurial Success in Tourism and Small & Medium Accommodations Business Entrepreneurs: Knowledge Phase III: Business Environment, Business Strategy, Human Capital, Entrepreneurial Orientation, and the Model of Entrepreneurial Success)

ดร. อุบลวรรณ กวากันันท์⁴

บทคัดย่อ

597 SME โรงแรมอิสระในจังหวัดที่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์วิจัยของ 6 ภาคการท่องเที่ยวได้ถูกศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการประกอบการสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กลยุทธ์แบบวางแผนอย่างสมบูรณ์ แบบวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญ แบบแสวงหาโอกาส ประสบการณ์ในการบริหาร ความชำนาญในวิชาชีพ บุคลิกด้านความเป็นตัวเอง ความมีนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง ความสม่ำเสมอและใส่ใจเรียนรู้ ความใส่ใจในความสำเร็จ และมีสัมพันธ์ทางลบกับกลยุทธ์แบบตั้งรับ บุคลิกด้านความแกร่งในการแข่งขัน โดยความสำเร็จถูกทำนายได้ด้วยบุคลิกด้านความใส่ใจในความสำเร็จ ความสม่ำเสมอและใส่ใจเรียนรู้ ความเป็นตัวเอง กลยุทธ์แบบแสวงหาโอกาส แบบวางแผนอย่างสมบูรณ์ ความชำนาญในวิชาชีพ และสภาพแวดล้อม ผลยอมรับสมมติฐานที่ 1 - ในสิ่งแวดล้อมที่ย่างยาก กลยุทธ์แบบวางแผนอย่างสมบูรณ์และแบบวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญจะสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ สมมติฐานที่ 4- บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในสิ่งแวดล้อมที่ย่างยาก และปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 - ในสภาพแวดล้อมที่ย่างยาก กลยุทธ์แบบแสวงหาโอกาสมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จ สมมติฐานที่ 3 - ไม่พบอิทธิพลใดๆ ของสภาพแวดล้อมต่อความสัมพันธ์ของกลยุทธ์แบบตั้งรับกับความสำเร็จ ส่วนผลเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมพบว่า มีความแตกต่างในการรับรู้สภาพแวดล้อม การใช้กลยุทธ์ทุกแบบ ประสบการณ์ในการบริหาร ความชำนาญในวิชาชีพ บุคลิกแบบความเป็นตัวเอง การมีนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง ความใส่ใจในความสำเร็จ และความสำเร็จ แบบจำลองที่ได้แตกต่างในรายละเอียดกับแบบจำลองโครงสร้างความสำเร็จกีเซน-อัมสเตอร์ดัม

⁴ผู้อำนวยการโครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Abstract

597 SME independent hotel entrepreneurs in highest successful provinces from 6 parts of tourism Thailand are studied. Results show that entrepreneurial success has positive correlations with business environment, complete planning, critical point planning, opportunistic strategy, experience in management, skill, entrepreneurial orientation (EO) in autonomy, innovativeness, risk taking, stability & learning and achievement. Negative correlations are found with reactive strategy and competitive aggressiveness. entrepreneurial success is predicted by achievement, stability & learning, opportunistic strategy, complete planning, autonomy, skill and business environment: $ZSUCCESS = .153 ACH + .119 STAB + .177 OPPO + .132 COMP + .097 AUTO + .149 SKILL + .176 ENV$. With regard to accept hypothesis1- In difficult environment, complete planning and critical point planning are positive corrected with EO. To accept hypothesis3- Don't find any impact of environment to the relationship between reactive strategy and success. To accept hypothesis4- EO is positive corrected with success in difficult environment. and to deny hypothesis2- In difficult environment, opportunistic strategy is negatively correlated with success. Results of comparison in the difference of environment impacting to psychological factors find to having the difference in environment perceiving both phase1-2 (Easy) and phase3 (Difficult) in complete planning, critical point planning, opportunistic strategy, reactive strategy, experience in management, skill, EO in autonomy, innovativeness, risk taking, achievement and success. But it doesn't find the difference between education year and stability & learning orientation. The model which derides from the results of this study is different in some details from The Gissen-Amsterdam model of Business success.

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2551 – 2553 เป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างหนัก สืบเนื่องมาจากวิกฤตการเงินของประเทศสหรัฐอเมริกาที่กระทบต่อเศรษฐกิจไปทั่วโลก การระบาดของโรคไข้หวัดนกและไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ทำให้มีการหลีกเลี่ยงการเดินทาง รวมทั้งภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น ภูเขาไฟระเบิดที่ไอซ์แลนด์ทำให้การคมนาคมทางอากาศทั่วทวีปยุโรปและที่เกี่ยวข้องทั่วโลกเป็นอัมพาตนับเดือน และที่สำคัญมากสำหรับประเทศไทยคือ เหตุการณ์รุนแรงทางการเมืองตลอด 3 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ. 2551 และความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ขยายการทำร้ายไปสู่ผู้บริสุทธิ์และชุมชน รวมทั้งอุทกภัยร้ายแรงทั่วประเทศไทย เช่น ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาซึ่งรุนแรงที่สุดในรอบ 100 ปี (กลุ่มศึกษาข้อตกลงเขตการค้าเสรีภาคประชาชน, 2553, ย่อหน้าที่ 28) เหตุเหล่านี้ทำให้ผู้ประกอบการต่างได้รับผลกระทบทั่วหน้าโดยเฉพาะธุรกิจการท่องเที่ยวที่ผลวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจในเดือนมีนาคม – เมษายน 2553 พบว่า มีการสูญเสียโอกาสของรายได้ไปราว 7,500 ล้านบาท โดยมีนักท่องเที่ยวเพียง 1.34 ล้านคน ลดลง 4.59% เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2551 ซึ่งนักท่องเที่ยวเหล่านี้มีค่าใช้จ่าย 3,810 บาท/คน/วัน มีวันพักเฉลี่ย 9.80 วันทำให้สูญเสียรายได้ประมาณ 2,500 ล้านบาท ตัวเลขนักท่องเที่ยวผ่านสนามบินสุวรรณภูมิในเดือนเมษายน 2553 อยู่ที่ 6.8 แสนคนลดลงถึง 21% เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2551 คิดเป็นการเสียโอกาสของรายได้จากการท่องเที่ยวราว 5 พันล้านบาท ซึ่งต้องเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2551 เพราะเป็นปีที่เหตุการณ์ปกติ ไม่มีปัญหาการปิดสนามบินหรือความรุนแรงทางการเมืองเหมือนในปีพ.ศ. 2552 และ 2553 (ฐานเศรษฐกิจ, 2553, ย่อหน้าที่ 4)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ธุรกิจการท่องเที่ยวไทยเกิดวิกฤตอย่างมาก โดยเฉพาะธุรกิจท่องเที่ยวโดยตรง ได้แก่ กลุ่มโรงแรมที่จำนวนนักท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญต่อธุรกิจ เมื่อปริมาณนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศลดลงเกือบ 90% ทำให้มีผลกระทบมากที่สุดโดยเฉพาะโรงแรมประเภทอิสระที่ไม่ใช่ระดับ 4-5 ดาวและไม่มีเครือข่ายสนับสนุนซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจ SMEs (เดลินิวส์, 2553, ย่อหน้าที่ 1-2) โดยในปี พ.ศ. 2552 ถือเป็นปีที่วิกฤตที่สุดเพราะจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงอย่างรุนแรงถึงขั้นติดลบในรอบกว่า 3 ทศวรรษและยอดนักท่องเที่ยวตกลงมากที่สุด ในเอเชีย-แปซิฟิก รายได้จากธุรกิจท่องเที่ยวเฉลี่ยทั้งปี

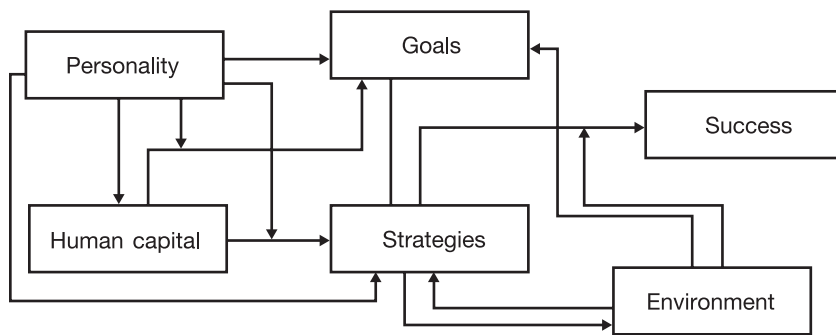
หายไปราว 1.5 แสนล้านบาท ส่งผลให้มีการปลดพนักงานในอุตสาหกรรมนี้ับแสนคน โดยเฉพาะโรงแรมประเภท SMEs ที่ต้องเผชิญกับวิกฤตโดยไม่มีมาตรการช่วยเหลือด้านการปล่อยสินเชื่อ (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 7 ม.ค. 2553) เรื่องนี้สำคัญอย่างมากต่อประเทศไทยเพราะการท่องเที่ยวในหมวดการโรงแรมหรือที่พักเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้เข้ามาเป็นอันดับ 1 ใน 5 (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2549) ของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การวิจัยนี้จึงได้มุ่งศึกษาธุรกิจโรงแรมแบบอิสระที่เป็นแบบ SMEs ซึ่งมีปริมาณมากที่สุดในประเทศไทย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552, ย่อหน้าที่ 2) และมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างความมั่นคงในรายได้ให้กับประเทศในฐานะเป็นแหล่งจ้างงานที่ทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น สร้างรายได้เข้าสู่ประเทศในรูปแบบเงินตราต่างประเทศปีละหลายแสนล้านบาท และยังสร้างมูลค่าเพิ่มโดยส่งผลให้ธุรกิจภาคบริการในประเทศไทยมีสัดส่วนกว่า 50% ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (ชมรมที่ปรึกษาธุรกิจโรงแรม, 2550) อีกทั้งผู้ประกอบการส่วนมากจะดำเนินดูแลกิจการด้วยตนเอง หรืออย่างน้อยก็เป็นผู้ลงทุนดูแลควบคุมจัดการนโยบายและวางแผน (อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช 2546, น. 25-26) ซึ่งทำให้สามารถบอกถึงศักยภาพของตัวผู้ประกอบการได้มากกว่าผู้ประกอบการที่บริหารงานจากระบบเครือข่าย ผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบริหารให้มีประสิทธิภาพเต็มที่อย่างชัดเจน ผลของโครงการวิจัย Global Entrepreneurship Monitor (GEM) เรื่องทัศนคติ กิจกรรมต่าง ๆ และเจตจำนงในการเป็นผู้ประกอบการพบว่า ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของประเทศไทยจะเป็นกิจการเจ้าของคนเดียวถึง 90 % เพราะคนไทยชอบความเป็นอิสระและไม่ต้องขึ้นกับใคร (ผู้จัดการออนไลน์, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพของประเทศไทยที่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมเป็นอิสระ ทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้วิสาหกิจแบบ SMEs ถือเป็นธุรกิจรากแก้วที่รัฐบาลต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งและความก้าวหน้า โดยให้การส่งเสริมในเรื่องการตลาด การลดภาษี การสร้างแรงจูงใจในการลงทุน โดยมีหน่วยงานต่างๆ ช่วยจัดการดูแล เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่เป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ที่สนใจประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ประกอบการที่ขาดความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการและการพัฒนากิจการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนภายใต้ระบบการค้าเสรียุคใหม่ได้ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ออนไลน์, 2551)

ส่งผลให้เกิด SMEs ในภาคธุรกิจด้านการผลิต บริการ การค้า และการเกษตรที่หลากหลายขึ้น ซึ่งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ให้ข้อมูลว่าในปัจจุบันปริมาณ SMEs มีจำนวนประมาณ 2.82 ล้านคิดเป็น 99.7% ของจำนวนวิสาหกิจทั่วประเทศ (สสว., 2552, ย่อหน้าที2) ดังนั้น SMEs จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศและสามารถพัฒนาเป็นกิจการขนาดใหญ่หรือเป็นจุดเชื่อมโยงกับภาคการผลิตอื่นที่จะพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ด้วย

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีปัจจัยที่สนับสนุน แต่การประกอบการทั้งหลายก็ไม่ได้ประสบความสำเร็จหรือสามารถอยู่รอดได้ทั้งหมด ปัจจัยสำคัญที่สุดของการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยเฉพาะในวิสาหกิจ SMEs ก็คือ “ผู้ประกอบการ” ซึ่งจะเป็นผู้ก่อตั้งกิจการ เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน ดำเนินกิจการโดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อหวังผลกำไร มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ วางแผนบริหารจัดการบุคคล องค์กรและทรัพยากรต่างๆ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อผลักดันธุรกิจให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสังคม (Coulter, 2003, p.23) ซึ่งผู้ประกอบการ SMEs ส่วนมากต้องรับผิดชอบงานหลายด้านดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเกือบทุกหน้าที่ แต่ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่นั้นมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและกระจายให้แก่ฝ่ายหรือแผนกต่างๆ แม้ว่าผู้บริหารบางแผนกจะขาดความสามารถก็ไม่กระทบความสำเร็จขององค์กรมากเท่ากับการบริหารธุรกิจ SME ของผู้ประกอบการที่ไม่มีทักษะหรือขาดความสามารถในการจัดการ (Halloran, 1999, p.310) ซึ่งการประกอบธุรกิจใดๆ นั้น ความสำเร็จจะเป็นดัชนีชี้วัดถึงความอยู่รอด ความก้าวหน้า และความเข้มแข็งของธุรกิจซึ่งสามารถอธิบายได้หลายวิธี วิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันมากคือการดูการเติบโตหรือผลกำไรของธุรกิจ แต่บางธุรกิจก็ใช้วิธีการกำหนดเป้าหมายและวัดความสำเร็จโดยเทียบผลงานกับเป้าหมายนั้น ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจว่าควรดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือ “ผู้ประกอบการ” ของธุรกิจนั้นๆ นั่นเอง การที่เกณฑ์พิจารณาความสำเร็จมีหลากหลายทำให้ผู้ประกอบการที่มองว่าตนเองประสบความสำเร็จอาจถูกมอง

ว่าไม่ประสบความสำเร็จจากบุคคลอื่นก็เป็นได้ (Foley & Green, 1989, p.1-2) ดังนั้นในการตัดสินใจความสำเร็จจึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ทั่วไปของกลุ่มธุรกิจนั้น ๆ และเกณฑ์ตามการรับรู้ส่วนบุคคลของผู้ประกอบการในอาชีพนั้นมารวมกันเป็นตัวตัดสินจึงจะทำให้มีความชัดเจนถึงลักษณะของความสำเร็จอย่างแท้จริง โดยเฉพาะเมื่อมีความผันแปรของตลาดหรือสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนาสภาพเมืองหรือการคมนาคมทำให้ทำเลที่ตั้งเดิมกลับมีความเสียเปรียบทางธุรกิจ ห้างไกลชุมชน เปลี่ยนทัศนียภาพ หรือความวิกฤตที่เกิดขึ้นในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการเกิดความยุ่งยากในการดำเนินการหรือต้องทำการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมเพื่อให้อยู่รอดหรือประสบความสำเร็จในสถานการณ์นั้นๆ แต่ความยุ่งยากหรือการผันแปรของสิ่งแวดล้อมนี้ยังไม่มีความชัดเจนว่าจะมีผลอย่างไร

มีบางแนวคิดเสนอว่า ความยุ่งยากของสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจจะเป็นความเครียดที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเกิดการพัฒนาในการใช้กลยุทธ์ ประสบการณ์ในการบริหาร ทักษะในวิชาชีพ จนไปถึงบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาโดยใช้แนวคิดของแบบจำลองความสำเร็จในการประกอบการก็เช่น-อัมสเตอร์ดัม (Geissen-Amsterdam Model of Entrepreneurial Success) เป็นแนวการศึกษาของโครงการวิจัยนี้ ซึ่งไม่มีงานวิจัยใดศึกษาถึงโครงสร้างของความสำเร็จในการประกอบการมาก่อนจนในปี ค.ศ.1997 ที่ศาสตราจารย์ ดร. ไมเคิล เฟรเซอร์ อดีตคณบดีมหาวิทยาลัยบรูกส์ศึกษาประยุคนานาชาติและคณะ (1997, 1998, 1999, 2000) ได้ทำโครงการวิจัยในประเทศที่กำลังพัฒนา คือ ซิมบับเว อัฟริกาใต้ นามิเบีย และในกลุ่มประเทศยุโรป คือ เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ และ ไอร์แลนด์ เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจและได้เสนอแบบจำลองที่มี 4 ตัวแปรหลักคือ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน (Strategic Process) บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ภูมิความรู้ความชำนาญหรือทุนมนุษย์ (Human Capital) และสภาพแวดล้อมของธุรกิจ (Business Environment) ในการทำนายความสำเร็จของการประกอบการ โดยมี



ที่มา : Geissen-Amsterdam Model of Entrepreneurial Success (Van Gelderen and Frese, 1998, p.16)

สมมติฐานว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำที่ผันแปรไปตามเป้าหมายซึ่งแยกกลยุทธ์ออกมาเป็น 3 มิติ โดยแต่ละมิติมีความเป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกันและสามารถเป็นเกณฑ์ที่สลับกันไปมาได้ ซึ่งได้แก่

มิติที่หนึ่ง เนื้อหาของกลยุทธ์ (Strategic Content) จะเกี่ยวกับประเภทของการตัดสินใจทางธุรกิจ ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย พนักงาน ตัวสินค้า ปัจจัยผลผลิต การตลาด คู่แข่งขัน กฎหมาย กฎทางการค้า ต้นทุน ซึ่งเรื่องนี้ส่วนมากศึกษาโดยนักเศรษฐศาสตร์ (เช่น Porter, 1980)

มิติที่สอง กระบวนการของกลยุทธ์ (Strategic Process) ที่เกี่ยวกับการกำหนดวิธีการดำเนินธุรกิจ การวางรูปแบบและการปลูกฝังกลยุทธ์ในการตัดสินใจ การรู้คิดและปัญหาและการกระทำคุณลักษณะเหล่านี้สามารถที่จะทำให้แตกต่างกันตามการผันแปรตามเป้าหมาย การวางแผนระยะยาว พื้นฐานความรู้ ความกระตือรือร้น และการตอบสนองต่อสถานการณ์ (Frese, Van Gelderen, & Ombach, 2000) ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ การวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์ การวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญ การแสวงหาโอกาสและการตั้งรับ

มิติที่สาม บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) เป็นการพิจารณาถึงกระบวนการที่อยู่เบื้องหลังว่าทำไมผู้ประกอบการจึงมีรูปแบบการกระทำที่แน่นอน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะการเป็นผู้ประกอบการเป็นการปรับเปลี่ยนตนในการดำเนินธุรกิจหรือการมีอาชีพเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความเป็นตัวของตัวเอง 2. ความมีนวัตกรรม 3. ความกล้าเสี่ยง 4. ความก้าวร้าว/แกร่งในการแข่งขัน 5. ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ 6. ความใส่ใจในความสำเร็จ ส่วนภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital) จะเป็นส่วนประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้ประกอบการที่ช่วยให้เกิด

ความสามารถในการบริหารให้กิจการอยู่รอดและสามารถขยายกิจการเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ ในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าการลงทุนในมนุษย์ที่เป็นรูปแบบหนึ่งของปัจจัยทุน (Capital) ในการประกอบธุรกิจ สมมติฐานคือ ทุนมนุษย์ของผู้ก่อตั้งจะเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดของบริษัท โดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็ก (Bruederl et al., 1992, p.123-6) โดยทุนมนุษย์จะทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูล ประสบการณ์จะถูกแปรเป็นความรู้และความชำนาญ แต่ก็ยังมีข้อถกเถียงที่ต้องการการพิสูจน์ว่าเป็นจริงหรือไม่ (Sonnetag, 1995, p. 156) ในการศึกษาของเฟรเซอร์ (Frese, 2000, p.25) ให้ความหมายว่า เป็นการสะสมความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญซึ่งผู้ประกอบการพยายามใช้ในการจัดการกับงานต่างๆ ของตน โดยเฟรเซอร์ได้พัฒนาตัวชี้วัดและศึกษาพบว่า ภูมิความรู้ความชำนาญมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จแต่ไม่สูงมาก ดังนั้นจึงเป็นตัวทำนายที่ต้องการการวิจัยเพื่อยืนยัน

นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว แบบจำลองนี้ยังมีสมมติฐานว่าผู้ประกอบการแต่ละคนยังต้องเผชิญกับปัจจัยจากสภาวะแวดล้อมในแต่ละธุรกิจอีกด้วย (ดูใน Davis & Powell, 1992) เช่น สถานที่และสิ่งแวดล้อมทางการดำเนินธุรกิจ การแข่งขันทั้งในและนอกองค์กร ลักษณะพนักงานในองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประกอบการหรือทำให้การดำเนินการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังสามารถสร้างความผันแปรในการประกอบการให้ต่างกันถึงแม้จะเป็นธุรกิจประเภทเดียวกันก็ตาม การศึกษาปัจจัยแวดล้อมนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่สนใจหรือเริ่มทำธุรกิจรายใหม่ หรือผู้ประกอบการเดิมแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ตั้งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือแม้แต่ผู้ประกอบการเดิมที่ประสบความสำเร็จแล้วในระดับหนึ่ง ได้มีโอกาสตรวจสอบลักษณะ คุณสมบัติ รูปแบบของปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญที่จะช่วยทำให้การดำเนินกิจการ

ประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตได้อย่างที่วางเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นการป้องกันหรือลดปัญหาความล้มเหลวของธุรกิจ ซึ่งเงื่อนไขทางสภาวะแวดล้อมที่มีการนำเสนอไว้ (รายละเอียด ใน Frese, 2000) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ต้องศึกษาถึงความแน่นอนของสภาพแวดล้อมที่จะมีผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจ โดยเฉพาะต้องสามารถทำนายได้ถึงระดับที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมนั้นจะส่งผลถึงความสำเร็จในการประกอบการ

2. ความซับซ้อน หมายถึง ลักษณะเกี่ยวพันและคุณสมบัติตามธรรมชาติของสภาพแวดล้อมนั้น

3. สภาพแวดล้อมสามารถระบุได้ว่าเป็นปรปักษ์ เมื่อมีความกดดันจากคู่แข่งมาก/สูง หรือมีบรรยากาศทางธุรกิจในเชิงลบรวมทั้งการขาดโอกาสในการสร้างประโยชน์หรือแสวงหาผลประโยชน์

สภาพแวดล้อมทั้ง 3 ลักษณะรวมกันเป็นสภาพแวดล้อมที่ถูกระบุว่า “ยุ่งยาก” เมื่อมีความไม่แน่นอนสูง เป็นปรปักษ์ มีความซับซ้อน หรือเป็นสภาพที่รับรู้ว่าเป็น “ง่าย” เมื่อมีระดับของทั้ง 3 สิ่งนี้ในระดับต่ำ เงื่อนไขสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะมีอิทธิพลกับกลยุทธ์ในการบริหารและปฏิบัติการเป็นผู้ประกอบการอย่างชัดเจน เช่น เมื่อมีสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนสูง-เกิดภัยพิบัติได้ง่าย หรือในสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นปรปักษ์คือ คู่แข่งมาก หรือยากที่จะทำนายถึงการพัฒนาเศรษฐกิจมหภาค ผู้ประกอบการควรมีปฏิบัติการเป็นผู้ประกอบการสูงจึงจะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่ยุ่งยาก ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะลดต่ำมากกับผู้ประกอบการที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความแน่นอนหรือง่าย รวมทั้งงานวิจัยของเฟรเซอร์และคณะ (Frese & De Kruif, 2000; Rauch, 1998; Rauch & Frese, 1998) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ยุ่งยากจะสร้างความท้าทายทางธุรกิจ ความพยายามต่างๆ ก็จะถูกมุ่งเน้นไปกับการวางแผนที่จะจัดการกับสิ่งที่ยุ่งยากต่างๆ นั้น กลยุทธ์แบบการวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญและแบบการวางแผนอย่างสมบูรณ์จะถูกใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างมาก แต่กลยุทธ์แบบแสวงหาโอกาสจะมีประโยชน์ในสภาพแวดล้อมที่มีโอกาสเอื้อหรือง่ายในระดับสูง ส่วนกลยุทธ์แบบตั้งรับควรที่จะเป็นนิเสธกับสถานการณ์ทั้งหมด เพราะไม่มีทั้งการวางแผน การแสวงหาทำให้ลดโอกาสของการที่จะประสบความสำเร็จได้ แต่ผลการศึกษาก็มีสมมติฐานเป็น 2 ทางคือ สิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรโดยตรง

ต่อความสำเร็จหรือเป็นตัวแปรกำกับของตัวแปรทางจิตวิทยา (ดูใน Frese, 2000) ซึ่งในงานวิจัยนี้ก็สนใจศึกษาถึงบทบาทของปัจจัยต่างๆ ทั้งทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบการโดยจะใช้ข้อมูลในระยะที่ 1-2 (ต.ค. 2550 - ก.ย. 2552) ของโครงการวิจัยนี้เป็นสถานการณ์ง่ายเพราะอยู่ในช่วงที่เหตุการณ์วิกฤตต่างๆ เพิ่งจะเริ่มหรือกำลังดำเนินการอยู่ ผลกระทบต่อสภาวะเศรษฐกิจยังไม่ชัดเจนเท่ากับเหตุการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นในช่วง ต.ค. 2552 - เม.ย. 2554 ที่จะถือเป็นสถานการณ์แวดล้อมที่ยุ่งยากซึ่งคือการวิจัยระยะที่ 3 นี้ เพราะเป็นช่วงที่ผลของวิกฤตต่างๆ ปรากฏชัดเจนและสามารถแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่ยังอยู่รอดผ่านพ้นมาและยังดำรงความสำเร็จในการประกอบการได้นั้น ได้ใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างไรและมีการปรับเปลี่ยนบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการและภูมิความรู้ความชำนาญไปอย่างไรในสถานการณ์วิกฤตต่างๆ นี้ ซึ่งการวิจัยในระยะที่ 3 นี้เช่นเดียวกับในระยะที่ 1 และ 2 ที่เน้นศึกษาผู้ประกอบการโรงแรมอิสระที่อยู่ในจังหวัดที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุด 1-10 จากข้อมูลของสำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กองสถิติและวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ททท.,ออนไลน์) ว่าเป็นจังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการท่องเที่ยวติดต่อกันอย่างต่ำ 3 ปี จากเกณฑ์ 2 ปัจจัยคือมีจำนวนนักท่องเที่ยวไทยเกิน 1,000,000 คน/ปีและต่างชาติเกิน 200,000 คน/ปี และมีรายได้คนไทยเกิน 5,000 ล้านบาท / ปีและต่างชาติเกิน 1,000 ล้านบาท / ปี ซึ่งผลได้แก่ กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ เชียงราย ระยอง พัทยา ภูเก็ต หาดใหญ่ ชะอำและหัวหิน แต่ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาให้ครบทั้ง 6 ภาคแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย จึงเพิ่มจังหวัด นครราชสีมา จากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผ่านเฉพาะเกณฑ์ความสำเร็จของชาวไทยขึ้นมาอีก 1 จังหวัด นอกจากเกณฑ์ดังกล่าวแล้วผู้ประกอบการโรงแรมที่ถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 3 นี้ ต้องดำเนินการผ่านพ้นช่วงวิกฤตมาถึงปัจจุบันเกินกว่า 5 ปี ซึ่งจะทำให้เห็นความชัดเจนของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อความสำเร็จที่นำไปสู่การศึกษาตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งผู้ประกอบการเหล่านี้ต้องเต็มใจให้ความร่วมมือ ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 597 ราย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะ ความสัมพันธ์ และสมการ ทำนายความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ด้วยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการและ ภูมิความรู้ ความชำนาญของผู้ประกอบการ SME โรงแรมอิสระที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญของผู้ประกอบการ SME โรงแรมอิสระที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยใน ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนกับที่ง่าย

3. เพื่อสร้างแบบจำลองความสำเร็จของการ ประกอบการด้วยปัจจัยทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อม ทางธุรกิจของผู้ประกอบการ SME ไทยโรงแรมอิสระที่ ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการศึกษา: ในสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (ระยะที่ 3 นี้)

1. บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการจะสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

2. กลยุทธ์แบบการวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์ และกลยุทธ์แบบการวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญจะสัมพันธ์เชิง บวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ

3. กลยุทธ์แบบการแสวงหาโอกาสมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

4. ไม่พบอิทธิพลใดๆ ต่อความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ แบบการตั้งรับกับความสำเร็จในการประกอบการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบการสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นรายบุคคล แบบสอบถามประเมินค่าด้วย ตนเองของผู้ประกอบการ และแบบสอบถามประเมินค่าโดยผู้ สัมภาษณ์ ของศาสตราจารย์ ดร.ไมเคิล เฟรเซอร์ (Michael Frese) และผู้วิจัยเป็นผู้ฝึกหัดและทดสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่ เก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล (รายละเอียดดูในอุบลวรรณ ภาวกานันท์, 2554)

1. ผลข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ประกอบการโรงแรมส่วน ใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 – 50 ปี พื้นเพเดิมเป็นคนภาค กลาง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เคยฝึกอบรมวิชาชีพ ไม่เคยประกอบธุรกิจเองมาก่อนแต่ทำงานธุรกิจโรงแรมมาก่อน เริ่มดำเนินธุรกิจโดยรับช่วงมาจากครอบครัว เป็นเจ้าของเพียง คนเดียว โดยมีเงินทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 10 ล้านบาท มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน มีการวางแผนธุรกิจแบบไม่ เกิน 1 ปี ใช้เวลาในการทำงาน 15 -49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ผลของลักษณะของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการโรงแรม สภาพแวดล้อมของธุรกิจ และความสำเร็จในการประกอบ ธุรกิจ พบว่า

2.1 กลยุทธ์ในการดำเนินงานพบว่า กลยุทธ์แบบ วางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการในระยะที่ 3 ส่วนใหญ่ใช้ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะในสถานการณ์ ที่มีความไม่แน่นอนสูงทำให้ต้องวางแผนเฉพาะงานที่สำคัญ ที่สุดก่อนแล้วค่อยปรับไปซึ่งใช้ค่าใช้จ่ายน้อยและตอบสนอง ความต้องการหรือสถานการณ์ได้ง่าย ส่วนกลยุทธ์ที่ใช้ใน ระดับปานกลางคือ แบบแสวงหาโอกาสและแบบวางแผน อย่างสมบูรณ์ และที่ใช้ในระดับค่อนข้างต่ำคือ แบบตั้งรับ

2.2 ผลของภูมิความรู้ความชำนาญ พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจระยะที่ยั่งยืนนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการ บริหารและความชำนาญในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ผลนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางจัดกลุ่มให้ตรงกับหลักสูตรการ อบรมพัฒนานักธุรกิจขนาดย่อมให้มีความรู้และพัฒนา ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ผลของบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในระยะที่ 3 นี้ส่วนมาก มีบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการในแบบความเป็นตัวเอง ความใฝ่ใจในความสำเร็จ และความสม่ำเสมอและใฝ่ใจเรียน รู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนบุคลิกแบบความกล้าเสี่ยง ความมีนวัตกรรม และความแกร่งในการแข่งขันจะมีอยู่ ในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อการนำไปฝึกอบรมพัฒนาและคัดเลือกผู้ประกอบการ ในโครงการต่างๆ ได้ดี

2.4 ผลของสภาพแวดล้อมของธุรกิจ พบว่าผู้ประกอบการในระยะที่ 3 นี้ส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมของธุรกิจอยู่ในระดับสูงแต่ค่อนข้างต่ำคือ เป็นสถานการณ์ที่ยังพอรับมือจัดการได้ ยกเว้นผู้ประกอบการโรงแรมในภาคกลางที่รู้สึกว่าสภาพแวดล้อมของธุรกิจอยู่ในระดับต่ำคือเป็นสถานการณ์ที่ยุ่ยากในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับความจริงที่สภาพวิกฤตเกือบทั้งหมดเกิดขึ้นในกรุงเทพฯ (ฐานเศรษฐกิจ, 30 ธันวาคม 2010) และธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีจุดขายที่กระจายไปตามภาคต่างๆ ชดเชยกันไปจึงไม่ได้รับผลโดยตรงยกเว้นในภาคกลาง

2.5 ผลของความสำเร็จในการประกอบธุรกิจพบว่าผู้ประกอบการในระยะที่ 3 ส่วนมากมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ผลนี้สนับสนุนให้เห็นว่า สถานการณ์ในระยะที่ 3 มีความผันแปรสูงซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประกอบการ โดยเปรียบเทียบกับผลความสำเร็จในระยะที่ 1 และ 2 ที่ส่วนมากอยู่ในระดับสูง ซึ่งการเก็บข้อมูลทั้ง 3 ระยะใช้เกณฑ์และเครื่องมือเดียวกัน

3. ผลความสัมพันธ์และสมการทำนายของความสำเร็จในการประกอบการด้วยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ สภาพแวดล้อมธุรกิจ มีดังนี้

3.1 ผลพบความสัมพันธ์ของความสำเร็จในการประกอบการกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ สภาพแวดล้อมของธุรกิจ และความสำเร็จโดยความสำเร็จสามารถทำนายความผันแปรได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_{SUCCESS} = 0.153_{ACH} + 0.119_{STAB} + 0.177_{OPPO} + 0.132_{COMP} + 0.097_{AUTO} + 0.149_{SKILL} + 0.176_{ENV}$ นั่นคือ ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์แบบแสวงหาโอกาสและวางแผนอย่างสมบูรณ์มากขึ้น และมีบุคลิกแบบความใฝ่ใจในความสำเร็จ ความสม่ำเสมอและใฝ่ใจเรียนรู้และความเป็นตัวเองเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีความชำนาญในวิชาชีพสูงขึ้น และอยู่ในสภาพการณ์ของธุรกิจที่ง่ายขึ้นด้วย

3. 2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการประกอบธุรกิจกับแต่ละตัวแปรดังนี้

3.2.1 ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์แบบวางแผนอย่างสมบูรณ์ แบบวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญแบบแสวงหาโอกาส และในทางลบกับแบบตั้งรับ ผลนี้แสดงว่าในช่วงที่มีวิกฤต ผู้ประกอบการต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุกหรือแม้แต่เชิงรับแบบแสวงหาโอกาสช่วยในการดำเนินธุรกิจจึงจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ แต่ถ้าใช้แต่วิธีการตั้งรับก็จะมี

โอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้สูง

3.2.2 ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภูมิความรู้ความชำนาญด้านประสบการณ์ในการบริหารและความชำนาญในวิชาชีพนั่นคือ ในสถานการณ์ที่ยุ่ยากความสำเร็จจะผันแปรไปทางเดียวกับทุนมนุษย์ทั้ง 2 ปัจจัยคือ ถ้ามีความชำนาญในอาชีพและมีประสบการณ์ของการบริหารธุรกิจสูงก็จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้มาก

3.2.3 ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการทุกแบบ ยกเว้นแบบความก้าวร้าวในการแข่งขัน นั่นคือ ในสถานการณ์ที่ยุ่ยากถ้ามีบุคลิกทุกแบบในระดับสูงเท่าไรก็จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการประกอบการมากเท่านั้น ยกเว้นลักษณะของการพยายามแข่งขันเอาชนะหรือทำให้เหนือคู่แข่งทางการตลาด

3.2.4 ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจ ผลนี้ก็เป็นที่ไปตามสภาพความเป็นจริงและแนวคิดของแบบจำลองความสำเร็จก็เช่น-อัมสเตอร์ดัมรวมทั้งผลงานวิจัยหลายเรื่อง (ดูใน Frese & De Kruif, 2000; Rauch, 1998; Rauch & Frese, 1998) นั่นคือสภาวะแวดล้อมของธุรกิจที่ง่ายจะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จได้มาก แต่ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเป็นปรปักษ์ แข่งขันมาก ยุ่ยากและไม่แน่นอนก็จะประสบความสำเร็จได้น้อย

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ในสิ่งแวดล้อมที่ยุ่ยากพบว่า

สมมติฐานที่ 1 กลยุทธ์แบบวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์และกลยุทธ์แบบการวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญจะสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ยอมรับสมมติฐาน โดยผลการทดสอบพบว่า กลยุทธ์แบบวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์และกลยุทธ์แบบการวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการทั้ง 6 แบบ ถึงแม้ว่ากลยุทธ์แบบการวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญจะมีความสัมพันธ์กับแบบความก้าวร้าวในการแข่งขันจะเป็นทางลบก็ตาม

สมมติฐานที่ 2 กลยุทธ์แบบแสวงหาโอกาสมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ปฏิเสธสมมติฐาน เพราะผลการทดสอบพบว่า กลยุทธ์แบบการแสวงหาโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 3 ไม่พบอิทธิพลใดๆ ของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความสัมพันธ์ของกลยุทธ์แบบตั้งรับกับความสำเร็จในการประกอบการ ปฏิเสธสมมติฐาน เพราะจากการทดสอบพบว่า กลยุทธ์แบบตั้งรับมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความสำเร็จในการประกอบการทั้งในระยะที่ 1, 2 และ 3

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการจะสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ยอมรับสมมติฐานบางส่วน เพราะผลทดสอบพบว่า ความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการทุกแบบยกเว้นแบบความก้าวร้าวในการแข่งขัน

5. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่มีผลต่อกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ และความสำเร็จในการประกอบการ

5.1 เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมที่ง่าย – ที่ยุ่งยาก ผลพบว่า มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการระยะที่ 1 และ 2 รับรู้สภาพแวดล้อมว่าง่ายกว่าผู้ประกอบการระยะที่ 3

5.2 เปรียบเทียบกลยุทธ์ในการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมที่ง่าย – ที่ยุ่งยากได้ผลดังนี้

5.2.1 กลยุทธ์แบบการวางแผนอย่างสมบูรณ์ พบว่ามีการใช้กลยุทธ์นี้แตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายใช้น้อยกว่าระยะที่ยาก

5.2.2 กลยุทธ์การวางแผนเฉพาะสิ่งสำคัญ แบบการแสวงหาโอกาส และแบบการตั้งรับ พบว่า มีการใช้กลยุทธ์เหล่านี้แตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายใช้มากกว่าระยะที่ยาก

5.3 เปรียบเทียบภูมิความรู้ความชำนาญในสภาพแวดล้อมที่ง่าย – ที่ยุ่งยากได้ผลดังนี้

5.3.1 จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ไม่พบความแตกต่างของระยะเวลาในการศึกษาของผู้ประกอบการใน

ระหว่างช่วงเวลาที่ย่างและยุ่งยาก

5.3.2 ประสบการณ์ในการบริหาร ผลพบความแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายมีน้อยกว่าในระยะที่ยาก

5.3.3 ความชำนาญในวิชาชีพ ผลพบความแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายมีมากกว่าในระยะที่ยาก

5.4 เปรียบเทียบบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการในสภาพแวดล้อมที่ง่าย – ที่ยุ่งยากได้ผลดังนี้

5.4.1 บุคลิกแบบความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ผลพบความแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายมีมากกว่าในระยะที่ยาก

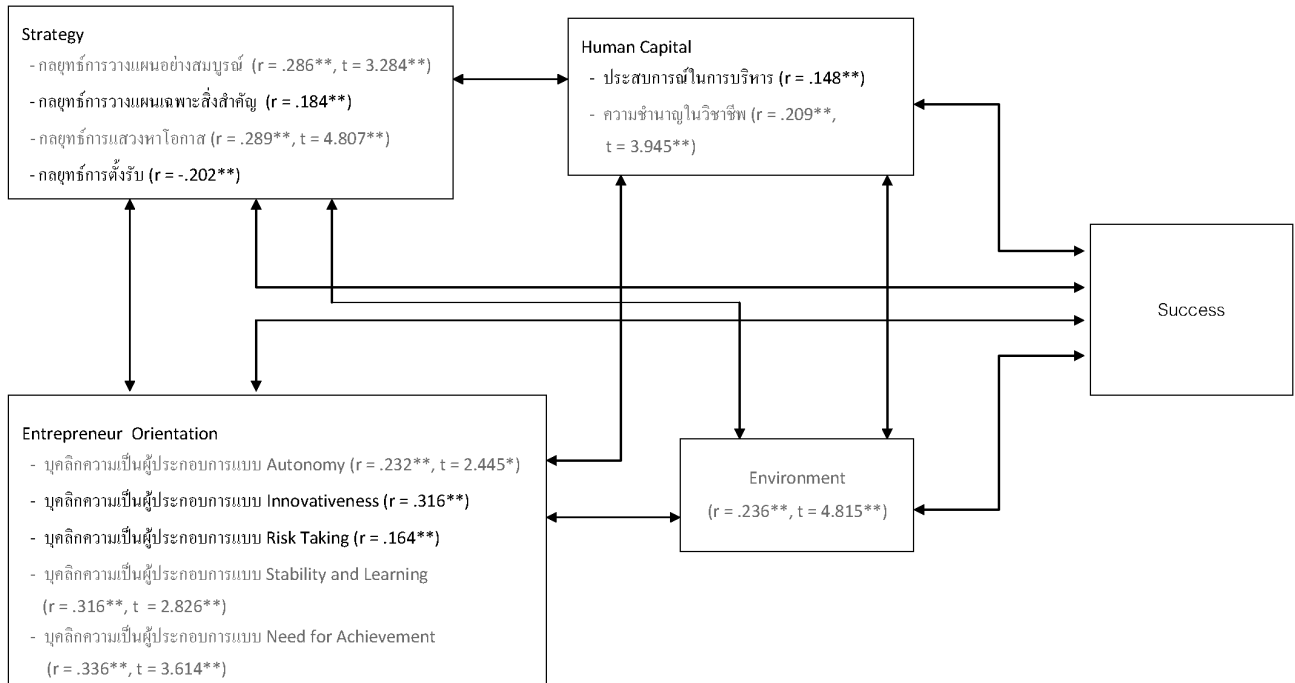
5.4.2 บุคลิกแบบการมีนวัตกรรม (Innovativeness) แบบความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) แบบความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressive) และแบบความใฝ่ใจในความสำเร็จ (Need for Achievement) ผลพบความแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการในระยะที่ง่ายมีน้อยกว่าในระยะที่ยาก

5.4.3 บุคลิกแบบความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning) ผลไม่พบความแตกต่างของบุคลิกนี้ของผู้ประกอบการในสภาพแวดล้อมที่ง่าย – ยุ่งยาก

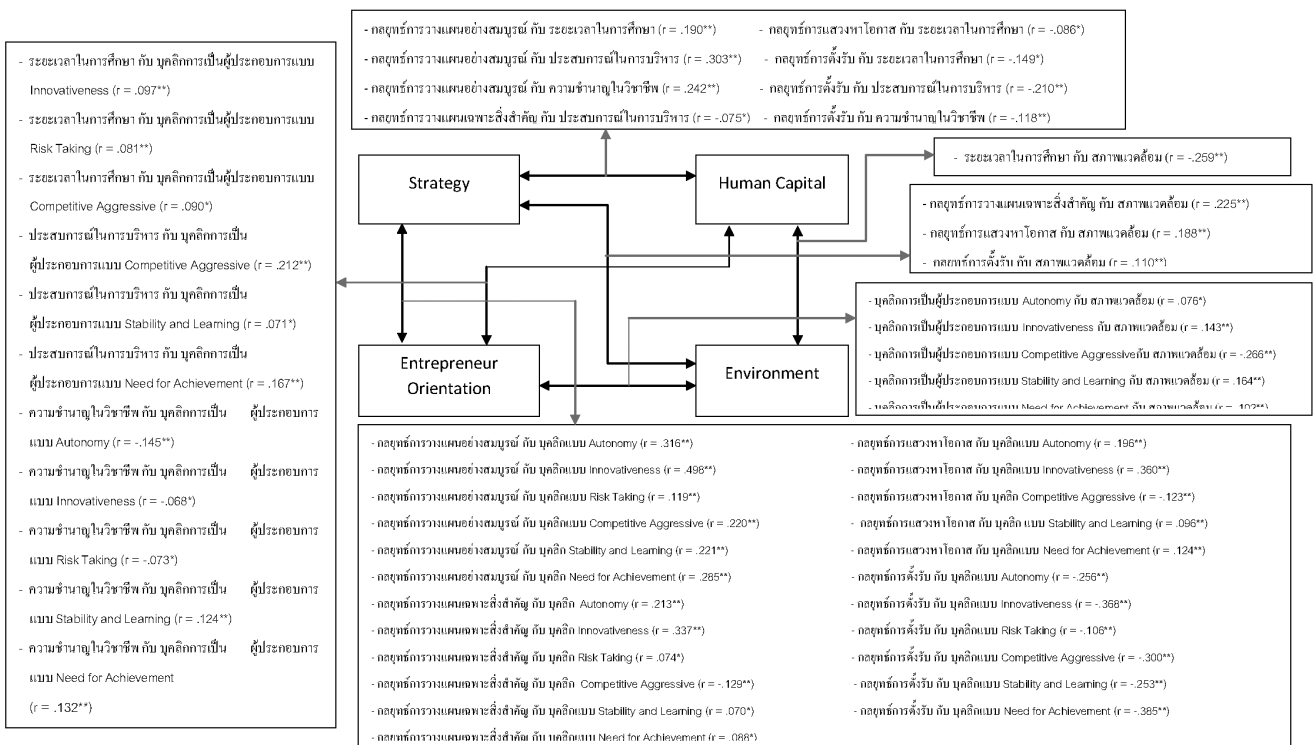
5.5 เปรียบเทียบความสำเร็จในการประกอบการ ผลพบความแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการ ในระยะที่ง่ายมีความสำเร็จมากกว่าในระยะที่ยาก

6. แบบจำลองโครงสร้างความสำเร็จในการประกอบการ จากผลการศึกษาในระยะที่ 3 นี้สามารถสรุปสร้างแบบจำลองได้ดังแผนภาพที่ 1 และ 2 ส่วนผลการศึกษาทั้งหมดของโครงการวิจัยนี้ทั้งในระยะที่ 1, 2, และ 3 สามารถสรุปสร้างแบบจำลองได้ดังแผนภาพที่ 3 และ 4 ดังต่อไปนี้

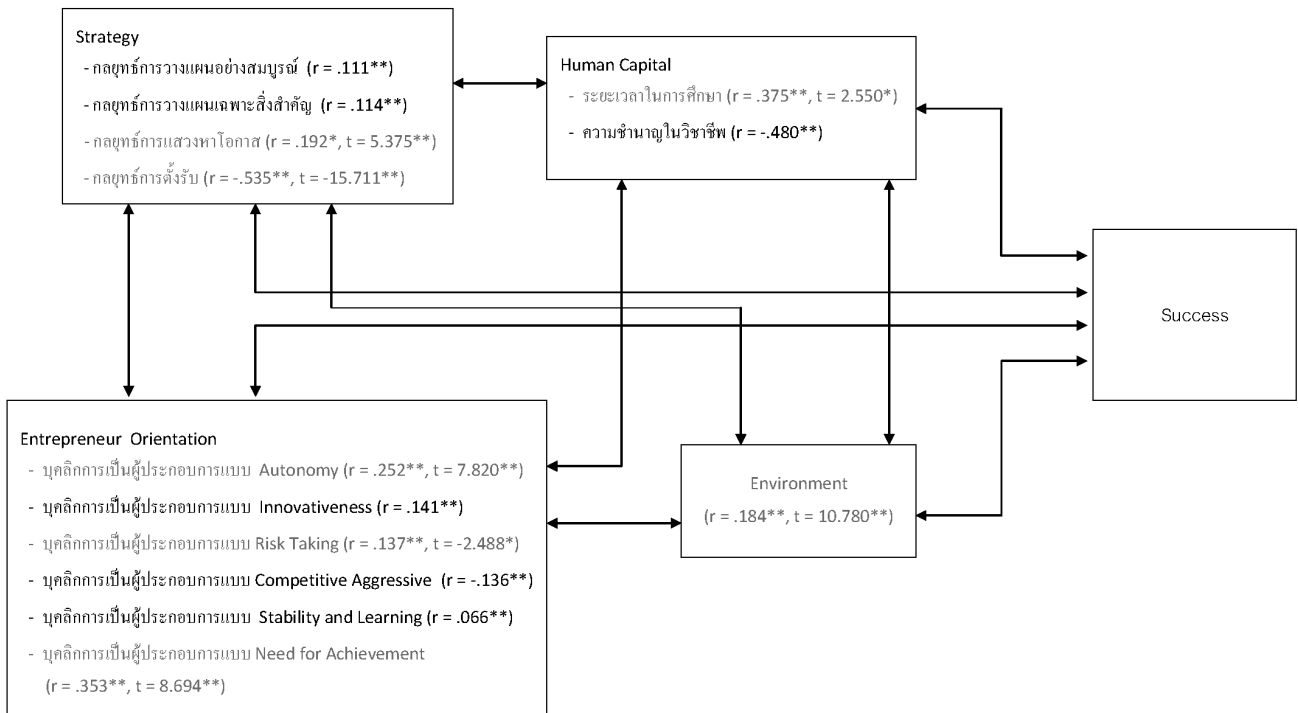
แผนภาพที่ 1 แบบจำลองของงานวิจัยระยะที่ 3 แสดงความสัมพันธ์สัมพัทธ์ของแต่ละตัวแปร (597ราย)



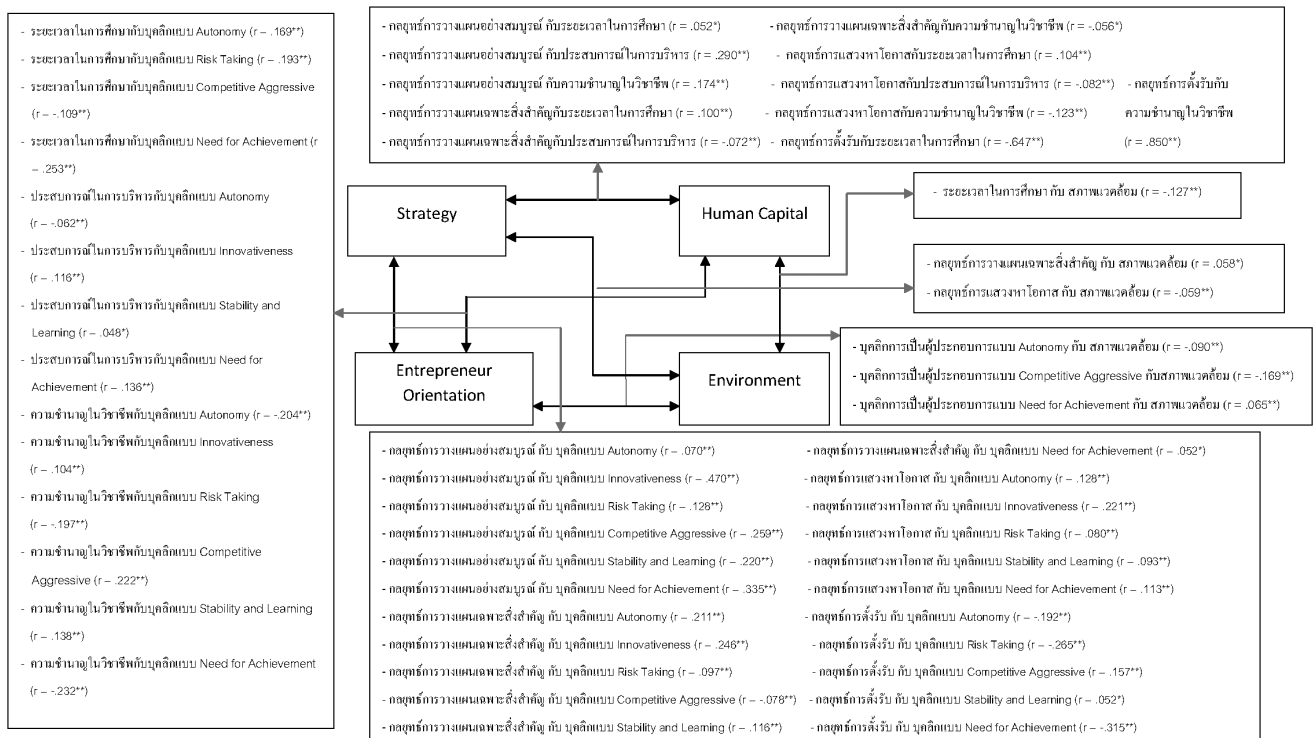
แผนภาพที่ 2 แบบจำลองของงานวิจัยระยะที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร (597ราย)



แผนภาพที่ 3 แบบจำลองผลทั้งหมดของโครงการวิจัย (ระยะที่ 1+2+3) แสดงความสัมพันธ์สัมพันธ์กันของแต่ละตัวแปร (1,643 ราย)



แผนภาพที่ 4 แบบจำลองผลทั้งหมดของโครงการวิจัย (ระยะที่ 1+2+3) แสดงความสัมพันธ์สัมพันธ์กันของแต่ละตัวแปร (1,643 ราย)



ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าในสภาพการณ์ที่ผันแปร ทั้งง่ายและยุ่งยาก กลยุทธ์เชิงรุกจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการประกอบการโดยผู้ประกอบการโรงแรมอิสระไทย ส่วนมากนิยมใช้แบบการวางแผนเฉพาะส่วนที่สำคัญ และผล ยังชี้ว่าความสำเร็จในการประกอบธุรกิจจะมีความสัมพันธ์ ทางลบกับกลยุทธ์การตั้งรับและไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ กับบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการแบบความก้าวร้าวในการ แข่งขัน รวมทั้งความสัมพันธ์กับภูมิความรู้ความชำนาญด้าน มีประสบการณ์และความชำนาญในวิชาชีพจะผันแปรไปตาม สภาพการณ์ของธุรกิจ ส่วนผลของรายภาคมีรายละเอียด เฉพาะตามธรรมชาติของแหล่งท่องเที่ยวทั้งในกลยุทธ์ที่ใช้ ในการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลิกการเป็นผู้ประกอบการที่ จะทำให้สนับสนุนในการเลือกการกระทำต่างๆ และภูมิความรู้ ความชำนาญที่ส่งเสริมให้การกระทำนั้นๆ ไปในทิศทางที่ จะช่วยประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจได้ ซึ่งผลที่พบ ต่างๆ เหล่านี้สามารถนำไปใช้ในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้เพื่อก่อ ให้เกิดความสำเร็จที่ยั่งยืนและส่งเสริมอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวของประเทศไทย

1. ได้แบบจำลองที่สามารถจะนำไปพัฒนาเป็น โปรแกรมในการฝึกอบรมเพื่อการปลูกฝังและพัฒนา คุณลักษณะและปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จ ในการประกอบการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและสังคมไทยใน ธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พักได้อย่างชัดเจน

2. รัฐบาลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปเป็นเกณฑ์ ในการคัดเลือกผู้ประกอบการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการต่างๆ รวมทั้งใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและคัดเลือกการให้ทุน หรือให้กู้เงินแก่ผู้ประกอบการทั้งรายเก่า รายใหม่ และ ผู้ที่สนใจได้ และยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการ ลงทุนหรือวางระบบเศรษฐกิจต่างๆ

3. พัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาและฝึกอบรมการ ประกอบธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจ ผลการวิจัยที่ค้นพบ เช่น กลยุทธ์การวางแผนล่วงหน้าอย่างสมบูรณ์สามารถ ทำนายความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการได้ แต่จากผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการไม่ได้ใช้กลยุทธ์ดัง กล่าวนี้มากเท่าที่ควรโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก เป็นต้น

4. ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้าน ธุรกิจประเภทโรงแรมอิสระให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งอาจ พัฒนาผ่านหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงาน พัฒนาการท่องเที่ยวหรือสมาคมธุรกิจท่องเที่ยว เป็นต้น

5. ทำให้ได้องค์ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่สามารถ นำมาปรับใช้ให้เหมาะกับวัฒนธรรมและสังคมไทยได้อย่าง ชัดเจน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการค้นคว้าวิจัย และพัฒนา เชิงลึกและกว้างขวางมากขึ้นต่อไปในอนาคตที่จะนำองค์ความรู้ ทางวิชาการที่ได้ไปใช้ในงานและในรูปแบบต่างๆ สำหรับ วัฒนธรรมและสังคมไทยที่ชัดเจน รวมทั้งนำไปเป็นองค์ความรู้ พื้นฐานที่จะใช้เป็นแนวทางในการค้นคว้าและพัฒนาให้ลึกซึ้ง และกว้างขวางต่อไปในอนาคต

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2529). คู่มือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม Entrepreneur's Handbook. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี. เอ็น. คอมพิวเตอร์กราฟิก จำกัด.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2551). *โครงการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2551, จาก <http://nec.dip.go.th/เกี่ยวกับโครงการ/tabid/54/Default.aspx>
- กระทรวงการคลัง. (6 มิถุนายน 2551). *บทสรุปผู้บริหาร: เรื่องจุดจบของวิกฤต Sub-Prime*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2553, จาก <http://www.ryt9.com/s/mof/376642>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2553). *สรุปสถานการณ์นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ปี 2548-2553*. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2554, จาก <http://tourism.go.th/2010/upload/news/files/%B52548-2553.pdf>
- กรุงเทพธุรกิจ. (7 กุมภาพันธ์ 2554). *BOTANEO: Lift Style Promenade* เนื้อที่กว่า 85 ไร่ หัวหิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/property/property/20110207/375898/BOTANEO:-Lift-Style-Promenade%>
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (4 พฤศจิกายน 2553). *ส.โรงแรมหาดใหญ่ขึ้นน้ำท่วมเสียหายหมื่นล้าน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/business/business/20101104/360975/>
- กลุ่มศึกษาข้อตกลงเขตการค้าเสรีภาคประชาชน. (2553). *ประกาศอพยพคนหนี หาดใหญ่ท่วมท่วมหนักรอบ100 ปี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2554, จาก <http://www.ftawatch.org/all/news/20908>
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2551). *รายงานรายได้-รายจ่ายและดุลการท่องเที่ยว ปี พ.ศ.2550*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2551, จาก <http://thai.tourismthailand.org/>
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2552). *แนวคิดเรื่องการท่องเที่ยว*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2552, จาก http://www.2.tat.or.th/stat/web/static__tst.php
- ชมรมที่ปรึกษาธุรกิจโรงแรม. (2550). *ความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2551, จาก <http://www.hotelbizconsult.com/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาสที่ 4/2553*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2554, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>
- อุบลวรรณ ภาวานันท์. (2553). *ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้ : ระยะที่ 2 บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล**. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันทรัพยากรมนุษย์.
- อุบลวรรณ ภาวานันท์. (2554). *ปัจจัยทางจิตวิทยาของความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดย่อมธุรกิจการท่องเที่ยวและที่พัก : ความรู้ : ระยะที่ 3 กลยุทธ์ในการดำเนินการ บุคลิกการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันทรัพยากรมนุษย์.
- UNWTO. (2553). *สรุปสถานการณ์ท่องเที่ยวปี 2553*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.etatjournal.com/web/etat-journal/2011/2011-apr-jun/319-situation-travel-2010>
- Frese, M. (2000). *Success and failure of microbusiness owners in Africa: a psychological approach*. U.S.A.: Greenwood Publishing Group.
- Van Gelderen, M., & Frese, M. (1998). *Strategy Process as a Characteristic of Small Business Owners: Relationships with Success in a Longitudinal Study*. In P. D. Reynolds (Ed.), *Frontiers of Entrepreneurship Research* (pp. 234-247). Babson Park, MS: Babson Col.
- (etc. ดูรายละเอียดใน อุบลวรรณ ภาวานันท์, 2554)

การพัฒนามนุษย์กับการจัดการเรียนรู้ ทักษะภาษาที่มีประสิทธิภาพ

ดร.กันตวรรณ มีสมสาร¹

ดร.บัญชา กวสัจจานันท์²

ในยุคข้อมูลข่าวสารและโลกไร้พรมแดน ผู้คนเดินทางมากขึ้น สื่อสารกันมากขึ้น ส่งผลให้มุมมองเรื่องการพัฒนาคนพัฒนาชาติด้วยการส่งเสริมการศึกษา เตรียมพร้อมสู่ความเป็นนานาชาติ สู่ประชาคมอาเซียนเป็นนโยบายที่อยู่ในความสนใจไม่น้อย ทิศทางการสร้างความเจริญของชาติเกิดทั้งด้านที่มองเห็นได้เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น ถนน สิ่งปลูกสร้าง ระบบจัดการแรงงาน ระบบการศึกษา ต่างๆ ในขณะที่เดียวกันไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่ากลไกผลักดันนั้นย่อมต้องเกิดขึ้นด้วยความพร้อม ด้วยศักยภาพแห่งการพัฒนาของประชากร

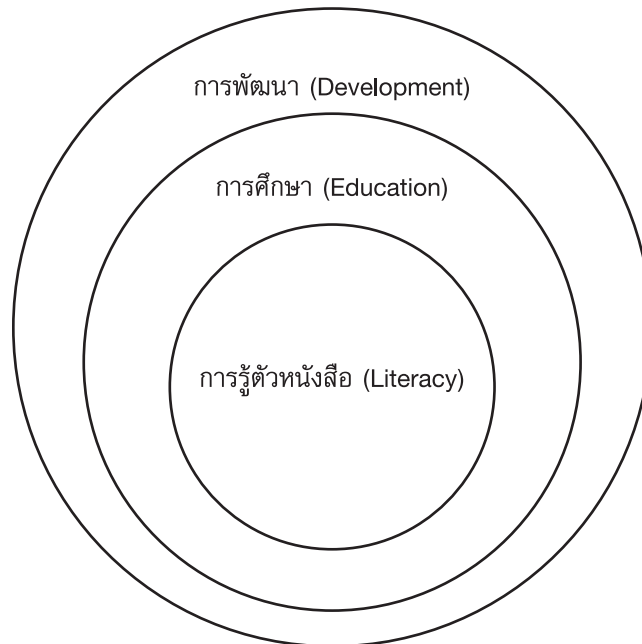
ความสัมพันธ์ของการพัฒนามนุษย์ กับทักษะภาษา

การเห็นภาพรวมของคุณภาพประชากรจึงเป็นข้อมูลที่สำคัญ ต่อการวางแผนนโยบายด้านการพัฒนา ข้อมูลเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดคุณภาพประชากรในปัจจุบัน ก็ให้ความสนใจกับคุณภาพด้านการได้รับการศึกษาของประชาชนมากขึ้น องค์การสหประชาชาติได้นำ “อัตราการรู้หนังสือ” จัดอยู่ในหนึ่งดัชนีการพัฒนามนุษย์ หรือ HDI (Human Development Index, 2010) ด้วยที่ว่า การอ่านออกเขียนได้นั้น เป็นเครื่องมือให้เราเข้าถึงองค์ความรู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ทุกเมื่อทุกสถานที่ และตลอดชีวิต คนจะปรับและประยุกต์องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทักษะภาษาเป็น

เสมือนหัวใจแห่งการพัฒนา การรู้หนังสือ จึงเป็นผลลัพธ์จากทักษะภาษา การฟังและพูดที่ดี นำสู่การอ่านและเขียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถได้รับและส่งด้วยเสียงหรือตัวอักษรเมื่ออ่านออกเขียนได้แล้ว ก็จะเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ เป็นจุดเริ่มต้นของศักยภาพการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและประเทศชาติต่อไป

หน่วยงานระดับนานาชาติ ที่พัฒนาคุณภาพมนุษย์ ด้วยการศึกษาย่าง องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้แสดงแผนภาพความสำคัญของการรู้หนังสือที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ไว้ในคู่มือด้านการพัฒนาชุมชน โดยถือว่า “การรู้หนังสือ” ถือเป็นแก่นของการพัฒนาสู่ด้านอื่น ๆ (ภาพประกอบ 1) พร้อมทั้งได้กล่าวถึง “การรู้หนังสือต่อการพัฒนาคน” ไว้อย่างน่าสนใจ คือ การรู้หนังสือเป็นการให้อิสระภาพแก่ผู้คนทั้งหลาย เป็นอิสระภาพจากความรู้ ความยากจน ความเจ็บไข้ได้ป่วย และคุณภาพชีวิต นับแต่ปี พ.ศ. 2509 เป็นต้นมา ทั่วโลกได้ถือวันที่ 8 กันยายน เป็น “วันระลึกปีสากลแห่งการรู้หนังสือ” (International Literacy Day) เพื่อรณรงค์ให้รัฐบาลของประเทศ และทุกคนในสังคมตระหนักถึงความสำคัญของทักษะทางภาษาและการแก้ไขปัญหาค่าความรู้หนังสือของประชากร ซึ่งประเทศไทยนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนก็ได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรู้หนังสือและการศึกษาตลอดชีวิต

¹นักวิชาการด้านการศึกษาปฐมวัย จิตวิทยาการพัฒนาการ และการสอนแนวสมดุลภาษา(Balanced Literacy, ผู้จัดการโรงเรียนกันตวรรณ
²นักวิชาการด้านการจัดการสารสนเทศเพื่อการศึกษาและวิธีการสอน Applied Informatics for Education and Methodology, กรรมการบริษัทยูบีเวอร์ซิตีจำกัด www.schooldirects.com



ภาพประกอบที่ 1

กระบวนการพัฒนาชุมชน การรู้หนังสือสู่การพัฒนา

Progression of the community from literacy to development, UNESCO 2010

แนวโน้มการพัฒนามนุษย์ด้วยการพัฒนาทักษะภาษา

ผลกระทบของการขาดทักษะทางภาษา ได้รับการศึกษาและสำรวจถึงผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ อาทิ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยจากสำรวจทั่วโลกโดยสมาคมการอ่านสากล (The International Reading Association) พบว่า ประเทศที่มีอัตราการรู้หนังสือต่ำจะมีรายได้ต่อคนต่อปีต่ำไปด้วย คือราว 600 ดอลลาร์สหรัฐ หรือ ประมาณ 18,000 บาทต่อปี เท่านั้น ในด้านผลกระทบต่อสาธารณสุข ก็พบว่าทักษะภาษายังมีผลต่อคนที่มีทักษะอ่านออกเขียนได้ในระดับต่ำจะมีรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลประจำปีมากกว่าคนที่มีความรู้การอ่านเขียนสูงถึงสี่เท่า ดังนั้นการส่งเสริมทักษะภาษาที่ดีขึ้นแนวทางใหม่ที่นำเสนอในการอบรมเพื่อแก้ปัญหาในสังคมและหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อมูลของสถาบัน Alliance for Excellent Education ในปี 2012 พบว่า ภาคธุรกิจในสหรัฐอเมริกาเสนอยอมทุ่มเงินกว่า 60 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี สำหรับการอบรมด้านทักษะการอ่าน การเขียน และการคำนวณโดยเฉพาะให้แก่ลูกจ้างโดยต่างเห็นว่าทักษะภาษาและการรู้หนังสือส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้มีการนำการอบรม

ทักษะภาษาเพื่อแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข โดยสำรวจความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มมารดาที่เข้ารับการอบรมการอ่านหนังสือ กลุ่มที่ได้รับการอบรมมีอัตราการตายของทารกลดลง ถึง 50 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับกลุ่มมารดาที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม โดยมารดาที่ได้รับการอบรมมีแนวโน้มที่จะสนใจรับข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลบุตรอย่างถูกสุขอนามัยมากขึ้น

การอบรมทักษะภาษายังมีส่วนในการลดปัญหาอาชญากรรมได้ โดยจากสำรวจพบว่า ผู้ต้องขังในสหรัฐอเมริกา กว่า 50 เปอร์เซ็นต์ อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ และเยาวชนในสถานพินิจมีปัญหาในการอ่านถึง 85 เปอร์เซ็นต์ และเมื่อจัดการอบรมการสอนทักษะภาษาที่มีคุณภาพ ก็สามารถช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำของเยาวชนในสถานพินิจได้ถึง 20 เปอร์เซ็นต์หรือมากกว่า

แนวทางและปัญหาการจัดการเรียนรู้ทักษะภาษาที่มีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ทักษะภาษาอย่างเหมาะสมมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาชาติและเป็นดัชนีชี้วัดความพร้อมสำหรับการใช้

ชีวิตและการมีส่วนร่วมในสังคมในอนาคต ดังนั้นการสร้างทักษะภาษาที่ดีตั้งแต่ช่วงวัยศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในการนี้องค์การระดับนานาชาติเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) ได้ทำการศึกษาศถานการณ์ด้านทักษะภาษาของนักเรียนในประเทศต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้กับนานาชาติเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ในชื่อโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Program for International Student Assessment หรือ PISA) ซึ่งทำการประเมินผลนักเรียนในประเทศสมาชิกเพื่อสำรวจว่าระบบการศึกษาของประเทศมีความพร้อมในการเตรียมพร้อมของชาติ โดยเน้นการประเมินสมรรถนะของนักเรียนวัย 15 ปี ที่จะใช้ความรู้และทักษะเพื่อเผชิญกับโลกในชีวิตจริง ใน 3 ด้าน ได้แก่ การรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) การรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) การประเมินของ PISA นั้นเน้น “การอ่านเพื่อการเรียนรู้” โดยมองว่านักเรียนจะสามารถรู้เรื่องที่ได้อ่าน สามารถขยายผล และคิดย้อนวิเคราะห์ความหมายของข้อความที่ได้อ่าน สามารถเข้าใจเรื่องราวสาระของเนื้อความ สามารถคิดพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการเขียน สามารถนำสาระจากข้อเขียนไปใช้ในจุดมุ่งหมายของตน และทำให้สามารถมีส่วนร่วมในสังคมสมัยใหม่ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ด้วยการสื่อสารจากข้อเขียน

เข้าใจพัฒนาการของทักษะภาษาเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

การวางแผนการเรียนรู้ภาษาอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลให้ทักษะทางภาษาพัฒนาได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพซึ่งมนุษย์พัฒนาทักษะภาษามาตั้งแต่ระยะต้นของชีวิต การฟังนับเป็นทักษะพื้นฐานแรกของชีวิต เด็กทารกจะเรียนรู้ภาษาจากการฟังเสียงต่างๆ และใช้การส่งเสียงเพื่อบอกความรู้สึกและความต้องการของตนเอง เช่น หิว ร้อน หนาว หรือเจ็บปวด จากนั้นจึงค่อยพัฒนาขึ้นเป็นคำพูดสั้นๆ ในการพูดนี้จะต้องอาศัยความพร้อมของอวัยวะในการได้ยินและอวัยวะเกี่ยวกับระบบเสียง และประสานกับการทำงานของสมองจึงจะสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (สุภาวดี ศรีวรรณะ, 2542) ต่อมาเด็กจะเริ่มเรียนรู้สัญลักษณ์ผ่านสิ่งรอบตัว และเกิดการเชื่อมโยงเสียงที่ได้ยินสู่ตัวอักษร ซึ่งเป็นพื้นฐานขั้นต้นของการ

อ่าน และนำไปสู่พัฒนาการทางการเขียนต่อไป ดังนั้นในการเรียนรู้ภาษาถ้าจะให้ได้ผลดีจึงควรเรียงลำดับตามทักษะได้แก่ ฟัง พูด อ่าน เขียน ตามลำดับโดยให้สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน (ประสงค์ ราชณสุข, 2534)

การสอนทักษะภาษาในปัจจุบัน

ระบบการเรียนรู้ภาษาไม่ว่าจะเป็นภาษาประจำชาติหรือภาษาต่างประเทศ มีวิธีการจัดประสบการณ์ทางภาษาเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ โดยปัจจุบันนั้นแบ่งเป็น 2 แนวใหญ่ๆ คือ การสอนแบบสะกดคำ (Phonics) และการสอนแบบภาษาธรรมชาติ (Whole Language) การสอนแบบสะกดคำ เป็นการสอนกฎเกณฑ์ทางภาษาโดยตรง โดยผู้เรียนต้องท่องจำพยัญชนะทั้งหมดให้ได้ก่อน จากนั้นนำสระมาผสมกับพยัญชนะเป็นคำ แล้วจึงนำคำมาสร้างประโยค (บันลือ พงกษะวัน, 2538) เป็นการสอนแบบแยกทักษะ ผู้เรียนต้องทำแบบฝึกหัดและฝึกฝนซ้ำๆ จนชำนาญ (Clay, 1993; Pressley, 2002) ส่วนการสอนภาษาธรรมชาติเป็นการสอนที่สอดคล้องกับพัฒนาการและการเรียนรู้ภาษา โดยเน้นการสอนภาษาที่ครอบคลุมทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้ภาษาในสถานการณ์จริงและบริบทรอบตัว (Clay, 1993; Adams และ Ryan, 2002; Pressley, 2002) อย่างไรก็ตามทั้งสองแนวทางต่างมีข้อดีและข้อด้อยในตัวเอง ข้อดีของการสอนสะกดคำคือ หากเข้าใจกฎเกณฑ์จะสามารถอ่านออกเขียนได้แม้แต่คำที่ไม่คุ้นเคย แต่วิธีการสอนไม่เชื่อมโยงกับการใช้ภาษาในชีวิตประจำวันและธรรมชาติการเรียนรู้ ส่วนแนวการสอนแบบภาษาธรรมชาตินั้น เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายกับตัวผู้เรียนด้วยประสบการณ์ตรง แต่พบว่าผู้เรียนใช้วิธีการจำทั้งคำจึงทำให้อ่านไม่ออกหากพบคำใหม่หรือคำที่ไม่คุ้นเคย ในการสำรวจพบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการอ่านหรือมีคำศัพท์ที่อ่านออกน้อยลง ทำให้ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งหันกลับมาใช้การสอนแบบสะกดคำเช่นเดิม ซึ่งทั้งสองแนวทางหากรวมกันแล้วจะเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะผู้เรียนแต่ละคนจะมีธรรมชาติการเรียนรู้ที่เฉพาะตนและแตกต่างกัน การสอนที่ผสมผสานจะสามารถตอบสนองหลากหลายของผู้เรียนได้อย่างดี

• พัฒนาแนวการสอนแบบสมดุลภาษา

การสอนภาษาแนวสมดุลภาษา (Balanced Literacy Approach) เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าการสอนแบบ

ประสมคำมาผสมผสานกับการสอนภาษาธรรมชาติ ซึ่งการสอนนี้พัฒนามาจากการสอนภาษาธรรมชาติ โดยนำการสอนทักษะและกลวิธีในการอ่านมาสอนร่วมกัน ในปัจจุบันการศึกษาในประเทศต่างๆ เช่น นิวซีแลนด์ สหราชอาณาจักร แคนาดา สหรัฐอเมริกา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย เทกซัส ฟลอริดา ได้นำแนวทางดังกล่าวไปใช้เพื่อพัฒนาทักษะทางภาษา โดยพยายามจัดให้มีความสมดุลมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละประเทศได้ปรับการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของตน เช่น ในประเทศอังกฤษเคยประสบปัญหาที่มีอัตราผู้ไม่รู้หนังสือเป็นจำนวนมาก หลังจากใช้การสอนแนวภาษาธรรมชาติ จึงเพิ่มสัดส่วนการสอนประสมคำให้มากกว่าการสอนแนวภาษาธรรมชาติ ส่วนประเทศนิวซีแลนด์นั้นยังมีความพึงพอใจในการสอนภาษาธรรมชาติอยู่ เนื่องจากเป็นประเทศที่มีอัตราการรู้หนังสือมากที่สุดในโลก อีกทั้งมีโปรแกรมการสอนภาษาที่ตีพิมพ์ซึ่งสามารถแก้ปัญหาการอ่านหนังสือไม่ออกได้ เช่น การฟื้นฟูการอ่าน (Reading Recovery) ของ แมรี เคลย์ (Marie Clay) ทำให้น้ำหนักการสอนภาษานั้นเน้นหนักไปทางการสอนภาษาธรรมชาติ แล้วนำการประสมคำมาสอนเสริม (Soler และ Openshaw, 2007)

• **เข้าใจการเรียนรู้สู่การออกแบบการสอนที่สมดุล**

การพัฒนาประเทศโดยวางรากฐานจากทักษะการรู้หนังสือที่ดีจึงน่าจะเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ แม้ว่าวิชาภาษาไทยได้กำหนดเป็นวิชาพื้นฐานที่ประชากรทุกคนพึงได้รับการศึกษา แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2554 พบว่าคนที่ไม่อ่านหนังสือที่ไม่ใช่หนังสือเรียน มีอยู่ถึง 31.4 เปอร์เซ็นต์ โดยในกลุ่มนี้ให้เหตุผลว่า ไม่ชอบหรือไม่สนใจถึง 26.8 เปอร์เซ็นต์ และอ่านหนังสือไม่ออกถึง 11.8 เปอร์เซ็นต์ สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของการสอนภาษา ดังนั้นความเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ภาษาและปรับสมดุลในการเรียนรู้จะช่วยให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตรงจุด กลุ่มที่ไม่ชอบหรือไม่สนใจนั้นแสดงให้เห็นว่าขาดการปลูกฝังทัศนคติที่ดีและนิสัยรักการอ่าน การส่งเสริมให้มีการสอนภาษาแบบธรรมชาติแก่กลุ่มนี้กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการอ่าน ส่วนกลุ่มที่อ่านหนังสือไม่ออกนั้นแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องของการเรียนรู้เรื่องเสียงและการประสมคำ การเพิ่มการด้วยการสอนแบบสะกดคำในการเรียนจะช่วยให้การเรียนภาษาเกิดความสมดุลมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

การมีทักษะภาษาประจำชาติที่ดี ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของทักษะภาษาที่มีคุณภาพ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้วิชาการอื่นๆ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ย่อมต่อยอดสู่ทักษะภาษาต่างประเทศอื่นๆ ได้ต่อไป ประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ภาษาโดยในหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จัดให้ภาษาไทยเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้ย่อมมีประสิทธิภาพและเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ต้องสร้างปัจจัยกระตุ้นประกอบควบคู่ไปด้วย อาทิ กิจกรรมที่มีความหมายต่อตัวเอง กระตุ้นให้ใช้ความคิด การแก้ปัญหาด้วยตนเอง การฝึกฝนประสาทสัมผัส การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีแบบอย่างที่ดี การไม่มีอคติต่อการใช้ภาษาที่ผิดพลาด ความสนุกสนานของกิจกรรม ซึ่งในประเทศไทยมีการนำการสอนภาษาแนวสมดุลภาษามาประยุกต์ใช้บ้าง ซึ่งพบว่าผู้สอนยังไม่มี ความมั่นใจกับแนวการสอนแบบใหม่ซึ่งไม่มีรูปแบบที่แน่นอนต้องปรับรูปแบบกิจกรรมตามลักษณะวิชาและลักษณะของผู้เรียน ด้วยลักษณะการศึกษาขั้นพื้นฐานเองก็มีความหลากหลายทั้งในด้านของระบบโรงเรียนปกติ ระบบศึกษานอกโรงเรียน ระบบทางเลือก ฯลฯ ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ผ่านอุปกรณ์ต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต ผู้เรียนและผู้สอนสามารถได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และวิถีชีวิตในท้องถิ่นได้มากขึ้น แนวคิดสมดุลภาษาจึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจ โดยเริ่มจากปูพื้นฐานประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ผ่านสื่อทางภาษาที่หลากหลายในบริบทจริง จากนั้นสอนความรู้ใหม่เพิ่มเติมแล้วให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติหลากหลายลักษณะเพื่อเป็นการทบทวนสิ่งที่เรียนรู้ และสุดท้ายคือให้ผู้เรียนนำความรู้ที่เรียนมาก่อนมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่กำหนด ซึ่งการสอนดังกล่าวเป็นการสอนที่มีนัยยะทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เพราะทำให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายของการเรียนรู้ภาษาซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิต ได้รับการพัฒนาทักษะและฝึกฝนทักษะเพิ่มเติมตลอดจนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาทักษะภาษาเพื่อลดปัญหาและส่งเสริมศักยภาพบุคคลากรก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในประเทศต่างๆ แนวคิดการเปิดมุมมองที่ส่งเสริมให้กิจกรรมทักษะภาษามีรูปแบบที่เข้าใจธรรมชาติของผู้บริบมากขึ้น สามารถจัดบริบทกิจกรรมและเนื้อหาได้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ของปัญหานั้นๆ ซึ่งอีกไม่ช้าแล้ว
ที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนความพร้อมของ
ทักษะภาษา จึงมีความสำคัญ มุมมองของทักษะภาษา จึงควร
พิจารณาแบบพลวัต (Dynamic) คือไม่เพียงเรื่องของทักษะ
ทางไวยากรณ์ภาษาตามหลักภาษาศาสตร์ หากแต่ควรคำนึงถึง

การประยุกต์ใช้ และการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ตลอดจน
ความเข้าใจวัฒนธรรมนานาชาติให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การ
พัฒนาศักยภาพมนุษย์เข้าถึงได้ลึกซึ้งระดับบุคคล อันเป็น
หน่วยเล็ก แต่เป็นกำลังสำคัญของชุมชนและประเทศชาติมาก
ที่สุด

บรรณานุกรม

- การสำรวจพฤติกรรมการอ่านหนังสือของประชากร พ.ศ. 2554. สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. 2554. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.ออนไลน์.กรุงเทพมหานครhttp://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme__2-3-1.html สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2555
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2551).หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.
- กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพมหานคร สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม 2555
- นิตยา ประพฤติกิจ. (2536). การพัฒนาเด็กปฐมวัย. โรงพิมพ์การศาสนา. กรุงเทพมหานคร
- บันลือ พฤกษ์วัน. (2538). มิติใหม่ในการสอนอ่าน. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.กรุงเทพมหานคร
- ประสงค์ ราชณสุข. (2534). การศึกษาผลทดลองใช้แบบฝึกเสริมทักษะการพูดภาษาไทยแก่เด็กชาวเขา.วารสารการวิจัยทางการศึกษา21 (1). ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุภาวดี ศรีวรรณนะ. (2542). พัฒนาการทางภาษาของเด็กปฐมวัยและวิธีการส่งเสริม นครสวรรค์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ นครสวรรค์
- Adams, P. and Ryan, H. (2002). Learning to read in Aotearoa. Dunmore press. New Zealand.
- Alliance for Excellent Education. ออนไลน์ <http://www.all4ed.org/publications/FactSheets.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2555
- Clay, M. (1993). Reading Recovery. Heinemann. New Zealand.
- Pressley, M. (2002). Reading Instruction That Works: The Case for Balanced Teaching. Guilford Press.USA.
- Vygotsky, L. S. (1976). Play and its role in the mental development of the child. Basic Books. USA.
- Soler, J. and Openshaw, R. (2007). 'To be or not to be?': the politics of teaching phonics in England and New Zealand. Journal of Early Childhood Literacy. 7(3).Sage Publication. USA.
- UNDP (United Nations Development Programme). (2010a). Human Development Reports 2010.<http://hdr.undp.org/en/> สืบค้นวันที่ 24 กันยายน 2555

บทบาท ลักษณะ และความสามารถของเภสัชกร สำหรับการเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในร้านยา ที่ได้รับการรับรองเป็นร้านยาคุณภาพ

เภสัชกร ดร.ศรัณย์ กอสนาน

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

“ร้านยา” ตามความเข้าใจเดิมของสังคม เป็นสถานประกอบธุรกิจประเภทหนึ่ง ซึ่งดำเนินธุรกิจในการ “ขายยา และผลิตภัณฑ์สุขภาพอื่นๆ” โดยเฉพาะในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2510 ร้านยาจะถือเป็นช่องทางหลักในการกระจายและจัดจำหน่ายยา (คทา บัณฑิตานุกูล และคณะ, 2542) ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ขายยาอาจเป็นเภสัชกรหรือไม่ใช่เภสัชกรก็ได้ (โดยเฉพาะร้านยาที่เภสัชกรไม่ได้เป็นเจ้าของ ซึ่งในประเทศไทยมีอยู่ในสัดส่วนที่มากกว่าร้านยาที่เภสัชกรเป็นเจ้าของ) แต่หลังจากที่มีพระราชบัญญัติยา พ.ศ. 2510 เป็นต้นมา กฎหมายได้มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่จะปฏิบัติงานในร้านยาอย่างชัดเจน โดยการเปิดร้านยานั้นจะประกอบด้วยผู้รับอนุญาต อันอยู่ในสถานะเจ้าของร้านซึ่งจะเป็นเภสัชกรหรือไม่ก็ได้ และผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการซึ่งจะต้องเป็นเภสัชกรผู้ได้รับใบประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม เป็นผู้ทำหน้าที่ส่งมอบยา และผลิตภัณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะยาอันตราย และยาควบคุมพิเศษ ซึ่งต้องส่งมอบแก่ผู้ซื้อโดยเภสัชกรเท่านั้น เภสัชกรทำหน้าที่ปฏิบัติการในร้านยานี้ จะเรียกว่า “เภสัชกรชุมชน” ดังนั้น ร้านยาจึงไม่ได้เป็นเพียงสถานดำเนินการทางธุรกิจในการขายตัวผลิตภัณฑ์ยา และสุขภาพเท่านั้น ร้านยายังเป็นสถานบริการทางสุขภาพอีกด้วย ซึ่งประชาชนสามารถใช้บริการในการซื้อยา และขอคำแนะนำในเรื่องการใช้ยา และสุขภาพ ทำการส่งมอบยาให้แก่ผู้บริโภค เภสัชกรชุมชนผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติการในร้านยา มีหน้าที่หลักๆ ในการส่งมอบยาและให้คำแนะนำแก่ผู้บริโภค (หรือผู้ป่วย) ดูแลคุณภาพและประกันคุณภาพของยาตั้งแต่การจัดหายาเข้าร้านจนถึงส่งมอบแก่ผู้บริโภค จัดทำบัญชียาตามกฎหมาย รวมทั้งการบริหารจัดการกิจการร้านยาให้ดำเนินไปได้ ซึ่งถือเป็นการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม แต่ในรายละเอียดปลีกย่อย เภสัชกรแต่ละคนก็มีแนวทางการปฏิบัติที่หลากหลาย

เนื่องจากยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จนในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมชุมชน มีมาตรฐานร้านยา (สภาเภสัชกรรม) และมีการรับรองมาตรฐานร้านยาจากสภาเภสัชกรรมเป็น “ร้านยาคุณภาพ” ซึ่งเป็นร้านยาที่ได้รับการรับรองจากสภาเภสัชกรรมว่า มีมาตรฐานในการให้บริการทั้งด้านยาและสุขภาพ โดยมีการกำหนดมาตรฐานร้านยาไว้ 5 ด้าน (สมาคมเภสัชกรรมชุมชน (ประเทศไทย), 2553; ชิดพงษ์ กวีวรุดิ, 2549). ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนบริการ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการเพื่อคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 การบริการเภสัชกรรมที่ดี

มาตรฐานที่ 4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และจริยธรรม

มาตรฐานที่ 5 การให้บริการและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม

ในมาตรฐานที่ 1 สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนบริการ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานทางกายภาพในการให้บริการ การมีสัดส่วนของพื้นที่ในการปฏิบัติการของเภสัชกรอย่างเด่นชัด มีการกำหนดให้ระบุป้ายแสดงตัวเภสัชกรผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการ ณ ร้านยานั้นว่าคือใคร

มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการเพื่อคุณภาพ ในมาตรฐานนี้ เป็นมาตรฐานเพื่อการประกันว่ากระบวนการจัดการร้านยาจะตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งมาตรฐานนี้จะครอบคลุมทั้งในเรื่องของบุคลากรทั้งเภสัชกรผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการ และผู้ช่วยปฏิบัติการว่าต้องมีคุณสมบัติอย่างไร และมีวิธีการให้บริการอย่างไรบ้าง รวมทั้งครอบคลุมในเรื่องกระบวนการประกันคุณภาพในการให้บริการ

มาตรฐานที่ 3 การบริการเภสัชกรรมที่ดี มาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เภสัชกรชุมชนผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการทำการให้บริการทางเภสัชกรรมแก่ผู้มารับบริการที่ร้านยาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรม เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจเกิดความคาดหวัง จะครอบคลุมตั้งแต่การจัดหา คัดเลือกผลิตภัณฑ์ การเก็บรักษา การเลือกจ่ายยาและการส่งมอบยาแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย

มาตรฐานที่ 4 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และจริยธรรม มาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมกำกับให้ร้านยาคุณภาพมีการปฏิบัติตามสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปฏิบัติให้เป็นไปตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเภสัชกรรม

มาตรฐานที่ 5 การให้บริการและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม มาตรฐานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ร้านยาคุณภาพมีการให้บริการแก่ชุมชน อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานนี้ทำให้ร้านยาคุณภาพมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากร้านยาแบบเดิมอย่างมาก เพราะร้านยาต้องมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในการค้นหา และแก้ไขปัญหาทางด้านยา และด้านสุขภาพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนรอบข้างโดยตรง ต้องมีการแนะนำปรึกษา แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด สารพิษ บุหรี่ สุรา ฯลฯ ทั้งในด้านการป้องกัน บำบัด รักษา การรณรงค์ด้านสุขภาพต่างๆ ทำให้เภสัชกรชุมชนต้องมีการทำงานเชิงรุก ลงสู่ชุมชนรอบข้าง โดยไม่ได้เป็นผู้ตั้งรับอยู่ในร้านยาแบบเดิม เภสัชกรต้องเรียนรู้วิธีการทำงานในการสร้างเสริมสุขภาพ และการทำงานในระดับชุมชนมากขึ้น

นอกจากในเรื่องมาตรฐานของร้านยาคุณภาพทางสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ยังมีการสนับสนุนให้ทำคู่มือวิธีปฏิบัติที่ดีทางเภสัชกรรม (Good Pharmacy Practice : GPP) เพื่อเป็นแนวทางให้เภสัชกรผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงาน สามารถประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมชุมชนได้อย่างเป็นมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน เพิ่มเติมจากมาตรฐานร้านยาคุณภาพ 5 มาตรฐานที่กล่าวมาแล้วด้วย

เมื่อร้านยาปรับเปลี่ยนเป็นร้านยาคุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบจากสถานประกอบธุรกิจเป็นหลัก มาเป็นสถานบริการทางสุขภาพ และต้องมีส่วนร่วมทำงานกับชุมชนรอบข้าง เภสัชกรชุมชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติการตามกฎหมาย รวมทั้งอาจเป็นเจ้าของกิจการด้วย จึงต้องมีบทบาทการทำงานในหลายบทบาท ได้แก่ บทบาทการเป็นเภสัชกร บทบาทในการจัดการ และยังคงต้องมีบทบาทในการเป็นเจ้าของกิจการอีกด้วย เนื่องมาจากบทบาทของ

เภสัชกรชุมชนในร้านยาคุณภาพมีหลากหลาย เภสัชกรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการทำงานในร้านยาคุณภาพตามบทบาทต่างๆ (The Society of Hospital Pharmacists of Australia, 2003; NHS Employers, 2010; O*NET, 2010) คือ

บทบาทการเป็นเภสัชกร

ในส่วนของบทบาทการเป็นเภสัชกร แนวคิดที่นำมาเป็นแนวทางในการสรุปบทบาทของเภสัชกรได้จากผลการประชุมขององค์การอนามัยโลกในเรื่องบทบาทของเภสัชกรในระบบสุขภาพ ซึ่งได้สรุปบทบาทของเภสัชกรในอนาคตไว้เป็น “The seven-star pharmacist” (World Health Organization, 1997) อันได้แก่

1. บทบาทการเป็นผู้ให้การดูแล (Care-giver)

เภสัชกรต้องสามารถให้การบริการที่เกี่ยวข้องกับงานทางวิชาชีพเภสัชกรรม เช่น ความรู้ทางคลินิก ความรู้ทางเทคโนโลยีเภสัชกรรม การผลิต กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในด้านการบริการสุขภาพแก่ประชาชนได้ระดับคุณภาพสูงสุดของการบริการ

2. บทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision-maker)

เภสัชกรต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีในการประกอบวิชาชีพ เช่น บุคลากร ยา เครื่องมือ หรือ วิธีการรักษา วิธีปฏิบัติที่เลือกให้กับผู้ป่วย มีความสามารถในการประเมิน สังเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสมที่สุด โดยเฉพาะการทำงานเป็นเภสัชกรชุมชนในประเทศไทย เภสัชกรสามารถตัดสินใจเลือกยา และวิธีการรักษาแก่ผู้ป่วยได้เองอย่างคล่องตัว เภสัชกรชุมชนที่ปฏิบัติงานในร้านยาจึงต้องใช้บทบาทนี้ในการประกอบวิชาชีพอย่างมาก

3. บทบาทการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator)

เภสัชกรมักทำหน้าที่เป็นส่วนเชื่อมระหว่างแพทย์ และผู้ป่วย เภสัชกรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจ ในขณะที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณะ เภสัชกรต้องสามารถใช้ทั้งวจนภาษา (verbal) อวจนภาษา (non-verbal) การฟัง และทักษะในการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทการเป็นผู้นำ (Leader)

การทำงานของเภสัชกรนั้นต้องมีการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องมีการทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการทำงาน โดยเฉพาะการทำหน้าที่เภสัชกร

ชุมชน เภสัชกรจะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางการดำเนินการของร้านยาคุณภาพที่ประกอบวิชาชีพ บทบาทการเป็นผู้นำจึงสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเภสัชกรชุมชน

5. บทบาทการเป็นผู้จัดการ (Manager) เภสัชกรต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการทั้งทรัพยากรและข้อมูล โดยเฉพาะการทำหน้าที่เภสัชกรชุมชน เภสัชกรต้องทำหน้าที่ทั้งการจัดการในเรื่องของผู้ป่วย และธุรกิจไปพร้อมๆ กัน เช่น ความสามารถในการจัดการด้านการเงิน สินค้าคงคลัง ในร้านยา ฯลฯ

6. บทบาทการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long-learner) ในปัจจุบันข้อมูลในเรื่องต่างๆ ทั้งข้อมูลเรื่องโรค เรื่องยา กฎหมาย หรือข้อมูลทางธุรกิจ มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เภสัชกรมีความจำเป็นต้องติดตาม และเรียนรู้ข้อมูลใหม่ๆ ให้ทันสมัยตลอดเวลาเพื่อประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ

7. บทบาทการเป็นครู (Teacher) บทบาทของเภสัชกรไม่เพียงแต่ทำการบริการทางเภสัชกรรมโดยการบริการเรื่องยา แต่เภสัชกรยังต้องมีบทบาทในการสอนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีด้วย

จากบทบาทของเภสัชกรตามแนวทาง “The seven-star pharmacist” แม้จะพบว่า ครอบคลุมการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม ในร้านยาทั่วไป แต่เมื่อพิจารณาถึงร้านยาคุณภาพ พบว่า ในทางการปฏิบัติแล้ว ร้านยาคุณภาพได้ถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่ที่มากกว่าร้านยาทั่วไป เช่น ทำหน้าที่เป็นสถานบริการสาธารณสุขเบื้องต้นแก่ประชาชนหน้าที่การให้การดูแลให้คำแนะนำในการใช้ยาแก่ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การให้บริการอดบุหรี่ จนถึงการทำหน้าที่เภสัชกรชุมชนในร้านยาคุณภาพ มีการออกไปเยี่ยมผู้ป่วยในชุมชนใกล้เคียงร้านยาคุณภาพ ที่เรียกว่าเป็นการ “เยี่ยมบ้าน” เป็นการให้บริการเชิงรุก จึงเห็นได้ว่า รูปแบบการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมในร้านยาคุณภาพ มีขอบเขตการรับผิดชอบมากขึ้นกว่าร้านยาแบบเดิม ที่เน้นการตั้งรับในพื้นที่ ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นบทบาทของการเป็นเภสัชกร เป็นผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม แต่จากการที่เป็นร้านยา การเป็น “ร้าน” ทำให้เภสัชกรในร้านยาคุณภาพ มีบทบาทอีกบทบาทหนึ่ง ได้แก่บทบาททางธุรกิจ (O*NET, 2010)

บทบาทในการจัดการธุรกิจและ/หรือบทบาทการเป็นเจ้าของกิจการ

เนื่องจากร้านยา แม้จะเป็นร้านยาคุณภาพ ก็ยังเป็นรูปแบบของการดำเนินธุรกิจชนิดหนึ่ง ที่ต้องทำรายได้ให้พอเพียงกับการที่เจ้าของกิจการ จะดำเนินกิจการให้ธุรกิจอยู่รอดได้ เภสัชกรต้องสามารถจัดการทางธุรกิจให้ร้านยาคุณภาพสามารถมีกำไรพอที่จะอยู่รอดทางธุรกิจสามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม เภสัชกรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการจะเป็นผู้คัดเลือกยาแก่ผู้ป่วยเป็นหลัก เภสัชกรจึงต้องมีความรู้ความสามารถทางการตลาดบ้างในการเลือกยาที่ทำให้ธุรกิจได้กำไร โดยที่ไม่ขัดกับจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เภสัชกรชุมชนในร้านยาคุณภาพต้องมีความสามารถทำให้เกิดความสมดุลในเรื่องการประกอบธุรกิจและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

นอกจากนี้ เมื่อร้านยาได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นร้านยาคุณภาพ เป็นไปได้ที่ร้านยาจะมีการขยายตัว จากการที่เภสัชกรปฏิบัติหน้าที่เพียงคนเดียว ร้านยาคุณภาพอาจปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรเล็กๆ เช่น มีผู้ช่วยเภสัชกร พนักงานทำความสะอาด ฯลฯ จึงต้องมีการนำความรู้ทางการจัดการมาใช้ ตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสั่งการ การจูงใจ การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การควบคุม เพื่อให้ร้านยาคุณภาพดำเนินกิจการต่อไปได้

ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การที่จะเลือกเภสัชกรเข้ามาเป็นผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการในร้านยาคุณภาพ เพื่อให้ทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆ ของเภสัชกรที่ปฏิบัติหน้าที่ในร้านยาคุณภาพตามที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อให้ร้านยาคุณภาพดำเนินการได้ครบถ้วนตามมาตรฐานร้านยาคุณภาพ จึงมีความสำคัญ เมื่อพิจารณาจากบทบาทของเภสัชกรชุมชน ร่วมกับการที่มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของเภสัชกรชุมชนในประเทศไทย อาจสรุปลักษณะของเภสัชกรชุมชนที่ควรมีในการทำหน้าที่เภสัชกรผู้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการในร้านยาคุณภาพตาม “KSAOs” ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills)

ความสามารถ (Abilities) และลักษณะอื่นๆ (Other characteristics) ได้แก่ (Spector, 1996; สุวิทย์ ชาญพิทยานุรักษ์, 2547)

1. ความรู้ (Knowledge) : หมายถึง สิ่งที่คุณควรรู้เกี่ยวกับงานนั้นๆ เกสัชกรชุมชนต้องมีความรู้ในการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้เรื่องยา การเลือกใช้ยา ความรู้เรื่องอาการเจ็บป่วยพื้นฐาน ความรู้เรื่องมาตรฐานการรักษาโรค

มากไปกว่านั้น เกสัชกรชุมชนยังต้องมีความรู้ด้านการจัดการ การตลาดพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมและการดำเนินกิจการร้านยา การทำบัญชี ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ที่ใช้ในร้านยา และหากร้านยาคุณภาพร้านนั้น มีการทำงานในบทบาทเชิงรุกในการเยี่ยมบ้าน ผู้รับบริการ เกสัชกรยังต้องมีความรู้เบื้องต้นในการทำงานกับชุมชน การจัดการข้อมูลชุมชน เช่น รู้จักการทำผังครอบครัว ระบบประกันสุขภาพ ฯลฯ

2. ทักษะ (Skills) : หมายถึง สิ่งที่คุณสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่วทันที ทักษะที่สำคัญมากสำหรับเภสัชกรในการปฏิบัติหน้าที่ในร้านยาคุณภาพ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร อันเนื่องมาจากความคาดหวังให้ร้านยาคุณภาพเป็นสถานบริการสาธารณสุขเบื้องต้น ทักษะการสื่อสารที่ต้องใช้ทั้งการฟัง พูด การเขียน และทักษะในการใช้ภาษากาย รวมทั้งทักษะในการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ป่วยและเภสัชกร เพราะต้องนำทักษะในการสื่อสารมาใช้ต่อเนื่องกับทักษะทางวิชาชีพ ตั้งแต่ในการซักประวัติผู้ป่วย การให้คำปรึกษาเรื่องการใช้ยาและการสอนการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วย ทักษะทางวิชาชีพที่สำคัญสำหรับเภสัชกรชุมชนที่มีผู้ทำวิจัยไว้ ได้แก่ ทักษะการซักประวัติผู้ป่วย ทักษะในการให้คำแนะนำ ทักษะในการให้คำปรึกษา ทักษะในการสอน การให้สุขศึกษา ทักษะในการจ่ายยาและเลือกสรรยา ทักษะในเรื่องความไวต่อการรับรู้เรื่องราวและปัญหาของผู้ป่วย

นอกจากนี้เภสัชกรชุมชน ยังต้องมีทักษะอื่นๆ ที่ใช้ในการทำงานข้ามสายงาน (Cross-functional skills) ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) และการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) ทักษะในการจัดการ และทักษะทางสังคมอื่นๆ เช่น มารยาท การวางตัว ฯลฯ (O'Reilly J., 2012)

3. ความสามารถ (Abilities) : หมายถึงลักษณะและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาเป็นเวลานาน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานที่มีความแตกต่างกันได้ ความสามารถ

ที่เภสัชกรชุมชนจำเป็นต้องมี คือความสามารถในการวินิจฉัยโรคเบื้องต้น และความสามารถเลือกจ่ายยาได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย เนื่องจากเภสัชกรชุมชนในประเทศไทยสามารถจ่ายยาอันตรายได้โดยไม่ต้องมีใบสั่งยาจากแพทย์ และประชาชนส่วนใหญ่ที่เป็นโรคที่มีอาการไม่รุนแรงก็มักจะมาหาซื้อยาเพื่อการรักษาตนเองจากร้านยา ยิ่งการที่ร้านยาปรับเปลี่ยนเป็นร้านยาคุณภาพ ทั้งประชาชนผู้บริโภค และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ ย่อมคาดหวังในเรื่องความสามารถในการวินิจฉัยโรค การวิเคราะห์แยกโรค และการจ่ายยามากขึ้น ในเรื่องความสามารถเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับลักษณะสองลักษณะข้างต้นอย่างยิ่ง คือ การที่เภสัชกรชุมชนจะมีความสามารถเหล่านี้ได้ ย่อมมาจากพื้นฐานความรู้ที่เภสัชกรชุมชนพึงมี และมีทักษะในการนำความรู้และความสามารถเหล่านั้นมาใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและทันทั่วทั้งในการให้บริการทางเภสัชกรรม

สำหรับความสามารถอื่นๆ ที่เภสัชกรชุมชนยังต้องมี ได้แก่ การที่เภสัชกรชุมชนยังต้องมีความสามารถในการนำเสนอ และสรุปข้อมูลทั้งทางวาจาและการเขียน ความสามารถในการค้นหาข้อมูล ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลต่างๆ ความสามารถในการสรุปข้อมูลและการให้เหตุผล ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4. ลักษณะอื่นๆ (Other characteristics) : หมายถึงลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ใช่ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เภสัชกรชุมชนพึงมี สำหรับการปฏิบัติงานในร้านยาคุณภาพ ลักษณะอย่างแรกที่เภสัชกรชุมชนพึงมี คือการมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากร้านยาคุณภาพ ได้ถูกคาดหวังให้เป็นสถานบริการทางสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชน มิได้เป็นสถานที่ค้าขายเพื่อหวังกำไรเพียงอย่างเดียว (แม้จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจอยู่รอดก็ตาม) เภสัชกรชุมชนผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการ เป็นผู้มีความสำคัญในการเลือกยาให้แก่ผู้ป่วย เภสัชกรต้องดำรงความสมดุลระหว่างการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม กับการทำกำไร หากเภสัชกรไร้ซึ่งคุณธรรม จรรยาบรรณแล้ว แทนที่จะเป็นการจ่ายยาอย่างเหมาะสมให้แก่ผู้ป่วย กลับมุ่งแต่การทำกำไร ก็มีโอกาสที่ผู้ป่วยจะได้รับยาเกินจำเป็น หรือได้รับยาในราคาแพงโดยไม่จำเป็น และไม่เหมาะสมกับสถานะของผู้ป่วย

ลักษณะที่สำคัญต่อมาก็คือ การทำหน้าที่เป็นเภสัชกรชุมชนนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ การประกอบธุรกิจ และมีความชอบในงานบริการ เป็นผู้มี

อัครยาชัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ และมีบุคลิกภาพที่ดี มีการแต่งกายที่เหมาะสม

อันเนื่องมาจากประเทศไทย จะร่วมกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน รวมกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (The ASEAN Economic Community : ACE) สิ่งที่สำคัญสำหรับเภสัชกรก็คือในเรื่องของภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่นๆ เพราะจะมีทั้งผู้ป่วย และผู้ประกอบการวิชาชีพ ในชาติอาเซียนและชาติอื่นๆ เข้ามารับบริการมากขึ้น เภสัชกรชุมชนจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ป่วย และผู้มารับบริการต่างชาติเหล่านี้ และรูปแบบการทำงานร้านยา ก็อาจมีการปรับเปลี่ยนจากการเป็นเจ้าของกิจการร้านยาเดี่ยว มาอยู่ในรูปการทำงานในระบบบริษัท ในร้านยาเครือข่ายที่จะมีร้านยาเครือข่าย(Chain drugstore) และแฟรนไชส์ (Franchise) ทั้งของในประเทศและต่าง

ประเทศเข้ามาเปิดกิจการมากขึ้น เภสัชกรจึงต้องมีการเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเหล่านี้

จากบทบาทของเภสัชกรชุมชน และลักษณะของเภสัชกรที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่า การที่เภสัชกรจะปฏิบัติงานในร้านยาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานร้านยาคุณภาพ และความคาดหวังของสังคมนั้น เภสัชกรต้องมีการเตรียมความพร้อมให้ตนเองมีลักษณะที่สามารถทำงานได้ตามบทบาทที่ถูกต้อง รวมทั้งในแง่มุมมองของผู้ที่จะทำงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับเภสัชกรในร้านยาคุณภาพ (ที่กำลังมีการเปลี่ยนรูปแบบจากร้านยาเดี่ยวไปเป็นร้านยาเครือข่ายและแฟรนไชส์มากขึ้น) อาจต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดตั้งแต่การคัดเลือกเภสัชกรเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ไปจนถึงเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเภสัชกรให้สอดคล้องกับลักษณะและบทบาทที่จำเป็นของเภสัชกรชุมชนต่อไป

บรรณานุกรม

- คทา บัณฑิตานุกูล และคณะ. (2542). *ปฏิรูปการบริการเภสัชกรรมเพื่อสุขภาพไทย*.นนทบุรี: โครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
- ชิดพงษ์ กวีวรุฒิ. (บรรณาธิการ). (2549). *เปิดร้านยาคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็มไอเอส ซอฟต์แวร์ จำกัด.
- พระราชบัญญัติยา 2510. from <http://www.lawreform.go.th/lawreform/images/th/legis/compe/th/law/2530/c204-20-9999-UPDATE.htm>
- สภาเภสัชกรรม. มาตรฐานร้านยา. from <http://newsser.fda.moph.go.th/advancepharmacy/2009/way.php>
- สมาคมเภสัชกรรมชุมชน (ประเทศไทย). (2553). *คู่มือการพัฒนาตนเองสู่การมีวิถีปฏิบัติที่ดีทางเภสัชกรรมในร้านยา*. กรุงเทพมหานคร: หจก.ปันชะยา ศรีเอชเอ็น.
- สุวิทย์ ชาญพิทยานุรักษ์. (2547). *ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะสำหรับเภสัชกรชุมชน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- . Ideal Pharmacy candidate. from http://careers.dyc.edu/guide/sec3/ideal/ideal__candidate__pharmacy.pdf
- NHS Employers. (2010). *The community pharmacy – a guide for general practitioners and practice staff*. London: The NHS Confederation (Employers) Company Ltd
- O’ Reilly J. (2012). *Characteristics of good customer service for the pharmacy technician*, from <http://www.pharmacytechnician.org/en/art/1236/>
- O*NET. (2010). *Summary Report for:29-1051.00 – Pharmacists*. from <http://www.onetonline.org/link/summary/29-1051.00>
- Spector. PE. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley &Son.
- The Society of Hospital Pharmacists of Australia. (2003). *Community pharmacy role / service definition grid*. from <http://cpd.shpa.org.au/lib/pdf/communitytem.pdf>
- World Health Organization. (1997). *The role of the pharmacist in the health care team*, Vancouver.

การให้เหตุผลแบบอุปนัย: การเรียนรู้ ปัญหา และการแก้ไข

รองศาสตราจารย์สิริอร วิษณุวสุ

ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การให้เหตุผลเป็นส่วนหนึ่งที่เรานำมาใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในชีวิตประจำวันและในการทำงาน ซึ่งการให้เหตุผลแบ่งได้เป็นสองแบบคือ การให้เหตุผลแบบอุปนัย (Inductive reasoning) และการให้เหตุผลแบบนิรนัย (Deductive reasoning) คำนิยามของการให้เหตุผลแบบอุปนัยคือกิจกรรมของสมองที่ทำให้เราได้ความรู้ในสิ่งที่ไม่ได้สังเกตจากสิ่งที่ได้สังเกต (Hume,1979 อ้างจาก Sloman และLagnado, 2005, p.95) ซึ่งเป็นการสังเกตกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งที่ได้สุ่มมาจากกลุ่มของสิ่งเร้าหรือกลุ่มคนที่อยู่ในความสนใจว่ามีลักษณะอะไรบางอย่าง หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร จากนั้นจึงสรุปโดยทั่วกันหรือเหมารวมว่า สิ่งเร้าทั้งกลุ่มนั้นจะมีลักษณะหรือความสัมพันธ์กันเช่นเดียวกันด้วย เช่น สังเกตนักศึกษาหมาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เพียงสามหรือสี่คนว่าเป็นคนขยันและรับผิดชอบในการทำงาน จะเหมารวมว่านักศึกษาหมาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกคนเป็นเช่นนั้นด้วย ส่วนการให้เหตุผลแบบนิรนัยเป็นกระบวนการที่เราได้ข้อสรุปเฉพาะหรือข้อสรุปย่อยจากข้อมูลรวม (อุปสรรคกว่านั้น, 2555) หรือเป็นการใช้หลักการทฤษฎีหรือประชากรเป็นอย่างไร แล้วจึงสรุปว่าส่วนย่อยในประชากรนั้นจะเป็นเช่นนั้นด้วย เช่น นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความสามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี นายธวัชเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนั้นนายธวัชจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีด้วย เป็นต้น

ในบทความนี้ขอกล่าวถึงเฉพาะการเรียนรู้การให้เหตุผลแบบอุปนัยและปัญหาของการให้เหตุผลแบบอุปนัยในการทำงาน เนื่องจากการเรียนรู้เหตุผลแบบอุปนัยเป็นการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องเรียนรู้เรื่องหลักการหรือทฤษฎีมาก่อน และความผิดพลาดของการให้เหตุผลแบบอุปนัยมีผลต่อการกระทำตัวเรา ทั้งยังส่งผลกระทบต่อการทำงานและกับเพื่อนร่วมงานด้วย

เราทุกคนเรียนรู้การใช้เหตุผลแบบอุปนัยในการแบ่งประเภทของสิ่งเร้าและการอนุมานเหตุมาตั้งแต่อายุน้อย เราสามารถแบ่งประเภทของสิ่งเร้าตั้งแต่อายุ 16 เดือนด้วย

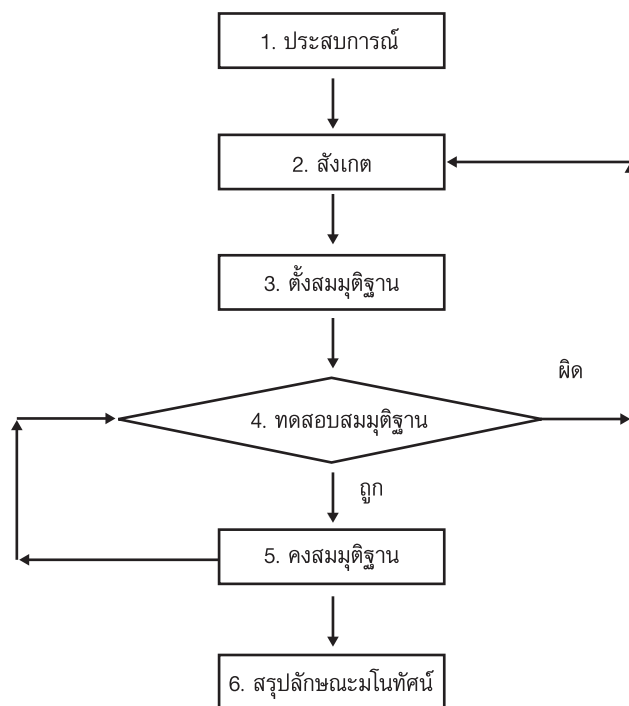
การใช้เกณฑ์ง่ายจาก 1 เกณฑ์จนซับซ้อนมากกว่าสองเกณฑ์เมื่ออายุ 4 ขวบ (Craik and Lockhart,1975, Gopnik & Meltzoff,1987, Denny,1972, Zelazo and Frye,1998 อ้างในHalford, 2005) เราเรียนรู้ที่จะจัดประเภทสิ่งเร้าเหล่านี้ได้โดยไม่ต้องเคยรู้หลักเกณฑ์มาก่อน (Hull,1920 อ้างใน Anderson 2000) เราจัดประเภทสิ่งต่างๆ หรือประเภทของความสัมพันธ์ต่างๆ จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนตน (Anderson,2000) เราใช้วิธีเปรียบเทียบความคล้ายกันของลักษณะของสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ สะสมเป็นความรู้จากประสบการณ์ในอดีต และมาคำนวณความน่าจะเป็นไปได้ว่าสิ่งเร้ากับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้ากับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันหรือเป็นประเภทเดียวกันจนกลายเป็นเหตุผลที่นำไปใช้ในการอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และใช้พยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เราทุกคนมีกระบวนการเรียนรู้การให้เหตุผลแบบอุปนัยในขั้นต้นเหมือนกัน แต่แตกต่างกันคือการได้รับข้อมูลจากแหล่งข้อมูล จำนวนข้อมูล และการอบรมสั่งสอนวิธีการคิดพิจารณาว่าเหตุผลของตนถูกหรือผิดอย่างไร กล่าวสรุปคือทุกคนมีการเรียนรู้การให้เหตุผลแบบอุปนัย เพียงแต่จะมีลักษณะการใช้เหตุผลแบบอุปนัยครอบคลุมถูกต้องหรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับข้อมูลที่มีอยู่และลักษณะการให้เหตุผลของสังคมที่ตนได้รับการอบรมเลี้ยงดูมา (Vygotsky,1986)

บรูเนอร์และเพื่อน (Bruner et. al.,1956) เสนอว่ามนุษย์เรียนรู้การแบ่งประเภทของสิ่งเร้าและให้คำจำกัดความแก่สิ่งเร้าหรือมโนทัศน์จากการสังเกตลักษณะความคล้ายกันของสิ่งเร้า เพียงแต่บางคนจะใช้วิธีการเดาและบางคนจะใช้วิธีการตั้งสมมติฐานที่มีเกณฑ์ลักษณะ เช่น สี เส้น รูปทรง เป็นต้น เปรียบเทียบว่าสิ่งเร้าควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะอยู่ในประเภทเดียวกันจากนั้นจึงทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ถ้ายังไม่สามารถบอกออกมาในทันทีว่ามโนทัศน์หรือประเภทของสิ่งเร้าคืออะไร เขายังไม่สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจนว่าสิ่งเร้าประเภทดังกล่าวนั้นคืออะไร จนกว่าเขาจะสามารถสรุปคำจำกัดความของมโนทัศน์นั้นได้

สมิท และเพื่อน (Smith et.al, 1998) ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้การจัดประเภทของสิ่งเร้าด้วยการบอกเกณฑ์ลักษณะกับการไม่บอกเกณฑ์และให้ผู้รับการทดลองเดาเปรียบเทียบความคล้ายของสิ่งเร้ากับประเภทของสิ่งเร้าที่ตนเคยเรียนรู้มาก่อนเอาเอง พบว่า เซลล์ประสาทของสมองส่วนหน้า (The frontal cortex) จะถูกกระตุ้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างเรียนรู้โดยการใช้เกณฑ์ แต่เซลล์ประสาทส่วนหน้าจะไม่ถูกกระตุ้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างใช้การเรียนรู้ด้วยการเดาความคล้ายกันของสิ่งเร้า เซลล์ประสาทของสมองส่วนหน้าถูกกระตุ้นให้ทำงาน อาจเป็นเพราะมีการเรียกร้องให้ค้นหาความจำ และจะต้องพยายามทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นให้ได้ ซึ่งการกำหนดเกณฑ์และชี้ชัดตามเกณฑ์เปรียบเสมือนการมีเป้าหมายที่จะต้องทำให้สำเร็จ การใช้เกณฑ์ในการจัดประเภทเรียกร้องการใช้ความคิดมากกว่าการจัดประเภทแบบการเดาว่าสิ่งที่ตนกำลังสัมผัสมีความคล้ายกันหรือการเชื่อมโยงความคล้ายกันเท่านั้น

บรูเนอร์และเพื่อน (Bruner et. al.,1956) และชัยพร วิชาวุธ (2521) เสนอว่าขั้นตอนการเรียนรู้โมทัศน์ที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถแบ่งประเภทได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องคือ

การที่มนุษย์ต้องใช้ (1) ประสบการณ์ที่ตนมี (2) สังเกตตัวอย่างของสิ่งเร้าและกำหนดกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าว่าสิ่งเร้ามีความเหมือนกันอย่างไร เช่น เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะนิสัย เป็นต้น (3) ตั้งสมมติฐานหรือตั้งข้อสันนิษฐานอาจเกิดจากการจินตนาการหรือจากข้อมูลจริง เช่น พนักงานที่ทำงานประสบความสำเร็จในตำแหน่งประชาสัมพันธ์มักเป็นผู้หญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีลักษณะนิสัยชอบทำงานเชิงรุก เป็นต้น จากนั้นจึงมี (4) การทดสอบสมมติฐาน เพื่อให้ทราบว่าสมมติฐานของตนที่ตั้งขึ้นมานั้นถูกหรือผิด เมื่อพบว่าสมมติฐานที่ตนตั้งไว้ผิด บุคคลจะเปลี่ยนแปลงสมมติฐานของตน กลับไปสังเกตลักษณะของสิ่งเร้าหรือปัญหาอีกครั้ง ตั้งสมมติฐานใหม่ ทดสอบสมมติฐานที่ตนตั้งไว้หากพบว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ถูก จึง (5) ยืนยันตามสมมติฐานนั้นๆ หลายๆ ครั้ง จน (6) สามารถสรุปได้ว่าโมทัศน์นั้นคืออะไรหรือประเภทของสิ่งเร้ามีลักษณะอย่างไรการเรียนรู้การแบ่งประเภทหรือโมทัศน์ของสิ่งเร้าหรือปัญหาของคนเรามีขั้นตอน 6 ขั้นตอนนี้



ผังการเรียนรู้โมทัศน์ปรับและเพิ่มเติมจาก ชัยพร วิชาวุธ(2521 น.7)

ในการแก้ปัญหาในการทำงาน เราสามารถใช้การเรียนรู้โน้ตค้น 6 ชั้นมาใช้วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยใช้ประสบการณ์สังเกตว่าอะไรบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาของการทำงานในครั้งนั้นๆ เช่น คน เครื่องจักร หรือ วัตถุดิบ เป็นต้น จากนั้นจึงตั้งสมมติฐานทดสอบสมมติฐาน และสรุปได้ว่าสาเหตุใดทำให้เกิดปัญหาการทำงาน และจะแก้ไขปัญหายังไง วนเวียนเป็นวงจร 6 ชั้นเพื่อเรียนรู้ประเภทของปัญหาและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากการเรียนรู้โน้ตค้นหรือการจัดประเภทของสิ่งเร้าแล้ว การเรียนรู้การอนุมานเหตุ (Causal Interference) เกิดจากการเรียนรู้เหตุผลแบบอุปนัยเช่นกัน เพียงแต่การเรียนรู้การอนุมานเหตุเป็นเรื่องของความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของสิ่งเร้า หรือเหตุการณ์ตั้งแต่สองสิ่งหรือสองเหตุการณ์ขึ้นไป โดยสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์หนึ่งเป็นตัวทำนายการเกิดหรือไม่เกิดสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์หนึ่งซึ่งเป็นการหาว่าอะไรเป็นเหตุของอะไรในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ มนุษย์มักจะพยายามหาว่าอะไรเป็นเหตุของอะไรอยู่เป็นประจำการเรียนรู้การอนุมานเหตุผลสามารถเรียนจากการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบ

(1) การเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้า ผู้เรียนจะเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งเร้า ปรากฏการณ์กับปรากฏการณ์ว่า สิ่งเร้าหนึ่งเกิด จะมีสิ่งเร้าอีกสิ่งหนึ่งตามมาทำให้ผู้เรียนมีปฏิกริยาต่อสิ่งเร้าที่หนึ่งทันทีที่สิ่งเร้าที่สองยังไม่ปรากฏตัว การเรียนรู้นี้เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยใช้หลักการความใกล้ชิดและการเชื่อมโยงซึ่งกลายมาเป็นเหตุผลสำหรับอธิบายเหตุผลการกระทำของตน เช่น “ที่ฉันรีบออกจากที่ทำงาน 15 นาทีก่อนเวลาเลิกงาน เพราะหัวหน้ามักเอางานมาให้ทำก่อนเวลาเลิกงาน 5 นาทีทุกวัน” หรือ “ฉันรีบวิ่งออกจากห้องทำงานหลังจากได้ยินเสียงออดเตือนภัยเพราะอาจมีไฟไหม้ในอาคาร” เป็นต้น ในบางครั้งแม้ว่าจะไม่สามารถอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนได้ บุคคลก็มีความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบางอย่างที่เป็นตัวสาเหตุอยู่เบื้องหลัง จึงทำให้ตนต้องทำพฤติกรรมนั้น เมื่อใดที่มีสิ่งเร้าที่คล้ายกับสิ่งเร้าเหตุ บุคคลจะเกิดการสรุปเหมารวมว่า สิ่งเร้า นั้นจะทำให้เกิดสิ่งเร้าที่เป็นผลตามมาด้วย การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่หนึ่งกับสิ่งเร้าที่สองจะเป็นความรู้ที่ถูกเก็บไว้ในความจำ เมื่อเห็นสิ่งเร้าที่หนึ่ง บุคคลจะทำปฏิกิริยาตอบโต้ทันที ซึ่งการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งเร้าเกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของเซลล์ประสาทที่ทำหน้าที่รับรู้และส่งสัญญาณของสิ่งเร้าที่

แตกต่างกันในเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้เซลล์ประสาทที่ทำหน้าที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าแรกเหมือนที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่สองและเก็บไว้ในความจำ (Carlson, 2005) เมื่อมนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งเร้า หรือปรากฏการณ์กับปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เขาจะนำมาเป็นเหตุผลในการพยากรณ์ ป้องกัน หรือเตรียมการสำหรับเตือนภัยต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะมีการเตือนภัยในเรื่องน้ำท่วม หรือแผ่นดินไหว เป็นต้น

(2) การเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบ สกินเนอร์ (Skinner, 1938) นำเสนอการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบและชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกระทบ ว่าในสถานการณ์หนึ่งเมื่อตนทำพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลกระทบเป็นอย่างไร เขาจะทำพฤติกรรมนั้นในอนาคตอีกหรือไม่ เงื่อนไขของผลกระทบส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เห็นได้ในสังคมประจำวัน คนเราทำพฤติกรรมใดเพื่อผลประโยชน์และหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นโทษ แม้สกินเนอร์ไม่ได้สนใจว่าจะเกิดกระบวนการอะไรในสมองของผู้เรียนและดูคล้ายกับว่ามนุษย์เป็นทาสของสิ่งเร้า ทำพฤติกรรมเป็นไปตามเงื่อนไขของผลกระทบเสมอ แต่คาร์สัน (Carlson, 2005) พบว่ามีกระบวนการทำงานของสมองในช่วงที่มีการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบของผู้เรียน และในกระบวนการทำงานของสมองย่อมหนีไม่พ้นที่เซลล์ประสาทจะเก็บความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกระทบไว้เป็นความจำและเชื่อว่าเมื่อประสบกับสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่มีลักษณะคล้ายกับเงื่อนไขของผลกระทบที่ตนเคยเรียนรู้มาก่อน สิ่งที่น่าคิดคือ ผลกระทบที่เป็นผลกระทบทางบวกของคนหนึ่งทำไมจึงอาจไม่ใช่ผลกระทบของอีกบุคคลหนึ่ง คำตอบที่อาจเป็นไปได้คือการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบของแต่ละคนในอดีตหรือการได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมหนึ่งๆ ในอดีตแม้มีปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมเหมือนกัน แต่อาจได้รับผลกระทบต่างกัน เนื่องจากความบังเอิญหรือเนื่องจากปัจจัยวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูของคนในครอบครัว โรงเรียนและสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ความจำจึงมีส่วนในการตัดสินใจในการทำพฤติกรรมหนึ่งเนื่องจากประเภทของผลกระทบที่ตนได้รับ ถ้าทำพฤติกรรม A แล้ว ได้รับผลกระทบโดยรวมเป็นผลกระทบทางบวก มนุษย์จะทำพฤติกรรมนั้นอีก ตามแนวความคิดของสกินเนอร์นั้น มนุษย์เรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบผ่านประสบการณ์ด้วยตนเอง แต่มนุษย์สามารถเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบจากตัวแบบและจะทำพฤติกรรมตามตัวแบบหรือไม่ขึ้นอยู่กับตนจำเงื่อนไขของผลกระทบนั้นได้หรือไม่ ตัวแบบทำพฤติกรรมนั้นได้รับผลกระทบอย่างไร ตนมีความสามารถเพียงพอที่จะทำได้หรือไม่ และอยู่

ในสภาวะที่เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งการเรียนรู้เงื่อนไขของพฤติกรรมของตัวแบบจะเป็นเหตุผลในการจะทำพฤติกรรมของตนในสภาพการณ์นั้นๆ (Bandura, 1986)

ในการเรียนรู้การอ้างเหตุ เสนอตัวบ่งชี้ว่าสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ต่างๆ สัมพันธ์กันและอะไรเป็นเหตุหรืออะไรเป็นผล (Anderson, 2000) มีดังนี้

(1) ตัวบ่งชี้จากสถิติ (Statistical Cue) ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าสองสิ่ง หรือเหตุการณ์สองเหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยๆ จะเชื่อว่าสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์นี้เป็นเหตุให้เกิดสิ่งเร้าที่เกิดตามมา สมมติของเราจะจดจำจำนวนการเกิดนี้ไม่ว่าจะมีการเกิดคู่กันบ้าง หรือไม่เกิดคู่กันบ้าง และคำนวณการเกิดคู่กันไว้เป็นค่าความน่าจะเป็น เช่น เป็นไปได้มาก ว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ เช่น A เกิดขึ้นแล้ว จะเกิด B ตามมา แต่ถ้าไม่มี A เกิดขึ้น จะไม่มี B เกิดขึ้น หากเป็นเช่นนี้บ่อยๆ บุคคลจะเชื่อว่า A เป็นตัวที่สามารถใช้ในการทำนาย B ได้ หรือ A เป็นสาเหตุ ของ B มนุษย์มีระบบการประเมินสถิติของตนซึ่งอาศัยจิตสำนึกของตนเอง เป็น การ คำนวณ ค่าความน่าจะเป็นด้วยการรับรู้และจากความจำข้อมูลของตนเอง (Hastie and Dawes, 2010) ซึ่งแต่ละคนจะมีความจำความไวและการใช้ข้อมูลรอบด้านต่างกัน เช่น พนักงานใหม่ได้รับการบอกเล่าจากหัวหน้าว่าถ้าเรามาทำงานตรงเวลาทุกวัน จะทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 6 ของเงินเดือน หลังจากประสบการณ์ในการทำงานหลายปีที่ผ่านไป จะมีพนักงานบางคนเชื่อว่า การมาทำงานตรงเวลาทุกวันจะทำให้ตนได้รับเงินเดือนขึ้นจริง บางคนยังไม่แน่ใจนัก ในขณะที่บางคนไม่เชื่อว่าการมาทำงานตรงเวลาจะทำให้เงินเดือนขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละคนจะคำนวณความน่าจะเป็นของการเกิดผลกรรมที่ตนได้รับจากประสบการณ์ของตน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินค่าความน่าจะเป็นคือข้อมูลที่ปรากฏให้รับรู้บ่อยๆ จากผลกรรมที่ตนได้รับโดยตรง จากตัวอย่างที่ตนเห็นจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือจากสื่อสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์เฉพาะที่ตนได้รับรู้เท่านั้น เมื่อมนุษย์ทุกคนมีตัวบ่งชี้ค่าสถิติการบอกเหตุผลของตน ต่างที่ว่าตัวบ่งชี้ตัวใดน่าจะมีค่าเที่ยงตรงมากกว่ากัน การถกเถียงกันด้วยเหตุผลแต่เป็นเหตุผลส่วนของตนคงยากต่อการตกลงกันได้ ยกเว้นการตั้งกฎหรือเกณฑ์ที่จะสามารถพิสูจน์ความมีเหตุผลนั้นๆ การพิจารณาแหล่งที่มาและความครอบคลุมของข้อมูลและการทดสอบด้วยข้อมูลประจักษ์

(2) การเกิดขึ้นในสถานที่และเวลาใกล้เคียงกัน (Spatial and Temporal Contiguity) สิ่งเร้าใดที่เกิดในสถานที่และเวลาที่ใกล้เคียงกันมักจะถูกตีความว่าเป็นสิ่งที่

สัมพันธ์กัน ถ้าฟ้าแลบแล้วมีฟ้าร้อง เป็นประสบการณ์ที่สัมพันธ์กัน ตามกฎของความใกล้ชิด (Law of Contiguity) ซึ่งเกิดขึ้นในการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้า (Classical conditioning) และการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกรรม (Operant conditioning) ตามประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น บางคนทำงานด้วยความสามารถและสุจริตแล้วรับผลกรรมทางบวกก็จะเชื่อว่า การทำดีทำให้ตนได้รับสิ่งที่ดี ในขณะที่บางคนแม้ทำงานด้วยความสามารถและสุจริตแล้ว ไม่ได้รับสิ่งที่ดีตนปรารถนา แต่เมื่อใช้วิธีอื่น เช่น การทุจริตคดโกงสามารถทำให้ตนได้รับผลกรรมทางบวกที่ตนปรารถนา ก็จะเชื่อว่าการทำทุจริตคดโกงเป็นสิ่งที่ควรทำ เป็นต้น

(3) ตัวบ่งชี้จากการเคลื่อนไหวของร่างกายตอบสนองต่อแรงผลักหรือความดันทางกายภาพ (Kinematic Cues) สมมติของมนุษย์สามารถคำนวณความเร็วของวัตถุที่พุ่งชนและแรงที่ตนจะใช้ตอบโต้วัตถุ โดยไม่ต้องเรียนรู้หลักการฟิสิกส์เบื้องต้นมาก่อน เช่น การแกว่งชิงช้า การขว้างลูกบอล การตีลูกกอล์ฟ การกระโดดของแรงที่จะขว้างลูกบอล การกระเนเวลาตกกระทบพื้นของลูกบิงปองหรือลูกเทนนิส เป็นต้น แม้เราจะสามารถคาดคะเนแรงที่จะใช้หรือเวลาที่วัตถุจะวิ่งมาชนเรา แต่ในบางครั้งเราก็ไม่สามารถคำนวณแรงหรือช่วงเวลาเหล่านั้นได้ถูกต้องสมบูรณ์เสมอไป ในการคาดคะเนความเร็วของการเคลื่อนที่ของวัตถุหรือการใช้แรงเหวี่ยงปะทะของแต่ละคนมีความแม่นยำไม่เท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามหากเรารู้จักสังเกต กำหนดกฎหรือ กำหนดหลักการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น ความเร็วที่วัตถุจะวิ่งเข้าชน ระยะทางกับแรงและเวลาที่เราจะตอบโต้ แล้วลงมือทดสอบ จดบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้นและสรุปผลการทดสอบจะทำให้เราเข้าใจในความสัมพันธ์กันระหว่างแรงเหล่านั้นกับเวลา จนกลายเป็นหลักการทางกลศาสตร์ได้ในภายหลัง

โดยธรรมชาติ มนุษย์เรียนรู้เหตุผลแบบอุปนัยจากประสบการณ์ของตนโดยตรงและจากประสบการณ์ทางอ้อม ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นผู้ที่มีการคิดที่มีเหตุผล แต่ทำไมดูเหมือนคนบางคนไม่มีเหตุผล อะไรเป็นตัวชี้ว่าคุณคนคนนั้นหรือกลุ่มคนพวกนั้นไม่มีเหตุผล ทั้งนี้เนื่องจากการให้เหตุผลแบบอุปนัยยังมีข้อผิดพลาดบางอย่าง จึงทำให้ความมีเหตุผลของแต่ละคนไม่ถูกต้องสมบูรณ์

แม้ว่าฮูม (Hume, 1739, 1748 อ้างจาก Sloman & Lagnado, 2005) ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์คาดหวังว่าในเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าหนึ่งที่มีลักษณะความคล้ายกัน จะทำให้เกิดผลลัพธ์เหมือนกัน ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถรู้ว่าอะไรเป็นเหตุของอะไร และทำให้สามารถแก้ปัญหาและบรรลุเป้าหมายของตน

ได้ สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือการให้เหตุผลแบบอุปนัยมีความถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ หากมนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตัวคนเดียว การให้เหตุผลแบบอุปนัยจะเป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตของตนโดยไม่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น แต่เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มสังคมโดยเฉพาะในหน่วยงาน การใช้เหตุผลแบบอุปนัยด้วยการใช้ข้อมูลในส่วนประสบการณ์ของตน มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจกระทบต่อบุคคลอื่นในสังคม แม้อ้างว่าแต่ละคนมีเหตุผลของตนแต่จำเป็นต้องพิจารณาว่าเหตุผลที่ใช้มีความถูกต้องครอบคลุมต่อการขจัดความขัดแย้งหรือดำเนินชีวิตของคนในสังคมได้ดีเพียงใด แนวคิดของนักวิชาการ เช่น ชัยพร วิชชาวุธ (2525), Elder and Paul (2011), Nisbett, et al.(1983) และ Carey(1985) เป็นต้น ให้เหตุผลการให้เหตุผลแบบอุปนัยในชีวิตประจำวันมีทั้งที่สรุปได้ถูกต้องและสรุปผิดๆ มากมาย เช่น

(1) **การสรุปจากความสัมพันธ์ของข้อมูลผิด** เนื่องจากใช้แต่ข้อมูลที่ตนรู้และมองข้ามข้อมูลบางอย่างไป เช่น เห็นตัวอย่างคนไหว้ศาลพระภูมิแล้วจะทำให้เขาได้เลื่อนตำแหน่งหรือยังอยู่ในอำนาจ จึงคิดว่าการไหว้ศาลพระภูมิจะทำให้ตนได้เลื่อนตำแหน่งหรือยังอยู่ในอำนาจได้ด้วย ทั้งนี้ลืมนึกว่าคนบางคนไม่ได้ไหว้ศาลพระภูมิแต่สามารถเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้และยังอยู่ในอำนาจก็มี และคนบางคนไหว้ศาลพระภูมิแล้วไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือหลุดจากอำนาจก็มี

(2) **การตั้งสมมติฐานผิด** และยังเข้าใจว่าถูกในขณะที่ใช้เพียงข้อมูลที่ตนรู้หรือใช้เพียงประสบการณ์ของตนในการอ้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ยังนำข้อมูลที่มีขอบเขตจำกัดมาตั้งสมมติฐานที่ผิดและเข้าใจว่าสมมติฐานของตนถูกต้อง เช่น

- ตั้งสมมติฐานไว้ว่าการดื่มยาต้มสมุนไพรมีบอก A ทุกวัน ช่วยทำให้อาการปวดเมื่อยหายไป
- จากการทดลองกับตนเองพบว่า ดื่มยาต้มสมุนไพรมีบอก A ทำให้อาการปวดเมื่อยลดลงทุกครั้ง
- ดังนั้นจึงสรุปว่า ยาต้มสมุนไพรมีบอก A ช่วยลดอาการปวดเมื่อยได้จริง ซึ่งการสรุปว่าสมมติฐานที่ตนตั้งขึ้นนั้นถูกต้อง ทั้งที่ไม่รู้เลยว่าส่วนประกอบของยาสมุนไพรมีบอกนั้นประกอบไปด้วยอะไร ส่วนประกอบตัวใดเป็นตัวเหตุให้ลดอาการปวดเมื่อย และถ้าดื่มเป็นระยะเวลาานจะปลอดภัยต่อร่างกายหรือไม่ อย่างไรก็ตามบางคนยังคงยึดว่าสมมติฐานของตนเป็นสิ่งถูกต้องเสมอแม้ไม่มีข้อพิสูจน์เชิงวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ยังมักจะใส่ใจแต่ข้อมูลที่สอดคล้องกับความเชื่อของตนมากกว่าข้อมูลที่ขัดแย้งกับความเชื่อของตน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดที่เรียกว่า อุปทาน (Delusion) ได้

(3) **จำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไป** ถ้าบุคคลสังเกตตัวอย่างในกลุ่มน้อยเกินไป จะทำให้เกิดการสรุปผลผิดไป เช่น การสรุปว่าบัณฑิตมหาวิทยาลัยนั้นจะมีลักษณะคล้ายกันกับบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเพียงคนหรือสองคนที่ตนเคยทำงานด้วย หรือ การสรุปเหมารวมว่าหญิงไทยมีอาชีพขายบริการเนื่องจากได้อ่านหนังสือมาว่าหญิงไทยเป็นจำนวนไม่น้อยที่เป็นหญิงขายบริการ เป็นต้น การสังเกตตัวอย่างน้อยเกินไปโดยมิได้แยกแยะเกณฑ์ความแตกต่างที่หลากหลาย ย่อมทำให้เกิดการสรุปเหตุผลที่ตื้นกว้างและผิดพลาดได้

(4) **กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นตัวแทนอย่างแท้จริง** การอ้างกลุ่มตัวอย่างว่ามีความคิดเห็นอย่างไร และสรุปว่าคนส่วนใหญ่จะคิดอย่างนั้นด้วยมักเป็นเหตุผลที่คนในสังคมชอบใช้อ้างกัน ดังเช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของผู้คนในสังคม แต่กลับสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของคนกลุ่มใหญ่ เช่น การสำรวจความคิดเห็นทางการเมืองของคนบางกลุ่มเฉพาะที่ใกล้ชิดหรือนิยมชมชอบตน แล้วนำมาสรุปว่าเป็นความคิดเห็นของคนไทยทั้งจังหวัด หรือทั้งประเทศ เป็นต้น ซึ่งทำให้การสรุปผลเกิดความผิดพลาดได้

(5) **อคติและการใช้อารมณ์สรุปว่าเหตุผลของตนถูกต้อง** บุคคลที่ยึดตนเป็นศูนย์กลาง จะมีสมมติฐานว่าสิ่งที่ตนเชื่อเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และไม่เคยมืดที่สงสัยความเชื่อของตนเลย เพราะมันเป็นจริงเพราะฉันเชื่อมั่นมันเป็นจริง บางคนยึดสังคมเป็นใหญ่และเชื่อว่าความเชื่อในกลุ่มสังคมเป็นความเชื่อที่ถูกต้อง ไม่เคยสงสัยความเชื่อของกลุ่มเลย และมักอ้างว่ามันเป็นจริงเพราะกลุ่มเชื่อว่าเป็นจริง นอกจากนั้นบุคคลจะเชื่อในสิ่งที่ตนยึดติดกับตน หรือกลุ่มของตนจึงยืนยันที่จะเชื่อตามนั้น เนื่องจากตนต้องการที่จะเชื่อว่ามันเป็นจริงและเป็นการเติมเต็มความปรารถนาของตนบางครั้ง ส่วนบางคนจะยึดมั่นในสิ่งที่เคยเชื่อมาก่อนเพื่อตนจะได้เป็นผู้ที่คิดถูกต้องมาโดยตลอด เหตุผลที่ตนอ้างเป็นจริงเพราะตนเคยเชื่อเสมอว่ามันเป็นจริง นอกจากนั้น บุคคลบางคนจะเชื่อในสิ่งที่ทำให้ตนได้อำนาจ ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ต่างๆ มากขึ้นถึงแม้ว่าความเชื่อเหล่านี้จะไม่ถูกต้องหรือไม่มีเหตุผลก็ตาม ทั้งนี้เพราะความเห็นแก่ตัว (Elder and Paul, 2011)

(6) **การผิดพลาดเนื่องจากความจำที่จำกัดหรือได้รับข้อมูลจากแหล่งที่จำกัด** การให้เหตุผลแบบอุปนัยเป็นการนำข้อมูลที่ตนเก็บสะสมในความจำมาสรุปหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ต่างๆ บางครั้งเมื่อลืมนข้อมูลบางอย่าง หรือบางครั้งจำไม่ได้ว่าข้อมูลใดสัมพันธ์กับข้อมูลใด การใช้ข้อมูล

จากความจำที่ผิดพลาดอาจทำให้ใช้เหตุผลแบบ “จับแพะชนแกะ” และยิ่งเชื่อว่า เหตุผลของตนถูกต้อง จึงทำให้เหตุผลนั้นมีข้อผิดพลาดได้

แม้มนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้เหตุผลแบบอุปนัย แต่การให้เหตุผลของตนมาจากประสบการณ์ส่วนตัว ทำให้เกิดข้อผิดพลาดของการให้เหตุผลแบบอุปนัยดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคาดคะเน และตัดสินใจในการทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตผิดพลาดหรือกระทบต่อความสัมพันธ์กันในสังคมได้ การอบรมเลี้ยงดูจากบุคคลที่ใกล้ชิดในครอบครัว และจากกลุ่มคนรอบข้างในองค์กรหรือในสังคมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การให้เหตุผลแบบอุปนัย องค์กรใดหรือสังคมที่เปิดโอกาสให้คนในสังคมได้ตรวจสอบความถูกต้อง จะช่วยลดความผิดพลาดในการให้เหตุผลแบบอุปนัยได้ เช่น ให้นำบุคคลใช้ความคิดพิจารณาเหตุผลที่ตนสร้างขึ้นหรือผู้อื่นนำเสนอ มาด้วยคำถาม 4 คำถามคือ **เหตุผลที่เขานำเสนออยู่นั้นหมายความว่าอะไร มันเป็นจริงตามที่หยิบยกมาพูดหรือไม่ รู้ได้อย่างไรว่ามันเป็นจริง มันเป็นเพราะสาเหตุอื่นใดหรือไม่** แต่ถ้าคนในองค์กรหรือในสังคมไม่ได้ใส่ใจว่าการให้เหตุผลแบบอุปนัยอาจมีข้อผิดพลาด หรือบางคนตั้งใจบิดเบือนใช้ความผิดพลาดของการให้เหตุผลแบบอุปนัยเป็นประโยชน์แก่ตน เช่น การใช้คำว่า “ไม่เชื่ออย่าลบหลู่” หรือ “ทุกคนมีเหตุผล และเหตุผลของแต่ละคนแตกต่างกัน ไม่มีใครถูกไม่มีใครผิด” หรือ “การถามคำถามเป็นการแสดงความไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของฉันทือการต่อต้านดูถูกฉัน” เป็นต้น การสกัดกั้นไม่ให้คนในองค์กรหรือในสังคมกล้าตั้งคำถามสงสัยเหตุผลที่ทั้งตนและผู้อื่นในองค์กรหรือสังคมอ้างกันอยู่ ยิ่งทำให้คนในองค์กรหรือสังคมนั้นใช้แต่เหตุผลส่วนตนและคิดว่าเหตุผลของตนนั้นถูก ทั้งที่ไม่สามารถพินิจพิจารณาความมีเหตุผลว่าผิดพลาดหรือถูกต้องอย่างไรและไม่สามารถหากฎเกณฑ์ที่เหมาะสมยุติธรรมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้

เนื่องจากการสรุปด้วยเหตุผลแบบอุปนัยยังมีข้อ

ผิดพลาดในการให้เหตุผล การสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้การคิดพิจารณาความมีเหตุผลจะช่วยลดพิจารณาข้อผิดพลาดอย่างน้อย 6 ข้อดังกล่าวไว้ข้างต้นได้บ้างดังนี้

- (1) การเปิดใจรับฟังเหตุผลของผู้อื่น สิ่งที่เขากำลังอ้างอยู่หรือสิ่งที่เขากำลังนำเสนอ นั้นมีความหมายว่าอะไร
- (2) ถ้าไม่แน่ใจให้ถามเพื่อความกระจ่างเพื่อให้เข้าใจว่าสิ่งที่เราเข้าใจนั้นใช่หรือไม่ หรือมีความหมายเป็นอย่างอื่น
- (3) แสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากหลายแหล่งที่เชื่อถือได้
- (4) พิจารณาการทบทวนดูหลักการให้เหตุผลว่าถูกต้องหรือไม่
- (5) มีการสรุปรวบรัดผิดพลาดตรงจุดตรงจุดหรือเปล่า
- (6) พิจารณาว่าข้อมูลครบถ้วนมีความหลากหลายด้านหรือไม่
- (7) ขจัดการยึดมั่นถือมั่นว่าตนถูกเสมอ
- (8) ลดอคติว่าผู้อื่นไม่มีเหตุผลและผิดเสมอ
- (9) ทดสอบสมมติฐานด้วยใจเป็นกลางและด้วยข้อมูลประจักษ์ด้วยวงจรการเรียนรู้โน้ตส์หรือในการแก้ปัญหา 6 ชั้น(หน้า 2) อยู่เสมอ
- (10) สงสัยในผลของการทดสอบสมมติฐานว่าครอบคลุมในขอบเขตที่กำหนดหรือไม่

เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในเหตุผลของเราซึ่งเกิดจากประสบการณ์ส่วนตนอาจมีเหตุผลที่ยังไม่ครบถ้วนรอบด้าน การได้รับฟังเหตุผลของผู้อื่นและทบทวนพิจารณาตามข้อควรกระทำสิบข้อข้างต้น จะช่วยให้เราสามารถลดความผิดพลาดของการให้เหตุผล ช่วยลดความเข้าใจผิด ขจัดความขัดแย้งระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ช่วยเสริมสร้างการให้เหตุผลมีความครอบคลุมในข้อมูลและมีความถูกต้องมากขึ้น ทำให้มีความเข้าใจในปัญหาและสามารถแก้ปัญหาทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ชัยพร วิชชาวุธ, (2521) *จิตวิทยาฉบับประสบการณ์* โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ กรุงเทพฯ.
- ชัยพร วิชชาวุธ (2525) *มูลสารจิตวิทยา* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ
- สิริอร วิชชาวุธ (2554) *จิตวิทยาการเรียนรู้* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุบลวรรณ ภาภานันท์(2555) *จิตวิทยาการรู้ คิด และปัญญา* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Anderson, J.R. (2000). *Learning and Memory: An Integrated Approach.*(2nd ed.). New York: Wiley.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.* Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Bruner, J., Goodnow, J., & Austin, A. (1956). *A Study of Thinking.* New York: Wiley.
- Bruner, J. (1996). *The Culture of Education,* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carey,S. (1985) *Conceptual change in childhood.* Cambridge, MA:MIT Press.
- Carlson, N.R. (2005) *Foundations of Physiological Psychology.*(6th ed.) New York: Pearson.
- Comb, B. and Slovic, P. (1979). Newspaper coverage of causes of death. *Journalism Quarterly,* 56, 837-843.
- Denney, N.W. (1972). Free classification in preschool children. *Child Development,* 43, 1161-1170.
- Elder,L. and Paul,R. (2011) *The Human Mind.* CA: Foundation for Critical Thinking Press.
- Gobnik, A., &Meltzoff, A. N. (1987). Relations between semantic and cognitive development In the one-word stage: The specific hypothesis. *Child development,* 57, 1040-1053.
- Halford,G.S.(2005). Development of Thinking. In *The Cambridge Handbook of Thinking and Reasoning.* Holyoak, K.J. and Morrisson, R.G.(ed.) New York: Cambridge University Press.
- Hastie, R. and Dawes, R.M. (2010). *Rational Choice in an Uncertain World.* (2nd ed.) LA: Sage.
- Matlin,M.W.(2005). *Cognition.*(6th ed.) Forth Worth, TX: Harcourt Brace.
- Nisbett, R.E., Krantz, D.H., Jepson, D.H., &Kunda, Z.(1983). The Use of Statistical heuristics in everyday inductive reasoning. *Psychological Review,* 90, 339-363.
- Piaget, J. (1963). *The origins of Intelligence in children.* New York: Norton.
- Piaget, J. (1969). *Science of education and the psychology of the child.* New York: Viking.
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of Organisms: An experimental analysis.* New York: Appleton-Century- Crofts.
- Sloman,S.A. &Lagnado,D.A. (2005) The Problem of Induction. In *The Cambridge Handbook of Thinking and Reasoning.* Holyoak, K.J. and Morrisson, R.G. (ed.) New York: Cambridge University Press.
- Smith E.E., Patalano, A.L., and Jonides, J. (1998) Alternative strategies of categorization. *Cognition,* 65, 167-196.
- Vygotsky, L.S. (1986). *Thought and language.* Cambridge, MA: MIT Press (original work published in 1934).

ทัศนะของเลขาธิการอาเซียนต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย

นางสาวอุไรวรรณ รุ่งไธรัช

นักวิจัย

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 เป็นการร่วมมือกันของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ชาติ อันได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชาร่วมมือกัน ใน 3 เสาหลัก คือ 1.ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community - APSC) 2.ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) และ 3.ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Culture Community - ASCC) ภายใต้กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งเปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของอาเซียน ที่มีการลงนามของทั้ง 10 ชาติ ในปี 2552 เพื่อเป็นการกำหนดหลักการและข้อปฏิบัติที่ประเทศสมาชิกจะยึดถือร่วมกัน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554 น.7) โดยมีสำนักเลขาธิการอาเซียน สำนักงานใหญ่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ และระหว่างประเทศอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา โดยมีเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretary-General) เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ซึ่งจะต้องได้รับการแต่งตั้งโดยที่ประชุมสุดยอดอาเซียน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปีที่ไม่สามารถต่ออายุได้ บนพื้นฐานของการหมุนเวียนตามลำดับตัวอักษรภาษาอังกฤษของชื่อประเทศสมาชิก โดยคำนึงตามความสมควรถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ทางวิชาชีพ และความเท่าเทียมกันทางเพศ (กฎบัตรอาเซียน ข้อ 11) ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการอาเซียน คือ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ตัวแทนจากประเทศไทย (เข้ารับตำแหน่งเมื่อ 1 มกราคม 2551) กล่าวได้ว่า ดร.สุรินทร์ เป็นบุคคลสำคัญของประเทศที่ได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในองค์กรสากลที่มีความสำคัญยิ่งและเป็นผู้มีบทบาทผลักดันกฎบัตรอาเซียนให้เกิดการบังคับใช้จริงในปี 2552

ในฐานะของผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการอาเซียน ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ จึงได้รับเกียรติให้เป็นองค์ปาฐกในงานสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของอาเซียน ในการให้ความรู้ความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมของไทยในประเด็นต่างๆ มากมาย ด้วยความรู้ความสามารถประกอบกับทักษะการสื่อสารที่ดีเยี่ยม ทำให้ได้รับการยอมรับและความสนใจจากผู้ร่วมสัมมนาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับภาพลักษณ์ของ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ไม่ใช่แค่เพียงเลขาธิการอาเซียนที่เป็นชาวไทยเพียงอย่างเดียว ยังมีภาพลักษณ์อื่น ๆ เกี่ยวเนื่องและทับซ้อนกันด้วย เช่น การเป็นคนภาคใต้ อาจารย์ นักการเมือง นักการทูต (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศปี 2535-2538 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศระหว่างปี 2540-2544) รวมไปถึงการเป็นชาวมุสลิมที่ได้รับการคัดเลือกเป็น 1 ใน 500 มุสลิมที่มีอิทธิพลของโลก (จากหนังสือ “The 500 Most Influential Muslims-2009”) และเป็นอันดับ 1 ของชาวมุสลิมที่มีอิทธิพลของไทย (เว็บไซต์โอเคเนชั่นดอทเน็ต, 2552) นอกจากนี้ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ยังเป็นประธานการประชุม AMRON (ASEAN Muslim Research Organization Network) ซึ่งเป็นเครือข่ายองค์กรวิจัยมุสลิมแห่งอาเซียน อีกด้วย (เว็บไซต์มุสลิมไทยโพสต์, 2553)

ด้วยเหตุนี้เอง ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ จึงมีทัศนะมุมมองต่อการเตรียมความพร้อมของคนไทยต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหลากหลายมิติ ซึ่งน่าสนใจและเป็นประโยชน์กับผู้คนจำนวนมาก ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ทัศนะของ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ดังกล่าวในเบื้องต้น เพื่อที่คนไทยจะได้มีความตื่นตัว มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในปี 2558 ที่จะมาถึงนี้ได้ โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม

ด้านการเมืองและความมั่นคง

ทัศนะของเลขาธิการอาเซียนที่มีต่อประเด็นด้านการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ผู้เขียนขอสรุปเป็น 4 ประเด็นหลักดังนี้

1. การแก้ไขความขัดแย้งในภูมิภาค ในประเด็นนี้ เลขาธิการอาเซียนให้ความเห็นว่าปัญหาข้อพิพาทระหว่างประเทศจะกระทบต่อประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคด้วย ดังนั้นหนทางที่จะแก้ไขหรือยุติปัญหาข้อพิพาทต่าง ๆ คือจะต้องอาศัยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อช่วยเหลือในการไกล่เกลี่ยแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางการทูต หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือได้ ประชาคมโลกจะเข้ามาทำหน้าที่นี้แทน ซึ่งจะทำให้ยิ่งเกิดความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้นไปอีก แต่วิธีการที่จะอาศัยความร่วมมือเพื่อแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามทัศนะของเลขาธิการอาเซียนก็ไม่สามารถทำได้ เห็นได้ชัดในกรณีปัญหาทะเลจีนใต้คู่กรณีคือประเทศจีน ไต้หวัน และ 4 ประเทศสมาชิกอาเซียน ฟิลิปปินส์ เวียดนาม มาเลเซีย และบรูไน ที่เป็นการอ้างกรรมสิทธิ์เหนือดินแดนหมู่เกาะในทะเลจีนใต้ (เว็บไซต์เดลินิวส์, 5 ส.ค.55) ในการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน ครั้งที่ 45 ที่กรุงพนมเปญ ประเทศกัมพูชา ประเด็นนี้ได้กลายเป็นประเด็นหลักของการประชุม เวียดนามและฟิลิปปินส์ต้องการให้อ้างอิงเหตุการณ์การเผชิญหน้าในทะเลจีนระหว่างเรือรบ-เรือประมง ของจีนกับสองประเทศ แต่กัมพูชามองว่าไม่ควรระบุความขัดแย้งทวิภาคีลงในแถลงการณ์ และท้ายที่สุดก็ไม่สามารถมีแถลงการณ์ปิดประชุมร่วมกันที่จะมีข้อเสนอเพื่อหาข้อยุตินี้ได้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญที่อาเซียนจะต้องรีบเร่งดำเนินการโดยเร่งด่วนว่าควรจะวางกรอบการแก้ไขข้อพิพาทนี้ให้ชัดเจนว่า ประเด็นใดควรเป็นเรื่องทวิภาคีและประเด็นใดควรเป็นเรื่องที่ต้องเจรจากันระหว่างประเทศ เพราะความขัดแย้งทางการเมืองและความมั่นคงที่เกิดขึ้นนี้กระทบต่อการแสดงความร่วมมือและความสามารถของอาเซียนที่จะแข่งขันบนเวทีโลก

2. การแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในประเทศเมียนมาร์ ประเด็นนี้เลขาธิการอาเซียนให้ความเห็นว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะไม่ได้เกิดแก่เมียนมาร์โดยตรงเพียงอย่างเดียว เพราะเมื่อเกิดเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว โลกก็จะกดดันให้อาเซียนมีวิธีการจัดการกับเมียนมาร์ในเรื่องนี้ด้วย แต่ด้วยความหลากหลายทั้งทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ศาสนา ที่แตกต่างกันมากของอาเซียน จึงเป็นไปได้ยากที่เมื่อเกิดข้อพิพาท ข้อขัดแย้งหรือปัญหาใด ๆ

จะสามารถ ออกกฎหรือมาตรการมาเพื่อบังคับให้ชาติสมาชิกปฏิบัติตาม ในทัศนะของเลขาธิการอาเซียน วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจึงไม่ใช่การตั้งกฎเกณฑ์หรือมาตรการบังคับอย่างตายตัว แต่เป็นการประนีประนอม การมีข้อตกลงที่ยืดหยุ่น (Flexible Engagement) ต่างหาก จึงจะสามารถประคับประคองความมีเสถียรภาพและความมั่นคงของภูมิภาคได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำหน้าที่ตามกฎบัตรอาเซียนที่ระบุไว้ว่าหน้าที่ของเลขาธิการอาเซียนคือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ด้วยวิธีการทางการทูต แต่ผู้เขียนเห็นว่าการมีข้อตกลงที่ยืดหยุ่นกับเมียนมาร์นี้ ควรมีการทบทวนอย่างรอบด้านถึงผลกระทบที่จะมีต่อประเทศไทยที่มีอาณาเขตติดต่อกับเมียนมาร์ เช่น ปัญหาเรื่องคนอพยพ ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน เป็นต้น อีกทั้งการที่จะก้าวเข้าไปช่วยเหลือจัดการในประเทศเมียนมาร์นั้น อยู่ในขอบเขตของการเป็นการช่วยเหลือทางสิทธิมนุษยชนหรืออาจถูกมองว่าเป็นการก้าวล่วงอำนาจอธิปไตย ซึ่งในส่วนของประเด็นหลังนี้อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งหรือความตึงเครียดทางด้านกำลังทหารได้

3. ปัญหาชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีของประเทศไทยเรื่องข้อพิพาทในประเด็นเขาพระวิหารกับกัมพูชา ดร.สุรินทร์ ให้ความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยเรื่องของวิชาเทคนิคแผนที่ ลดความเป็นการเมือง ไม่ใช่ความเป็นชาตินิยม จึงจะแก้ปัญหาได้ แต่ถ้ามองย้อนกลับไปในช่วงที่พรรคเพื่อไทยเป็นรัฐบาลเมื่อปี 2551 เมื่อเกิดข้อพิพาทเรื่องเขาพระวิหารขึ้นมา พรรคประชาธิปัตย์ที่เป็นฝ่ายค้านในขณะนั้นก็นำเรื่องนี้ขึ้นมาเป็นประเด็นการเมืองและใช้ความเป็นชาตินิยมในการเรียกร้องเช่นกัน อีกทั้งเมื่อพรรคประชาธิปัตย์ได้เป็นรัฐบาลในปีเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งนี้ก็มิได้ขยายวงกว้างเป็นการปะทะกันด้วยกำลังทหาร ทำให้กัมพูชานำเรื่องเข้าสู่คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติได้มีมติให้อาเซียนดำเนินการโดยให้อินโดนีเซียเป็นผู้สังเกตการณ์ และขยายผลเข้าสู่ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศอีกครั้ง (เว็บไซต์มติชนออนไลน์, 2555) ในฐานะของ ดร.สุรินทร์ ที่ปัจจุบันเป็นสมาชิกพรรคประชาธิปัตย์ อีกทั้งเป็นอดีตส.ส.ของพรรคหลายสมัย และอดีตรัฐมนตรีกระทรวงการต่างประเทศ ทำให้ความรู้สึกต่อการแก้ปัญหาเขาพระวิหารดูเหมือนจะไม่สอดคล้องกันกับแนวทางที่ให้ทัศนะไว้ว่าการแก้ปัญหาข้อพิพาทควรกระทำกันแต่ภายในภูมิภาค ไม่ให้บุคคลหรือองค์กรระดับสากลเข้ามาช่วยแก้และแก้ปัญหาด้วยการเจรจาด้วยวิธีทางการทูต ซึ่งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องของการเมืองอย่างแท้จริง

4. การแก้ไขกฎหมายของไทย นอกจากนี้ใน

ประเด็นเรื่องข้อกฎหมายของไทยที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 190 ที่ต้องได้รับการเห็นชอบจากรัฐสภาซึ่งใช้ระยะเวลาในการพิจารณาหลายเดือน ดร.สุรินทร์ มีความเห็นว่าควรปลดล็อกออกให้ได้ในประเด็นเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อการคล่องตัวในการตัดสินใจเพราะเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ไทยต้องใช้ประโยชน์จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้เสนอแนะให้กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์มีบทบาทและอำนาจหน้าที่มากขึ้นในการดำเนินการ ผู้เขียนเห็นด้วยกับการแก้ไขกฎหมายมาตรานี้เป็นเรื่องที่ดี แต่ก็คงเป็นไปได้ยาก เหตุผลหนึ่งคือเรื่องของการเมืองของไทยที่ยังคงเต็มไปด้วยความวุ่นวายและแบ่งฝายอย่างชัดเจน

ด้านเศรษฐกิจ

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนี้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ได้รับการพูดถึงเป็นอย่างมาก ในเรื่องนี้ ดร.สุรินทร์ เลขาธิการอาเซียน ได้ให้ความรู้ความเข้าใจและมุมมองในประเด็นดังกล่าวที่เป็นประโยชน์กับประเทศไทย ในหลายด้าน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นประเด็นที่ในทุกเวทีที่เลขาธิการอาเซียน จะได้กล่าวถึงเสมอในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การรวมตัวเป็นตลาดการค้าและการเปิดการค้าเสรี เลขาธิการอาเซียนจะเน้นย้ำถึงสิ่งที่สำคัญคือการขยายตัวของเศรษฐกิจ ตลาดการค้า การลงทุนจะเป็นตลาดเดียว ซึ่งจะขยายขนาดของไทยมากกว่าเดิมถึง 10 เท่า และ GDP โดยรวมของทั้ง 10 ประเทศ มีมูลค่ามากถึง 2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี ซึ่งการรวมกลุ่มกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนี้ ทำให้มีอำนาจต่อรองจากเวทีโลกมากขึ้น มีโอกาสและความท้าทายใหม่ๆ มากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นประเทศไทยจะต้องเตรียมคน เตรียมธุรกิจให้พร้อมทั้งทางด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและขยาย การเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติได้ ในทัศนะของเลขาธิการอาเซียน ภาคธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่มีกำลังและความสามารถในการแข่งขันที่ดีอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องมุ่งเน้นและช่วยเหลือคือธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก หรือ SMEs ที่ภาครัฐต้องให้การสนับสนุนออกมาตรการช่วยเหลือให้กลุ่มธุรกิจเหล่านี้สามารถประกอบกิจการได้อย่างอยู่รอดและเติบโต อีกทั้งอาเซียนยังมีการดำเนินการกับคู่เจรจาในกลุ่มประเทศนอกภูมิภาคอื่น ๆ ด้วย เช่น ญี่ปุ่น จีน เกาหลีใต้ อินเดีย ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งในทัศนะของเลขาธิการอาเซียนมองว่านี่คือโอกาสทางการค้าและการลงทุนที่เป็น

ประโยชน์อย่างมาก ผู้เขียนขอเสนอแนะเพิ่มเติมถึงประเด็นเรื่องการเปิดเสรีการค้าอีกมุมหนึ่งคือ ในการเปิดเสรีตลาดสินค้านั้น ไทยอาจต้องแลกกับเงื่อนไขต่าง ๆ นอกการผลิต เช่น การเพิ่มมาตรฐานการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนนี้ไทยควรต้องตระหนักให้ถึงการต้องเตรียมพร้อมรับมือกับเรื่องดังกล่าว ในกรณีการคุ้มครองสิทธิบัตรยา ซึ่งเอ็นจีโอออกมาคัดค้านอย่างมาก โดยอ้างว่าหากคุ้มครองสิทธิ ให้บริษัทยาต่างชาติ คนไทยจะไม่สามารถนำสูตรยานั้นมาผลิต ยาสามัญออกขายในราคาถูกได้ และจะทำให้คนไทยเข้าไม่ถึง ยารักษาโรค (เว็บไซต์กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 19 พ.ย.55) โดยประเด็นนี้ อาจมองได้ 2 มุมคือ การที่บริษัทยาจะสามารถ คิดค้นยารักษาโรคได้ใช้เงินเพื่อการลงทุนค้นคว้าวิจัย การไม่คุ้มครองสิทธิบัตรที่ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญานี้เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง แต่อีกมุมหนึ่งผู้เขียนเห็นว่าการแสดงออกของกลุ่มเอ็นจีโอที่แสดงถึงความเป็นห่วงเรื่องการเข้าถึงยาที่มีราคาแพงก็เป็นสิ่งที่ควรต้องรับฟังและหาหนทางแก้ไขเช่นเดียวกัน

2. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ในทัศนะของเลขาธิการอาเซียน คุณภาพของสินค้าและบริการเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญที่จะเป็นปัจจัยในการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เพราะเมื่อเป็นการเปิดประชาคมอาเซียนแล้ว จะไม่มีประเด็นกีดกันสินค้าด้วยกำแพงภาษีตามข้อกำหนดตามกฎบัตรอาเซียนที่กำหนดให้ในปี 2558 ภาษีสินค้านี้ระหว่าง 10 ประเทศเป็น 0 แต่การกีดกันสินค้านี้ยังคงเกิดขึ้น ในรูปแบบของข้อกำหนด ในด้านคุณภาพ ขนาด สี ส่วนผสมที่ไม่ได้รับอนุญาต ฯลฯ ดังนั้นภาคการผลิตต้องพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์สินค้าให้มีคุณภาพเพื่อเอาชนะการกีดกันนี้ โดยมุ่งเน้นการลงทุนระยะยาวอย่าง เช่น การวิจัยและพัฒนา (research & development) การออกแบบ (design) เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของสินค้าในการแข่งขัน สำหรับภาคบริการจะต้องเร่งสร้างมูลค่าเพิ่มด้วย เพราะคนในอาเซียนเป็นชนชั้นกลางที่ขยายตัวมากขึ้น คนต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการที่พักอาศัย การศึกษา การบริการสุขภาพ เป็นต้น การพัฒนาในส่วนภาคบริการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นการสร้างคุณภาพในด้านการบริการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเศรษฐกิจไทย เพราะมีพื้นฐานเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว แต่ต้องเพิ่มทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ที่จะมาใช้บริการจากเราด้วย เพราะถ้าหากจะมุ่งเน้นในภาคของการลงทุนในด้านแรงงานแล้ว อาจจะเป็นปัจจัยที่ถูกรัดมากขึ้น เพราะนักลงทุนจะเลือกลงทุนในประเทศที่มีค่าจ้าง

แรงงานถูกกว่าประเทศไทย เช่น เมียนมาร์ ลาว อินเดีย จีน เป็นต้น ในประเด็นนี้ผู้เขียนเห็นด้วยกับทัศนะของเลขาธิการอาเซียนเป็นอย่างยิ่ง และอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องตระหนักถึงคือเมื่อค่าจ้างแรงงานของไทยสูงขึ้น ควรต้องมีมาตรการเพื่าระวังเรื่องของการอพยพแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่อาจใช้โอกาสนี้เข้ามาหาทางประกอบอาชีพในไทย ซึ่งการไม่มีมาตรการใด ๆ กำหนดหรือดูแลด้านนี้โดยเฉพาะอาจนำมาสู่ปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย ปัญหาสาธารณสุข และปัญหาสังคมอื่น ๆ ได้

3. การเปิดตลาดแรงงานเสรี นอกจากนี้ ดร.สุรินทร์ จะได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ (MRA) ซึ่งกำหนดเงื่อนไขเรื่องการศึกษาและประสบการณ์ ให้สามารถมีการเคลื่อนย้ายการประกอบอาชีพได้อย่างเสรี โดยที่ขยายโอกาสให้กลุ่มนักวิชาชีพใน 7 สาขาวิชาชีพเบื้องต้นได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ ให้สามารถมีโอกาสย้ายไปทำงานยังประเทศต่างๆ ในภูมิภาคได้ง่ายขึ้น มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และมีโอกาสได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นได้ เลขาธิการอาเซียนเน้นย้ำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อจะไปแข่งขันกับตลาดแรงงานประเทศอื่นๆ และเรื่องที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องมียุทธศาสตร์ภาษาต่างประเทศเพื่อที่จะสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้อื่นได้ ในประเทศไทยมีกฎที่ระบุว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องสอบใบอนุญาตภาษาไทย ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเด็นในการกีดกันเรื่องการประกอบอาชีพ จึงต้องระวังเรื่องการละเมิดข้อตกลงและเรื่องกฎบัตรของอาเซียนด้วย ผู้เขียนคิดว่าสิ่งหนึ่งที่ต้องตระหนักถึงสำหรับประเทศไทยคือ เมื่อมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น นักวิชาชีพที่มีความสามารถของไทยเหล่านี้ก็จะเคลื่อนย้ายไปทำงานเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานะขาดแคลนบุคลากรของไทยได้ ดังนั้นควรต้องเร่งผลิตบุคลากรวิชาชีพเหล่านี้ให้เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการแข่งขันทั้งในประเทศและในภูมิภาคด้วย โดยที่จุดเริ่มต้นควรเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องแนะแนวทางการศึกษาสำหรับวางแผนการเรียนเพื่อประกอบอาชีพในอนาคตให้สามารถมีทางเลือกและใช้ประโยชน์จากการเปิดเสรีวิชาชีพได้อย่างเต็มที่

จะเห็นได้ว่า เลขาธิการอาเซียนได้มีมุมมองต่อทางด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีทักษะทั้งทางด้านวิชาชีพ เป็นการให้ความรู้ความกระจ่างที่เห็นภาพได้ชัด แต่ถ้ามองถึงในเรื่องการวางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมพร้อมในระดับชาตินั้นเป็นหน้าที่สำคัญของรัฐบาล

ทั้งเรื่องการออกมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการทำความตกลงกับกลุ่มประเทศคู่เจรจา เป็นต้น ผู้เขียนเห็นว่าในด้านเศรษฐกิจนี้ ดร.สุรินทร์ ได้ทำให้คนไทยเกิดความเข้าใจและตื่นตัวเพิ่มมากขึ้น แต่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไรนั้น ต้องขึ้นอยู่กับการทำงานของรัฐบาลเป็นหลักผู้ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ดำเนินการที่จะต้องสั่งการและกำหนดทิศทางของประเทศอย่างแท้จริง

ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ประเด็นทางด้านสังคมและวัฒนธรรมนี้ ประกอบไปด้วยหลายเรื่อง เช่น การศึกษา การท่องเที่ยว การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น ในส่วนของประเด็นที่เลขาธิการอาเซียนจะกล่าวถึงเสมอในการให้ประเทศไทยได้เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การศึกษา สถาบันการศึกษาจะต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้รู้จักคิดตามหลักการเหตุผล คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็น ต้องจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ไม่ใช่การสอนในรูปแบบเดิมคือการจดจำข้อมูล จดจำแต่ตัวเลขอีกต่อไป ระบบการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อที่จะได้เพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของไทยให้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในเวทีอาเซียนและเวทีโลกได้ อีกทั้งสถาบันการศึกษาต้องปลูกฝังการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long education) ให้มีการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้มีทางเลือกที่จะปรับตัวในการที่จะสามารถที่จะประกอบอาชีพได้ 3 - 4 อาชีพ การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพเพียงอาชีพเดียวตลอดชีวิต จะเป็นการเสียโอกาสที่เปิดกว้างจากอาเซียน ดังนั้นต้องเตรียมคนของเราให้มีความพร้อม มีความสามารถ ทั้งทักษะด้านวิชาชีพและทักษะด้านภาษา ต้องมีการแนะแนววางแผนการศึกษาอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เพราะอนาคตของประเทศจะอยู่รอดหรือจะแข่งขันกับคนอื่นได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

2. การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ คือการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของคนไทยตลอดจนเด็กและเยาวชนของชาติที่เป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะต้องมียุทธศาสตร์ สามารถใช้เพื่อค้นคว้าหาข้อมูลความ

รู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปใช้เพื่อการเจรจาต่อรองติดต่อกับสื่อสารเพื่อใช้ประโยชน์ทั้งการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพได้ เพราะภาษาอังกฤษถูกกำหนดใช้เป็นภาษาทางการของอาเซียน (กฎบัตรอาเซียน หมวด 10 ข้อ 34) และทักษะภาษาอังกฤษจะเป็นกุญแจทองในการไขสู่ออนาคตสำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์และโลกยุคอาเซียน ในประเด็นนี้เลขาธิการอาเซียนให้ความสำคัญอย่างมากและเสนอแนะต่อรัฐบาลให้กำหนดทักษะภาษาอังกฤษเป็นวาระแห่งชาติ ผู้เขียนเห็นด้วยกับแนวคิดนี้เป็นอย่างมากเพราะถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจะต้องเร่งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง เพราะจากผลการวิจัยของบริษัทเอคดูเคชั่น เฟอร์ส ที่ได้จัดอันดับความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษจาก 54 ชาติทั่วโลก ปรากฏว่าไทยอยู่ในอันดับที่ 53 มีความสามารถของการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำ (เว็บไซต์ไทยรัฐ, 4 พ.ย.55) ทั้งนี้ในหลักสูตรการศึกษาของไทยมีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตั้งแต่ระดับอนุบาล แสดงให้เห็นถึงว่าเราเองก็ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาษาอังกฤษ แต่จำนวนปีของการเรียนกลับไม่ได้สะท้อนประสิทธิภาพและความสามารถของทักษะภาษาอังกฤษนี้ได้เลย ดังนั้นการปรับปรุงหลักสูตรวิธีการเรียนการสอนรวมทั้งการพัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างเต็มที่ที่จะช่วยแก้ไขความอ่อนด้อยด้านนี้ได้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการก็เร่งดำเนินการนโยบายนี้ แต่ผู้เขียนไม่แน่ใจว่าผลสำเร็จจะเกิดขึ้นระยะเวลาอันใกล้หรือไม่ และประเด็นที่เลขาธิการอาเซียนแนะนำให้ภาษาอังกฤษเป็นวาระแห่งชาตินั้น นับได้ว่าเป็นแนวคิดที่ดี แม้ว่าจะยังไม่มีเสียงตอบรับจากรัฐบาลอย่างชัดเจน แต่คาดหวังว่าการตื่นตัวเรื่องประชาคมอาเซียน จะช่วยกระตุ้นให้คนไทยพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3. การพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกันของอาเซียน

เลขาธิการอาเซียนมีมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้คือ การที่เป็นประชาคมอาเซียน เราจะต้องเข้าใจความแตกต่างหลากหลาย เคารพให้เกียรติและช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกัน ซึ่งการยอมรับและการเข้าใจในความแตกต่างต่างนี้จะช่วยทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และช่วยบรรเทาข้อพิพาทความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ แต่ทั้งนี้การที่มีอัตลักษณ์ของอาเซียนจะต้องไม่ลืมตัวตนรากเหง้าของตนเองด้วยด้วย สิ่งใดที่ดิงามก็ยังคงรักษาไว้ เช่น การอ่อนน้อม ความมีน้ำใจ ความกตัญญู เป็นต้น นอกจากนี้ ดร.สุรินทร์ ยังมีความเห็นที่ว่าอัตลักษณ์ของอาเซียนเป็นสิ่งที่ต้องบังเกิด เพราะเมื่อรวมตัวกันเป็นประชาคมแล้วอัตลักษณ์อาเซียนจะเป็นสิ่งหลอมรวมและยึดเหนี่ยวให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

ดั่งเนื้อเพลงอาเซียนตอนหนึ่งที่กล่าวว่า we dare to dream, and we care to share ในประเด็นนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าการที่จะสร้างหรือหาอัตลักษณ์ของอาเซียนนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก เพราะความแตกต่างของชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรมของทั้ง 10 ประเทศแตกต่างกันมาก การที่จะหาจุดร่วมหรือสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันให้มีความเป็นพลเมืองอาเซียนนั้นดูเหมือนว่าคงต้องใช้ระยะเวลา เพื่อสั่งสมเพาะบ่มอัตลักษณ์ความเป็นอาเซียนให้บังเกิด แต่ผู้เขียนสนับสนุนความเห็นของเลขาธิการอาเซียนในประเด็นที่ว่าจะต้องเคารพและให้เกียรติในความแตกต่างหลากหลายและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะนี่เป็นพื้นฐานของการดำรงอยู่อย่างสันติของสังคมมนุษย์อย่างแท้จริง

4. การปรับตัวของชาวมุสลิม ในฐานะผู้นำคนหนึ่ง

ของชาวมุสลิม ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ได้แสดงมุมมองเกี่ยวกับสังคมมุสลิมและระบบการศึกษาของมุสลิมในประเทศไทยไว้ค่อนข้างน่าสนใจว่า ชาวมุสลิมต้องพัฒนาตัวเองให้เท่าเทียมคนอื่น ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมปรับตัว จัดการกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การเงินแบบอิสลาม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รักษาสมดุลอย่าให้สุดโต่ง แต่จุดอ่อนของมุสลิมอาเซียน คือ ยังปรับตัวไม่ได้ เมื่อปรับตัวไม่ได้ก็นำไปสู่ความตึงเครียดขัดแย้งต่าง ๆ เช่น ปัญหาความขัดแย้งในมินดาเนา อาเจะห์ บอเนียว หมูเกาะโมลุก และจังหวัดชายแดนภาคใต้ (เว็บไซต์ประชาไท, 2553) โรงเรียนปอเนาะยังเป็นรูปแบบการเรียนการสอนเนื้อหาที่ไม่ทันสมัย ต้องเพิ่มเนื้อหาวิชาการเพิ่มเติมจากเนื้อหาของศาสนา ต้องศึกษา 2 หลักสูตรในโรงเรียนสามัญด้วย เพื่อให้สามารถมีความรู้มีทัศนคติ มีโลกกว้าง ดังนั้นการปรับปรุงระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนชีวิตให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ให้คนเข้าใจมุสลิมมากขึ้น อยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี จะเห็นได้ว่าบทบาทของเลขาธิการอาเซียนเป็นผู้นำมุสลิมสายกลางที่เป็นที่ยอมรับและหากได้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาดังที่ได้กล่าวไปแล้ว คุณภาพชีวิตของของชาวมุสลิมอาเซียนจะต้องดีขึ้นอย่างแน่นอน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าประเด็นที่เลขาธิการ

อาเซียนได้เสนอแนะในด้านการเตรียมความพร้อมนี้มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคนเป็นสำคัญ เป็นภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ของสถาบันการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาที่จะช่วยเร่งสร้าง เร่งพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถเอาตัวรอดและสามารถแข่งขันต่อสู้กับโลกภายนอก โดยที่ก็ยัง

คงต้องรักษาตัวตนค่านิยมที่ดั้งเดิมของเราไว้ พร้อมทั้งเคารพ และเข้าใจในความแตกต่างหลากหลายของผู้อื่นด้วย และภาพรวมของทัศนะของเลขาธิการอาเซียนต่อการเตรียมความพร้อมของไทยในปี 2558 นั้น เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้คนไทยและประเทศไทยเข้าใจ เกิดการตื่นตัวและตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียนได้มากขึ้น ที่เป็นเวทีแห่งโอกาส

อันมากมายและความท้าทายใหม่ๆ ที่ต้องเตรียมพร้อม แต่ผลสำเร็จในการที่ไทยจะสามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ในโอกาสที่เกิดขึ้นมากมายนี้ได้อย่างไรนั้น ก็อยู่ที่การเตรียมความพร้อมของคนในชาติและการดำเนินงานของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งของประเทศไทยในอนาคตนั่นเอง

รายการอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. AEC FACT BOOK. 2554

กฎบัตรอาเซียน (THE ASEAN CHARTER), 2550

เว็บไซต์มติชน. http://www.matichon.co.th/news__detail.php?newsid=1340948584&grpId=01&catid=&subcatid. สงครามความคิด พระวิหารถึงอยู่ตะเภา คนละเรื่องเดียวกัน, สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 6 พ.ย. 2555

เว็บไซต์โอเคเนชั่น. <http://www.oknation.net/blog/nn1234/2009/12/02/entry-1>. ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ 1 ใน 500 มุสลิมผู้ทรงอิทธิพลของโลก, สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 6 พ.ย. 2555

เว็บไซต์มุสลิมไทยโพสต์. <http://www.muslimthaipost.com/mnet//index.php?p=a&bNo=55&qNo=4815>. ประชุมวิชาการนานาชาติ ‘เครือข่ายองค์กรวิจัยมุสลิมแห่งอาเซียน (AMRON) ครั้งที่ 1’, สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 6 พ.ย. 2555

เว็บไซต์ประชาไท. <http://prachatai.com/journal/2010/10/31338>. เลขาธิการอาเซียนซึ่งสังคมมุสลิมต้องปรับตัวรับโลกาภิวัตน์ อดทนอาหารับเน้นสร้างวัตถุ. สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 6 พ.ย. 2555

เว็บไซต์ไทยรัฐ. <http://www.thairath.co.th/content/newspaper/303519>. ยกวาระแห่งชาติพิถภาษอังกฤษ สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 13 พ.ย. 2555

เว็บไซต์เดลินิวส์. <http://www.dailynews.co.th/article/84/147275>. อาเซียนวงแตกปัญหาทะเลจีนใต้. สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 23 พ.ย. 2555

เว็บไซต์กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. <http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/supavut/20121119/478399/TPP--RCEP--ASEAN+3--ฯลฯ>.html สืบค้นออนไลน์เมื่อวันที่ 23 พ.ย. 2555

รายการอ้างอิงที่ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ เป็นองค์ปาฐก

1. การสัมมนาเรื่อง “การรับมือและผลกระทบในการค้าเสรีอาเซียน” โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ร่วมกับชมรมการงานบุคคลจังหวัดสงขลา ณ โรงแรม บี.พี. สมิหลา บีช อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา วันที่ 4 กรกฎาคม 2554
2. รายการวอล์ยลักษณะผู้สังคม สัมภาษณ์พิเศษเรื่อง “ประชาคมอาเซียนในมุมมอง ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ” ออกอากาศทางสทท.11 วันที่ 12 มกราคม 2555
3. การบรรยายพิเศษ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน” ณ อาคารหอประชุมพ่อขุนรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 10 มีนาคม 2555
4. การประชุมวิชาการทางมานุษยวิทยา เรื่อง “วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียนด้านสังคม วัฒนธรรม” ครั้งที่ 10 ณ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) วันที่ 28 มีนาคม 2555
5. การบรรยายเรื่อง “ทิศทางการศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน” ณ หอประชุม เปรม 100 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วันที่ 28 พฤษภาคม 2555
6. การปาฐกถาพิเศษ “โฉมหน้าอาเซียนในปี 2558” โดยหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร และหนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ณ โรงแรมเซนทรัล เพลส จังหวัดสมุทรสาคร วันที่ 14 มิถุนายน 2555
7. การบรรยายพิเศษ “กลยุทธ์การรับมือกับประชาคมอาเซียน” โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ณ อาคารกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม วันที่ 28 มิถุนายน 2555
8. การบรรยายเนื่องในงานพิธีเปิดงาน 72 ปี ปอเนาะบ้านตาด “เส้นทางมุสลิมไทยสู่ประชาคมอาเซียน” ณ อิมแพ็ค อารีน่า เมืองทางธานี วันที่ 18 กรกฎาคม 2555
9. การจัดการเสวนาเรื่อง “Thailand Human Vision 2020 : ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีก 10 ปีข้างหน้า” โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ณ หอประชุมศรีบูรพา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ วันที่ 19 กรกฎาคม 2555
10. บรรยายพิเศษ การประชุมสัมมนาวิชาการ “การยกระดับคุณภาพการศึกษาเตรียมคนไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2555

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ณ โรงแรมมุกดารา บีช วิลล่า แอนด์ สปา รีสอร์ท จังหวัดพังงา
วันที่ 6 ตุลาคม 2555

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนที่ประสงค์ส่งบทความ ลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณากลั่นกรองบทความ (Editorial Policy)

วารสารทรัพยากรมนุษย์ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความทางวิชาการ ดังนั้นบทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

ขอบเขตวารสารทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชน ตลอดจนองค์ความรู้ที่เสริมสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ สร้างทักษะ สร้างปัญญาให้กับ “คน” ในสังคมไทย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข วารสารเปิดรับบทความทั้งในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ อาทิ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการสังคมและแรงงาน ประชากรศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ตลอดจนสหสาขาวิชาที่บูรณาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์เข้ากับสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “คน”

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความจะต้องเขียนชื่อ-สกุลและสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ติดต่อได้ไว้ในส่วนที่แยกออกจากบทความ ผู้ส่งบทความควรตรวจสอบความถูกต้องของการพิมพ์ต้นฉบับ เช่น ตัวสะกด วรรคตอน และความเหมาะสม ควรสะสอยของการใช้ภาษา รวมทั้งควรกำหนดประเภทของบทความให้ชัดเจนว่าเป็นบทความวิจัย หรือบทความวิชาการ องค์กรประกอบของบทความทั้ง 2 ประเภทดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนา ต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดยเป็นไปตามหลัก วิชาการ หรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ที่นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว ไม่เกิน 2500 คำ หรือความยาว 5 หน้า พิมพ์ด้วยฟอนต์Cordia New ขนาด 15 พอยท์

2) บทความวิจัย ต้องเสนอ การวิจัย และผลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาวไม่เกิน 7500 คำ หรือความยาว 15 หน้า พิมพ์ด้วยฟอนต์Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีความยาวไม่ควรเกิน 280 คำ บทความต้องเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญ และที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์สมมุติฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3. ผลการศึกษา การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

หลักเกณฑ์การอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (อเนก, 2554) หรือ อเนก (2554) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น วิทยาและมานะ (2523) หรือ (วิทยาและมานะ 2535) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (วิทยาและคณะ, 2554) หรือ วิทยาและคณะ (2554) แล้วแต่โครงสร้างประโยค สำหรับบทความที่ความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (Voss, 2010) หรือ Voss (2010) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น Sharwa and Jandalk (1978) หรือ (Sharwa and Jandalk 1978) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (Paul et al., 1999) หรือ Paul et al. (1999) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

หลักเกณฑ์การเขียนบรรณานุกรมหรืออ้างอิงเอกสารท้ายเรื่อง

ผู้ส่งบทความต้องเรียงลำดับเอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรก และเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง โดยเรียงชื่อผู้แต่งตามอักษรแต่ละภาษา

กรณีที่ผู้แต่งชื่อเดียวกันและมีการอ้างอิงเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ ถ้าตีพิมพ์ในปีต่างกัน ให้เรียงปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก ถ้าตีพิมพ์ในปีเดียวกัน ให้ใส่อักษร ก ข ค หรือ a b c กำกับในเนื้อเรื่องอ้างอิงถึงก่อนและหลัง ตามลำดับ

การอ้างอิงเอกสารท้ายเรื่องต้องตรงกันกับการอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่อง ควรตัดเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่องที่ไม่มีการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง

การเขียนอ้างอิงเอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษประเภทต่างๆ พร้อมตัวอย่าง

• การอ้างอิงชื่อหนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อหนังสือ. ชื่อสำนักพิมพ์ จังหวัด. จำนวนหน้า.

โกศล เจริญสม. 2523. แดนเบียนคาชิตอย. เอกสารพิเศษ ฉบับที่ 3 ศูนย์วิจัยและควบคุมศัตรูพืชโดยชีวินทรีย์แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพฯ. 301 หน้า.

Krebs, C.J. 1978. Ecology : the Experimental Analysis Distribution and Abundance. 2nd Ed. Harper and Row, N.Y. 678 pp.

• การอ้างอิงชื่อบทความในวารสาร Newsletter และ Bulletin

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสารหรือชื่อเรื่อง Newsletter หรือชื่อ Bulletin ถ้ามีตัวย่อเป็นสากล ก็ให้ใช้ตัวอย่าง ปีที่: หน้า-หน้า.

ไพศาล เหล่าสุวรรณ. 2524. วิธีการเขียนบทความทางวิชาการวิทยาศาสตร์. ว.สงขลานครินทร์ 3 :27-43.

Yano, K. 1979. Effect of vegetable juice and milk on alkylating activity of n-methyl-n-nitrourea. J.Agric. Food Chem. 27 : 2456-2458.

• การอ้างอิงรายงานประจำปี

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. ชื่อรายงานประจำปี พ.ศ. หน่วยงาน หน้า-หน้า.

กรองทอง จันทร์, อำนวย ทองดี และบรรจง ลิกษะมณฑล. 2522. การศึกษาวิธีการปลูกหอมแดงในภาคเหนือ. รายงานสรุปผลการทดลองพืชสวน 2522. กองพืชสวน กรมวิชาการเกษตร. หน้า 5-20.

Lewanich, A. 1974. A Taxonomic Study on the Lepidopterous Pests of Sugar Cane. Annual Research Report 1974. Div. of Entomol. And Zool., Dept. of Agric., Bangkok p. 11-513.

• การอ้างอิงรายงานการประชุม

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. รายงานการประชุม ถ้ามีตัวย่อสากลก็ให้พิมพ์ตัวย่อ ครั้งที่ (ถ้ามี) วันเดือนปีที่มีการประชุม สถานที่ประชุม. หน้า-หน้า.

พิสิษฐ์ เสพสวัสดิ์, ศรีสมร พิทักษ์และสาทร ลิริสิงห์. 2523. ประสิทธิภาพของสารฆ่าแมลงบางชนิดกับหนอนเจาะฝักถั่วเหลือง. รายงานการประชุมวิชาการแมลงและสัตว์ศัตรูพืช ครั้งที่ 2 กองกีฏและสัตววิทยา 24-27 มิถุนายน 2532 ณ ศูนย์วิจัยอารักขาข้าว กรุงเทพฯ. หน้า 492-523.

Magee, P.N. 1992. The Future of Research on Chemical Carcinogenesis. In 2nd Princess Chulabhorn Science Congress. Nov. 2-6, 1992. Bangkok. P. 11.

กระบวนการพิจารณากลับกรองบทความ (Review Process)

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลับกรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลับกรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double – Blind Process)
4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับกรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารทรัพยากรมนุษย์หรือควรที่จะส่งให้กับผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่งหรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสารทรัพยากรมนุษย์ กรุณาส่งต้นฉบับบทความพร้อมโดยบทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยน์
บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยน์
และส่งอีเมลในรูปแบบของ Microsoft Word หรือสามารถส่งในรูปแบบของเอกสารทางไปรษณีย์มาได้

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ (HRI)

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324

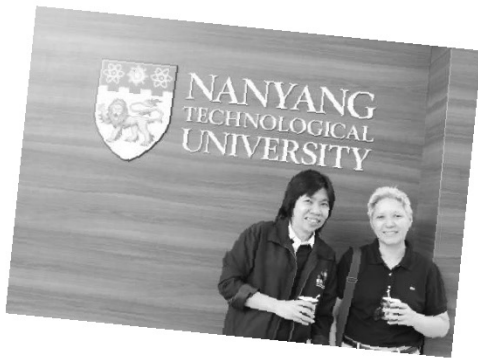
Website : <http://www.hri.tu.ac.th>

e-mail : hritu.journal@gmail.com



ผู้บริหารระดับสูงจากภาครัฐ เอกชน และ
รัฐวิสาหกิจ **หลักสูตร Best Practices in HR**
เข้าร่วมศึกษาดูงาน UNIQLUO, The Bank of
Tokyo – Mitsubishi UFJ, SONY JAPAN,
METI Ministry of Economy, Trade and Industry





HR 3.0

CHRO: Beyond Strategic Partner

Academic & Business Trip to Singapore

August 27 – 31, 2012

อบรมที่ National University of Singapore (NUS)

ดูงาน Singapore Post, Qian Hu Corporation, SingTel, Singapore Airlines



"HR Society"

ครั้งแรกในเมืองไทยกับรายการทีวี
เพื่อนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทางสถานีโทรทัศน์ TNN2 (True Vision 8)

เริ่ม 2 ตุลาคม 2555

เวลา 20.00-20.30 น. ทุกวันอังคาร



HR Society

TNN 2 : Ch 8 True Vision

รายการที่จะช่วยแนะนำทั้งแนวคิดและองค์ความรู้
ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยเฉพาะเทรนด์ใหม่ๆ
ทางด้าน HR ทั้งในและต่างประเทศพร้อมทั้งให้
ความเพลิดเพลินและแนวคิดที่คาดไม่ถึง
การปฏิบัติและ Show Case ที่ลงตัว

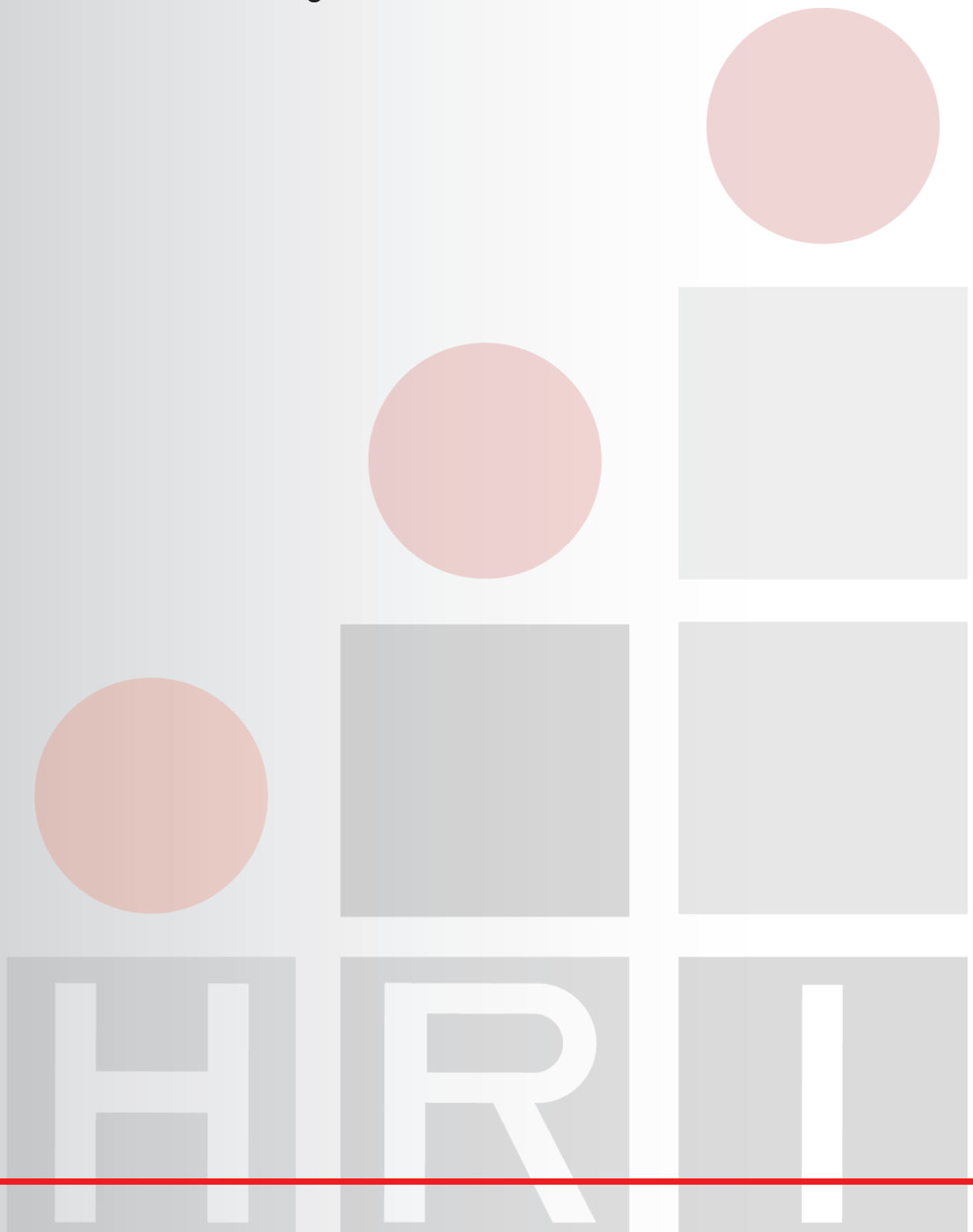
หรือติดตามชมรายการย้อนหลังได้ที่ www.hri.tu.ac.th

Human Resources Institute

Thammasat University

6th Fl. Aneprasong 1 Building

2 Phrachan Road, Bangkok 10200



H

R

I