



JOURNAL OF *HRi*intelligence

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2556

ISSN 1905-5986



คอลัมน์

Thailand Human Vision : Human Vision : 2013 and Beyond

Human Resources in Asia : World Skills เชื่อมโยงความรู้และทักษะ แสดงศักยภาพเยาวชนไทย

HR Tips : เคล็ดลับในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เคล็ดลับง่ายๆ ตามหลักพุทธวิธีที่มีพลวัตสูง

บทความวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคลิกภาพต่อต้านสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเอง ของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2555

พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และ ดร.อุบลวรรณ ภวากานันท์

การรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิด หลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

ยุรนันท์ ตามกาล

สมรรถนะความคล่องตัวสูงขององค์การธุรกิจเอกชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล

รองศาสตราจารย์วิทยา ด้านธำรงกุล

อนาคตงานทรัพยากรบุคคลกับการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ

ทนายท ศรีปลั่ง

มิติอาหารกำหนดคุณภาพคน (สิ่งท้าทาย HR)

สุวรรณา หลังน้ำสังข์

Editor Talk

บรรณาธิการชวนคิด

เชิญชวนเขียนบทความ

“Culture and HR Development”

ทำอย่างไรให้คนไทยมีศักยภาพพอที่จะรับมือและใช้ประโยชน์ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างประเทศ การแข่งขันที่สูง และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านพฤติกรรมผู้บริโภค เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เข้าถึงกันทั่วโลก เราจะเตรียมคนในสังคมไทยอีก 10 ปีข้างหน้าอย่างไร เพื่อตอบรับกับสังคมพหุวัฒนธรรมและการแข่งขันในเวทีระดับโลก จึงอยากเชิญชวนผู้อ่านร่วมเขียนบทความเพื่อพัฒนาคนในสังคมไทย

กองบรรณาธิการวารสาร HR intelligence 2014 กำหนดให้ “Culture and HR Development” เป็นหัวข้อหลัก (Theme) ของวารสารในปี พ.ศ. 2557 ซึ่งยินดีต้อนรับบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความปริทัศน์ ที่มีการวิเคราะห์หรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากมุมมองต่างๆ ทั้งทางด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และศาสตร์ทุกแขนง โดยสามารถนำเสนอแนวคิดและแง่มุมทางวิชาการที่จุดประกายความคิดให้แก่ผู้อ่านได้

บทความที่ได้รับการคัดเลือกจากกองบรรณาธิการว่าเป็นบทความดีเด่น ดีมาก และดี จะได้รับรางวัลบทความละ 10,000 บาท 5,000 บาท และ 3,000 บาท ตามลำดับ

จึงขอเชิญชวนท่านที่สนใจร่วมเขียนบทความ และส่งมาที่กองบรรณาธิการภายในวันที่ 30 กันยายน 2556 โดยส่งต้นฉบับมาที่ E-mail: hri.tu.journal@gmail.com ติดต่อคุณชินกฤต คงเจริญพร

กองบรรณาธิการ

ทำอย่างไรให้คนไทยมีศักยภาพพอที่จะรับมือและใช้ประโยชน์กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เราจะเตรียมคนในสังคมไทยอีก 10 ปีข้างหน้า จึงอยากเชิญชวนท่านผู้อ่านร่วมคิด ร่วมพัฒนาคนในสังคมไทยไปด้วยกัน

วารสาร HRI ในปี พ.ศ. 2556 กองบรรณาธิการกำหนดประเด็นหลัก 4I's (International Perspective, Innovation Capacity, Integrated knowledge, Integrity) 1. International Perspective เพื่อเข้าใจประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค เสริมทักษะด้านการจัดการข้ามวัฒนธรรมของคนต่างวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา และคนที่มีความต่างรุ่น 2. Innovative Capacity เพื่อเติมความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาทางเลือกใหม่ๆ เสริมทักษะวิธีคิดแบบมีดีไซน์ซึ่งได้กลายเป็นหัวใจสำคัญในการแข่งขัน 3. Integrated Knowledge เพื่อพัฒนาคนที่มีความเข้าใจในศาสตร์หลายด้านแบบบูรณาการ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้ทักษะและสมรรถนะหลายด้านในเวลาเดียวกันและมีประสิทธิภาพ และ 4. Integrity เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ในการใช้ชีวิต

ในฉบับนี้มีบทความที่เริ่มด้วยคำถามที่ท้าทาย HR ที่คุณสุวรรณา หลั่งน้ำสังข์ ได้ตั้งคำถามว่า บริษัทในประเทศไทยของเรามีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพเพียงไร HR ประเทศไทยควรจะทำอาหารเป็นบริบทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างคนของเราให้แข็งแกร่งและพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญาที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิกษณและของโลก เพราะจากสถิติพบว่าคนไทยกำลังเผชิญกับความตายและความเจ็บป่วยจากโรค ซึ่งสาเหตุใหญ่มาจากการบริโภคอาหาร และเด็กไทยไอคิวต่ำทั้งที่อาหารไม่ได้ขาดแคลน

ตามด้วยบทความของคุณทายาท ศรีปลั่ง เสนอแนวคิดต่อการพัฒนาบทบาทของงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาธุรกิจแบบยั่งยืน และ รศ.วิทยา ด้านอรรถกุล เสนอมุมมองต่อผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและพฤติกรรมของแรงงานรุ่นใหม่อย่างไรเพื่อดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและรักษาแรงงานเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้ในระยะยาว ในขณะที่บทความวิจัยของคุณกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ ได้ชี้ให้เห็นถึงสมรรถนะของการดำเนินการขององค์การธุรกิจเอกชนไทยว่า มีการเตรียมความพร้อมมากเพียงไรเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

นอกจากนี้ มีบทความที่ศึกษา “คน” ในมิติทางจิตวิทยา บทความหนึ่งศึกษาบุคลิกภาพของผู้ต้องขังในเรือนจำ เสนอให้กับกรมราชทัณฑ์ว่าควรปรับตัววัฒนธรรมองค์การของเรือนจำเช่นไร เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อีก ส่วนบทความการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับ มีผลต่อเขาเหล่านั้นอย่างไร เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และดำเนินการจัดการในการบำบัดฟื้นฟูให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนต่างๆ ก่อนที่จะกลับคืนสู่สังคม โปรดติดตามอ่านบทความภายใต้แนวคิด 4I's ในฉบับหน้า

ผศ.ดร.ดวงใจ หล่อนวนวิชัย

บรรณาธิการ

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

เจ้าของ	สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence :	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนาภิชย์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุษิตะ
กองบรรณาธิการวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ รองศาสตราจารย์วิทยา ด้านธำรงกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานินท์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อธนาภิชย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุษิตะ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.จิระ หงส์ดามรงค์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ คุณศิริลักษณ์ เมฆสังข์ กรรมการสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMATT) ดร.ณัฐฉิ พงศ์ศิริ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

คุณสุรพงษ์ มาลี

หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

คุณทนายท ศรีปลั่ง

Managing Partner, 124 Management Consulting Company Limited

คุณอำพล สายโอบเอื้อ

ประธานชมรมผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์โรงแรม

ดร.ธิปดี 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

คณะผู้จัดทำวารสาร

คุณฉันทิชา ศรีโยธิน

คุณชินกฤต คงเจริญพร

คุณอุไรวรรณ รุ่งไธัญญ์

สำนักงาน

โครงการวารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324

Website : <http://www.journalhri.com> E-mail : hri.tu.journal@gmail.com

กำหนดออก-ช่วงเวลาตีพิมพ์

วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

ออกแบบและพิมพ์ที่

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด โทรศัพท์ 0 2555 0922 www.dst.co.th

สารบัญ | Content

- 6 **Thailand Human Vision** : Human Vision : 2013 and Beyond
- 9 **Human Resources in Asia** : World Skills เชื่อมโยงความรู้และทักษะ แสดงศักยภาพเยาวชนไทย
- 12 **HR Tips** : เคล็ดลับในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เคล็ดลับง่ายๆ ตามหลักพุทธวิธีที่มีพลวัตสูง

บทความวิจัย

- 14 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคลิกภาพต่อต้านสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2555
พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และ ดร.อุบลวรรณ ภาวนันท์
- 29 การรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิด หลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
ยุรนันท์ ตามกาล
- 41 สมรรถนะความคล่องตัวสูงขององค์การธุรกิจเอกชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

- 60 HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล
รองศาสตราจารย์วิทยา ตำนธำรงกุล
- 68 อนาคตงานทรัพยากรบุคคลกับการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ
ทนายท ศรีปลั่ง
- 74 มิติอาหารกำหนดคุณภาพคน (สิ่งท้าทาย HR)
สุวรรณา หลังน้ำสังข์

Thailand Human Vision

by รศ.ดร.พิภพ อุดร

ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Human Vision : 2013 and Beyond*

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดงานมอบรางวัลนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทยประจำปี 2555 (THAILAND TOP 100 HR) ขึ้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคมที่ผ่านมา งานดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรตินักทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแบบอย่างของการสร้างและพัฒนาคน โดยมีพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นประธานในการมอบรางวัล

Thailand Human Vision ในฉบับนี้จะขอนำปาฐกถาพิเศษในงานดังกล่าวเรื่อง Human Vision 2013 and Beyond โดย รศ.ดร.พิภพ อุดร ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้มุมมองแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ปี 2013 เป็นต้นไป ด้วยปัจจัย 3 ประการที่ต้องคำนึงได้แก่

Diversity : ความหลากหลาย

Flexibility : ความยืดหยุ่น

Connectivity : ความเชื่อมโยงด้านเทคโนโลยี

Diversity : ความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่HR ยุคใหม่จะต้องคำนึงถึง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไป Diversity ที่มีความสำคัญและควรคำนึงถึง ได้แก่ ความแตกต่างหลากหลายของคนในองค์กรที่มาจากเชื้อชาติ วัฒนธรรม และสังคมที่

แตกต่างกันอันเป็นผลมาจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและความแตกต่างของช่วงวัยของคนในองค์กร

Diversity ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศไทยในฐานะ Strategic Location ที่มีตำแหน่งเป็นศูนย์กลางอาเซียนควรจะได้รับประโยชน์สูงสุด แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องของกำลังคนและทักษะภาษาต่างประเทศแล้ว จะพบว่าเราไม่มีความได้เปรียบในเรื่องของศักยภาพของคนเลย ดังนั้นเราจึงควรเร่งพัฒนาคนให้มีความพร้อมในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมเรื่องแรกคือ ภาษา ไม่ใช่แค่เพียงภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่คนจะต้องมีทักษะภาษาที่ 3 คือภาษาอาเซียนด้วย เพื่อที่จะทำให้เข้าใจและผสมกลมกลืนกับผู้ร่วมงานที่หลากหลายและสามารถใช้ประโยชน์จากเวทีที่เปิดกว้างนี้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เราจะต้องสร้างคนให้พร้อมที่จะทำงานในวัฒนธรรมหรือวิถีปฏิบัติที่แตกต่างกันได้ (Cross Culture) จากข้อตกลง MRA (Mutual Recognition Arrangement) มีผลให้แรงงานใน 7 วิชาชีพสามารถเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพในประเทศสมาชิกได้สะดวกยิ่งขึ้น ความสามารถในการบริหารจัดการข้ามวัฒนธรรมจึงกลายเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ Shared-Spirited Teamwork จะมีหลาย Spirit ที่แตกต่างกันที่จะต้องสร้างให้เกิด Teamwork เราจึงต้องผลักดันให้คน

ของเรามี International Competency ซึ่ง HR จะต้องเป็นผู้สร้างขึ้น Diversity จึงไม่ใช่แค่การมองเห็นความแตกต่าง แต่ต้องยินดีที่จะรับอดทนและอดกลั้นสูงต่อความต่างนี้ ต้องมองว่าความต่างคือความงาม นักทรัพยากรมนุษย์ของไทยยังจะต้องมีบทบาทสำคัญอีกมากในการผลักดันให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากกลไกการรวมกลุ่มในระดับภูมิภาคของอาเซียนได้อย่างเต็มที่

Diversity of Multi Generation Organization ความแตกต่างของช่วงวัยคนทำงานในองค์กรเดียวกัน เกิดจากคนที่มีการดำเนินชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน จึงมีวิถีคิดและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน ตั้งแต่กลุ่มของ Baby Boomer (เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964) จะเป็นกลุ่มของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างหนัก จนถึงกลุ่ม Generation X (เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1960-1980) ซึ่งเป็นรุ่นลูกมีวิธีการทำงานคล้ายกับ Baby boomer แต่จะพยายามรักษาสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งแตกต่างจาก Generation Y (เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980-2000) ที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวมากขึ้น นอกจากนี้ Generation ล่าสุดที่มีความแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมากคือ Gen Z หรือ Gen M (Millennium) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Newbie คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ทานข้าว ดูหนัง ฟังเพลง เปิดอินเทอร์เน็ตไปพร้อมกัน มีชื่อที่อ่านยาก ตลอดจนมีคำพูดหรือคำศัพท์เฉพาะกลุ่ม

ข้อแตกต่างที่สำคัญของคนทำงานในองค์กรเดียวกันที่มีวัยแตกต่างกัน เช่น ในขณะที่ Baby Boomer ขอต่ออายุการทำงานไม่ต้องการเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี แต่ Newbie กลับขอเกษียณเมื่ออายุ 45 ปี และยังต้องการอิสรภาพทางการเงิน (Financial Freedom) คือไม่ต้องทำงานเพื่อเงิน แต่ให้เงินทำงานให้ นอกจากนี้กลุ่ม Newbie ยังต้องการทำงานอย่างเป็นอิสระ ไม่สนใจทำงานในบริษัทใหญ่ๆ ไม่ชอบกฎระเบียบที่เคร่งครัดทั้งในการทำงานและ

การประเมินผล ต้องการให้ดูที่ผลงานเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ยากมากในการรับสมัครคนกลุ่มนี้และจะยากยิ่งกว่าในการรักษาพวกเขาเอาไว้ นี่คือโจทย์ใหญ่ของ HR ที่จะพบได้ในทุกองค์กร ตั้งแต่ปี 2013 เป็นต้นไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าขณะนี้กำลังเกิดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ของคนทำงานในองค์กรเดียวกัน ที่มีรูปแบบ วิถีคิด และวิธีการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้น หากต้องทำงานด้วยกัน อาจต้องเริ่มปรับตัวหรือสร้างกลไกในการทำงานร่วมกัน และกลไกสำคัญที่จะช่วยให้นักทรัพยากรมนุษย์สามารถจัดรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมท่ามกลางความแตกต่างของคนในองค์กร คือระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

Flexibility : ความยืดหยุ่น เป็นรูปแบบการทำงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการด้าน HR ท่ามกลางสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยการยกเลิกกฎระเบียบเดียว แบบฟอร์มเดียว และวิถีคิดวิธีเดียว ในการบริหารจัดการกับพนักงานทุกคนในองค์กร อาทิ การจัดการกับเวลาทำงานอย่างยืดหยุ่น (Flexi-hours) เพื่อเอื้อให้พนักงานสามารถสร้างผลิตภาพงานได้ดีที่สุด ยกตัวอย่างเช่น บริษัท Google ที่พบว่าวิศวกรสามารถทำงานออกมาได้ดีที่สุดในช่วงเวลาตี 2 ถึง 8 โมงเช้า ดังนั้นบริษัทจึงจัดตารางการทำงานให้วิศวกรสามารถทำงานได้ตามเวลาที่ต้องการ เป็นต้น ความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน (Flexi-place) คือการอนุญาตให้พนักงานทำงานที่ไหนก็ได้ ไม่จำเป็นต้องมาทำงานที่บริษัทเท่านั้น แต่จะกำหนดเป้าหมายที่ผลงาน

นอกจากนี้แล้ว Flexibility ยังใช้ได้กับเรื่องของ การแต่งกายของพนักงานหรือความยืดหยุ่นในการจ่ายค่าตอบแทนก็สามารถทำได้เช่นกัน แต่สิ่งสำคัญของการวางรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นก็คือ การสร้างให้คนรู้จักคิด หาวิธีการหรือทางเลือกใหม่ๆ ตลอดเวลา HR ยุคใหม่จำเป็นต้องฝึกคิดแบบนี้เพื่อที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรเพื่อองค์กรจะสามารถใช้ประโยชน์จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

*เรียบเรียงโดย คุณอุไรวรรณ รุ่งไธัญ, คุณฉันทิชา ศรีโยธิน

Connectivity : ความเชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยี หัวใจสำคัญประการสุดท้ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ก็คือ ความเชื่อมโยงของการสื่อสารผ่านระบบ Internet และ Social Media ปัจจุบันด้วยประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้คนไม่ต้องยึดติดกับการทำงานในรูปแบบเดิมๆ อีกต่อไป เพราะไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เวลาใด ก็สามารถที่จะเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารและทำงานได้ตลอดเวลา ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องเริ่มวางแผนในเรื่อง Mobile Worker Policy นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางนโยบายและกลไกการทำงานที่จะทำให้นักงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่บริษัท

จากผลการสำรวจคนรุ่นใหม่ที่เป็น Mobile Worker ทั่วโลกพบว่า คนกลุ่มนี้ต้องการความยืดหยุ่นของสถานที่ทำงาน ไม่ต้องการนั่งทำงานในสำนักงาน แต่ต้องการใช้เวลาไม่น้อยกว่า 25% ทำงานที่บ้านโดยยินดีที่จะสร้างผลผลิตให้กับองค์กรมากกว่ามาตรฐานที่กำหนดให้ ด้วยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยในการเชื่อมโยงกับบริษัท และสามารถที่จะควบคุมและส่งผ่านข้อมูลจากข้างนอกได้ (Remote Working Arrangement) ดังนั้นสิ่งสำคัญที่คนกลุ่มนี้ต้องการคือ Device Freedom การสามารถใช้อุปกรณ์/เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่หลากหลาย ดังนั้นด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันจึงเอื้อต่อการทำงานในรูปแบบนี้ได้เป็นอย่างดี

ถึงแม้ในอนาคตรูปแบบการทำงานอาจมีทางเลือกมากขึ้น คนไม่จำเป็นต้องนั่งทำงานในสำนักงานอีกต่อไป สถานที่ทำงานก็ยังคงมีความจำเป็นอยู่ แต่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานสำหรับกลุ่มคนที่เรียกว่า Knowledge Worker คือกลุ่มคนที่ใช้ความรู้ความสามารถ ผสานกับข้อมูลสารสนเทศในการสร้างผลิตภาพ พบว่า 90% ของคนกลุ่มนี้ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสามารถเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ที่เรียกว่า “Happy Work Place” ดังนั้น สภาพแวดล้อมในสำนักงานจะมีผลต่อผลิตภาพของงานอย่างแท้จริง สำนักงานยุคใหม่จึงต้องมีลักษณะที่โปร่งสบาย สวยงาม บรรยากาศที่ดีช่วยให้คนผ่อนคลายและช่วยให้อารมณ์ดีและ

มุมมองที่หลากหลายขึ้น ประกอบกับการมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะช่วยให้คนเหล่านี้เป็น Happy Knowledge Worker ได้อย่างดี

สิ่งสำคัญประการสุดท้ายสำหรับการใช้ Connectivity เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นจุดเชื่อมประสานความรู้และความสัมพันธ์ในองค์กร กลุ่ม Baby Boomer ที่เป็นผู้บริหารจำนวนมาก อาจต้องการสิ่งที่เราเรียกว่า Reverse Mentoring จากการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องไปเป็นพี่เลี้ยงให้กับสำนักงานใหม่ๆ ปัจจุบันมีแนวคิดในการสรรหาคนรุ่นใหม่กลุ่ม Gen Y, Gen M ที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นพี่เลี้ยงในด้าน Social Technology ให้กับผู้บริหารที่ขาดความรู้หรือทักษะในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สอนผู้บริหารใช้ Line, Facebook และการติดตาม Social Media เป็นต้น เพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่จะทำให้เราก้าวทันคู่แข่งได้ การมีความรู้และความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน จึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสนใจ และตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่เป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ของไทยปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่จะช่วยเป็นหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ปี 2013 เป็นต้นไป นั่นคือ ความรู้ความเข้าใจในด้าน Diversity Flexibility และ Connectivity โดยที่ทั้ง 3 ประการนี้ มีความเกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกัน กล่าวคือ ความหลากหลายของผู้คนที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งเรื่องเชื้อชาติและอายุ ทำให้ต้องวางระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับคนให้เหมาะสม โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารด้วย Internet เพื่อเอื้อต่อการยืดหยุ่นการทำงานในองค์กรนั่นเอง **A**

by นคร ศิลปอาชา อธิปไตยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Human Resources in Asia

World Skills

เชื่อมโยงความรู้และทักษะ แสดงศักยภาพเยาวชนไทย

การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (World Skills Competition) จัดโดยองค์การ World Skills International หรือชื่อเดิมคือ International Vocational Training Organization (IVTO) มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมให้ทั่วโลกตระหนักถึงความสำคัญของทักษะ Skills และมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสูงของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จทางเศรษฐกิจ การแข่งขันครั้งแรกจัดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2493 ณ กรุงแมดริด ประเทศสเปน ปัจจุบันองค์การ World Skills International มีประเทศสมาชิกทั้งสิ้น 65 ประเทศและจัดการแข่งขันทุกๆ 2 ปี โดยมีประเทศสมาชิกผลัดเวียนกันเป็นเจ้าภาพ

สาขาการแข่งขันของ World Skills มีตั้งแต่สาขาอาชีพ

ดั้งเดิม เช่น ก่ออิฐ ช่างไม้ ช่างท่อ ประกอบอาหาร และทำขนมปัง และปัจจุบันเสริมด้วยทักษะฝีมืออื่นๆ เช่น เสริมความงาม เว็บไซต์ แฟชั่น และออกแบบเครื่องกล (CAD) นอกจากการแข่งขันประเภทบุคคลแล้ว ยังมีสาขาที่ต้องแข่งขันเป็นทีมและร่วมมือกันในการจัดการกับข้อสอบในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเนื้อหาของข้อสอบในแต่ละสาขาจะประกอบด้วยการวางแผน การใช้ทักษะที่แม่นยำ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ไขปัญหา ผู้เข้าแข่งขันส่วนใหญ่จะผ่านการคัดเลือกจากการแข่งขันระดับชาติและระดับภูมิภาค

“เราต้องกระตุ้นความสนใจของเยาวชนด้วยวิธีพิเศษ โน้มน้าวผู้ปกครอง ผู้สอน และผู้บริหารบริษัทให้เข้าใจว่า

อนาคตที่สดใสสร้างได้ด้วยการฝึกอาชีพที่มีคุณภาพเท่านั้น” ฟรานซิสโก อัลเบิร์ต วิตัล ประธาน IVTO (1984-1992)



รูป 1 ผู้เข้าแข่งขันในสาขาต่างๆ จากทั่วโลกในการแข่งขัน World Skills London 2011

การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติถือเป็นเวทีสำหรับ
แสดงความสามารถที่ใหญ่ที่สุดในโลก ซึ่งผู้เข้าร่วมงาน
ประกอบไปด้วย เยาวชนผู้เข้าแข่งขันจากนานาชาติ 1 พันคน
รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ 1 พันคน ผู้เชี่ยวชาญด้าน
อุตสาหกรรม 2 พันคน และผู้เข้าชมงานกว่า 2 แสนคน ซึ่งทำให้
World Skills เป็นสถานที่ที่เปิดโอกาสให้บริษัทและองค์กร
การศึกษาได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงานและ
แลกเปลี่ยนข่าวสารและทัศนคติระหว่างครูผู้ฝึกสอนจาก
ทั่วโลก และยังเป็นโอกาสของผู้สนับสนุนในการแสดงสินค้า
และบริการ นอกจากนั้น กิจกรรมหนึ่งสถานศึกษาหนึ่งประเทศ
(One School One Country) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการ
แข่งขันจากทุกประเทศได้เยี่ยมชมโรงเรียนในประเทศเจ้าภาพ
ซึ่งเป็นการปลูกฝังความรู้ด้านอาชีพให้กับเด็ก และแสดงให้เห็น
ถึงการประสบความสำเร็จในสาขาช่าง เพื่อให้เด็กนักเรียน
ยึดไว้เป็นแบบอย่างการประกอบอาชีพในอนาคต

รูป 2 ทีมเยาวชนไทย เดินเข้าสู่สนาม



รูป 3 ทีมเยาวชนไทยและเหรียญรางวัล



Photo from : www.worldskillslondon2011.com, fb.me/dsdgothai



รูป 4 เยาวชนไทย กับ 5 เหรียญทองจากการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ณ กรุงเทพมหานคร
เมื่อปลายปี 2555 และจะได้เป็นตัวแทนไปแข่งขันที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในปีนี้

World Skills International มีความสำคัญมากกว่า
แค่การแข่งขัน เนื่องจากประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่จะ
นำไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
อาทิ ส่งเสริมการสร้างเส้นทางความสำเร็จสำหรับช่างฝีมือ
ทั่วโลก โดยการเปิดโอกาสให้เยาวชนที่เคยเข้าร่วมแข่งขัน
ได้เชื่อมโยงเครือข่ายเข้าหากันและแสดงความคิดเห็นผ่าน
World Skills Youth Forum, the World Skills Champions
Exchange and the World Skills Portal

ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การ Worldskills
International ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป็นองค์กรหลักในการดำเนินการ และได้ส่งเยาวชนเข้า
แข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่ง
ประเทศไทยมีการจัดแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นประจำ
ทุก 2 ปี และผู้ชนะการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติจะมี
โอกาสได้เข้าเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อคัดเลือกเป็นตัวแทนไปแข่งขัน
ระดับอาเซียนและนานาชาติต่อไป

การแข่งขันครั้งต่อไปจะจัดขึ้นที่เมืองโลฟฟิค สหพันธ์
สาธารณรัฐเยอรมนี ในเดือนกรกฎาคม 2556 โดยประเทศไทย

มีกำหนดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันทั้งสิ้นจำนวน 20 สาขา
ซึ่งเยาวชนตัวแทนประเทศไทยจะคัดเลือกจากเยาวชนที่ผ่าน
การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนซึ่งจัดที่ประเทศอินโดนีเซีย
ไปเมื่อปีที่แล้ว หรือเคยชนะการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ
โดยเยาวชนจะต้องเข้าเก็บตัวฝึกซ้อมและผ่านการประเมิน
โดยกรรมการผู้มีคุณวุฒิจากภาคราชการและเอกชน จึงจะ
ได้เข้าแข่งขันในเวทีโลก สาขาที่มีความหวังซึ่งประเทศไทย
ได้แสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในทุกการแข่งขันที่ผ่านมา
คือ สาขาช่างเชื่อม ช่าง CNC เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เหรียญรางวัลเป็นเพียงของแถมที่
เยาวชนจะได้รับจากการเข้าร่วมการแข่งขัน สิ่งสำคัญที่สุดในการ
เข้าร่วมคือ ประสบการณ์ที่จะได้สัมผัสกับเทคนิคและฝีมือ
ระดับโลก แสดงความสามารถในเวทีนานาชาติ และได้รู้จัก
เพื่อนเยาวชนจากประเทศต่างๆ ของทุกท่านโปรดเป็นกำลังใจ
ให้กับเยาวชนไทย ทั้ง 20 สาขา ในการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อ
แสดงศักยภาพในเวทีโลก ผู้ใดสนใจส่งบุตรหลานเข้าร่วม
การแข่งขัน โปรดติดตามข่าวสารได้ที่ www.dsd.go.th หรือ
เฟซบุ๊ก [fb.me/dsdgothai](https://www.facebook.com/dsdgothai) 

เคล็ดลับในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์
เคล็ดลับง่ายๆ ตามหลัก
พุทธวิธีที่มีผลวัดสูง

ยุคนี้เป็นยุคของการบริหารองค์กรโดยมีคนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาในการขับเคลื่อนทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น เงิน ที่ดิน เครื่องจักร ซึ่งรวมถึงทรัพยากรปัญญา ในการบริหารธุรกิจสมัยนี้จึงให้เกียรติและดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรลงทุนที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง' (Precious Human Capital) เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านการเงิน ด้านลูกค้า และด้านกระบวนการตามหลักการของ Balanced Score Card² การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในปัจจุบันนั้น จะว่ายากหรือง่ายก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารนั้นว่า มีความจริงใจ ตั้งใจ และพยายามค้นหาวิธีในการบริหารจัดการมากน้อยเพียงใด

เคล็ดลับหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การใช้พรทวิ หรือวิถีของผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน มาประยุกต์กับ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี
เคล็ดลัษนี้ประกอบด้วย

- การให้ความรักและความปรารถนาดี (เมตตา-กรุณา) แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่เราดูแล กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานเหมือนลูกของตนเองและปรารถนาดีต่อเขาให้มากที่สุด โดยทำความเข้าใจความต้องการของพนักงานว่าเขาต้องการอะไร มีเป้าหมายในชีวิตคืออะไร (Employee's Needs) เพียงเท่านี้ เราจะสามารถบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานได้ โดยมีข้อแม้ว่าระดับค่าตอบแทนที่จ่ายนั้นต้องไม่ขัดกับเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ด้านค่าตอบแทนขององค์กรหรือมาตรฐานการทำงาน นอกจากนี้ การรู้เป้าหมายของพนักงานยังเป็นการเอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจและให้การ

อบรมพัฒนาได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทุกฝ่าย
ได้ประโยชน์ (Win-Win Situation) การให้ความรัก ความ
ปรารถนาดีจะทำให้เรารับฟังความต้องการของพนักงาน
จนเราเข้าใจว่าเขามีความต้องการอะไร จะทำให้เราสามารถ
ตอบสนองความต้องการได้ทุกกลุ่มพนักงาน ซึ่งปัจจุบัน
พนักงานมีความหลากหลายสูงขึ้น³

- การชื่นชมเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ (มุทิตา) เป็นการสร้างความมั่นใจแก่พนักงานและส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นบวก (Positive Reinforcement) ทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และท้ายที่สุดจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเรากับพนักงานให้ดียิ่งขึ้น การชื่นชมทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้รางวัล (Rewarding) การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) การชื่นชม (Recognition) รวมทั้งการเพิ่มเงินเดือน (Merit Increasing)

- การวางใจให้ยุติธรรม (อุเบกขา) คือการดำรงความเป็นธรรม ความเป็นกลาง ไม่โอนเอียงไปในทางที่เป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่พนักงานด้วยความรัก ความกลัว หรือความเห็นผิดเป็นชอบ ข้อนี้จะช่วยเตือนใจเราในการประเมินผลพนักงาน (Employee's Performance Management) ให้เที่ยงธรรม เพราะการประเมินผลที่ยุติธรรมจะสร้างการยอมรับและความไว้วางใจแก่พนักงานจากการแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จากองค์กร

ที่มีชื่อเสียงหลายแห่งต่างยืนยันตรงกันว่า การเล่นพรรคเล่นพวกจนเกิดการประเมินที่ไม่ยุติธรรมเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่พนักงานที่ดีไม่พอใจ ไม่ผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และลาออกจากองค์กร จนทำให้เกิดปัญหา การธำรงรักษาพนักงาน (Employee Retention) แท้ที่จริงแล้ว ต้นเหตุแห่งปัญหามาจากหัวหน้าไม่รู้เคล็ดลับข้อนี้

เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนได้ตามนี้ จะเกิดบารมีที่แผ่กระจายไปทั่วสารทิศจนเกิด Employment Brand ที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครสนใจเข้ามาร่วมงาน ทำให้องค์กรและผู้บริหารมีโอกาสในการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพ มีความสามารถเข้าร่วมงาน

¹Edward E. Lawler III, *Treat people right*. San Francisco. 2003 : 3.

²http://en.wikipedia.org/wiki/Balanced_scorecard (internet, Dec20, 2012)

³ เจษฎา นกน้อย. การจัดการความหลากหลายในองค์กร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

บทความวิจัย

by พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์
โครงการปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
บุคลิกภาพต่อต้านสังคม
และการเห็นคุณค่าในตนเอง
ของผู้ต้องขังในเรือนจำกลาง
สุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2555*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาลักษณะ ความสัมพันธ์ และสร้างสมการทำนายการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้วยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพต่อต้านของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จำนวน 429 คน ด้วยแบบสอบถามและแบบประเมินผล พบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การมีส่วนร่วมในระดับสถาบัน การใช้อำนาจ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบประนีประนอม รวมถึงการเห็นคุณค่าในตนเองมีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านความเสมอภาคทางเพศมีอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยอื่นๆ มีอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด
2. ผลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและผลการตัดสินใจที่แตกต่างกันจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม การเน้นอนาคต และการเน้นผลงาน รวมทั้งบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก โดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบหัวนไหว และบุคลิกภาพต่อต้านสังคม
4. การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถถูกทำนายได้ 25.4% ด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบหัวนไหว และแบบมีจิตสำนึก

Abstract

This research is to study the characteristics and to examine the relationships among perceived organizational culture, the big five personality types, antisocial personality, and self-esteem, and to develop a prediction equation of relations of the mentioned variables. The sample were 429 prisoners in Suratthani Central Prison. Research instruments were the questionnaires and the Inventories. The results of the research indicated that:

1. Perceived organizational culture: Uncertainty Avoidance, Institutional Collectivism or Collectivism I, Power Distance, the big five personality types: Conscientiousness, Agreeableness and Self-esteem were at rather high level. Gender Egalitarianism was at rather low level. In addition, other factors were at medium level.
2. There were dimension differences between Individual characteristics, the result of judged a case and self-esteem.
3. While Neuroticism and Antisocial personality had negative relation with self-esteem, perceived organizational culture: In-group Collectivism or Collectivism II, Future Orientation, Performance Orientation, the big five personality types: Extraversion, Agreeableness, and Conscientiousness had positive relation with self-esteem.
4. The result of regression analysis showed that Extraversion, Neuroticism, and Conscientiousness could effectively predict self-esteem at 25.4%.

(*งานวิจัยนี้ได้รับทุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม (สจร.) กระทรวงยุติธรรม)

องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล เพื่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมไทย, 2555, ออนไลน์) ซึ่งองค์การจะถูกแบ่งออกเป็นประเภทตามวัตถุประสงค์ที่ดำเนินการ ได้แก่ องค์การประเภทแสวงหาผลกำไร เช่น บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนเชิงพาณิชย์ทั้งหลาย ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่างๆ และกลุ่มองค์การประเภทไม่แสวงหาผลกำไร คือ องค์การที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น มูลนิธิ สมาคม องค์การของรัฐหรือองค์การพิเศษซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายบางอย่างที่เฉพาะเจาะจงเป็นพิเศษและมีการบริหารจัดการองค์การที่แตกต่างกันไป

กรมราชทัณฑ์เป็นองค์การของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ มีการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายพิเศษ คือ การคืนคนดี มีคุณค่าสู่สังคม และพันธกิจหลักมี 2 ประการ คือ การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีว และการบำบัด พ้นฟู แก้ไข พฤตินิสัยของผู้ต้องขัง (กรมราชทัณฑ์, 2554, ออนไลน์) การดำเนินงานก็ต้องปฏิบัติตาม 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันหยุดและต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือ ผัดผ่อนการปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง อาศัยความละเอียด ถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ ยิ่งกว่านั้นยังป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม และงานที่มีความยากมากเป็นพิเศษ คือ งานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เนื่องจากผู้ต้องขังซึ่งส่วนใหญ่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้าย โดยนิสัยจะสะสมพฤติกรรม ความคิด และจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นบุคคลที่ต่อต้าน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน มีบุคลิกภาพผิดปกติ (กรมราชทัณฑ์, 2554, ออนไลน์) ดังนั้น งานราชทัณฑ์ด้านการอบรม แก้ไข พัฒนาพฤตินิสัย เปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป เพื่อที่เมื่อพ้นโทษออกไป

จะได้กลับตัวเป็นคนดี ประกอบอาชีพที่สุจริตมีคุณค่า และไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก จึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานด้านการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาอุปสรรคหลายด้าน เช่น ความไม่ได้สัดส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง ปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำทำให้ผู้ต้องขังต้องอยู่ร่วมกันอย่างแออัดยัดเยียด เกิดการกระทบกระทั่งทำร้ายกันและกันหรือกับผู้ต้องขังที่มาจากต่างเรือนจำเพราะเหตุการณ์จำเป็นอย่างวิกฤติต่างๆ เช่น น้ำท่วม การก่อการจลาจลในเรือนจำ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 18 พฤศจิกายน 2554) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้ในทันที เช่น การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้ได้สัดส่วนตามมาตรฐานสากล หรือการสร้างเรือนจำเพิ่มให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังที่นับวันจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณมากมายรวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน ดังนั้น จึงมีความพยายามในการที่จะหาวิธีการอื่นๆ มาใช้เพื่อให้ภารกิจของงานกรมราชทัณฑ์บรรลุตามเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดดังกล่าว

ในเป้าหมายของการคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมนั้น การคืนคนดีคือ การทำให้คนตระหนักและประพฤติอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสังคม และสิ่งที่สำคัญคือ มีคุณค่านั้นคือบุคคลนั้นต้องรู้สึกว่าจะตนเองมีค่าสามารถประกอบอาชีพสุจริต ไม่เป็นภาระต่อสังคม ใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขในทางที่ถูกที่ควร และไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ (กรมราชทัณฑ์, 2554, ออนไลน์) ดังนั้น การที่กรมราชทัณฑ์จะพยายามให้การอบรม แก้ไข พ้นฟู ถ้ากลับมาศึกษาว่าปัจจัยใดที่จะช่วยให้หลักสูตรการอบรมหรือโปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูนั้นทำได้สำเร็จเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงช่วยให้ประหยัดเวลาและทรัพยากรด้านวิทยากร เพราะถ้าผู้ต้องขังได้รับการเสริมสร้าง และพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการทำให้ผู้ต้องขังประเมินและตัดสินใจตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจในวิถีทางที่ถูกต้อง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมองเห็นคุณค่าของตนเอง

และสามารถประคับประคองการมองเห็นคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับที่สร้างสรรค์ ไม่ทำลายสมดุลจิตใจ ประหนึ่งได้สวมเสื้อเกราะหรือมีกันชนป้องกันสิ่งกระทบกระเทือนทางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมปัจจุบันที่กระตุ้นเร้าให้จิตใจของบุคคลกว้างไกลและเสียสมดุลได้ตลอดเวลา (วรรณา เนติประวัติ, 2544, น.1) ซึ่งในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้ให้การส่งเสริมผู้ต้องขังในด้านการฝึกวิชาชีพ การศึกษา การเข้าร่วมโปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูผู้ต้องขัง เช่น โปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูผู้ต้องขังคดียาเสพติด โปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูผู้กระทำผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย โปรแกรมการแก้ไขพ้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สภาพของผู้ต้องขังที่ต้องสูญเสียอิสรภาพด้วยการถูกจองจำ และเข้ามาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีผู้ต้องขังจำนวนมากมาอยู่รวมกันในสถานที่เดียวกัน กินด้วยกัน ทำงานด้วยกัน อาศัยอยู่ในสถานที่เดียวกันเป็นเวลานาน จนก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็น “สังคมย่อยๆ” ของผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นสังคมที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากสังคมภายนอก มีวัฒนธรรม รูปแบบพฤติกรรม และระบบค่านิยมของผู้ต้องขังในบางลักษณะที่ต่อต้านเจ้าหน้าที่หรือการที่ผู้ต้องขังอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานๆ ทำให้มีการถ่ายทอดค่านิยมและแบบแผนความประพฤติที่ต่อต้านสังคมและนิสัยอาชญากรให้แก่กัน รวมถึงการทำให้ผู้ต้องขังเกิดความเคยชินต่อสภาพภายในเรือนจำ ทำให้ความพยายามในการอบรมสั่งสอนหรือการจัดกิจกรรมในการช่วยเหลือหรือแก้ไขของเรือนจำจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นไปในทางที่สังคมพึงปรารถนาได้น้อยมาก (นันทิ จิตสว่าง, 2541, น.101) ประกอบกับวัฒนธรรมของเรือนจำเป็นวัฒนธรรมเฉพาะ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมของสังคมภายนอก เป็นการจัดระเบียบทางสังคมในเรือนจำทั้งในส่วนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ต้องขังด้วยกัน และกับเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ (Clemmer, 1958, pp.294-295) การศึกษาถึงอิทธิพล

แวดล้อม รวมถึงแบบแผนหรือรูปแบบความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์การ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือเป็นแกนสำคัญของความประพฤติ ในทุกระดับขององค์การ ครอบคลุมสิ่งที่สามารถวัดได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกแต่ละองค์การให้มีรูปแบบเฉพาะตัว (Hofstede, 1997, p.179) ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การของเรือนจำที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ต้องขังเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองและจะไดวางแนวทางในการควบคุม อบรม พ้นฟู แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของเรือนจำ

นอกจากนั้น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะนิสัย (Trait Theory) โดยจะมีความคงที่และบอกได้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2547) การศึกษาถึงบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะช่วยให้ทราบว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีงานวิจัยชี้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหวพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (ทัศนีย์ อัญมณี, 2550, น.91-93 ; Marlar & Joubert, 2002, p.407) ยิ่งไปกว่านั้น บุคลิกภาพต่อต้านสังคมซึ่งไม่ได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด แต่เกิดจากการซึมซับเรียนรู้ หรือเป็นผลมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น การที่ผู้ต้องขังอยู่ร่วมกันในเรือนจำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้มีการถ่ายทอดบุคลิกภาพต่อต้านสังคมให้แก่กัน การศึกษาบุคลิกภาพต่อต้านสังคมจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าผู้ต้องขังมีบุคลิกภาพต่อต้านสังคมในระดับที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเรือนจำหรือไม่ และมีส่วนในการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างไร

จากที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาดูถึงการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขัง และตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขัง ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพต่อต้านสังคม จะทำให้ทราบถึงระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพต่อต้านสังคมของผู้ต้องขัง และทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ต้องขังเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามโครงการวิจัย GLOBE บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคลิกภาพต่อต้านสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี เนื่องจากเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีเป็นเรือนจำกลางประจำเขต 8 มีลักษณะของกลุ่มประชากรครอบคลุมและตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ เช่น มีผู้ต้องขังในคดีที่หลากหลาย มีทั้งผู้ต้องขังชายและหญิง และมีทั้งผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีและนักโทษเด็ดขาด อีกทั้ง ยังมีพื้นที่ของเรือนจำไม่มากจึงเลือกอำนวยความสะดวกการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อที่กรมราชทัณฑ์จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการควบคุม การบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขพฤติกรรม และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

เพื่อศึกษาลักษณะ ความสัมพันธ์ และสร้างสมการ
ทำนายการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขังเรือนจำกลาง
สุราษฎร์ธานี ด้วยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามแนว GLOBE
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพต่อต้านสังคม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ต้องขังเรือนจำกลาง
สุราษฎร์ธานี จำนวน 2,426 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23
พฤศจิกายน 2554) ซึ่งจากการคำนวณหาจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยครั้งนี้
ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) จะได้ขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 343 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
โดยมีเงื่อนไข เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องของการศึกษาการรับรู้
วัฒนธรรมองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องเลือกกลุ่มตัวอย่าง
ผู้ต้องขังเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่มีระยะเวลาในการ
ต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป หรือเคยกระทำความผิดซ้ำและ
เคยต้องโทษในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ เพื่อให้ได้
กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและครอบคลุมรายละเอียด
ของสิ่งที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น จึงดำเนินการเก็บข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 429 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพัฒนาตามแบบสอบถามของโครงการวิจัย GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Project) และได้รับการอนุมัติจาก ดร.อุบลวรรณ ภวากันันท์ ซึ่งเป็นตัวแทนนักวิจัยโครงการในประเทศไทย
- 3) แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งพัฒนาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ (NEO-FFI) ของคอสตาและแมคเคอร์ (Costa & McCrae, 1992)
- 4) แบบประเมินลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคมของผู้ต้องขังไทย (พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ, 2554) ตามแนวคิดของ ฮาร์วีย์ คริคเคเลย์ (Harvy Cleckley, 1941)
- 5) แบบประเมินการเห็นคุณค่าในตนเองของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg Self-Esteem Scale) ตามแนวคิดของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979)

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (79.3%) อายุ 26-35 ปี (52.9%) สถานภาพโสด (45.9%) ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (37.3%) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (26.1%) รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท (34.3%) ต้องโทษจำคุกครั้งแรก (82.8%) ผลการตัดสินคดีตัดสินเด็ดขาด (88.6%) กำหนดโทษจำคุก 3-6 ปี (32.2%) ระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในเรือนจำ 1-2 ปี (44.3%) ปัจจุบันต้องโทษจำคุกในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ (49.7%) ไม่เคยกระทำความผิดวินัยในเรือนจำ (80.2%) ส่วนกลุ่มที่เคยกระทำความผิดวินัยในเรือนจำ (19.8%) โทษฐานในการกระทำความผิดวินัยในเรือนจำส่วนใหญ่ คือ ผ่าฝืนกฎระเบียบของเรือนจำ เช่น ลักลอบเล่นการพนัน ลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าเรือนจำ (10.5%)

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน
ลักษณะหลักเสี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการมีส่วนร่วม
ในระดับสถาบัน และลักษณะการใช้อำนาจอยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง ลักษณะการเน้นผลงาน ลักษณะการรักษาสิทธิ
ของตนเอง ลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม ลักษณะ
เน้นความมีมนุษยธรรม และลักษณะการเน้นอนาคตอยู่ใน

ผลที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับค่อนข้างสูง
นั้น เพราะการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำของผู้ต้องขังต้องอยู่ภายใต้
กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ ของเรือนจำที่เข้มงวด
ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีแผนการ
ปฏิบัติงานที่รอบคอบ รัดกุม เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขัง
หลบหนีหรือก่อเหตุร้าย อีกทั้ง ยังมีความเสี่ยงในการ
ใช้ชีวิตร่วมกับผู้ต้องขังอื่นซึ่งขึ้นชื่อว่าเป็นอาชญากร ทำให้
ผู้ต้องขังทั้งหลายต้องพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรือ
ความไม่แน่นอนของความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการ
ใช้ชีวิตให้อยู่รอดในเรือนจำ โดยใช้ความคิดหรือประสบการณ์
ที่ได้จากการเรียนรู้และประสบความสำเร็จจากอดีต มา
ดัดแปลงและนำไปใช้ให้เหมาะสมตามบรรทัดฐานทาง
สังคม และแนวทางปฏิบัติแบบเป็นระเบียบแบบแผน
เพื่อลดการที่ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต
ลงได้ เช่นเดียวกับการรับรู้ลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับ
สถาบันในระดับค่อนข้างสูง เพราะผู้ต้องขังต้องเรียนรู้การ
ใช้ชีวิตร่วมกันกับคนหมู่มาก และเกี่ยวข้องกับกับบุคคล
หลายฝ่าย เช่น เจ้าหน้าที่ ผู้ต้องขังด้วยกัน ซึ่งผู้ต้องขังต้อง
เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับบุคคล
หลายฝ่ายในระดับสถาบัน เช่น การเข้าแถวเพื่อให้เจ้าหน้าที่
นับยอดผู้ต้องขังทั้งก่อนและหลังขึ้นเรือนนอนทุกครั้ง การ
รับประทานอาหารร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง การเข้าแถว
เคารพธงชาติและรับฟังการชี้แจงหรือการอบรมให้ความรู้จาก
เจ้าหน้าที่ในช่วงเช้าของทุกวัน การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน
ตามช่วงเวลาที่เราเรียนจำกำหนดไว้ การต้องยอมรับและปฏิบัติ
ตามกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ ที่เรือนจำใช้เป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้หากไม่ต้องการ
ถูกลงโทษทางวินัย รวมทั้งการรับรู้ลักษณะการใช้อำนาจ
ในระดับค่อนข้างสูง เป็นเพราะโดยสภาพบังคับของการ
บริหารงานเรือนจำและการปกครองผู้ต้องขังต้องเน้นกฎ

ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ ดังนั้น เจ้าหน้าที่จึงต้องใช้ อำนาจในการบังคับบัญชาควบคุมสั่งการให้ผู้ต้องขังอยู่ใน กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้ ปกครองผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ไทย ได้ใช้ระบบการแบ่งชั้นผู้ต้องขังโดยแบ่งผู้ต้องขังออกเป็น 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นเยี่ยม ชั้นดีมาก ชั้นดี ชั้นกลาง ชั้นเลว ชั้นเลวมาก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขัง พยายามพัฒนาตนเองให้ได้อยู่ระดับชั้นที่สูงเพื่อจะได้รับการ พิจารณาสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น นักโทษเด็ดขาดจะ ได้รับการพิจารณาลดวันต้องโทษ เมื่อได้รับโทษจำคุกตาม คำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งนี้ โดย นักโทษเด็ดขาดจะได้รับการลดโทษจำคุกตามชั้น กล่าวคือ ชั้นเยี่ยมเดือนละ 5 วัน ชั้นดีมากเดือนละ 4 วัน ชั้นดี เดือนละ 3 วัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดยังอยู่ในชั้นกลาง ชั้นเลว ชั้นเลวมาก ก็จะได้ยังไม่ได้ผลประโยชน์ ให้อรรถนกว่า จะสะสมความดีให้เข้าหลักเกณฑ์ เป็นต้น (นันทิ จิตสว่าง, 2541, น.133) ดังนั้น จึงทำให้ผู้ต้องขังรับรู้ในลักษณะที่ ค่อนข้างสูง

ผลที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในลักษณะเน้นผลงาน ในระดับปานกลาง เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งไม่ได้เกิด การเรียนรู้ที่จะแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมสัยตนเอง อย่างแท้จริง จึงทำพฤติกรรมหรือผลงานที่ไม่พึงประสงค์ เกิดขึ้น แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังส่วนหนึ่ง ที่สนใจ ใส่ใจ ยอมรับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการเรียนรู้ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมสัยของตนเอง รวมถึง เรียนรู้ที่จะรับการฝึกวิชาชีพเพื่อจะได้นำไปใช้ในการประกอบ อาชีพภายหลังพ้นโทษ

เช่นเดียวกับการรับรู้ในลักษณะการรักษาสิทธิของ ตนเองในระดับปานกลาง เป็นเพราะผู้ต้องขังส่วนหนึ่งเป็น ผู้ที่กล้าแสดงออก กล้าที่จะเผชิญหน้า ยืนหยัด และรักษา สิทธิของตนเองในการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ ไม่ถูกผู้ต้องขังอื่นเอารัดเอาเปรียบ แต่ก็อาจมีบางส่วนที่ ไม่กล้าเผชิญหน้า ยืนหยัด และรักษาสิทธิของตนเอง

เพราะเกรงกลัวอำนาจของผู้ต้องขังขาใหญ่หรือผู้ต้องขังที่มี อิทธิพล

อีกทั้งการรับรู้ในลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม ในระดับปานกลาง เป็นเพราะเรือนจำมีผู้ต้องขังจำนวน มากมาอยู่รวมกันในสถานที่เดียวกัน กินด้วยกัน ทำงาน ด้วยกัน อาศัยอยู่ในสถานที่เดียวกันเป็นเวลานานจนก่อให้เกิดระบบความสัมพันธ์ซึ่งเรียกได้ว่าเป็น “สังคมย่อยๆ” ของผู้ต้องขัง (นันทิ จิตสว่าง, 2541, น.101) ซึ่งผู้ต้องขัง ส่วนหนึ่งจะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มๆ แต่ก็มีผู้ต้องขังส่วนหนึ่ง ที่ไม่ชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้ต้องขังอื่น มักจะเก็บตัวอยู่คนเดียว ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาความขัดแย้ง ความวุ่นวาย หรือการเข้าไปพัวพันกับการก่ออาชญากรรม ในเรือนจำ

รวมถึงการรับรู้ในลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ในระดับปานกลาง เป็นเพราะในการปกครองผู้ต้องขังซึ่งเป็น อาชญากรหม่มากให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความเด็ดขาด ในการปฏิบัติหน้าที่ จึงอาจทำให้ผู้ต้องขังรู้สึกเกรงกลัว เจ้าหน้าที่ที่อาจจะมีการตะโกน ตะคอกเสียงดังบ้างในบางครั้ง เพื่อให้ผู้ต้องขังอยู่ในกฎ ระเบียบ วินัย และการใช้ชีวิตใน เรือนจำมีผู้ต้องขังที่มีความอ่อนโยน เห็นแก่ประโยชน์ของ ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เป็นมิตร ใจกว้าง เอาใจใส่ และมีเมตตากรุณา ต่อผู้ต้องขังอื่นไม่มากนัก เพราะผู้ต้องขังส่วนใหญ่ต้องทำทุก วิถีทางเพื่อจะได้มีชีวิตรอดในการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำ

นอกจากนั้น ยังมีการรับรู้ในลักษณะการเน้นอนาคต ในระดับปานกลาง เป็นเพราะผู้ต้องขังส่วนหนึ่งยังเหลือ โทษจำคุกหลายปีหรืออาจจะมีความกังวลว่าเมื่อออกไปใช้ชีวิตในเรือนจำภายหลังพ้นโทษจะไม่ได้รับการยอมรับจาก บุคคลในสังคมอย่างแท้จริง โดยคนในสังคมอาจมองว่าตน เป็นคนชั่วคุก ทำให้ความไว้วางใจที่จะได้รับจากคนรอบข้าง มีน้อย พฤติกรรมหรือการกระทำอันบ่งบอกถึงลักษณะ ที่มุ่งเน้นอนาคต มองการณ์ไกล เช่น มีการวางแผน มีการ เตรียมการสำหรับอนาคต และต้องการบรรลุความสำเร็จใน อนาคตภายหลังจากพ้นโทษจึงเกิดขึ้นได้ไม่มากนัก

ผลที่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในลักษณะความเสมอภาค ทางเพศในระดับต่ำ เป็นเพราะโดยสภาพโครงสร้างทาง กายภาพของเรือนจำมีการแบ่งแยกแดนชายและแดนหญิง ออกจากกันอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ต้องขังชายและผู้ต้องขัง หญิงแยกกันอยู่คนละส่วนจึงไม่ทราบถึงการดำเนินชีวิตใน เรือนจำของผู้ต้องขังต่างเพศ ประกอบกับด้วยข้อจำกัดด้าน สถานที่และพื้นที่ของแดนหญิงมีน้อยกว่าแดนชายอย่างมาก ทำให้การจัดกิจกรรมต่างๆ สามารถจัดให้กับผู้ต้องขังชาย ได้มากกว่าผู้ต้องขังหญิง

3. ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหัวไว และ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกแบบมี จิตสำนึกในระดับค่อนข้างสูง เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะ จี้ให้เห็นว่าผู้ต้องขังมีสภาพที่พร้อมจะปรับปรุงและพัฒนา ตนเอง เพราะเรือนจำสามารถให้การส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาพฤติกรรมสัยผู้ต้องขังตามภารกิจหลักของกรม ราชทัณฑ์ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังของเรือนจำกลาง สุราษฎร์ธานีมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความ รับผิดชอบในหน้าที่ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัย ต่อตนเอง และความสุ่มรอบคอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะ ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง รวมถึงผลของ การมีบุคลิกแบบประนีประนอมในระดับค่อนข้างสูง เป็นเพราะ การใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำ เป็นการอาศัยอยู่ด้วยกันระหว่าง คนหมู่มาก ซึ่งอาจเกิดการขัดแย้งได้ง่าย เช่น แย่งกันกิน แย่งกันนอน แย่งกันอาบน้ำ จึงทำให้ผู้ต้องขังมีการปรับตัว ให้เข้ากับคนหมู่มากโดยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมตามผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยนมากขึ้น ซึ่งเป็น ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดในการใช้ชีวิตในเรือนจำได้อย่างปกติสุข

นอกจากนั้น ผลการวิจัยที่พบว่า มีบุคลิกภาพแบบ

แสดงตัวในระดับปานกลาง เป็นเพราะในการใช้ชีวิตอยู่ใน เรือนจำ ผู้ต้องขังไม่ได้เรียกร้องความสนใจจากคนรอบข้าง อยู่อย่างระมัดระวังตัว และไม่สามารถแสดงความรู้สึกนึกคิด หรือความต้องการของตนเองออกไปอย่างชัดเจน ส่วน การมีบุคลิกภาพแบบหัวไวในระดับปานกลาง เป็นเพราะ ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวในการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำได้ใน ระดับหนึ่ง เนื่องจากใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีหรือเป็นผู้ที่เคยกระทำผิดซ้ำตามเงื่อนไขของการวิจัย ครั้งนี้ ทำให้ความวิตกกังวลทั้งในเรื่องคดี เรื่องครอบครัว หรืออื่นๆ เช่น อาการซึมเศร้า อารมณ์ที่เปราะบาง การคำนึง ถึงแต่ตัวเอง เกิดขึ้นไม่มากเท่ากับระยะแรกที่ผู้ต้องขังเข้ามา อยู่ในเรือนจำใหม่ ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การมีบุคลิกภาพแบบ ประสบการณ์ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการใช้ชีวิตอยู่ใน เรือนจำไม่ได้ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความสนใจที่จะเปิดรับ ประสบการณ์ในทางที่น่าจดจำ

4. ลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคม

ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพต่อต้านสังคมของ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่กระทำผิดครั้งแรก และไม่เคยกระทำผิดวินัย ในเรือนจำ ซึ่งเหตุผลที่ไม่เคยกระทำผิดวินัยในเรือนจำ น่าจะเกี่ยวข้องกับการที่ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ยังเกรงกลัว ต่อมาตรการในการลงโทษสำหรับผู้ต้องขังที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับของเรือนจำ เช่น การลดชั้น การ งดวันเยี่ยม การขังเดี่ยว หรือการถูกตีตรวน เป็นต้น ดังนั้น กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับของเรือนจำจึงน่าจะมีส่วน ช่วยยับยั้งไม่ให้ผู้ต้องขังแสดงความคิดหรือพฤติกรรมต่อต้าน สังคมออกมาอย่างชัดเจน ส่งผลให้ได้คะแนนบุคลิกภาพ ต่อต้านสังคมของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นเพราะผู้ต้องขังมีจิตสำนึกและยอมรับว่าตนเอง ทำผิดถึงถูกลงโทษด้วยการถูกจองจำในเรือนจำ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ (2552) เรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการถูกต้องโทษ จำคุกและการถูกลงโทษทางวินัยของผู้ต้องขัง ที่พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกลงโทษทางวินัยมีลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกลงโทษทางวินัยมีลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และงานวิจัยของพรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ (2554) เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพต่อต้านสังคมของผู้ต้องขังไทย ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีระดับลักษณะบุคลิกภาพต่อต้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งมีงานวิจัยชี้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง (พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร, 2552, 2554) เป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองในทางที่ผิด เช่น เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเป็นผู้ค้ายาเสพติดในอันดับต้น ๆ ของประเทศ สามารถหาเงินได้จำนวนมหาศาล เชื่อว่าการฆ่าคนทำให้ตนเองเป็นผู้ที่แข็งแกร่ง เก่งกาจ กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว น่ายกย่อง จึงไม่รู้สึกด้อยค่า และไม่ได้รู้สึกว่าเป็นภาระของสังคม ทำให้ประเมินตนเองว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งอุบลวรรณ ภวากันท์ (2555, น.317) และราชิน (Rachlin, 1959) ได้อธิบายว่ามนุษย์มีแนวโน้มสูงที่จะได้ผลประโยชน์แบบที่เร็ว (ถึงจำนวนเล็กน้อย) มากกว่าการได้รายได้แบบช้า (จำนวนมาก) ซึ่งเป็นทักษะทางสมองที่ใช้ในการประเมินข้อเลือกในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และนี่คือความจริงที่สามารถพบได้ในมนุษย์ที่ขอบวิถีชีวิตโดยสำเร็จรูปต่าง ๆ อีกทั้งน่าจะเป็นเพราะว่าในการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำ กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น อยู่ในเรือนนอนห้องเดียวกันทุกคืน ทำงานในโรงงานฝึกวิชาชีพเดียวกันทุกวัน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรื่องราวในการกระทำผิดของตนเอง

ในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเองต่างก็เป็นตัวเอกในเรื่องราวการกระทำผิดนั้น ซึ่งในการเล่าสู่กันฟังอาจมีการเพิ่มเติมแต่งให้เรื่องราวของตนเองดูน่าสนใจว่าผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังจึงรู้สึกที่เรื่องราวที่ได้เล่าไปเกี่ยวกับการกระทำผิดของตนเองเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ ในการประเมินคุณค่าของตนเองจึงประเมินว่าตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงซึ่งแท้ที่จริงแล้วเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองสูงในทางที่ผิด รวมทั้งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังใช้กลไกการป้องกันตนเอง (Defense Mechanisms) (Freud, 1953) เช่น การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) ซึ่งหมายถึงการหาเหตุผลที่ผิดไปจากเหตุผลที่เป็นจริงมาป้องกันตนเองจากข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อรักษาน้ำใจเอาไว้ ไม่ต้องอับอายผู้อื่น โดยอาศัยเหตุผลที่ทำให้คนในสังคมรู้สึกดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งแสดงออกในลักษณะที่เรียกว่า “มะนาวหวาน” คือเป็นการหาเหตุผล โดยพยายามทำให้ตนเองและผู้อื่นเชื่อว่าสถานการณ์หรือสิ่งที่เขาประสบอยู่นั้นดีที่สุดสำหรับพวกเขา เป็นสิ่งที่พวกเขาพอใจอยู่แล้ว ดังนั้น อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังใช้กลไกการป้องกันตนเองโดยพยายามจะบอกให้สังคมได้รับรู้ว่าแม้พวกเขาจะถูกต้องโทษจำคุกในเรือนจำ แต่พวกเขาก็ยังมีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนั้น อาจเป็นไปได้กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังประเมินคุณค่าของตนเองในลักษณะของการพยายามชดเชยปมด้อยที่ตนเองมีอยู่มากเกินไปหรือที่เรียกว่า “Overcompensate” ทั้งนี้ เพื่อทำให้ตนเองรู้สึกดีและแสดงให้เห็นสังคมรับรู้ว่าคุณค่ายังมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร, 2552, น.83) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

6. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ก่อนเข้ามาอยู่ในเรือนจำ รายได้ ต่อเดือนก่อนเข้ามาอยู่ในเรือนจำ และผลการตัดสินใจที่

แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส จำนวนครั้งที่ต้องโทษจำคุก กำหนดโทษ ระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในเรือนจำ คดีที่ต้องโทษจำคุกครั้งปัจจุบัน และการกระทำผิดวินัยในเรือนจำที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง เป็นเพราะสภาพสังคมส่วนใหญ่เพศชายจะเป็นผู้นำครอบครัว ต้องหาเลี้ยงครอบครัว โดยเป็นรายได้หลักของครอบครัว ส่วนเพศหญิงจะเป็นผู้ตาม จึงน่าจะทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังชายมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังหญิง

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / อนุปริญญาขึ้นไป มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือไม่มีการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับระดับการศึกษาอื่น ๆ พบว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะว่าการกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / อนุปริญญาขึ้นไป เมื่อพ้นโทษออกไปจะมีโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพที่มีรายได้แน่นอน มั่นคง และมีโอกาสความก้าวหน้าในงานได้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จึงส่งผลให้มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิสสร ดวงพัตรา (2545) ที่ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม การผลิต พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

อาชีพก่อนเข้ามาอยู่ในเรือนจำ พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าอาชีพรับจ้างทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับอาชีพอื่น ๆ พบว่า มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะอาชีพธุรกิจส่วนตัวได้รับการตีคุณค่าจากคนในสังคมสูงกว่าอาชีพรับจ้างทั่วไปซึ่งเป็นอาชีพที่หาเช้ากินค่ำ และมีแนวโน้มของรายได้ค่อนข้างสูง ซึ่งแตกต่างจากผู้ประกอบอาชีพรับจ้างซึ่งมีรายได้ที่ไม่แน่นอน จึงน่าจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป

รายได้ต่อเดือนก่อนเข้ามาอยู่ในเรือนจำ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ พบว่า มีการเห็นคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะรายได้ที่สูงกว่ามีผลให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมั่นคงทางการเงินมากกว่า จึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำหรือมีรายได้ไม่แน่นอน

ผลการตัดสินใจที่ พบว่า ผลการตัดสินใจที่แตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการตัดสินใจเด็ดขาดมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผลการตัดสินใจอยู่ระหว่างพิจารณาคดี/ระหว่างอุทธรณ์-ฎีกา ทั้งนี้ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ผลการตัดสินใจเด็ดขาดจะทราบชะตากรรมชีวิตของตนเองอย่างเป็นทางการว่าศาลตัดสินกำหนดโทษจำคุกเท่าใด ทำให้สามารถวางแผนการดำเนินชีวิต และสร้างแนวทางในการที่จะทำให้ชีวิตตนไม่ให้อยู่ในฐานะลำบาก จึงให้คุณค่าในตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดี หรืออยู่ระหว่างการอุทธรณ์-ฎีกาที่ยังไม่ทราบชะตาชีวิตของตนเองที่แน่ชัดว่าศาลจะตัดสินจำคุกเป็นระยะเวลานานเท่าใด ทำให้รู้สึกวิตกกังวลหรือรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต ไม่เห็นค่าในตนเองซึ่งแตกต่างจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่ผลการตัดสินใจตัดสินคดีเด็ดขาดแล้ว

7. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม ลักษณะการเน้นอนาคต และลักษณะการเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะอื่นๆ ไม่พบความสัมพันธ์ใดๆ กับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่าหากเงื่อนไขทำให้ผู้ต้องขังจำนวนมากที่มาอยู่รวมกันในสถานที่เดียวกัน กินด้วยกัน ทำงานด้วยกัน อาศัยอยู่ในสถานที่เดียวกันเป็นเวลานานจนเกิดระบบความสัมพันธ์ซึ่งเรียกได้ว่าเป็น “สังคมย่อยๆ” (เนที จิตสว่าง, 2541, น.101) ด้วยการช่วยส่งเสริมให้ผู้ต้องขังรวมกลุ่มกันทำในสิ่งที่ช่วยให้ผู้ต้องขังเกิดการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงตนเอง จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงเพราะได้รับแรงผลักดันจากกลุ่มในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางบวกของลักษณะการเน้นอนาคต กับการเห็นคุณค่าในตนเอง นั่นคือ ถ้าผู้ต้องขังรู้จักวางแผน มีการเตรียมการสำหรับอนาคต และต้องการบรรลุความสำเร็จในอนาคตภายหลังจากพ้นโทษ จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองและมองเห็นเป้าหมายชีวิตของตนเอง รวมทั้งผลของลักษณะการเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง จะชี้ให้เห็นว่า หากเงื่อนไขให้การส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้แก่ผู้ต้องขัง มีการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังเพื่อจะได้นำไปใช้ในการประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ มีการให้รางวัลสำหรับการกระทำที่ประกอบด้วยการปรับปรุงพัฒนาตนเอง เช่น การเลื่อนขั้นสำหรับผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี รวมทั้งให้การสนับสนุนต่อผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถ ในการแสดงศักยภาพของตนออกมาเป็นที่

ประจักษ์แก่ผู้ต้องขังทั่วไป โดยอาจแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยเหลือซึ่งมีหน้าที่แบ่งเบาภาระบางอย่างจากเจ้าหน้าที่ หรือส่งเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรมราชทัณฑ์ เช่น การแข่งขันกีฬาแดนสามัคคีเกมซึ่งเป็นการแข่งขันกีฬาระหว่างเรือนจำของผู้ต้องขัง จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเอง

8. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่า แสดงให้เห็นว่า หากผู้ต้องขังมีอารมณ์ที่มั่นคง จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่า หากผู้ต้องขังชอบพบปะ สร้างความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง อีกทั้งผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่า หากผู้ต้องขังมีการปรับตัวให้เข้ากับคนหมู่มากโดยการไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมตามผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยนมากขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกแบบประนีประนอม จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง รวมถึงผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่า หากเงื่อนไขให้การส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และ

พัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังตามภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ และให้การส่งเสริม พัฒนาผู้ต้องขังให้มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยต่อตนเอง และความสุ่มรอบคอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะทำให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

นอกจากนั้น ผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในลำดับต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำไม่ได้ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความสนใจที่จะเปิดรับประสบการณ์ในทางที่นำจดจำ

9. สมมติฐานการวิจัยที่ 4 บุคลิกภาพต่อต้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพต่อต้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่า แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้ต้องขังมีลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ต่อต้านสังคม เข้ากับสังคมไม่ได้ มีอุปนิสัยขัดแย้งกับสังคม มีพฤติกรรมที่หุนหันพลันแล่น ใจร้อน หงุดหงิด ก้าวร้าว ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่มีความสามารถที่จะสื่อสารโต้ตนเอง กลุ่ม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นคนเห็นแก่ตัวอย่างมาก หยาบคาย โกหกหลอกลวง ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีความยับยั้งชั่งใจ ไม่มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่มีความวิตกกังวลหรือเสียใจในการกระทำของตน ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น พยายามหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง ขาดมโนธรรมที่ดี และไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการถูกลงโทษ ความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุจะต่ำมาก และมักจะตำหนิตีเตียนบุคคลอื่นหรือมักจะแก้ตัวในพฤติกรรมของตนเอง จะส่งผลให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ คือประเมินและตัดสินตนเองว่าไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถ และไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจซึ่งมีงานวิจัยชี้ว่า บุคลิกภาพต่อต้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขัง

(พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ, 2552)

10. สมมติฐานการวิจัยที่ 5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคลิกภาพต่อต้านสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์การเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัยที่พบว่า มีตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบห้วนไห และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ที่มีประสิทธิภาพในการร่วมกันทำนายการเห็นคุณค่าในตนเองได้ ร้อยละ 25.4 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบห้วนไห และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีประสิทธิภาพในการช่วยทำนายการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขัง ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมให้ผู้ต้องขังทุกคนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงให้การฝึกวิชาชีพในลักษณะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง และสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในสังคมภายหลังพ้นโทษ เพราะปัจจัยทั้งสองสิ่งนี้ คือ ระดับการศึกษาและอาชีพมีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขัง ทั้งนี้ เพื่อที่ผู้ต้องขังจะได้ออกไปใช้ชีวิตในสังคมภายหลังพ้นโทษได้อย่างแข็งแกร่ง และไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังมีคะแนนเฉลี่ยของการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง กรมราชทัณฑ์ต้องให้การชี้แนะว่าการที่ผู้ต้องขังประเมินและตัดสินตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงจนเป็นที่น่าพอใจสิ่งต่างๆ ที่ผู้ต้องขังต้องการทำให้สำเร็จลุล่วงนั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรและสังคมให้การยอมรับ
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการมีส่วนร่วมในระดับกลุ่ม ลักษณะการเน้นอนาคต และลักษณะการเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทาง

บวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะในระดับปานกลาง ดังนั้นกรมราชทัณฑ์ควรมีการปรับวัฒนธรรมองค์การของเรือนจำให้มีทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพต่อต้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเองของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์จึงควรจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ต้องขังเกี่ยวกับบุคลิกภาพต่อต้านสังคม เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดการตระหนักรู้ถึงข้อเสียของบุคลิกภาพต่อต้านสังคมว่าส่งผลกระทบกับตัวผู้ต้องขัง คนรอบข้างหรือสังคมอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ ควรจะมีการจัดโปรแกรมการแก้ไขที่ช่วยปรับพฤติกรรมผู้ต้องขังที่มีบุคลิกภาพต่อต้านสังคมสูงให้มีบุคลิกภาพต่อต้านสังคมลดต่ำลง เพื่อจะได้ประพฤติตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของสังคม และทำให้สังคมสงบสุข เพราะมีงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพต่อต้านสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการก่ออาชญากรรมของผู้ต้องขัง (ศรีวัฒนา

ยะภาศคะนอง และคณะ, 2548, น.131-132; พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ, 2552, น.88-89)

5. จากผลการวิจัยครั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหัวนโหนก และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เพราะเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมกันทำนุบำรุงการเห็นคุณค่าในตนเองได้ ซึ่งเมื่อผู้ต้องขังมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และสามารถประคับประคองการมองเห็นคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับที่สร้างสรรค์ ไม่ทำลายสมดุลจิตใจ จะเหมือนประหนึ่งได้สวมเสื้อเกราะหรือมีกันชนป้องกันสิ่งกระทบกระเทือนทางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมปัจจุบันที่กระตุ้นเร้าให้จิตใจของผู้ต้องขังกว้างไกลและเสียสมดุลได้ตลอดเวลา (วรรณ เนติประวัติ, 2544, น.1) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังหวนกลับมากระทำผิดซ้ำ

A

รายการอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2554). ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2554, จาก http://www.correct.go.th/correct2009/index.php?action=showcontent&c_id=7
- คณิสสร ดวงพัตรา. (2545). บุคลิกภาพแบบ MBTI ระดับเขาวนอารมณ์ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษารุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- นัทธี จิตสว่าง. (2541). หลักทฤษฎีวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์.
- พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ. (2554). การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพต่อต้านสังคมของผู้ต้องขังไทย. กรมราชทัณฑ์, กองบริการทางการแพทย์, ศูนย์สุขภาพจิต.
- พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร และคณะ. (2552). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการถูกต้องโทษจำคุกและการถูกลงโทษทางวินัยของผู้ต้องขัง. กรมราชทัณฑ์, กองบริการทางการแพทย์, ศูนย์สุขภาพจิต.
- วรรณ เนติประวัติ. (2544). การเห็นคุณค่าในตนเองและวิธีเสริมสร้าง. อัดสำเนา. กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมไทย. (2555, มีนาคม 12). องค์การหมายถึง. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2555, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การ>
- ศรีเรือน แก้วกังวาล และคณะ. (2547). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลิตา เพียรพิจิตร. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2545). ผลของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพการบริการของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- อุบลวรรณ ภวานันท์. (2551). การวิเคราะห์แบบเมต้าของงานวิจัยลักษณะและความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมสังคมวัฒนธรรมองค์การ และผู้นำที่มีประสิทธิภาพในประเทศไทย (ทศวรรษที่ 20-21). การประชุมวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ 2551 (น.1-15), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (18 พฤศจิกายน 2554). นักโทษหนีน้ำท่วมจาก “ปทุม-อยุธยา” ตะลุมบอลนักโทษตราดดับ 4 สาหัส 16. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9540000147430>
- Costa, P. T. and McCrae. R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

15. Clemmer, Donald. (1958). *The Prison Community*. (2nd ed.). New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
16. Hervey, M. Cleckley. (1941). *The Mask of Sanity*. (1st ed.). St. Louis : Mosby Co.
17. Hofstede, Greet H. (1997). *Cultures and Organizations : Software of The Mind*. New York : McGraw-Hill.
18. Marlar, M.R., and Joubert, C.E. (2002). Liking of Personal Names, Self-Esteem, and The Big Five Inventory. *Psychological Reports*, 91 : p.407.
19. Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. New York : Basic Books, Inc.

by ยูนันท์ ตามกาล
นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทความวิจัย

การรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน¹

Social Perception about Social Stigma of Juvenile Delinquents after Released from Juvenile Vocational Training Centers.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์สามประการ ได้แก่ ประการแรก ศึกษาถึงการรับรู้ทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ประการที่สอง ศึกษาถึงลักษณะหรือวิธีการที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดใช้ในการเผชิญกับปัญหาการตีตราทางสังคมที่ได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน และประการสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ทางสังคมและลักษณะการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคมระหว่างเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดซ้ำแตกต่างกัน การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจและสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กและเยาวชนกระทำผิดที่เป็นคดีกระทำผิดซ้ำเพื่อที่จะทราบถึงประสบการณ์การได้รับการตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีดรา นั้น ในช่วงระยะเวลาที่เคยได้กลับไปใช้ชีวิตในสังคมหลังจากได้รับการปล่อยตัวจากศูนย์ฝึกฯ ในการกระทำผิดครั้งก่อน จำนวน 155 คน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน 5 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านอุเบกษา และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อได้รับการปล่อยตัวจากศูนย์ฝึกฯ จากการกระทำผิดแล้วเด็กและเยาวชนกระทำผิดส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการตีตราทางสังคมหรือได้รับรู้ไม่บ่อยนัก แต่สำหรับในกรณีที่ได้รับการตีดรา นั้น การตีตราที่ได้รับจากคนในสังคมมักเป็นลักษณะของการใช้คำพูด ทำทาง สายตา เป็นส่วนใหญ่ที่ถึงแม้จะนำมาซึ่งความรู้สึกที่ไม่ดีของเด็กและเยาวชน ตลอดจนอารมณ์และความเครียดทางจิตใจอยู่บ้าง แต่ก็ไม่รุนแรงถึงขนาดการกีดกันแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติในการใช้ชีวิตประจำวันมากนัก ส่วนวิธีการเผชิญปัญหาของเด็กและเยาวชนกระทำผิดเมื่อได้รับการตีตราทางสังคมนั้น พบว่า เด็กและเยาวชนกระทำผิดมีการใช้วิธีการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคมที่ได้รับ (ในกรณีที่ได้รับ) ทั้ง 3 รูปแบบ คือ ทั้งการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem-Focus Coping) การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support) และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) โดยที่มีวิธีการเผชิญปัญหาในแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) มากกว่ารูปแบบอื่นๆ แต่ทั้งนี้ไม่พบว่าเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดซ้ำแตกต่างกันนั้นมีการรับรู้การตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคมที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : เด็กและเยาวชนกระทำผิด การตีตราทางสังคม การตีตรา การเผชิญปัญหา

¹ ได้รับการสนับสนุนเงินทุนวิจัยจากกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี 2553

Abstract

The purposes of this quantitative research were 1) to studying of social perceptions about juvenile delinquent concerning social stigma which receive in outside living of the Juvenile Vocational Training Centers 2) to studying the methods that juvenile delinquents used to coping with social stigma which receive in outside living of the Juvenile Vocational Training Centers and 3) to compare the social perceptions and the methods to coping with social stigma among juveniles in a number of different recidivism. The research data were collected by survey and in-depth interview with juvenile recidivism in order to study social perception and coping with social stigma during outside living of the Juvenile Vocational Training Centers period. The researcher studies from 155 people of 5 Juvenile Vocational Training Centers (Regional Juvenile Vocational Training Centre, Chiangmai Province, Khonkaen Province, Surattthani Province, Ban Ubekka Juvenile Vocational Training Centre for Boys and Ban Pranee Juvenile Vocational Training Centre for Girls)

The finding suggested that once released from Juvenile Vocational Training Centers, most of juvenile delinquents did not recognize the social stigma or it once get to know. The stigma of people in society was often characterized by the use of words, gestures and eyes for the most part. Even though it brought a bad impression of juvenile, as well as emotional and mental stress in a way, but it was not severe enough to discourage discrimination or discrimination in everyday life too. The methods that juvenile delinquents used to coping with social stigma, it was found that juvenile delinquents had a way of coping with the social stigma that had been (if received); the 3 types were Problem-Focus Coping, Seeking Social Support and Avoidance, used of Avoidance than other forms. However, the research did not find that juvenile in a number of different recidivism had different perceptions of social stigma and coped.

Keywords : Juvenile Delinquents, Social Stigma, Stigmatize, Coping

บทนำ

ปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำผิดนับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งในสังคม อันเนื่องมาจากกำลังสำคัญในอนาคตของชาติที่ควรจะมีวิถีทางเดินที่ดี กลับหันเหจากการดำเนินชีวิตปกติ มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากทางที่ถูกที่ควรซึ่งในทางวิชาการเรียกเด็กกลุ่มนี้ว่า เด็กที่มีพฤติกรรมขัดกับสังคม ซึ่งหมายถึงเด็กที่ประพฤติตนไปในทางที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ประพฤติตนไปในทางที่ตรงกันข้ามกับกรอบวัฒนธรรมอันดีงามของสังคม ไปในทางที่แตกต่างออกไปจากคนทั่วไปในสังคมที่เขาประพฤติปฏิบัติกันไปในทางเกร ประกอบอาชญากรรม ทำผิดกฎหมายตั้งแต่อยู่ในเยาว์วัย (ผดุง อารยะวิญญู, 2542 น.21)

กระบวนการทางกฎหมายจะนำเด็กและเยาวชนกระทำผิดเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการยับยั้งพฤติกรรมที่เป็นปัญหา แก้ไขพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่างๆ รวมทั้งการบำบัดฟื้นฟูจิตใจ โดยการควบคุมตัวเด็กและเยาวชนกระทำผิดไว้ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ตามนโยบายที่ทางกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนวางไว้เพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้คือ ความพยายามที่จะไม่ให้เด็กและเยาวชนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก ทั้งนี้การควบคุมตัวเด็กและเยาวชนไว้ในศูนย์ฝึก ก็เพื่อให้การบำบัดฟื้นฟู ให้มีการส่งเสริมทางด้านการศึกษา ให้มีความรู้ในด้านวิชาชีพเพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพสุจริตในภายภาคหน้า ไม่ใช่แค่การหยุดพฤติกรรมเท่านั้น (ยุรนันท์ ตามกาล, 2550)

เมื่อพิจารณาตามนโยบายหรือจุดประสงค์ของการควบคุมตัวเด็กและเยาวชนกระทำผิดดังกล่าวแล้ว สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำผิดน่าจะลดน้อยลงหรือมีทิศทางที่จะไม่เป็นปัญหานักของสังคม แต่ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำผิดนี้ยังเป็นปัญหาที่แก้ไม่ได้ปัญหาหนึ่งของสังคม จากสถิติจำนวนของคดีเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจฯ ทั่วประเทศ ระบุว่า ในปี 2549 มีจำนวนคดีทั้งสิ้น 48,218 คดี เพิ่มขึ้นเป็น 51,128 คดี ในปี 2550 และลดลงในปี 2551 ที่มีจำนวนคดี 46,981 คดี แต่เมื่อพิจารณาต่อไปถึงคดีที่เป็นการกระทำผิดซ้ำ กลับพบว่า มีคดีที่เป็นการกระทำผิดซ้ำ ในปี 2549 ร้อยละ

11.8 ร้อยละ 12.9 และร้อยละ 14.1 ในปี 2550 และ 2551 ตามลำดับ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2552) ทำให้ตั้งข้อสังเกตได้ว่ากระบวนการในการแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำผิด อาจจะไม่ได้จบลงหรือประสบความสำเร็จได้เพียงแค่การควบคุมตัวเด็กและเยาวชนไว้ในสถานพินิจฯ รวมทั้งศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

หลังจากเด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับการฝึกและอบรมเพื่อการบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขพฤติกรรม รวมทั้งเสริมสร้างความรู้และวิชาชีพจนครบกำหนดระยะเวลาตามคำพิพากษาของศาลแล้วก็จะถึงเวลาของการกลับไปใช้ชีวิตในวิถีทางที่เป็นปกติตามกรอบของกฎหมายสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งการกลับเข้าสู่สังคมภายหลังจากผ่านการกระทำผิดและถูกควบคุมตัวในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนและหรือสถานพินิจฯ มาแล้วนั้น นับเป็นช่วงเวลาหรือด้านปรการสำคัญสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้มากทีเดียว เพราะหากสังคมภายนอกตั้งแต่ใกล้ๆ ตัวเด็กและเยาวชนเอง ไปจนถึงสังคมในภาพรวมอาจให้การยอมรับ ให้โอกาสในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ก็อาจจะใช้ชีวิตที่กลับเข้าสู่เส้นทางปกติเหมือนเด็กทั่วไปได้ง่ายขึ้น แต่ในสังคมไทยเราคงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า “สังคม” ของเรามีความยินดีต้อนรับเด็กและเยาวชนกระทำผิดให้กลับสู่สังคมในระดับที่ไม่มากนัก และ “สังคม” อีกเช่นกันที่มีส่วนในการซ้ำเติมเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ โดยผ่านการ “ตีตรา” ทางสังคม

มีการศึกษาวิจัยกับเด็กและเยาวชนกระทำผิดอยู่อย่างต่อเนื่องในเรื่องต่างๆ ซึ่งมีที่พบประเด็นเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดอยู่บ้าง อาทิ งานวิจัยเรื่องการปรับพฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในคดียาเสพติดให้โทษโดยวิธีการชุมชนบำบัดของสถานฟื้นฟูบ้านอุเบกขา กองแพทย์ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง กระทรวงยุติธรรม พบว่าส่วนหนึ่งของผลการวิจัยในด้านความคิดเห็นของเด็กและเยาวชนกระทำผิดในบ้านอุเบกขา เด็กและเยาวชนมีความคิดเห็นว่า สังคมไม่ยอมรับคนติดยาเสพติด แม้ว่าจะรักษาหายแล้ว (สรทมล กรนุ้ม, 2544) เช่นเดียวกับการวิจัยเรื่องทุกข์ทรมานของเด็กในสถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนภาคใต้ที่พบว่า สิ่งที่เด็กและเยาวชนวิตกกังวล ก็คือ “เขาจะได้รับโอกาสจากสังคมหรือไม่”

และที่สำคัญไปกว่านั้นก็คือการวิจัยพบว่า เด็กบางคนมีการกระทำผิดซ้ำเนื่องมาจากการถูกตีตราจากสังคม เมื่อเข้ามาอยู่ในสถานพินิจฯ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตามก็มักจะถูกตราหน้าว่าเป็นเด็กที่จบมาจากโรงเรียนดัดสันดาน จากการศึกษาติดตามเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวแล้วพบว่า เด็กไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ เนื่องจากไม่เข้มแข็งพอที่จะผ่านการตีตราทางสังคมแบบนี้ได้ จนกระทั่งมีเด็กบางคนกล่าวว่า “เป็นคนดีนี้มันทำยากจังนะครับแม่ครู” (นวลตา อาภาศัพทะกุล และคณะ, 2546) นอกจากนั้น เกตุแก้ว รักษาชาติ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมองตนเองของเยาวชนที่ติดยาเสพติด:ศึกษากรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาพบว่าการมองตนเองในด้านสังคมนั้นมีส่วนมาจากการสื่อสารที่เยาวชนได้รับจากครอบครัว คนใกล้ชิด และสังคมรอบข้าง โดยเยาวชนให้สัมภาษณ์ถึงการที่ครอบครัวดูต่ำ สังคมดูถูกเหยียดหยาม แสดงท่าทางรังเกียจ มีผลทำให้เยาวชนมีการมองตนเองต่ำและไม่อยากจะกลับตัวเพราะคิดว่าตนเองเอาดีไม่ได้แล้ว แต่ก็มีเยาวชนบางคนທີ່ถึงแม้คนในครอบครัวจะดูต่ำ แต่ก็มองว่านั่นเป็นการแสดงออกถึงความหวังดี และคิดอยากจะกลับตัว บางส่วนก็อยากกลับตัวเพราะมีคนให้กำลังใจ คนรอบข้างให้อภัย และการศึกษาเรื่องการมองตนเองในภาวะคืนสู่ครอบครัวและสังคมของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนพบว่า ในสถานการณ์ที่เมื่อเด็กกลับเข้าสู่สังคมแล้วต้องเผชิญกับสภาพการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ เช่น การไม่ยอมรับ ไม่ไว้วางใจ ต่ำหนิติตรา เด็กและเยาวชนจะมีการกระทำเพื่อลดรอยมลทินที่ได้รับการตีสตรานั้นโดยการสร้างพื้นที่การยอมรับและจัดการปัญหาด้วยตนเอง เช่น การหลบหนี ใช้ชีวิตอยู่กับเพื่อน ใช้ความรุนแรงเมื่อมีสิ่งยั่วยุหรือกดดัน เด็กและเยาวชนจะผลักดันตัวเองออกจากสภาพการณ์นั้นแล้วกลับไปกระทำผิดซ้ำได้อีก (คณิงนิจ วิหคมาตย์, 2552)

นอกจากผลของการตีตราทางสังคมที่ส่งผลค่อนข้างไปในทางลบต่อการกลับเข้าสู่สังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดตามที่ปรากฏให้เห็นบางส่วนจากงานวิจัยที่ผ่านมาแล้วนั้น ในอีกแง่หนึ่ง “การตีตราทางสังคม” ก็อาจจัด

ได้ว่าเป็นมาตรการหรือการลงโทษทางสังคมประการหนึ่ง ที่อาจมีส่วนทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดเกิดความเกรงหรือกลัวจะได้รับ นอกเหนือไปจากการรับโทษทางกฎหมายด้วยการถูกจำกัดอิสรภาพในสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนด้วยก็เป็นไปได้ ซึ่งในแง่นี้ก็อาจเป็นผลค่อนข้างบวกของการตีตราทางสังคม เห็นได้ว่าการตีตราทางสังคมเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่มีส่วนต่อปัญหาเด็กและเยาวชนกระทำผิด หากเด็กและเยาวชนคนใดที่มีความเข้มแข็งหรือสามารถจัดการ เผชิญปัญหาการตีตราที่ได้รับอย่างเหมาะสม ก็จะก้าวผ่านการตีสตรานี้ไปได้และสามารถกลับสู่สังคม เริ่มต้นชีวิตใหม่ได้อย่างปกติอีกครั้ง แต่ก็คงจะมีอีกบางส่วนที่ไม่สามารถจะผ่านไปได้และนำตัวเองเข้าสู่การกระทำผิดซ้ำแบบเดิมหรือหนักหนาสาหัสกว่าเดิมจนก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมาไม่จบสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงประเด็นการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับ ตลอดจนลักษณะหรือวิธีการที่เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ใช้เผชิญกับการตีตราเหล่านั้น เพื่อให้สังคมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเตรียมการหรือดำเนินการจัดการให้ประเด็นนี้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดฟื้นฟูหรือเตรียมพร้อมให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนต่างๆ ก่อนที่จะกลับคืนสู่สังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
- เพื่อศึกษาถึงลักษณะหรือวิธีการที่เด็กและเยาวชนกระทำผิด ใช้ในการเผชิญกับปัญหาการตีตราทางสังคมที่ได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
- เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ทางสังคมและลักษณะการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคมระหว่างเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดซ้ำแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ (1) เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่เป็นการกระทำผิดซ้ำมากกว่า 1 ครั้งแต่ไม่ถึง 3 ครั้ง (1-2 ครั้ง) ที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน (นับเฉพาะที่มีคดีและถูกตัดสินให้เข้ารับการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกฯ ไม่จำเป็นต้องเป็นศูนย์ฝึกฯ เดียวกัน ซึ่งก็คือนับเฉพาะกลุ่มที่เข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ เป็นครั้งที่ 2 และ (2) เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่เป็นการกระทำผิดซ้ำตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไปที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน (นับเฉพาะกลุ่มที่เข้ามาอยู่ในศูนย์ฝึกฯ เป็นครั้งที่ 3 หรือมากกว่า 3 ขึ้นไป โดยทำการศึกษา ณ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน 5 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ฝึกฯ เชียงใหม่ ศูนย์ฝึกฯ ขอนแก่น ศูนย์ฝึกฯ สุราษฎร์ธานี ศูนย์ฝึกฯ ชายบ้านอุเบกขา และศูนย์ฝึกฯ หญิงบ้านปรานี ทำการศึกษาในประเด็นการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับหรือรับรู้ได้จากผู้คนรอบข้างในสังคมและวิธีการที่เด็กและเยาวชนได้ใช้ในการเผชิญกับปัญหาการตีสตรานั้น เฉพาะในช่วงเวลาที่เด็กและเยาวชนได้รับการปล่อยตัวจากศูนย์ฝึกและอบรมฯ และได้ใช้ชีวิตประจำวันอย่างปกติร่วมกับสังคมนอกศูนย์ฝึกและอบรมฯ แล้วเท่านั้น

นิยามศัพท์

การรับรู้ทางสังคม หมายถึง การที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้เข้าใจ ติความความรู้สึกและกระแสนอารมณ์ของผู้คนรอบข้างที่มีต่อตนเอง ในเวลาที่ตนออกจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนไปใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

เด็กและเยาวชนกระทำผิด หมายถึง บุคคลทั้งชายและหญิงที่มีอายุระหว่าง 7-18 ปี ที่กระทำความผิดกฎหมายโดยศาลมีคำพิพากษาแล้วว่ากระทำผิดจริงและถูกควบคุมตัวไว้ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน หมายถึง สถานที่อันเป็นที่กักตัวเด็กและเยาวชนกระทำผิดหลังจากที่ศาลมีคำตัดสินให้เข้ารับการฝึกและอบรมเพื่อเยียวยาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสีย เป็นสถานที่ราชการสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การตีตราทางสังคม หมายถึง การลงความเห็นว่าคุณคนเป็นคนไม่ดี มีความผิด ไม่เหมือนจากคนอื่น ๆ ทั่วไป มีพฤติกรรมที่ไม่ดีจากการกระทำผิดในช่วงหนึ่งของชีวิต และเชื่อว่าจะเป็นเช่นนั้นตลอดไป รวมไปถึงการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อนั้น เช่น การเยาะเย้ย ถากถาง ชำเติม การทอดทิ้ง ละเลย เลือกปฏิบัติ แบ่งแยก กีดกัน ไม่เชื่อมั่น ไม่ไว้วางใจ

การเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคม หมายถึง ลักษณะวิธีการทั้งในทางจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อได้รับการตีตราทางสังคม ซึ่งในการวิจัยนี้แบ่งรูปแบบการเผชิญปัญหาออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้แสดงออกหรือคิดเมื่อได้รับการตีตราทางสังคม ได้แก่ การยอมรับว่าเป็นความผิดของตนเอง การคิดว่าคนพูด/ถามมีเจตนากับเราอย่างไรจะได้โต้ตอบได้ถูกการอธิบายเรื่องราวทุกอย่างให้ฟัง การเก็บมาคิดและเตรียมหาวิธีตอบเตรียมไว้เผื่อในครั้งต่อไป การคิดซะว่าเขาพูดเพราะหวังดีกับเรา การพยายามเปลี่ยนเรื่องจากสิ่งที่ถูกถามหรือต่อว่า การพยายามทำตัวให้ดีหรือเด่นในเรื่องอื่นๆ เพื่อให้คนอื่นเปลี่ยนความสนใจจากเรื่องคดีไปเรื่องอื่น

การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้แสดงออกหรือคิดเมื่อได้รับการตีตราทางสังคม ได้แก่ การขอให้คนอื่นมาช่วยอธิบายหรือช่วยพูดแทน การเล่าให้พ่อแม่หรือคนใกล้ชิดฟัง การโทรไปเล่าให้เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกฯ ที่เราเคยอยู่ฟังและขอคำแนะนำการปรับทุกข์กับเพื่อนที่มีประสบการณ์เหมือนกัน การเข้าวัดทำบุญเพื่อให้สบายใจขึ้น การปรึกษาครูอาจารย์ที่โรงเรียนว่าควรทำอย่างไร การคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ

การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้แสดงออกหรือคิดเมื่อได้รับการตีตราทางสังคม ได้แก่ การโต้ตอบกลับด้วยถ้อยคำรุนแรง การทำตัวประขดประชัน การร้องไห้ระบายอารมณ์ การทำลายข้าวของเพื่อให้หายหงุดหงิด การไม่พูดคุยหรือเจอกับคนคนนั้นอีก การดื่มสุราแก้กลุ้ม การเข้าเสพติด

เพื่อให้ลืมเหตุการณ์ การย้ายที่อยู่ใหม่จะได้ไม่มีใครรู้จัก และรู้เรื่องคดีหรือศูนย์ฝึกฯ

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กและเยาวชนกระทำผิดเฉพาะที่เป็นคดีกระทำผิดซ้ำ ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน 5 แห่ง จำนวนทั้งหมดเท่าที่มี ณ เวลาทำการศึกษา คือ เดือนสิงหาคม-เดือนกันยายน 2554 ทั้งสิ้น 155 คน เป็นชาย 116 คน และหญิง 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและได้รับการอนุญาตให้ใช้จากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแล้ว โดยแบบสอบถามประกอบด้วย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อคำถามทั้งแบบปลายปิด (ให้เลือกตอบ) และแบบปลายเปิด (ให้ใส่คำตอบเอง) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการใช้ชีวิตหลังจากออกจากศูนย์ฝึกฯ ครั้งก่อนหน้าครั้งนี้เป็นข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (ให้เลือกตอบ) ส่วนที่ 3 และ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคม เป็นคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ (Likert Scale) ถึงความบ่อยครั้งของการรับรู้และการกระทำเมื่อเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคม ซึ่งในส่วนที่ 3 ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการรับรู้การตีตราทางสังคมในแง่ การได้ยิน ได้พบ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นประกอบด้วยข้อความ คนอื่นเข้ามาถามเรื่องคดีหรือเรื่องในศูนย์ฝึกฯ คนอื่นพูดจาต่อว่า/ตำหนิว่าเราทำผิดหรือเคยทำผิด คนอื่นบอกเราว่าอย่าทำผิดอีก คนอื่นมองเราด้วยสายตาอยากรู้ยากเห็นหรือตั้งคำถาม คนอื่นพูดจาล้อเลียนเรื่องคดีหรือเรื่องในศูนย์ฝึกฯ ของเรา คนอื่นมีท่าทางหวาดระแวงเรา ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือกิจกรรมที่ง่าย/น้อยกว่าคนอื่น ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือกิจกรรมที่ยาก/มากกว่าคนอื่น มีเพื่อนหรือคนบางคนที่ไม่อยากคุยกับเรา มีงานหรือกิจกรรมบางอย่างที่ไม่ผิดกฎหมาย/ศีลธรรมที่เราอยากทำแต่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำ รู้สึกอายเมื่อถูกถามเรื่องคดีหรือเรื่องใน

ศูนย์ฝึกฯ รู้สึกโกรธเมื่อถูกถามเรื่องคดีหรือเรื่องในศูนย์ฝึกฯ รู้สึกว่าเราไม่เหมือนคนอื่น ๆ และรู้สึกว่าเราใช้ชีวิตประจำวันได้ยากขึ้น และในส่วนที่ 4 ประกอบด้วยข้อความที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมการแสดงออกเมื่อเด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับการตีตราทางสังคม โดยได้แบ่งรูปแบบการเผชิญปัญหาตามแบบวัดการเผชิญปัญหาที่ได้พัฒนาขึ้น โดย สุภาพรณ โคตรจรัส (2544, อ้างถึงใน จิระสุข สุขสวัสดิ์ และ อรัญญา ตัญคำภิร, 2553) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (สุภาพรณ โคตรจรัส, 2545 ; สุภาพรณ โคตรจรัส, 2544 อ้างถึงใน ดวงพร โรจนพรพันธุ์, 2552) แต่สำหรับข้อความที่แทนการเผชิญปัญหาแต่ละรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้สร้างข้อความของการเผชิญปัญหาขึ้นเอง ซึ่งปรากฏในแบบสอบถามส่วนที่ 4 นี้ ได้แก่ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา ประกอบด้วย ข้อความการยอมรับว่าเป็นความผิดของตนเอง การคิดว่าคนพูด/ถามมีเจตนากับเราอย่างไรจะได้โต้ตอบได้ถูก การอธิบายเรื่องราวทุกอย่างให้ฟัง การเก็บมาคิดและเตรียมหาวิธีตอบเตรียมไว้เผื่อในครั้งต่อไป การคิดชะว่าเขาพูดเพราะหวังดีกับเรา การพยายามเปลี่ยนเรื่องจากสิ่งที่ถูกถามหรือต่อว่า การพยายามทำตัวให้ดีหรือเด่นในเรื่องอื่นๆ เพื่อให้คนอื่นเปลี่ยนความสนใจจากเรื่องคดีไปเรื่องอื่น การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การขอให้คนอื่นมาช่วยอธิบายหรือช่วยพูดแทน การเล่าให้พ่อแม่หรือคนใกล้ชิดฟัง การโทรไปเล่าให้เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกฯ ที่เราเคยอยู่ฟังและขอคำแนะนำ การปรับทุกข์กับเพื่อนที่มีประสบการณ์เหมือนกัน การเข้าวัดทำบุญเพื่อให้สบายใจขึ้น การปรึกษาครูอาจารย์ที่โรงเรียนว่าควรทำอย่างไร การคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ประกอบด้วย การโต้ตอบกลับด้วยถ้อยคำรุนแรง การทำตัวประชดประชัน การร้องไห้ระบายอารมณ์ การทำลายข้าวของเพื่อให้หายหงุดหงิด การไม่พูดคุยหรือเจอกับคนคนนั้นอีก การดื่มสุราแก้กลุ้ม การใช้ยาเสพติดเพื่อให้ลืมเหตุการณ์ การย้ายที่อยู่ใหม่จะได้ไม่มีใครรู้จักและรู้เรื่องคดีหรือศูนย์ฝึกฯ และคำถามส่วน

ที่ 5 เป็นคำถามถึงสิ่งที่ต้องการบอกกับสังคม เป็นคำถามปลายเปิดให้ใส่ข้อความหรือประโยคเอง ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง คือ กำหนดประเด็นคำถามกว้างๆ ถึงประเด็นเกี่ยวกับคดี ที่มาของการกระทำผิด การรับรู้การตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคม และประเด็นอื่นๆ เช่น ความตั้งใจในอนาคต

การดำเนินการเริ่มจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามถึงการรับรู้การตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่เป็นข้อมูลทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมและการเผชิญปัญหาการตีตราทางสังคมและใช้สถิติอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน หาความแตกต่างของการรับรู้การตีตราและการเผชิญปัญหาการตีตราของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในจำนวนครั้งที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ T-Test, Oneway ANOVA และ Pearson product moment correlation coefficient จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับการตีตราทางสังคมอย่างชัดเจนมาทำการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน และทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มคำตอบ ดูความซ้ำ และวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวคิดที่วางไว้

ดังนั้นในการนำเสนอผลการวิจัยซึ่งจะปรากฏในส่วนต่อไปนั้น จึงเป็นการเสนอผลการวิจัยทั้งสองส่วนคือ ผลจากการสำรวจและผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผลทั้งสองส่วนนั้นไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ในส่วนของการสำรวจพบว่าโดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยได้รับการตีตราทางสังคม แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการให้เห็นว่าในกรณีที่ได้รับการตีดรานั้นลักษณะการตีตราที่ได้รับเป็นอย่างไร และมีการเผชิญปัญหาการตีตราเมื่อได้รับอย่างไร ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจที่เคยได้รับการตีตราทางสังคมอย่างชัดเจนมาสัมภาษณ์ถึงการตีตราที่ได้รับ และได้นำเสนอไว้ในส่วนของการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ทางสังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับการตีตราทางสังคมที่เด็กและเยาวชนได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

ผลการวิจัยพบว่าในส่วนของระดับการรับรู้โดยภาพรวมนั้น เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ส่วนใหญ่ มีการรับรู้การตีตราทางสังคมในระดับไม่ค่อยได้รับรู้หรือได้รับรู้ไม่บ่อยนัก ทั้งในลักษณะของการได้ยิน ได้พบ และในด้านของความรู้สึก สำหรับลักษณะการตีตราที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับในระดับบ่อยหรือมาก ได้แก่ การที่มีคนบอกกับตนเองว่าอย่าทำผิดอีก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 1.294)

ผลการวิจัยส่วนนี้จะเห็นได้ว่า เด็กและเยาวชนกระทำผิดไม่ค่อยได้รับการตีดรามากนักเมื่อออกจากศูนย์ฝึกและอบรมฯ (ผลการวิจัยที่พบว่าระดับการรับรู้ส่วนใหญ่เป็นระดับไม่ค่อยได้รับรู้) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าน่าจะสื่อถึงแนวโน้มที่ดีของการกลับเข้าสู่สังคมของเด็กและเยาวชนกระทำผิด ในแง่ที่ว่าเด็กและเยาวชนที่เคยกระทำผิดเหล่านี้จะมีโอกาสกลับเข้าสู่สังคมปกติได้ดีขึ้นเพราะไม่ได้รับการตีตราทางสังคมมากนัก แต่อย่างไรก็ตามการกลับเข้าสู่สังคมได้ดีหรือไม่ ตลอดจนการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกหรือไม่นั้นก็คงจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการที่นอกเหนือไปจากการได้รับการตีตราทางสังคม ตามที่ปรากฏในผลการสัมภาษณ์เชิงลึกว่าเด็กและเยาวชนกล่าวว่า การตีดรานั้นส่งผลต่อความรู้สึก แต่ไม่ได้ส่งผลต่อการกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

เมื่อพิจารณาต่อไปถึงประเด็นที่พบว่าลักษณะการตีตราที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดได้รับเป็นประจํามากที่สุดนั้นคือ การตีตราในลักษณะที่มีคนอื่นมาบอกว่าอย่ากระทำผิดอีก (ร้อยละ 49) นั่นก็อาจอธิบายได้ว่า ลักษณะการตีดราดังกล่าวไม่ใช่การตีตราในลักษณะที่รุนแรงมาก และสามารถมองในอีกนัยหนึ่งได้ว่า เป็นความต้องการของสังคมรอบข้างที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้กลับตัวเป็นคนดี ไม่กระทำผิดอีก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูนันท์ ตามกาล (2550) ที่ระบุว่าคำพูดที่เด็กและ

เยาวยุวชนกระทำผิดในศูนย์ฝึกฯ ได้ยินเป็นประจำมากที่สุด คือ คำพูดในลักษณะที่บอกว่าอย่ากระทำผิดอีก รองลงมา คือการถูกคนอื่นมองด้วยสายตาอยากรู้ อยากเห็นหรือตั้งคำถามนั้น (ร้อยละ 12.9) สำหรับในลักษณะนี้เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ว่าคุณจะมีการรับรู้ในเรื่องของกระแสดูความรู้สึกและกระแสดูอารมณ์ว่าคุณรู้สึกอย่างไร โดยข้อมูลเหล่านั้นมักจะแสดงออกทางภาษาท่าทางการแสดงออก การแสดงสีหน้า แววตา และการเคลื่อนไหว (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549) ซึ่งในที่นี้เด็กและเยาวยุวชนรับรู้การติตรวในลักษณะนี้ผ่านทางท่าทางและสีหน้าแววตา และถ้าพิจารณาประเด็นนี้เป็นเรื่องของการติตรวนั้นก็แสดงให้เห็นว่าการติตรวที่เด็กและเยาวยุวชนได้รับนั้นไม่รุนแรงมากนัก กล่าวคือเป็นการติตรวเพียงเพราะเห็นว่า เป็นบุคคลที่เคยกระทำผิด ออกจากศูนย์ฝึกฯ เป็นไปตามทฤษฎี ของ Goffman (1963, cite in Wikipedia, 2011) ที่ระบุว่าบุคคลที่จะได้รับการติตรวนั้นมี 3 กลุ่ม และกลุ่มหนึ่งในนั้นก็คื กลุ่มที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือความผิดปกติในบุคลิกภาพ ส่วนบุคคล (Deviations Personal Traits) กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีลักษณะพฤติกรรมที่ผิดไปจากที่สังคมทั่วไปยอมรับหรือเห็นว่าเป็นความปกติ พวกนอกกลุ่มนอกจาก หมายรวมถึงนักโทษที่ถูกจำคุก พวกติดยาเสพติดกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งในที่นี้ก็คือกลุ่มเด็กและเยาวยุวชนกระทำผิดนั่นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลตา อาภาดัพทะกุล และคณะ (2546) กล่าวคือ เมื่อเข้ามาอยู่ในสถานพินิจฯ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม ก็มักจะถูกตราหน้าว่าเป็นเด็กที่จบจากโรงเรียนดัดสันดาน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นพบว่า ในกรณีของเด็กและเยาวยุวชนได้รับการติตรวนั้น นอกจากการมีคนบอกว่าย่ากระทำผิดอีก ส่วนใหญ่แล้วการติตรวทางสังคมที่ได้รับก็เป็นลักษณะของการมองด้วยสายตาที่ไม่ดี ทั้งในแง่ของมองแบบดูถูกเหยียดหยามและมองแบบตั้งคำถาม และลักษณะอื่นๆ ด้วย ได้แก่ การมีคนแสดงท่าทางหวาดระแวงไม่ไว้วางใจ รวมทั้งไม่เชื่อในสิ่งที่เด็กและเยาวยุวชนพูด การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป ไม่เหมือนเดิม การพูดจาตำหนิต่อว่าทั้งที่เป็นการนิทาหลังหลังและต่อหน้า การถูกกล่าวหา รวมทั้งการจำกัดพื้นที่ด้วย เช่น ปรากฏในถ้อยคำ

สัมภาษณ์

การแสดงออกทางสายตาที่ไม่ดี
“มันดูถูกเราด้วยสายตา” (นายฟิล์ม, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554) “บางคนไม่ถาม แต่ชอบมองด้วยสายตาแปลกๆ สายตาไม่ดี” (นายบี, สัมภาษณ์, 19 ส.ค. 2554)

การต่อว่าตำหนิต่อหน้าและการนิทาหลัง
“คนอย่างมึงเป็นแดนคน ทำอะไรก็ไม่ใช่หรอก” “คนที่มึรรอยถลอกมาแล้วก็ไม่ดีหรอก” (นายพอช, สัมภาษณ์, 9 ส.ค. 2554) “ไอ้เหี้ยกลับมาทำไม่อีก” (นายหมาก, สัมภาษณ์, 26 ส.ค. 2554) “เขาจะพูดกับลูกหลานเขาให้เราได้ยิน” “อย่าไปยุ่งกับมัน มันเป็นที่ลักขี้ขโมย ขี้จก” (นายปอย, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

การแสดงท่าทางหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจ และไม่เชื่อถือ
“ครูก็บอกกับหนูว่า ครูบอกอะไรก็ฟังครูนะ แต่หนูก็สังเกตว่าครูเองก็ดูระแวงหนู” (นายฟิล์ม, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554) “เขามายืนตำหนิที่หน้าบ้านหนูเลย เขาว่า “เขาของกูไปใช้ไหม กูจะแจ้งความจับมึง” ทั้งๆ ที่เราก็ไม่ได้ทำอะไรๆ” (นายปอย, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

การแสดงออกทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปไม่เหมือนเดิม
“แม้แต่แฟนเขาก็ไปมีคนอื่น คงเป็นเพราะคนอื่นดีกว่าเรา” (นายหมาก, สัมภาษณ์, 26 ส.ค. 2554)

การถูกจำกัดพื้นที่
“ถูกห้ามไม่ให้ไปบางที่ที่คนเยอะๆ เคยขอพ่อไปขึ้นลำไยในงานฤดูหนาว แต่พ่อไม่ให้ไปเพราะงานนั้นคนจะเยอะไม่รู้ว่าจะเหตุผลที่แท้จริงคืออะไร แต่คิดว่าพ่อคงไม่อยากให้ไปเจอคนเยอะๆ อาจจะถูกมอง ถูกว่า” (นายคิว, สัมภาษณ์, 26 ส.ค. 2554)

ในส่วนของการติตรวในลักษณะต่างๆ ที่เด็กและเยาวยุวชนได้รับนี้เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการติตรวทางสังคมที่ว่า การติตรวนั้นเป็นรากฐานสำคัญของการประทับตรา การเหมารวม การแบ่งแยก และสถานะที่ตกต่ำ และโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่ถูกติตรวก็จะถูกลดคุณค่าและความเชื่อถือลง (Link & Phelan, 2001, cite in Thomas P.Lebel, 2006) ซึ่งลักษณะดังกล่าวนั้นปรากฏตามที่เด็กและเยาวยุวชนรับรู้ทั้งในลักษณะของการไม่เชื่อในคำพูด ในพฤติกรรม ไม่ไว้วางใจ นิทา ต่อว่า ตำหนิ

นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของการรับรู้การติตรวทางสังคมในแง่ของความรู้สึก พบว่า เด็กและเยาวยุวชนที่ได้รับการติตรวมีความรู้สึกโกรธและโมโหเกือบทุกคน ร่วมกับความรู้สึกเสียใจ และบางคนมีความรู้สึกอายและอึดอัดร่วมด้วย เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการติตรวทางสังคมในส่วนที่กล่าวถึงผลของการติตรว ว่า จะทำให้ผู้ที่ถูกติตรวมีความเครียดทางจิตใจ (Heartherton, et al., 2000, cite in Wikipedia, 2011)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาถึงลักษณะหรือวิธีการที่เด็กและเยาวยุวชนกระทำผิดใช้ในการเผชิญกับปัญหาการติตรวทางสังคมที่ได้รับหลังจากได้รับการปลดปล่อยจากศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวยุวชน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมนั้นเด็กและเยาวยุวชนกระทำผิด มีการใช้รูปแบบของการเผชิญปัญหา ทั้ง 3 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem-Focus Coping) การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support) และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) ในระดับที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือใช้ไม่บ่อยมากนัก ซึ่งในส่วนนี้ก็จะขึ้นอยู่กับเนื่องมาจากผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือเด็กและเยาวยุวชนกระทำผิดไม่ค่อยถูกติตรว ซึ่งทำให้ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือในส่วนของการเผชิญปัญหาการติตรว นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงมีระดับการเผชิญปัญหาการติตรวทางสังคมในระดับที่ไม่ค่อยได้ใช้หรือใช้ไม่บ่อยมากนักไปด้วย ซึ่งก็เป็นการสอดคล้องกันระหว่างผลการวิจัยทั้งสองข้อ

สำหรับในกรณีของเด็กและเยาวยุวชนได้รับการติตรวนั้น ในรายละเอียดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า เมื่อเด็กและเยาวยุวชนได้รับการติตรวในลักษณะต่างๆ ตามที่ได้อธิบายไว้แล้วในผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นั้น เด็กและเยาวยุวชนมักจะใช้วิธีการ “ด่ากลับ” หรือโต้ตอบด้วยถ้อยคำรุนแรง หลายคนร้องไห้ แต่เป็นการร้องไห้หลังจากเหตุการณ์เผชิญหน้ากับการติตรวผ่านไปแล้วหรือร้องไห้ในขณะที่อยู่คนเดียว หลายคนใช้วิธีการหลีกเลี่ยง วางเฉย ไม่สนใจต่อคำพูดหรือคำถามในลักษณะที่เป็นการติตรว บางคนใช้วิธีการเล่า ปรีกษา ระบายอารมณ์ให้กับบุคคลสนิทฟัง บางคนใช้วิธีการทำตัวประขดประชัน การดื่มสุรา หรือใช้ยา

เสพติดเพื่อให้ลืมเหตุการณ์ รวมทั้งบางคนเคยทำร้ายตัวเองด้วย เช่น ตัวอย่างจากการสัมภาษณ์

การโต้ตอบด้วยถ้อยคำรุนแรงและการทำร้ายฝ่ายตรงข้าม

“บางคนไม่กลัวว่าเราต่อหน้าตรงๆ ก็พูดแขวะกระแนะกระแหน “ไม่อย่ากอยู่แถวนี้เลย เบื่อ” เราก็เลยตอบว่า “คนอย่างมึงดีตายนี้” (นายพอช, สัมภาษณ์, 9 ส.ค. 2554)

“เวลาเจอเหตุการณ์แบบนี้หนูก็ด่าสวนเลยนะ เคยกระโดดเหยียบมันเลย โมโหมาก บอกมันว่า “ไปๆ ไกลๆ กูอย่ามายุ่ง” ที่หนักๆ ก็เคยเอาปืนไปจ่อหน้ามันเลย เขาก็วิ่งไปแจ้งตำรวจนะ แต่ตำรวจไม่กล้ามาจับหนูหรอก เพราะกลัวโดนหนูแฉ” (นายปอย, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

“ก็มีคนนิทา แต่หนูจับได้ เขาพูดหลายครั้ง จนเราทนไม่ได้เลยลากมันไปตบเลย แล้วก็ถามมันด้วยว่า “พูดอย่างนี้ต้องการอะไร พูดแล้วตัวเองดีมั้ย” มันดูถูกเราด้วยสายตาตบมันเลย” (นายฟิล์ม, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

“บางคนไม่รู้จกกันด้วยซ้ำ พูดใส่หน้าเราว่า “มาสะเอะอะไรแถวนี้” เราก็อึ้ง ถามเขาว่า “มาด่าผมทำไม” เคยไปนั่งกินก๋วยเตี๋ยวที่ร้านค้าในหมู่บ้าน นั่งอยู่คนเดียวในร้านกินไปได้สองคำ อยู่ๆ แม่ค้าก็ด่าว่า “ไอ้เหี้ยกลับมาทำไม่อีก” โมโหมาก ตอบไปว่า “ไอ้เหี้ย มายุ่งอะไรกับกูทำไม กูเหี้ยแล้วทำไม” โกรธมันมาก” (นายหมาก, สัมภาษณ์, 26 ส.ค. 2554)

การหลีกเลี่ยงและการวางเฉย
“คนแถวบ้านก็มีเหมือนกัน ทั้งมองด้วยสายตาไม่ค่อยดี บางคนจากที่เคยดี ๆ กับเราก็ไม่พูดกับเรา ทั้งๆ ที่เขาก็เป็นผู้ใหญ่แล้ว แต่ผมไม่สนใจ ไม่พูดด้วยก็ไม่พูดด้วย อยู่ใครอยู่มันไม่เคยไปถามไปตอแยอะไร ความรู้สึกก็ไม่ค่อยอะไร มีเสียใจบ้าง ที่เราทำตัวแบบนี้ เขาก็เลยทำแบบนี้กับเรา” (นายกันต์, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

“แต่ส่วนตัวผมไม่คิดอะไร บางทีเจอคนมองๆ ก็ปล่อยมันไป ไม่สนอยู่แล้ว” (นายคิว, สัมภาษณ์, 26 ส.ค. 2554)

การเล่าหรือปรึกษากับบุคคลอื่น
“ดีหน่อยที่คนที่บ้านเราเองไม่ได้ว่าหรือซ้ำเติมอะไร เขาบอกว่าที่แล้วก็แล้วไป ให้เป็นคนดีก็พอ เวลาที่โดนคนอื่นว่าอะไร หนูก็บอกที่บ้าน เขาก็บอกให้ทนเอา แต่หนูทนไม่ได้ หนูโกรธ” (นายฟิล์ม, สัมภาษณ์, 16 ส.ค. 2554)

“เวลาเจอเรื่องแบบนี้เราทั้งโกรธและอาย ไม่ใหด้วยรู้สึกเลยว่าชีวิตเราไม่เหมือนเดิมและไม่เหมือนคนอื่น แต่ไม่เคยได้ตอบหรือแสดงท่าทางอะไรออกไป เลยๆ แต่ในใจไม่ชอบให้ทำแบบนั้น กินเหล้าบ้างแก๊กลุ่ม คุยกับเพื่อนๆ ที่โรงเรียนบ้าง ระบายให้ฟังคุยกับเพื่อนที่มีคติเหมือนกัน มันมีผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีของเรา” (นายสน, สัมภาษณ์, 19 ส.ค. 2554)

การประชดประชันและการทำร้ายตนเอง

“แม้ที่ด่าบ้าง ตีบ้าง พ่อเลี้ยงก็ด่าว่า “กูบอกแล้ว ไม่จำ” ต่อหน้าเขาหนูก็ไม่ได้เถียงอะไร แต่จะประชด เดินหนี กระแทกเท้า ปิดประตูดังๆ เขาก็ยิ่งด่าใหญ่...แต่พอกลับหลัง เขา หนูก็ร้องไห้ เสียใจ คนรอบๆ บ้านมีแต่บอกว่าไม่ให้ลูกเขามาอยู่กับหนู หนูเคยได้ยืนเองกับหูละเลย แต่ก็ไม่ได้ตอบได้อะไร หนูรู้ว่าหนูผิด บางทีเข้าใกล้เขาเขาก็มีท่าทางแปลกๆ เหมือนระแวงๆ คำพูดเขาไม่แรงหรอก แต่ทำให้รู้สึกเยาะ เคยร้องไห้ กรีดข้อมือตัวเองก็เคย” (นางสาวพลอย, สัมภาษณ์, 2 ก.ย. 2554)

เมื่อนำผลการวิจัยนี้มาสรุปโดยพิจารณาในลักษณะของรูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 3 แบบ สรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนกระทำผิดมีการใช้วิธีการเผชิญปัญหาการติตรรทางสังคมที่ได้รับ (ในกรณีที่ได้รับ) ทั้ง 3 รูปแบบ คือ ทั้งการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem-Focus Coping) ได้แก่ การพยายามอธิบายให้ผู้อื่นฟัง สอดคล้องกับแนวคิดการเผชิญปัญหาแบบที่แก้ไขตามปัญหา คือ การพยายามหาวิธีทางต่างๆ ที่จะจัดการกับปัญหานั้น การยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นเรื่อยๆ (Lazarus & Launier, 1981)

การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support) ได้แก่ การปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง และการปรึกษากับเพื่อนที่เคยมีคติเหมือนกัน ซึ่งในลักษณะของการปรึกษานั้นเป็นการปรึกษาว่าเมื่อได้รับการติตราควรทำอย่างไร และการแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมอีกแบบหนึ่ง คือ การแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมเพื่อกำลังใจ ซึ่งปรากฏตามผลการสัมภาษณ์ ได้แก่ การเล่าเรื่องระบายความทุกข์ให้เพื่อนหรือคนในครอบครัวฟังถึงสิ่งที่ได้รับการติตรา ซึ่งการเผชิญปัญหาในลักษณะนี้

ถือเป็นการเผชิญปัญหาในลักษณะที่มุ่งอารมณ์ กล่าวคือพยายามหาแหล่งสนับสนุนจากผู้อื่น ซึ่งยังไม่ได้ทำให้ปัญหาหมดไป (Lazarus & Folkman, 1984) แต่ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาว่าในกรณีที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดใช้การเผชิญปัญหาในลักษณะนี้โดยเป็นการปรึกษาว่าเมื่อได้รับการติตราควรทำอย่างไรนั้นก็อาจถือเป็นการเผชิญปัญหาในรูปแบบที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาด้วยก็ได้ ซึ่งเป็นการพยายามหาวิธีที่จะแก้ไขหรือลดปัญหานั้นให้ดีขึ้น (Lazarus & Launier, 1981)

การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) โดยที่มีการใช้วิธีการเผชิญปัญหาในแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) มากกว่ารูปแบบอื่นๆ ได้แก่ การได้ตอบกลับด้วยถ้อยคำรุนแรงหรือ “ด่ากลับ” การทำร้ายร่างกายฝ่ายตรงข้าม และทำร้ายร่างกายตนเอง การร้องไห้ การเพิกเฉยไม่สนใจ การดื่มสุรา การไว้วายตะโกนโหวกเหวก การเสพยา รวมไปถึงความรู้สึกเสียใจ อึดอัด อับอาย ท้อแท้ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอันมีสาเหตุมาจากการได้รับการติตรา ซึ่งการเผชิญปัญหาในรูปแบบนี้อันที่จริงแล้วไม่ได้เป็นการเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาที่แท้จริง เพราะปัญหาไม่ได้หายหรือหมดไป (สุภาพรณ โคตรจรัส, 2554, 2545, อ้างถึงในดวงพร โรจนพรพันธุ์, 2552)

จากผลการวิจัยสังเกตได้ประการหนึ่งว่า ถึงแม้เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่ได้รับการติตราทางสังคมนี้จะมีการใช้การเผชิญปัญหาหลายวิธี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเผชิญปัญหาที่ว่าบุคคลจะใช้ทั้งสองวิธีคือ ทั้งการมุ่งจัดการกับปัญหาและมุ่งจัดการกับอารมณ์ควบคู่กันไป จะใช้วิธีการใดมากกว่านั้นจะอยู่กับความยากง่ายของปัญหา (Lazarus & Folkman, 1984) แต่จะเห็นได้ว่าเด็กและเยาวชนกระทำผิดมีการใช้วิธีการเผชิญปัญหาในรูปแบบของการหลีกเลี่ยง และการแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมซึ่งเป็นรูปแบบการเผชิญปัญหาที่มุ่งเน้นอารมณ์มากกว่าที่จะใช้วิธีการเผชิญปัญหาในรูปแบบของการมุ่งจัดการกับปัญหาซึ่งเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นปัญหา ดังนั้นจึงไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาคติตราทางสังคมที่ได้รับอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ทางสังคมและลักษณะการเผชิญปัญหาการติตราทางสังคมระหว่างเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดซ้ำ

แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมแล้วเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนครั้งในการกระทำผิดแตกต่างกันนั้นมีการรับรู้การติตราทางสังคมไม่แตกต่างกันนั้นก็คือ ไม่ค่อยได้รับรู้หรือไม่ค่อยได้รับการติตรานั้นเอง เช่นเดียวกับในส่วนของคุณลักษณะการเผชิญปัญหาที่พบว่า เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่มีจำนวนครั้งที่กระทำผิดแตกต่างกันมีการใช้วิธีการเผชิญปัญหาการติตราทางสังคมภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในรายละเอียดของรูปแบบการเผชิญปัญหาอยู่บ้างเล็กน้อย ได้แก่ เด็กและเยาวชนที่มีการกระทำผิดจำนวนมากครั้งกว่าใช้การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมและแบบหลีกเลี่ยงมากกว่าเด็กและเยาวชนที่มีการกระทำผิดจำนวนครั้งน้อยกว่าโดยสรุป

ในส่วนของผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกก็ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันทั้งในส่วนของการรับรู้และการเผชิญปัญหา กล่าวคือเด็กและเยาวชนกระทำผิดที่มีจำนวนครั้งที่กระทำผิดซ้ำแตกต่างกันก็ได้รับการติตราในลักษณะเดียวกันและเผชิญปัญหาโดยวิธีการเหมือนๆ กัน คือ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยงหรือหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมมากกว่าการจัดการกับปัญหา ทั้งนี้ที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดที่มีจำนวนครั้งที่กระทำผิดซ้ำแตกต่างกัน มีการรับรู้หรือไม่ได้รับการติตราไม่ต่างกันนั้น น่าจะมาจากลักษณะของการติตราทางสังคมที่เหมาะสม ติตราตั้งแต่การกระทำผิดครั้งแรกแล้วว่าไม่ดี และยังคงเป็นเช่นนั้นอยู่ คือถึงแม้จะทำผิดแค่ครั้งเดียวก็โดนติตราอยู่แล้ว ไม่ได้แตกต่างจากคนที่ทำผิดหลายครั้ง ตามที่ทาร์ตและซัทเธอร์แลนด์ (อ้างถึงใน ป. รัตนปัญญา, 2545) กล่าวไว้ว่า การตราบาปนั้นเกิดขึ้นเมื่อมีการกระทำผิดครั้งแรก และผู้กระทำผิดได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานในสังคม และสอดคล้องกับการวิจัยของ นวลตา อาภาคัพพะกุล และคณะ (2546) ที่ระบุว่า เด็กและเยาวชนเมื่อเข้ามาอยู่ในสถานพินิจฯ ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตามก็มักจะถูกตราหน้าว่าเป็นเด็กที่จบจากโรงเรียนดัดสันดาน โดยไม่สนใจว่าจะเข้ามาด้วยเรื่องอะไร แม้เพียงครั้งเดียวก็ตาม เช่นเดียวกับที่ปรากฏในผลการสัมภาษณ์บางส่วน เช่น “กับบางคนหนูก็เกลียดไปเลย แบบหนูคิดว่านี่มันความผิดครั้งแรก ทำไม่ต้องว่าต้องมองกัน

แบบนี้มันมากไป” (นางสาวอัม, สัมภาษณ์, 2 ก.ย. 2554)

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยนี้ทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กและเยาวชนกระทำผิด ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับการติตราเพียงข้างเดียว ทำให้เห็นมุมมองของเด็กและเยาวชนกระทำผิดฝ่ายเดียว แต่ในความเป็นจริงแล้ว การติตราเกิดขึ้นจากผู้คน สภาวะแวดล้อม สังคมรอบข้างทั้งที่อยู่ใกล้ชิดตัวเด็กและเยาวชนกระทำผิดและในสังคมโดยภาพรวม ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของการติตราทางสังคมนี้ น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยในส่วนของคุณลักษณะภายนอกอีกข้างหนึ่งด้วย คือ คนในสังคม ในบริบทของการกระทำผิดนั้นว่ามีการติตราทางสังคมกับผู้ที่เคยกระทำผิดอย่างไร โดยเฉพาะการทำวิจัยในช่วงเวลาเดียวกันในสังคมหรือบริบทเดียวกันน่าจะให้เห็นผลที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่ได้นำไปสู่การพัฒนาด้านการเตรียมเด็กและเยาวชนกระทำผิดก่อนปล่อยตัว ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงว่าเด็กและเยาวชนไม่ค่อยได้รับการติตราทางสังคมมากนักหรือได้รับในลักษณะที่ไม่รุนแรง แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ได้รับและมีความรู้สึกต่อการติตรานั้น รวมไปถึงด้านการเผชิญปัญหาการติตราที่ควรจะมีการเตรียมให้เด็กและเยาวชนได้ฝึกใช้การเผชิญปัญหาที่เหมาะสมมากกว่าการหลีกเลี่ยงปัญหาตามที่ปรากฏในผลการวิจัย

รายการอ้างอิง

1. เกตุแก้ว รักษาชาติ. (2542). การมองตนเองของเยาวชนที่ติดยาเสพติด : ศึกษากรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาสังคมวิทยา.
2. คินีนิจ วิทมาตย์. (2552). การมองตนเองในภาวะคืนสู่ครอบครัวและสังคมของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
3. จิระสุข สุขสวัสดิ์ และ อรัญญา ต้อยคำภีร์. (มีนาคม 2553). ประสบการณ์ความรุนแรง การเผชิญปัญหาและความสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย : การวิจัยนัยรูปแบบผลสามวิธี. วารสารประชากรศาสตร์, 26, 22-48.
4. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. ดวงพร ไรจนพรพันธุ์. (2552). กลวิธีการเผชิญปัญหาและความคาดหวังในการทำงาน : กรณีศึกษารุກกิจนำเข้าและส่งออกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
6. นวลตา อาภาศัพท์กุล และ คณะ. (2546). ทุกข์กรณีของเด็กในสถานพินิจคุ้มครองเด็กและเยาวชนภาคใต้ : รายงานวิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
7. ปรัตน์ปัญญา. (2545). การป้องกันอาชญากรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
8. ผดุง อารยะวิญญู. (2542). เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แว่นแก้ว.
9. พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, กรม. (2552). จำนวนและร้อยละของคดีเด็กและเยาวชนที่เป็นการกระทำผิดซ้ำเมื่อเปรียบเทียบกับคดีที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจฯ ทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542-2551. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.djop.moj.go.th>
10. ยูนันท์ ตามกาล. (2550). การสื่อสารในการฟื้นฟูสภาพจิตใจเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิเทศศาสตร์.
11. สรรกมล กรนุ่ม. (2554). การปรับพฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในคดียาเสพติดให้โทษโดยวิธีการชุมชนบำบัดของสถานฟื้นฟูบ้านอุเบกขา กองแพทย์ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
12. Lazarus, R.S. & Folkman, S.. (1984). Stress, Appraisal and Coping. New York : Springer publishing Company.
13. Lazarus, R.S. & Launier, R.. (1981). Stress-Related Transactions between person and environment. International Psychology. New York : Plenum Press.
14. Lebel Thomas P. (2006). Invisible Stripes ? Formerly incarcerated persons' perceptions of responses to stigma. A Dissertation of The Degree of Doctor of philosophy, State university of New York at Alban, School of Criminal Justice.
15. Wikipedia. (2011). Social stigma. Retrieve March 4, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Social_stigma

by กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์
นักวิจัยชำนาญการพิเศษ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทความวิจัย

สมรรถนะความคล่องตัวสูง ขององค์การธุรกิจเอกชน ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Agile attribute of private organization for ASEAN Economic Community

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาการเตรียมความพร้อมขององค์การธุรกิจเอกชนในการเตรียมความพร้อมเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้กรอบแนวคิดองค์การที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Organization) ในการวิเคราะห์การดำเนินการขององค์การธุรกิจเอกชนเพื่อรองรับการรวมตัวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การศึกษาพบว่า

บริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) 4 ประการที่ต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ 2) ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 3) สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ และ 4) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว

บริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบต่างๆ รองรับ AEC ต่ำกว่าบริษัทในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) การแข่งขันและพัฒนาด้านบุคลากร การขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก 2) การวิจัยและพัฒนา (R&D) และนวัตกรรม การผลิต 3) ระบบผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือ และการบริหารความหลากหลาย 4) การป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรองค์การ

การมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการให้ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับการรวมตัวเป็น AEC และการเพิ่มพูนทักษะทางภาษาเพื่อเข้าสู่ AEC

การศึกษานี้เสนอแนะว่า บริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศควรพิจารณายกระดับการดำเนินการต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมเมื่อรวมตัวเป็น AEC เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญดังกล่าว ทั้ง 5 ประการข้างต้นเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในบริบทของ AEC และควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กร ส่งเสริมการบริหารคนเก่ง (Talent) และเพิ่มพูนทักษะทางภาษาเพื่อรองรับการรวมตัวเป็น AEC

Abstract

This study aims to analysis the preparation of business firms for ASEAN Economic Community (AEC) by using Agile organization profile as analysis framework. Findings of this study are as follows :-

- Agile attributes mean of domestic market oriented firms are lower than those of ASEAN market firms in four agile attributes that are multi-venturing capabilities, skill and knowledge enhancing technologies, products with substantial value-addition and rapid partnership formation

- Five factors on preparing for AEC of domestic business firms have lower means significantly than those of ASEAN market level firms : 1) human resource competence and developing 2) Research and Development (R&D) and manufacturing innovation 3) wage system, skill standard, and diversity management 4) Prevention of human resource scramble and 5) net connect & enterprise resource planning system

- Culture of change in organization and technology development to enhance performance efficiency have positive influence on talent management for readiness to AEC, and languages skill enhancement for AEC.

This study suggests that domestic business oriented firms should implement those factors on preparing for AEC which lower mean of performance than those of ASEAN market level firms to the same level of these firms in order to get capabilities to do business in AEC context competitively. Domestic firms should adopt culture of change as well as technology development for productivity improvement into organization practice, bearing talent management and language skill enhancement for more readiness to AEC.

ความพร้อมของสถานประกอบการไทย
ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การธุรกิจ ในอุตสาหกรรมต่างๆ ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า จากสถานประกอบการไทยในภาคธุรกิจต่างๆ จำนวน 19 ภาคธุรกิจมีเพียงภาคการท่องเที่ยว (ที่พักและการเดินทาง) และภาคนันทนาการที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทันที ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ที่เหลือมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในด้านต่างๆ เท่ากับร้อยละ 63.80 หากต้องเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในทันที

ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจ เหล่านี้ก็พบว่ามีความจำเป็นต้องยกระดับจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับนานาชาติ ระดับสากล และระดับโลกโดยลำดับ องค์การธุรกิจของไทยในการศึกษานี้มีความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 60 นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบอื่นๆ ที่สำคัญ อาทิ

- องค์การธุรกิจที่เชื่อมโยงกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์องค์การช่วยส่งเสริมให้มีผลลัพธ์ขององค์การในระดับที่สูงกว่าองค์การธุรกิจที่ไม่เชื่อมโยงกลยุทธ์ทั้งสองเข้าด้วยกัน

- ความจำเป็นในการบริหารคนเก่ง (Talent Management) เพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจการแข่งขัน

ผลการศึกษาโดยสรุปของการศึกษานี้ประการหนึ่งคือ มีช่องว่างความพร้อมด้านต่างๆ ขององค์การธุรกิจและด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเติมเต็มอีกเกือบครึ่งหนึ่งของสภาวะที่เป็นอยู่ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อที่จะได้มีความพร้อมที่จะแข่งขัน (เลิศชาย สุธรรมานนท์ และคณะ, 2554)

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ศึกษาการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์ที่เป็น การเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีในด้านต่างๆ ในการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์กรธุรกิจ เอกชน โดยประชากรในภาคเอกชนคือบริษัทธุรกิจ ในภาคเอกชนในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิเคราะห์เก็บจากบริษัทที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยปี 2554 โดยการสุ่มเลือกจากทำเนียบสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยดังกล่าว บริษัทเอกชนรวม 500 แห่งแห่งละ 1 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา คือ แบบสอบถามผู้บริหารบริษัทเอกชนบริษัทละ 1 ชุด ได้รับตอบกลับมา จำนวน 117 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประชากรและการวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการของหน่วยงานภาคเอกชนโดยเฉพาะบริษัทต่างๆ ที่ดำเนินธุรกิจทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบต่างๆ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การและการเตรียมความพร้อมบุคลากรในองค์การภาคเอกชน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์ ด้วยค่าสถิติต่างๆ เช่น t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงพหุ (Multivariate Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปร และองค์ประกอบต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์รองรับ AEC

คำนิยามศัพท์

สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ในการศึกษานี้หมายถึงความสามารถต่างๆ ขององค์การธุรกิจที่ใช้ความร่วมมือและการบูรณาการทรัพยากรต่างๆ ที่มีความยืดหยุ่นขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญและเน้นถึงความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการนั้น

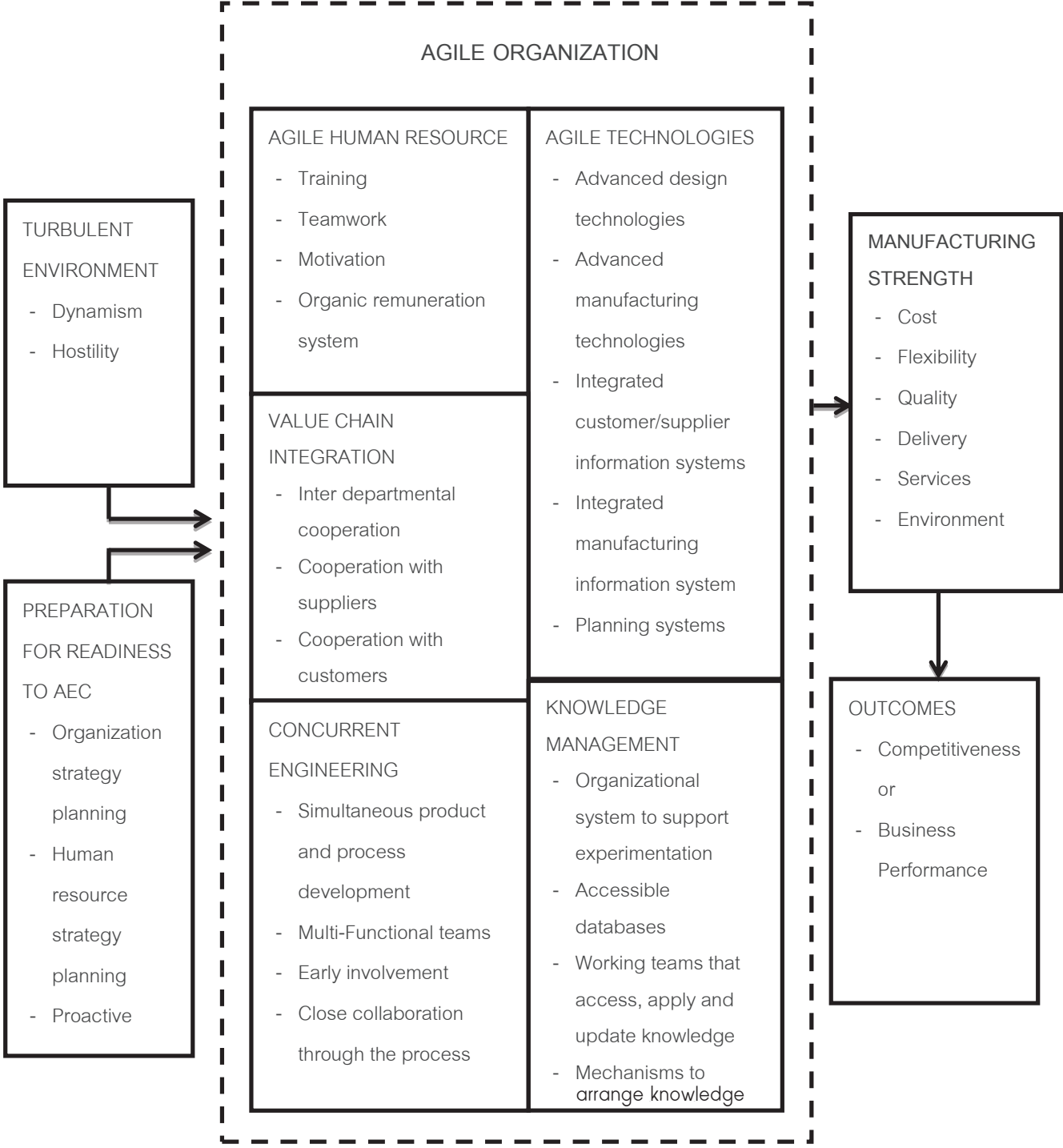
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้แบบสอบถามผู้บริหารในหน่วยงานภาคเอกชน เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ทั้งที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามข้างต้น ที่ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพหุ (Multivariate Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) 32 ประการ ที่ Yusuf และคณะ (1999) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวความคิดหลักของการผลิตที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Manufacturing) และได้ประมวลเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด เป็นแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูงขององค์การที่มีสมรรถนะความคล่องตัวสูง รวมทั้งได้เสนอคุณลักษณะหรือสมรรถนะแห่งความคล่องตัวสูง 32 ประการ ใน 10 มิติหลัก (Decision Domain) สำหรับการศึกษาวิจัยซึ่ง Eleonora Bottani (2010) ได้นำสมรรถนะความคล่องตัวสูงทั้ง 32 ประการดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยสำรวจเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับ Profile and enabler of agile companies : An empirical investigation ทั้งนี้แนวความคิดเกี่ยวกับการผลิตที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Manufacturing) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการขั้นต้นแห่งการผลิตในคริสต์ศตวรรษที่ 21 แนวความคิดนี้ถูกมองว่าเป็นยุทธศาสตร์แห่ง

ชัยชนะที่บรรดาผู้ผลิตได้นำมาใช้เพิ่มพูนผลการดำเนินงานขององค์การอย่างใหญ่หลวงในการก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในระดับชาติและในระดับนานาชาติในตลาดที่มีการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและมีความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในความต้องการของลูกค้า (Yusuf, Y.Y., Sahadi, M., Gunasegaran, A. 1999)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ Agile Organization ในการปรับตัวหรือรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ดังนี้



ที่มา : ดัดแปลงจาก Daniel Va'zquez-Bustelo, Luci'a Avella and Esteban Fern'andez. (2007)

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) : การเตรียมความพร้อมรองรับ

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้อาเซียนมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในเวทีโลก ประเทศต่างๆ ในอาเซียนต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับทั้งโอกาสและผลกระทบเชิงลบที่มาพร้อมกับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงขึ้น การเปิดเสรีการค้า บริการ การลงทุน การเคลื่อนย้ายเสรีของแรงงานฝีมือและนักวิชาชีพ ทำให้องค์การต่างๆ ทั้งองค์การธุรกิจและองค์การในภาครัฐมีความจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์องค์การ กลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อรองรับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น รวมถึงเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยจะมีการควมรวมกิจการภายในประเทศหรือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ มากขึ้น มีการใช้โอกาสในการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่นในอาเซียนที่มีแรงงาน ทรัพยากร หรือปัจจัยการผลิตที่อุดมสมบูรณ์กว่า รวมทั้งความพยายามในการดึงดูดให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศของตน ประเทศสมาชิกอาเซียนมีภาคธุรกิจต่างๆ ที่ได้รับประโยชน์และได้รับผลกระทบเชิงลบที่แตกต่างกันไปทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในเชิงแสวงหาโอกาสและในเชิงตั้งรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งในกรณีของประเทศไทยนั้นภาคธุรกิจที่ประเทศไทยมีศักยภาพและได้ประโยชน์ มีดังเช่น ยานยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ไทยมีศักยภาพในการผลิตและส่งออก รวมทั้งเป็นที่สนใจในการลงทุนของต่างประเทศหรือธุรกิจที่ไทยมีศักยภาพในการลงทุนในต่างประเทศ เช่น การเกษตร เกษตรแปรรูป รับเหมาก่อสร้างและเหมืองแร่ ส่วนภาคธุรกิจของไทยที่มีแนวโน้มได้รับผลกระทบ ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) โลจิสติกส์ พลังงาน และพลังงานทดแทน รวมถึงธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ผู้ประกอบการของไทยส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงยังขาดการเตรียมความพร้อมค่อนข้างมากเพื่อรับประโยชน์หรือป้องกันภัยคุกคามจากธุรกิจ ส่วนในภาคบริการของไทยที่แม้จะมีความได้เปรียบในธุรกิจการท่องเที่ยวและ

ภัตตาคาร สุขภาพและความงาม และการก่อสร้างและออกแบบ แต่ก็มีภาคธุรกิจที่ต้องปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ ได้แก่ การเงิน (การธนาคาร และประกันภัย) การคมนาคม การค้าปลีก-ค้าส่ง และโลจิสติกส์ (ธนาคารกรุงไทย, สารวิจัยธุรกิจ, vol.14, issue 32, December 2010) องค์กรธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวหรือเตรียมความพร้อมในหลายด้านหลายประการ เพื่อให้้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น มีการดำเนินการเชิงกลยุทธ์หรือเชิงรุกในด้านต่างๆ การปรับปรุงเครื่องจักรหรือนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับภาคเอกชนในภูมิภาค ซึ่งล้วนแล้วแต่เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะให้สามารถแข่งขันได้ในสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น สามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้ตัวทั้งที่คาดการณ์ได้ สามารถเตรียมการป้องกันได้ และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์หรือป้องกันได้ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจแบบใหม่ที่มาพร้อมกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้องค์การต่างๆ ทั้งภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างมากมายให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะความสามารถ ในการปฏิบัติงานในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตในเวทีการแข่งขันทั้งระดับภูมิภาคที่จะมาถึงในอนาคตอันใกล้และในการแข่งขันระดับโลกที่มีอาจหลีกเลี่ยง

องค์กรที่คล่องตัวสูง (Agile Organization)

หลักการและเทคนิคการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมที่ใช้กันโดยส่วนใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบัน จะมุ่งเน้นถึงการบริหารต้นทุนและการบริหารคุณภาพ แต่ในประเทศแถบตะวันตก หลักการและเทคนิคการบริหารอุตสาหกรรมในศตวรรษนี้จะมุ่งเน้นถึงการบริหารเพื่อเวลา (Time) และความสามารถในการสนองตอบต่อตลาด หลักการและเทคนิคใหม่ๆ ได้ถือกำเนิดขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของ

อุตสาหกรรมในการปรับปรุงบทบาทของ “เวลา” และ “ความสามารถในการสนองตอบต่อตลาด” หลักกาเหล่านี้ ได้แก่ การแข่งขันด้วยเวลา (Time-based Competition), การผลิตแบบมีความคล่องตัวสูง (Agile Manufacturing), Lean Manufacturing การผลิตแบบการตอบสนองอย่างรวดเร็ว (Quick Response Manufacturing, Responsiveness) เป็นต้น บทบาทของหลักการเหล่านี้มีต่ออุตสาหกรรมต่างชนิดกันไป รวมถึงเทคนิคที่จะบริหารหลักการเหล่านี้ให้เหมาะสมกับสภาพที่ต่างกันของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารห่วงโซ่อุปทาน

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตให้ความสนใจเรื่องของ “เวลา” (Time) เพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าได้โดยเร็วที่สุด การแข่งขันในอุตสาหกรรมจึงหันมาแข่งขันกันที่ “เวลา” “ความเร็ว” และความสามารถในการสนองตอบต่อลูกค้า หลักการและเทคนิคต่างๆ ได้เกิดขึ้นเพื่อจะบรรลุถึง “เวลา” และ “ความเร็ว” ที่ต้องการ หลักการที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันในปัจจุบันคือ การแข่งขันโดยเวลา ความไวในการตอบสนอง (Agile Manufacturing, Quick Response Manufacturing) และ Leagility (การผสมผสานกันระหว่างหลักการ Lean Manufacturing และ Agile Manufacturing)

การผลิตแบบมีความคล่องตัวสูง (Agile Manufacturing)

การผลิตแบบมีความคล่องตัวสูงหรือความไวในการตอบสนอง (Agility Concept) หลักการ คือ การสนองตอบอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรม โดยมีผู้ให้คำนิยามของความคล่องตัวสูง (Agility) แตกต่างกันไป เช่น การผลิตแบบมีความคล่องตัวสูงเป็นทางออกให้กับอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ที่จะสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าในเวลาอันสั้นและต้นทุนต่ำ หรือความสามารถของอุตสาหกรรมที่จะสนองตอบต่อบัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดหมายได้โดยยังคงผลกำไรในการแข่งขันไว้ หรือความสามารถที่จะนำส่งสินค้า

ให้แก่ลูกค้าได้ในเวลาที่ต้องการ บัจจัยที่ทำให้ต้องพัฒนาหลักการความไวในการตอบสนองเนื่องมาจาก 1) อุตสาหกรรมต้องการการเปลี่ยนแปลง 2) การแข่งขันที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว โดยคำนึงถึงคุณภาพและความหลากหลาย

วิธีการที่จะได้มาซึ่งความไวเมื่อประมวลจากบทควมวิจัยที่มีอยู่แล้วพบว่า การสร้างความไวในอุตสาหกรรมควรคำนึงถึง 1) การบูรณาการกันขององค์การ 2) องค์การควรประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า 3) องค์การควรจะให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันในองค์กร 4) การให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะในด้านความหลากหลายของสินค้าตามความต้องการของลูกค้า

หลักการโดยรวมแล้วความไวในการตอบสนอง คือ ความสามารถขององค์การอุตสาหกรรมที่ใช้ความร่วมมือกันในองค์การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ และเน้นถึงความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการนั้น (ดวงพรรณ กริชชาญชัย, ศฤงคารินทร์, เตือนใจ สมบูรณ์ วิวัฒน์, 2010)

ตัวแบบเชิงแนวความคิดขององค์การที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Organization)

Danial Vazquez-Bustelo, Lucia Avella and Esteban Fernandez (2007) ได้เสนอตัวแบบเชิงแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Organization) ที่สร้างขึ้นจากแบบจำลองที่มีอยู่ก่อนหน้านี้บนพื้นฐานของการสำรวจวรรณกรรมอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับองค์การที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Organization) แบบจำลองนี้นิยามองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการคือ 1) ตัวผลักดันความคล่องตัว 2) บัจจัยที่สนับสนุนให้มีความคล่องตัว 3) ผลลัพธ์ของความคล่องตัว (Outcomes) โดยมีรายละเอียดคือ

1. ตัวผลักดันความคล่องตัวสูง (Agility Drivers) แนวคิดเรื่องความคล่องตัว (Agility Drivers) เน้นการพิจารณาถึงสมรรถนะ ความสามารถที่สำคัญขององค์การธุรกิจในการดำเนินกิจการในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สับสนอลหม่าน (Turbulent Environment) เป็นหลัก ซึ่งสภาพแวดล้อมที่สับสนอลหม่านดังกล่าวคือสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดที่จะเป็นไปได้ที่มีผลต่อความอยู่รอด องค์การที่ดำเนินธุรกิจด้วยความสำเร็จในสภาพแวดล้อมดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการมีความคล่องตัวในระดับสูงเพราะองค์การธุรกิจเหล่านี้จำเป็นต้องปรับตัวต่อ 1) การเปลี่ยนแปลงที่คาดการณ์ไม่ได้ของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (High Dynamism) 2) ตลาดที่มีประชากรหนาแน่น มีการแข่งขันสูง และมีทรัพยากรที่จำเป็นอยู่อย่างจำกัด 3) ความเชื่อมโยงใกล้ชิดระหว่างองค์การธุรกิจกับซัพพลายเออร์ ผู้จัดจำหน่ายลูกค้า และคู่แข่ง (High Complexity) และ 4) ผลกระทบที่สายการผลิต ลูกค้า หรือธุรกิจที่หลากหลาย (High Diversity) สภาพการณ์ของเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องรับรู้ เราสามารถที่จะเข้าใจได้ว่า องค์การต่างๆ ที่แข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจดังกล่าว (Turbulent) จะต้องพัฒนาให้มีความคล่องตัว (Agility) ในระดับสูงเพื่อที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งในบรรดาเงื่อนไขทั้ง 4 ประการดังกล่าวนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (High Dynamism) และการแข่งขัน ถือได้ว่าเป็นตัวผลักดันหลักของการผลิตที่คล่องตัวสูง องค์ประกอบพื้นฐานทั้งสองประการนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความมีเสถียรภาพของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ (Predictability)

ดังนั้นจึงสามารถที่จะกล่าวได้ว่า “สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สับสนวุ่นวาย” ที่มีการแข่งขันและความไม่แน่นอนสูงนั้น ได้รวมเอาความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจนำไปสู่ความวุ่นวาย ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนี้เป็นตัวผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาความคล่องตัวในการผลิตขององค์การธุรกิจ (Ismail et al., 2006) และบังคับให้ผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตต้องปรับตัวและพัฒนา

แนวการประพฤติปฏิบัติพื้นฐานขององค์การ (practice) ให้เชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการทัศน์ใหม่

2) บัจจัยที่สนับสนุนให้มีความคล่องตัวสูง (Agile Enabler)

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สับสนวุ่นวายผลักดันให้องค์การธุรกิจต้องรับเอาแนวทางการปฏิบัติของการผลิตที่คล่องตัวสูง (Agile Manufacturing) มาใช้ รวมถึงทบทวนยุทธศาสตร์ขององค์การ วัตถุประสงค์ วิธีการ และ/หรือเครื่องมือการดำเนินธุรกิจ บัจจัยสนับสนุนความคล่องตัวสูงดังกล่าวส่งเสริมบูรณาการอย่างทั่วถึงขององค์ประกอบพื้นฐานต่างๆ ขององค์การธุรกิจ ได้แก่ บุคลากร เทคโนโลยี และองค์การ (Vemadat, 1999) และการผลิตที่มีความคล่องตัวสูง (Agile Manufacturing) เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการบูรณาการทรัพยากรทั้ง 3 ประการนี้ในระบบที่พึ่งพาอาศัยกันและสอดคล้องประสานกัน (Goldman & Nagel, 1993) ทั้งนี้สามารถจัดกลุ่มการส่งเสริมให้มีความคล่องตัวสูง (Agile Enabler) ได้ดังนี้ :-

1) แนวทางปฏิบัติของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายอำนาจได้รับแรงจูงใจและได้รับการฝึกอบรมอย่างดี 2) การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและบูรณาการของการออกแบบที่ก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิตและเทคโนโลยีการบริหาร 3) แนวทางปฏิบัติพื้นฐาน (Practices) ภายในองค์การและความสัมพันธ์กับภายนอกรวมถึงการพัฒนากลไกสำหรับบูรณาการและประสานห่วงโซ่คุณค่าบนพื้นฐานของความร่วมมือและบูรณาการการปฏิบัติงาน ระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ในองค์การและระหว่างองค์การกับหน่วยงานภายนอก (ซัพพลายเออร์ ลูกค้า หุ่นส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 4) แนวทางปฏิบัติพื้นฐาน (Practices) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และ/หรือกระบวนการออกแบบนำไปสู่ “การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยการทำงานเป็นทีมของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ ที่ทำงานไปพร้อมๆ กัน”-Concurrent Engineering-ที่สามารถลดระยะเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 5) แนวทางปฏิบัติพื้นฐาน (Practices) เกี่ยวกับการจัดการ

ความรู้และการเรียนรู้

สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) เป็นคุณลักษณะแห่งความเป็นองค์การที่มีความคล่องตัวสูง ที่เกิดจากการใช้เครื่องมือต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวสูง (Agile Enabler) โดยปัจจัยผลักดันหลักที่ทำให้องค์การธุรกิจต้องพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การที่คล่องตัวสูง (Agile Organization) คือความเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Eleonora Bottani (2010) ได้ชี้แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง 5 ประการในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันให้องค์การพัฒนาเป็นองค์การที่คล่องตัวสูง ดังนี้คือ 1) การเปลี่ยนแปลงของตลาด 2) การเปลี่ยนแปลงของคู่แข่งหรือฐานการแข่งขัน 3) การเปลี่ยนแปลงในความต้องการของลูกค้า 4) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยต่างๆ ทางสังคม

3. ผลลัพธ์ (Outcomes)

ความคล่องตัวสูงในการผลิตหรือความคล่องตัวสูงขององค์การจะควบคู่กับความสามารถที่จะอยู่รอดและความเติบโตในสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่สามารถคาดการณ์ได้ (Cho et al., 1996 ; Dove,

2001 ; Meade and Sarkis ,1999) ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง แต่ยังหมายถึงการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงด้วยต้นทุนที่ต่ำ มีการบริการและการส่งมอบที่ดีกว่า

ดังนั้นจึงพิจารณาได้ว่า การรับเอาแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมความคล่องตัวสูงนำไปสู่ความเข้มแข็งของการผลิต ผ่านการพัฒนาสมรรถนะความสามารถที่เหนือกว่าในวัตถุประสงค์การผลิตที่แตกต่างกัน

การรับเอาการผลิตด้วยความคล่องตัวสูงมาใช้ทำให้การผลิตมีความเข้มแข็งขึ้น (โดยการรวมความเข้มแข็งในเรื่องต้นทุน ความยืดหยุ่น คุณภาพ การส่งมอบ การบริการ และสภาพแวดล้อม) และการพัฒนาความเข้มแข็งในการผลิตนำไปสู่ผลการดำเนินการทางธุรกิจที่ดีกว่า

Yusuf และคณะ (1999) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวความคิดหลักของการผลิตที่มีความคล่องตัวสูง (Agile manufacturing) และได้ประมวลเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติและสมรรถนะความเป็นองค์การที่มีความคล่องตัวสูง รวมทั้งได้เสนอคุณลักษณะหรือสมรรถนะแห่งความคล่องตัวสูง 32 ประการ ใน 10 มิติหลัก ดังนี้

Eleonora Bottani (2010) ได้วิจัยสำรวจเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ Profile and enabler of agile companies : An empirival investication โดยใช้สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ทั้ง 32 ประการที่ Yusuf และคณะ (1999) ได้เสนอไว้ข้างต้น รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวสูง (Agile Enablers) มาใช้ในการวิจัยสำรวจเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการใช้สมรรถนะดังกล่าวของบริษัทต่างๆ ของยุโรปใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ การดูแลสุขภาพ บริการสาธารณะ การพาณิชย์ การผลิต และอาหาร ที่ได้สุ่มสำรวจด้วยแบบสอบถาม จำนวน 500 แห่ง โดยได้รับการตอบกลับจำนวน 210 ชุด และใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 189 ชุด ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะแห่งความคล่องตัวสูงทั้ง 32 ประการมีค่าเฉลี่ยรวมระหว่าง 2.64-4.14 โดยค่าเฉลี่ยรวมที่ต่ำกว่าระดับ 3.00 มีเพียง 4 ประการ ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Principal Component Analysis-PCA) พบว่า สามารถจัดเป็นองค์ประกอบต่างๆ ได้ 8 องค์ประกอบ ตามลำดับคือ 1) บทบาทของพนักงานและสมรรถนะความสามารถในบริษัท 2) เทคโนโลยี 3) “Customers Related” ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับลูกค้า นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การแนะนำสินค้าใหม่ และความพอใจของลูกค้า

4) บุคลากร 5) การสร้างทีมงาน 6) ความเป็นหุ้นส่วน 7) คุณภาพ และ 8) การเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้

ผลการศึกษา

ผลการศึกษานี้ได้จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 ตัวอย่าง จากตัวอย่างทั้งหมด 117 ตัวอย่างที่ได้จากการจำแนกกลุ่มตัวอย่างด้วยการทำ Cluster Analysis เพื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาใช้ในการวิเคราะห์ ด้วยวิธี K-Cluster และเมื่อนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการจำแนกดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ยในปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของความเป็นองค์การที่คล่องตัวสูง (Agile Characteristics) เพื่อพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับที่สูงพอที่จะใช้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ในแนวคิด Agile Attribute, Agile Enable และ Outcome เพื่อที่จะนำไปใช้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ขององค์การเหล่านี้ในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นพบว่า ค่าเฉลี่ยของลักษณะเฉพาะขององค์การคล่องตัวสูง (Agile Characteristics) มีค่าระหว่าง 3.32-4.56 ซึ่งอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลหรือในการเปรียบเทียบอ้างอิงต่อไปดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้ :-

มิติหลัก	สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile attribute)
บูรณาการ	Concurrent execution of activities บูรณาการของกิจการ ความสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ
สมรรถนะ	ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ แนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ยากต่อการลอกเลียน
การสร้างทีมงาน	การมอบอำนาจแก่พนักงานในทีมงาน ทีมงานข้ามสายงาน ทีมงานข้ามพรมแดนบริษัท การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
เทคโนโลยี	ความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีการผลิตที่ยืดหยุ่น
คุณภาพ	ความมีคุณภาพตลอดอายุการใช้งาน สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ การออกแบบที่ถูกตั้งแต่ครั้งแรก วงจรการพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาสั้น
การเปลี่ยนแปลง	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง
ความเป็นหุ้นส่วน	การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับซัพพลายเออร์ ความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับลูกค้า ความสัมพันธ์กับลูกค้า /ซัพพลายเออร์บนพื้นฐานความเชื่อถือ
ตลาด	การนำเสนอสินค้าใหม่ นวัตกรรมที่เกิดจากแรงผลักดันของลูกค้า ความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของตลาด
การศึกษา	องค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย ยืดหยุ่น การยกระดับทักษะแรงงาน การพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
สวัสดิการ	ความพึงพอใจของพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยลักษณะเฉพาะขององค์การคล่องตัวสูง (Agile Characteristics) ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการทำ Cluster Analysis ด้วยวิธีแบบ Hierarchy

การทำ cluster analysis ด้วยวิธีแบบ Hierarchy

Agile characteristics	Mean	S.D.
1.product mix	3.44	1.142
2.การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เตรียมป้องกันได้ล่วงหน้า (anticipated change)	3.52	.950
3.การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ ได้ล่วงหน้า (unpredictable change)	3.32	1.016
4.การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เตรียมป้องกันล่วงหน้าไม่ได้ (unanticipated change)	3.36	1.170
5.ปริมาณการผลิต	3.36	1.061
6.ต้นทุนการผลิต	4.16	.789
7.คุณภาพการผลิต	4.56	.768
8. delivery lead time	4.28	.736
9.ความยืดหยุ่นของผลิตภัณฑ์	3.60	.500
10.ความยืดหยุ่นของกระบวนการ	3.64	.534
11.นวัตกรรม	3.88	.854
12.การทำงานเชิงรุก	3.96	.799
13.ระดับของการให้บริการที่น่าส่งผู้บริโภค	4.00	.821

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบลำดับของค่าเฉลี่ย Agile Attribute บริษัทที่มีตลาดในประเทศกับบริษัทที่มีตลาดในอาเซียน

สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile attribute)	ในประเทศ		ในอาเซียน	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
1.Concurrent execution of activities	2.00	23	2.29	15
2.บูรณาการของกิจการ	2.08	21	2.33	13
3.ความสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ	2.71	6	2.56	9
4.ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ	1.86	25	2.44	11
5.แนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ยากต่อการลอกเลียน	2.43	13	2.33	13
6.การมอบอำนาจแก่พนักงานในทีมงานต่างๆ	2.77	4	2.44	11
7.ทีมงานข้ามสายงาน	2.00	23	1.89	20
8.ทีมงานข้ามพรมแดนบริษัท	1.43	27	1.57	22
9.การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	2.29	17	2.00	19
10.ความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี	2.64	8	2.44	11
11.ความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี	2.21	18	2.22	16
12.ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี	2.14	20	2.75	5
13.เทคโนโลยีการผลิตที่ยืดหยุ่น	1.93	24	2.00	19
14.ควมมีคุณภาพตลอดอายุการใช้งาน	2.64	8	3.00	1
15.สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ	2.43	13	2.86	3
16.การออกแบบที่ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก	2.43	13	2.57	8
17.วงจรการพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาสั้น	2.07	22	1.67	21
18.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2.71	6	2.63	7
19.วัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง	2.07	22	2.38	12
20.การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว	1.69	26	2.22	16
21.ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับซัพพลายเออร์	2.46	12	2.56	9
22.ความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับลูกค้า	2.36	15	2.22	16
23.ความสัมพันธ์กับลูกค้าบนพื้นฐานความเชื่อถือ	2.86	2	2.78	4
24.ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์บนพื้นฐานความเชื่อถือ	2.79	3	2.33	13
25.นวัตกรรมที่เกิดจากแรงผลักดันของลูกค้า	2.50	11	2.75	5
26.ความพึงพอใจของลูกค้า	3.14	1	2.89	2
27.การตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของ	2.36	15	2.56	9
28.องค์การแห่งการเรียนรู้	2.77	4	2.44	11

29.บุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย ยืดหยุ่น	2.43	13	2.56	9
30.การยกระดับทักษะแรงงาน	2.21	18	2.11	18
31.การพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	2.43	13	2.22	16
32.ความพึงพอใจของพนักงาน	2.54	10	2.22	16

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาในแง่ของมิติของสมรรถนะต่างๆ ในกลุ่มนี้ พบว่าองค์การธุรกิจที่มีตลาดในระดับประเทศ จะมีสมรรถนะความคล่องตัว 6 อันดับแรก ที่เกี่ยวกับคนเพียงมิติเดียว ได้แก่ ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และพนักงาน ส่วนบริษัทที่มีตลาดระดับอาเซียนจะมีสมรรถนะ

ที่เกี่ยวกับทั้งตัวสินค้า ลูกค้า ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรม เป็นข้อสังเกตเบื้องต้นว่าบริษัททั้งสองระดับตลาดมีรูปแบบการให้ความสำคัญหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูงต่างกันในเรื่องของความครอบคลุมมิติต่างๆ มากน้อยต่างกัน

ตารางที่ 3 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความคล่องตัวสูงของบริษัทที่มีตลาดในประเทศกับบริษัทที่มีตลาดในอาเซียน (1 = มีบ้าง, 2 = มีปานกลาง, 3 = มีมาก, 4 = มีมากที่สุด)

สมรรถนะความคล่องตัวสูง	ระดับตลาด	Mean	S.D.	t	Sig.
1.ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ	ในประเทศ	1.86	1.002	-2.520	.007**
	ในอาเซียน	2.44	.847		
2.การมอบอำนาจแก่พนักงานในที่มงานต่างๆ	ในประเทศ	2.77	.706	1.847	.034*
	ในอาเซียน	2.44	.698		
3.ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี	ในประเทศ	2.14	.751	-3.273	.001**
	ใน อาเซียน	2.75	.676		
4.สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ	ในประเทศ	2.43	.914	-1.792	.039*
	ในอาเซียน	2.86	.854		
5.วงจรการพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาสั้น	ในประเทศ	2.07	.894	1.804	.038*
	ในอาเซียน	1.67	.485		
6.การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว	ในประเทศ	1.69	.731	-3.043	.001**
	ในอาเซียน	2.22	.641		
7.ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์บนพื้นฐานความเชื่อถือ	ในประเทศ	2.79	.682	2.126	.019*
	ในอาเซียน	2.33	.961		
8.ความพึงพอใจของพนักงาน	ในประเทศ	2.54	.643	1.776	.040*
	ในอาเซียน	2.22	.801		

*มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 **มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ทั้ง 32 ประการระหว่างบริษัทในประเทศกับบริษัทระดับอาเซียน พบว่ามีสมรรถนะความคล่องตัวสูง 8 ประการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยบริษัทที่มีตลาดในประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบริษัทในระดับอาเซียนในสมรรถนะความคล่องตัวสูง 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ 2) ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 3) สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ และ 4) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจและการสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่าง

รวดเร็วซึ่งบริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศมีสมรรถนะทั้งสองประการนี้ต่ำกว่าระดับปานกลาง ที่กล่าวได้ว่ายังมีสมรรถนะความคล่องตัวสูงในระดับที่น้อยเกินไปหากต้องดำเนินธุรกิจหรือแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดระดับอาเซียน ส่วนทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าความสำคัญแม้บริษัทที่มีตลาดในประเทศจะมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง แต่ก็ยังต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจหมายถึงยังมีช่องว่างของสมรรถนะความคล่องตัวสูงทั้งสองประการนี้ที่บริษัทที่มีตลาดในประเทศต้องพิจารณายกระดับให้สูงขึ้นหากต้องการขยายตลาดไปสู่ตลาดในระดับอาเซียน

ตารางที่ 4 สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้จากสมรรถนะความคล่องตัวสูงและปัจจัยเกี่ยวกับการดำเนินการรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

องค์ประกอบ	Eigent Value	% of Variance
1) การดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์รองรับ AEC ของหน่วยงานภาคเอกชน 1. การขยายธุรกิจเข้าสู่อาเซียน 2.การแข่งขัน-พัฒนาด้านบุคลากร และการขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก 3. การยกระดับ HRM สู่ระดับมาตรฐานนานาชาติ 4.นวัตกรรมทาง HR และการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา	8.156 2.871 1.968 1.395	45.309 15.948 10.931 .751
2) ความสัมพันธ์ที่ดี การผลิต ตราสินค้า และTQM 1.ความสัมพันธ์ที่ดี คุณค่าสินค้า และความสำคัญของเทคโนโลยี 2. R&D และนวัตกรรมทางการผลิต 3. กระบวนการผลิต ตราสินค้า และTQM	6.013 2.213 1.860	40.085 14.751 12.398
3) การตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัว และการบริหารบุคลากรเชิงรุก 1.การตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความคล่องตัว 2. การบริหารคนเก่ง (talent) 3.ผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือและ การบริหารความหลากหลาย	4.737 3.797 1.196	39.474 31.640 9.963
4) การบริหาร พัฒนาบุคลากร และคุณภาพสินค้า 1. การป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์ 2.การฝึกอบรม พัฒนา ทักษะที่หลากหลาย และองค์การแห่งการเรียนรู้ 3.การออกแบบ นวัตกรรม และคุณภาพสินค้า	4.913 4.157 1.289	40.939 34.644 10.744

5) การใช้ระบบต่างๆในการวางแผนและการบริหาร (agile enabler)		
1.ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยในการวางแผนและทดสอบ	9.182	48.327
2.ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ มาตรการทางการเงิน และการเน้นความสำคัญของลูกค้า	2.265	11.922
3. flexible system & computer aided design	1.877	9.882
4.การใช้เครื่องมือและระบบสารสนเทศ	1.164	6.129
5.ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรองค์การ	1.060	5.576

อย่างไรก็ตามบริษัทในประเทศมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัทในระดับอาเซียนในสมรรถนะความคล่องตัวสูง 4 ประการ เช่นกัน ได้แก่ 1) การมอบอำนาจแก่พนักงานในทีมงานต่างๆ 2) วงจรการพัฒนาที่ใช้ระยะเวลาสั้น 3) ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์บนพื้นฐานความเชื่อถือ และ 4) ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทที่มีตลาดในประเทศทำได้ดีกว่า

จากตารางที่ 4 เมื่อนำสมรรถนะความคล่องตัวสูง

ทั้ง 32 ประการ และปัจจัยเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ที่รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน รวมถึงเทคโนโลยีและระบบการบริหารจัดการต่างๆ ที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้มีความคล่องตัวสูง (Agile Enabler) มาวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว ได้เป็นองค์ประกอบต่างๆ 18 ประการที่สามารถจัดได้เป็นกลุ่มขององค์ประกอบ 5 กลุ่ม โดยเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบในบริษัทที่มีตลาดในประเทศกับบริษัทที่มีตลาดในอาเซียน

องค์ประกอบ	ระดับตลาด	Mean	S. D.	t	Sig.
1.การแข่งขันและพัฒนาด้านบุคลากร การขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก	ในประเทศ	-.331	.374	-2.096	.048*
	ในอาเซียน	.353	1.471		
2.R&D และนวัตกรรมการผลิต	ในประเทศ	-.350	.810	-2.995	.004**
	ในอาเซียน	.291	.909		
3.ระบบผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือ และการบริหารความหลากหลาย	ในประเทศ	-.349	.563	-4.139	.000**
	ในอาเซียน	.492	.969		
4.ป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์	ในประเทศ	-.412	.212	-2.804	.011*
	ในอาเซียน	.335	1.209		
5.การพัฒนาบุคลากร การมีทักษะที่หลากหลาย และองค์แห่งการเรียนรู้การ	ในประเทศ	.217	.837	2.267	.030*
	ในอาเซียน	-398	1.048		
6.ICT&time -value analysis tqn.	ในประเทศ	-.072	.818	3.342	.002**
	ในอาเซียน	-.893	.867		
7.ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรองค์การ	ในประเทศ	-.441	.445	-4.014	.001**
	ในอาเซียน	.923	1.408		

คุณค่าสินค้า และความสำคัญของเทคโนโลยี 2) กระบวนการผลิต ตราสินค้า และ TQM 3) การฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่หลากหลาย และองค์แห่งการเรียนรู้ และ 4) การออกแบบนวัตกรรม และคุณภาพสินค้า ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นตัวแปรตัวใหม่สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ เพื่อรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนของบริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศและตลาดในระดับอาเซียน รวมถึงใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ตามลำดับ

ในตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบต่างๆ รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในบริษัทที่มีตลาดในประเทศกับบริษัทที่มีตลาดในอาเซียน พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบริษัทที่มีตลาดภายในประเทศ กับบริษัทที่มีตลาดในอาเซียน มีจำนวน 7 องค์ประกอบจากทั้งหมด 18 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแข่งขันและพัฒนาด้านบุคลากร การขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก 2) การวิจัยและพัฒนา (R&D) และนวัตกรรมการผลิต 3) ระบบผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือและการบริหารความหลากหลาย 4) การป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์ 5) การพัฒนาบุคลากร ทักษะที่หลากหลาย และองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 6) ICT & Time-value Analysis Technique และ 7) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วค่าเฉลี่ยองค์ประกอบของบริษัทที่มีตลาดในประเทศจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญซึ่งชี้ว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศต้องพิจารณาให้ความสำคัญและพัฒนาความสามารถในการดำเนินการต่างๆ ในองค์ประกอบต่างๆ ที่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนเพื่อเตรียมรับการเข้ามาแข่งขันของบริษัทจากประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียนหรือเพื่อขยายตลาดไปในตลาดระดับอาเซียน ทั้งนี้มีเพียงการพัฒนาบุคลากร ทักษะที่หลากหลายและองค์การแห่งการเรียนรู้ และ ICT &

Time - value Analysis Technique ที่บริษัทที่มีตลาดในประเทศมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัทที่มีตลาดในอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจหมายถึงเป็นความจำเป็นของบริษัทที่มีในประเทศที่ต้องพัฒนาองค์ประกอบน้อยอย่างมากเพื่อรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในขณะที่บริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนผ่านช่วงเวลาของความจำเป็นในการพัฒนาเรื่องนี้ไปแล้ว นอกจากนี้องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบเดียวที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะความคล่องตัวสูง 4 ประการ คือ การพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย ยืดหยุ่น การยกระดับทักษะแรงงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมของบริษัทที่มีตลาดในประเทศบนพื้นฐานความคิดที่ว่า บริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนมีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นการเตรียมพร้อมหรือรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบริษัทที่มีตลาดในประเทศอย่างมีนัยสำคัญเป็นแนวทางเบื้องต้นในการพิจารณาว่า หากบริษัทที่มีตลาดในประเทศต้องการขยายระดับตลาดไปสู่ตลาดในอาเซียนหรือแม้แต่เพื่อเผชิญกับการเข้ามาแข่งขันของบริษัทต่างๆ จากประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียนนั้น ควรจะต้องมีการดำเนินการในองค์ประกอบต่างๆ ให้ได้ในระดับเดียวกับบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียน ซึ่งหมายความว่าต้องดำเนินการต่างๆ ในองค์ประกอบต่างๆ ที่ยังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนให้ได้ในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันในการดำเนินการต่างๆ ได้แก่ 1) การแข่งขันและพัฒนาด้านบุคลากร การขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก 2) การวิจัยและพัฒนา (R&D) และนวัตกรรมการผลิต 3) ระบบผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือและการบริหารความหลากหลาย 4) การป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรองค์การ

ตารางที่ 6 อิทธิพลเชิงบวกของปัจจัยที่เป็นสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) และปัจจัยอื่นที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการดำเนินการรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Dependent Variable	Parameter	B	S E.	t	Sig.
1. การบริหารคนเก่งรองรับ AEC	[CHGCLT=2] * [TCHD=3]	2.516	.958	2.627	.013*
2. การเพิ่มพูนทักษะทางภาษา	[CHGCLT=1]	7.610	.791	9.619	.000**
	[CHGCLT=2]	4.249	.713	5.956	.000**
	[CHGCLT=3]	3.720	.626	5.943	.000**
	[CHGCLT=4]	1.876	.342	5.484	.000**
	[TCHD=1]	1.609	.567	2.837	.008**
	[TCHD=2]	1.924	.342	5.625	.000**

จากตารางที่ 6 การประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการดำเนินการรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คือการมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง (CHGCLT) ซึ่งเป็นสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ประการหนึ่งและการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นตัวแปรอิสระ 2 ประการที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการดำเนินการที่เป็นการรองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2 ประการ คือ การบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับ AEC (ที่ประกอบด้วย การเก็บรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร การพัฒนาคนเก่งรองรับ AEC การสรรหาคนเก่ง และการมอบหมายภารกิจสำคัญรองรับ AEC แก่คนเก่ง) และการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา (คือภาษาอังกฤษและภาษาต่างๆ ในอาเซียน) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงพหุ (Multivariate Analysis) โดยที่ :-

- อิทธิพลร่วมของการมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางและการให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การธุรกิจภาคเอกชน

ในการศึกษานี้

- การมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกระดับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา
- การให้ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตในองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเพิ่มพูนทักษะทางภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จะเห็นได้ว่า การมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ที่เป็นตัวแปรอิสระประการหนึ่งที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบในการดำเนินการรองรับหรือเตรียมความพร้อมในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 2 ประการคือการบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงบทบาท ความสำคัญของการมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการให้ความสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) และการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา (ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน) ที่เป็นการเตรียมพร้อมในการรวมตัวเป็นประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียนในการศึกษานี้ โดยที่การบริหารคนเก่ง (Talent) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการกำหนดผลการแข่งขันขององค์การธุรกิจและการเพิ่มพูนทักษะทางภาษาก็เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การธุรกิจในประเทศไทยที่ยังขาดความพร้อมในเรื่องภาษาต่างประเทศค่อนข้างมาก ปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่องค์การธุรกิจต่างๆ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการนำมาใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่บริบทใหม่ที่มีตลาดใหญ่กว่าเดิมและมีการแข่งขันที่มากและเข้มข้นกว่าเดิมเมื่ออาเซียนรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สรุปและข้อเสนอแนะ

- เมื่อพิจารณาจากพื้นฐานความคิดที่ว่า การที่บริษัทที่มีตลาดภายในประเทศจะขยายระดับตลาดไปสู่ตลาดในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้น แนวทางประการหนึ่งคือการเปรียบเทียบการดำเนินการต่างๆ กับบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนว่าเป็นเช่นใด ซึ่งจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ทั้ง 32 ประการที่ถือว่าเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันและความเป็นผู้นำทางธุรกิจทั้งในระดับประเทศและในระดับสากลแล้ว การศึกษานี้พบว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) 4 ประการที่ต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ 1) ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ 2) ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 3) สินค้าที่มีการเพิ่มคุณค่าสำคัญ และ 4) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทในประเทศจึงอาจจำเป็นต้องพิจารณายกระดับความสามารถในสมรรถนะความคล่องตัวสูงทั้ง 4 ประการดังกล่าวให้ทัดเทียมกับบริษัทในระดับอาเซียน

- การที่สมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ในมิติของ บุคลากร สมรรถนะ การสร้างทีมงาน และเทคโนโลยี ได้แก่ Concurrent Execution of Activities

บุคลากรของกิจการ ความสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ แนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ yakต่อการลอกเลียน การมอบอำนาจแก่พนักงานในทีมงาน ทีมงานข้ามสายงาน ทีมงานข้ามพรมแดนบริษัท การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี ทักษะ ความรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีการผลิตที่ยืดหยุ่น รวมถึงสมรรถนะความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับลูกค้า ซึ่งไม่สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้นั้นอาจหมายถึงการที่สมรรถนะความคล่องตัวเหล่านี้ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การธุรกิจ (Agile Practice) ในวงกว้าง และเป็นเรื่องที่ต้องมีการศึกษาต่อไป

- การมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นสมรรถนะความคล่องตัวสูงเพียงประการเดียวที่สามารถนำมาวิเคราะห์ถึงอิทธิพลที่มีต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน-ซึ่งคนเก่ง (Talent) ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจผลการแข่งขันหรือการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่การแข่งขันเป็นไปอย่างรุนแรงและที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนทักษะทางภาษาในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งเป็นอิทธิพลทางบวกในทั้งสองกรณี
- อิทธิพลร่วมของการมีวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางและการให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) รองรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การธุรกิจภาคเอกชนในการศึกษานี้
- การให้ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเพิ่มผลผลิตในองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเพิ่มพูนทักษะทางภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบริษัทที่มีตลาดในระดับประเทศ

ดังนั้น การพิจารณาดำเนินการยกระดับสมรรถนะความคล่องตัวสูง (Agile Attribute) ที่บริษัทในประเทศยังมี

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบริษัทในระดับอาเซียนให้มีระดับทัดเทียมกัน การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่มีต่อการบริหารคนเก่ง (Talent) และการเพิ่มพูนทักษะทางภาษา รองรับการรวมตัวเป็นประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบริษัทที่มีตลาดในระดับ ประเทศ

นอกจากนี้บริษัทที่มีตลาดในประเทศยังควรพิจารณา ยกระดับการดำเนินการต่างๆ ในการรองรับการรวมตัว เป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนที่ยังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าบริษัทที่มีตลาดในระดับอาเซียน ได้แก่ 1) การแข่งขัน และพัฒนาด้านบุคลากร การขยายฐานวัตถุดิบและส่งออก 2) การวิจัยและพัฒนา (R&D) และนวัตกรรมการผลิต

3) ระบบผลตอบแทน มาตรฐานฝีมือ และการบริหารความ หลากหลาย 4) การป้องกันการแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์ และ 5) ความเชื่อมโยงเครือข่ายและระบบวางแผนทรัพยากรของ องค์กร (Net Connect & Enterprise Resource Planning System)

ข้อจำกัดของการศึกษา

ตัวอย่างองค์การธุรกิจเอกชนที่ใช้ในการศึกษานี้ มี จำนวน 117 ตัวอย่าง ที่มาจากภาคธุรกิจต่างๆ คือ ปิโตรเคมี พลังงาน ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องใช้ไฟฟ้า สุขภาพ การผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ในระดับภาคธุรกิจได้ การศึกษานี้จึงวิเคราะห์เพียงในระดับ ภาพรวมเท่านั้น

A

รายการอ้างอิง

1. ดวงพรรณ กริชชาญชัย ศฤงคารินทร์ และ เตือนใจ สมบูรณ์วิวัฒน์. (2010). การวิเคราะห์อุตสาหกรรมเพื่อการตอบสนอง อย่างรวดเร็วในโซ่อุปทาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2554, จาก http://www.logisticscorner.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1677:quick-response&catid=41:supply-chain&Itemid=89 สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2554
2. ธนาคารกรุงไทย. (2010). นับถอยหลัง 2015 โอกาสที่มาพร้อมกับความเสี่ยง. สารวิจัยธุรกิจ, 14, 32.
3. มติชนรายวัน. (4 กันยายน 2551). ธนาคารโลกชี้ไทยขาดแรงงานฝีมือ ภาษา-ไอที-ภาวะผู้นำ-นวัตกรรม. (2554).
4. เลิศชาย สุธรรมานนท์ และคณะ. รายงานวิจัย ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การธุรกิจไทยในบริบทประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
5. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2554). เรื่อง (ไม่) เล็กแรงงานไทยขาดแคลนไม่ขาดคน. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2555, จาก www.SiamIntelligence.htm
6. Cho, H., Jung, M. & Kim, M. (1996). Enabling technologies of agile manufacturing and its related activities in Korea. Computers & Industrial Engineering, 30(3), 323-334.
7. Daniel Va’zquez-Bustelo, Luci’a Avella & Esteban Fern’andez. (2007). Empirical test of an integrated agile manufacturing model. Emerald. International Journal of Operations & Production Management, 27(12),1303-1332.
8. Dove, R.. (2001). Response Ability : The Language, Structure, and Culture of Agile Enterprise. Wiley, New York, NY.
9. Eleonora Bottani. (2010). Profile and enablers of agile companies : An empirical investigation. Int. J. Production Economics.125, 251-261.
10. Goldman, S.L. & Nagel, R.N.(1993). Management, technology and agility : the emergence of a new era in manufacturing. International Journal of Technology Management, 8(1/2),18-38.
11. Ismail, H.S., Snowden, S.P., Poolton, J., Ried, I.R. & Arokiam, I. (2006). Agile manufacturing framework and practice. Int. J. Agile Systems and Management, 1(1), 11-28.
12. Meade, L.M. & Sarkis, J. (1999). Analyzing organizational project alternatives for agile manufacturing processes : an analytical network approach. International Journal of Production Research, 37(2), 241-61.
13. Vernadat, F.B. (1999). Research agenda for agile manufacturing. International Journal of Agile Management Systems,1(1), 37-40.
14. Yusuf, Y.Y., Sarhadi, M. & Gunasekaran, A.(1999). Agile manufacturing : the drivers, concepts and attributes. International Journal of Production Economics, 62, 33-43.

บทความวิชาการ

by วิทยา ด้านธำรงกุล
รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์

HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและผู้คนจำนวนมากมีโอกาสที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีดังกล่าวได้ง่ายดาย เทคโนโลยีจึงกลายมาเป็นส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ในชีวิตของคนยุคใหม่ ไม่เพียงแต่เทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน แต่ยังหมายถึงเทคโนโลยีในการทำงานด้วย เมื่อเทคโนโลยีราคาถูกลงและกลายเป็นสิ่งคุ้นเคยสำหรับคนทั่วไป ทำให้คนรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตมีความคาดหวังต่อการใช้เทคโนโลยีในองค์กรที่ตนจะเข้าไปทำงานด้วย และมิตศนคติที่น่าสนใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีในคนรุ่นใหม่ทำให้องค์กรที่ต้องการกำลังแรงงานเหล่านี้ต้องหาวิธีการปรับตัวและปรับงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังในการใช้เทคโนโลยีของคนรุ่นใหม่ เพื่อให้สามารถดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

บทความนี้มีเป้าหมายที่จะชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนรุ่นใหม่ที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีเคลื่อนที่ (Mobile Technology) ที่ทำให้การทำงานไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ ความอิสระและความคล่องตัวในงานจึงกลายเป็นความคาดหวังสำคัญ

ของคนรุ่นนี้ที่จะส่งผลต่อผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลหรือยุค HR 3.0 ให้ต้องหันมาตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพร้อมกับปรับนโยบายและสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งในเรื่องกระบวนการรับและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การกำหนดรูปแบบของงาน สถานที่ทำงาน การวัดผลงาน ตลอดจนการจัดหาเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของแรงงานในยุคดิจิทัล บทความนี้จะเสนอแนวทางให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบรรลุถึงการดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและสามารถรักษาแรงงานเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้ในระยะยาว

คนรุ่นใหม่กับการรับข่าวสารและการใช้ Mobile Devices

ความแพร่หลายของเทคโนโลยีที่มีราคาถูกลงมากจนใครๆ เป็นเจ้าของได้ทำให้ความคุ้นเคยในการใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นมากในกลุ่มแรงงานใหม่หรือที่มักถูกเรียกว่าคนใน Generation Y ซึ่งมีอายุในวัย 20 กว่าจนถึง 30 ต้นๆ คนเหล่านี้มีพฤติกรรมในการรับข่าวสารข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่ต่างไปจากคนในรุ่นก่อนอย่างมากมาย นำมาซึ่งวิธีคิดที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งเป็นกระแสที่ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุค HR 3.0 จะต้องติดตามอย่างใกล้ชิด

บริษัท ซิสโก้ จำกัด (Cisco) บริษัทชั้นนำทางด้านไอทีได้ทำการสำรวจนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยใน 14 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา เม็กซิโก บราซิล สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส เยอรมัน สเปน อิตาลี รัสเซีย อินเดีย จีน ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-24 ปี จำนวน 1,441 ราย เมื่อกลางปี 2554 พบค่าเฉลี่ยนักศึกษาที่ติดตามข่าวสารข้อมูลจากคอมพิวเตอร์พกพา (Laptops) ร้อยละ 45 จากคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะจำนวนร้อยละ 22 ขณะที่ติดตามจากทีวีและสมาร์ทโฟนร้อยละ 13 และร้อยละ 10 ตามลำดับ ในขณะที่ติดตามข่าวจากหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์อื่นๆ เพียงร้อยละ 7 เท่านั้น และหากดูตัวเลขเป็นรายประเทศพบว่า ประเทศจีนมีตัวเลขการติดตามข่าวสารข้อมูลจากคอมพิวเตอร์พกพาสูงสุดเมื่อเทียบกับทุกประเทศที่ร้อยละ 67 ผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าคนยุคใหม่ส่วนมากมีพฤติกรรมอยู่กับออนไลน์ในขณะที่การอ่านสิ่งพิมพ์ลดน้อยลงอย่างรวดเร็ว นักศึกษาเฉลี่ยร้อยละ 55 ยังมี

ความเห็นด้วยว่า “ไม่สามารถมีชีวิตรอยู่ได้โดยปราศจากอินเทอร์เน็ต เพราะอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นส่วนหนึ่งอย่างแยกไม่ออกไปจากชีวิตแล้ว” ในขณะที่ตัวเลขนี้ในประเทศจีนพุ่งสูงถึงร้อยละ 71

ผลการสำรวจดังกล่าวเป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้ตระหนักว่าจะเข้าถึงกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างไร จากแนวโน้มนี้ชี้ชัดว่าการโฆษณารับสมัครงานทางหนังสือพิมพ์ที่เคยเฟื่องฟูเมื่อ 20-30 ปีก่อนกำลังจะหมดอนาคตลงอย่างรวดเร็ว และถูกแทนที่ด้วยการรับสมัครงานทางช่องทางออนไลน์ต่างๆ ซึ่งแนวโน้มนี้สอดคล้องกับรายงานของ www.futureexploration.net ที่คาดการณ์ว่าในปี ค.ศ. 2037 หรืออีก 25 ปีข้างหน้าหนังสือพิมพ์ในรูปแบบกระดาษในประเทศไทยจะสูญหายไปเช่นเดียวกับในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และอีกกว่า 40 ประเทศพัฒนาแล้วที่จะหมดยุคหนังสือพิมพ์กระดาษไปก่อนหน้านี้ (แสดงในภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 : แสดงช่วงเวลา ที่คาดว่าหนังสือพิมพ์ในรูปแบบกระดาษจะหมดไปจากโลกแยกตามประเทศต่างๆ

ทั้งนี้เป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจสื่อ ต้นทุนการผลิต แนวโน้มการใช้สื่อโฆษณา โครงสร้างประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมผู้บริโภค นอกจากการรับสมัครงานแล้วสื่อออนไลน์ทั้งหลายจะเป็นช่องทางในการสร้างภาพลักษณ์และการสื่อสารสู่กลุ่มแรงงานรุ่นใหม่เพื่อสร้างแบรนด์ของนายจ้างให้เป็นองค์กรที่ถูกเลือก (Employer of Choice) จากคนเหล่านี้อีกด้วย ยิ่งกว่านั้นการสื่อสารภายในที่มักจะทำกันผ่านหน้ากระดาษ เช่น วารสารภายในหรือการติดประกาศต่างๆ ย่อมจะมีจำนวนลดลงไปในอนาคตอย่างแน่นอน การใช้หน้าเว็บขององค์กร เว็บบล็อก และสื่อสังคม เช่น Facebook, Twitter และอื่นๆ จะเป็นสิ่งที่มาแทนสื่อแบบดั้งเดิม ซึ่งไม่เพียงจะมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ลดลง แต่ยังสร้างการตอบสนองแบบ Real Time ได้อีกด้วย ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค HR 3.0 จึงต้องเตรียมพร้อมที่จะใช้เครื่องมือและช่องทางออนไลน์ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการบริหารคนในองค์กรอย่างเต็มที่

การที่แรงงานรุ่นใหม่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกมีแนวโน้มพฤติกรรมที่เสพติดเครื่องมือสื่อสารดังกล่าวข้างต้นยังนำไปสู่ความคาดหวังเมื่อเข้าทำงานว่า นายจ้างจะต้องทำการจัดหาเครื่องมือเหล่านี้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ และเมื่อเครื่องมือที่ว่านี้มีราคาถูกลงเรื่อยๆ คนรุ่นใหม่ (ประมาณร้อยละ 46 จากการสำรวจ) จึงคาดหวังต่อไปด้วยว่าองค์กรควรเปิดโอกาสให้เขาสามารถเลือกเครื่องมือเหล่านี้ด้วยตัวเองตามความสะดวกและความพอใจของตน โดยองค์กรจัดสรรงบประมาณให้แต่ละคนไปซื้อหากันเอง ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์พกพา ตั้งโต๊ะ แท็บเล็ต (Tablets) หรือแม้แต่สมาร์ตโฟน ดังนั้นความรู้สึกว่าอุปกรณ์เหล่านี้เป็นของพนักงานหรือของบริษัทอาจจะแยกกันไม่ออกอย่างชัดเจนในอนาคต

ในเวลาเดียวกัน การที่อุปกรณ์เทคโนโลยีพกพา (Mobile Devices) ราคาถูกลงและทุกคนสามารถเป็นเจ้าของได้ ทำให้แนวโน้มในการที่พนักงานจะนำอุปกรณ์ของตัวเองมาใช้ที่ทำงาน (Bring Your Own Devices-

BYOD) จะมีมากขึ้นด้วย ซึ่งในทางหนึ่งนับเป็นข้อดีที่บริษัทไม่ต้องจ่ายเงินในส่วนนี้ พนักงานที่เป็นเจ้าของอุปกรณ์มีแนวโน้มจะดูแลรักษาอุปกรณ์ของตนเองดีกว่า และจะมีการอัปเดตซอฟต์แวร์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงานของตนเองมากกว่าเมื่อเทียบกับอุปกรณ์นั้นเป็นของบริษัทและถูกดูแลโดยฝ่ายไอที ด้านพนักงานเองก็พอใจที่ได้ใช้อุปกรณ์ที่ตัวเองคุ้นเคย หาซื้อมาอย่างที่ชอบ และไม่ต้องทนกับความเงิ่นข้ำของทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ของบริษัท แต่ปัญหาที่จะติดตามมาก็คือความปลอดภัยของระบบเครือข่ายและข้อมูลของบริษัทที่จะเข้าถึงได้โดยอุปกรณ์ส่วนตัวของพนักงานเหล่านี้ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมกับฝ่ายไอทีในการกำหนดนโยบาย กติกาพื้นฐานและข้อบังคับ (Compliance) ที่ชัดเจนเพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและเครือข่าย ทำให้พนักงานเกิดสำนึกรับผิดชอบในการเชื่อมต่อและการใช้ข้อมูลของบริษัทบนอุปกรณ์ส่วนตัว นับเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 3.0

แม้ว่านักศึกษาจำนวนมากกว่า (ร้อยละ 54) จะเห็นว่าองค์กรควรเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเหล่านี้ให้พนักงานทุกคนเหมือนที่ทำอยู่แล้วในปัจจุบันแทนที่จะให้พนักงานเลือก (ร้อยละ 46 ข้างต้น) แต่จะเห็นว่าตัวเลขทั้งสองมีความใกล้เคียงกันมาก รวมถึงแนวโน้มของ BYOD ดังกล่าว ในอนาคตอันใกล้ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ยุค 3.0 อาจจะต้องหันมาสนใจและใช้วิธีการงบประมาณยืดหยุ่นในการจัดหาเครื่องมือสื่อสารและการทำงานให้พนักงานตามความพอใจของแต่ละบุคคล โดยใช้ดัชนีกำกับและวัดผลงานที่ตกลงกันเพื่อแลกกับความเป็นอิสระในการได้เลือกใช้อุปกรณ์เหล่านี้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจนับเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสำหรับพนักงานที่จะผูกใจคนรุ่นใหม่ไว้ได้ด้วย นอกจากนั้นยังจะต้องให้ความสำคัญกับการกำกับการใช้อุปกรณ์เหล่านี้ให้เป็นไปตามกติกาย่อบังคับ (Compliance) เพื่อรักษาความปลอดภัยของระบบข้อมูลและเครือข่ายของบริษัทอย่างเข้มข้นด้วย

คนรุ่นใหม่กับเงื่อนไขการทำงานที่เปลี่ยนไป

ยุค HR 3.0 ที่มาพร้อมกับความเชี่ยวชาญและกระหายเทคโนโลยีของแรงงานรุ่นใหม่ อาจจะทำให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์พบความแปลกใจเมื่อเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่กลายเป็นเรื่องความอิสระที่องค์กรจะจัดหาให้ในเรื่องการใช้และการเข้าถึงเทคโนโลยีข่าวสารและการสื่อสาร ตลอดจนความคล่องตัวในการเลือกที่จะทำงานที่ไหนก็ได้ การสำรวจของซิสโก้ในครั้งนี้นับพบว่า 63% ของนักศึกษาหรือแรงงานรุ่นใหม่คาดหวังว่าในอนาคตเมื่อเข้าทำงานกับองค์กรใดเขาจะสามารถทำงานโดยเชื่อมโยงเข้าสู่เครือข่ายขององค์กรได้โดยผ่านคอมพิวเตอร์จากที่บ้าน 51% คิดว่าจะสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายผ่านอุปกรณ์ไร้สาย นอกจากนั้นอาจจะเป็นอุปกรณ์อื่นๆ ที่นับวันจะได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทีวี ระบบนำร่องในรถยนต์ หรือแม้แต่ระบบไว-ไฟบนเครื่องบิน ความคาดหวังเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าคนรุ่นใหม่ต้องการอิสระและความคล่องตัวในการทำงานจากที่ไหนก็ได้ทราบใดที่สามารถบรรลุผลงานตามเป้าหมายของผู้บริหาร และเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็สามารถตอบโจทย์ของคนเหล่านี้ได้อย่างลงตัว อยู่ที่ว่าผู้บริหารและองค์กรจะใจกว้างต่อเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด

นักศึกษา (%)	รวม	US	CA	MX	BZ	UK	FR	GR	SPA	ITA	RUS	IND	CH	JN	AUS
เป็นความอนุเคราะห์	60	60	73	70	71	79	62	60	85	57	34	55	30	37	71
เป็นสิทธิ	29	30	18	23	24	16	30	20	10	37	57	33	65	36	14
ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	10	10	9	8	5	5	8	20	5	6	9	12	5	28	14

ที่มา : 2011 Cisco Connected World Technology Report

ตารางที่ 1 : ความเห็นของนักศึกษาต่อคำถาม “การทำงานที่ไหนก็ได้” เป็น “สิทธิ” หรือ “ความอนุเคราะห์”

การสำรวจครั้งนี้พบสิ่งที่น่าสนใจว่าในกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ยร้อยละ 29 เห็นว่าการทำงานจากที่ไหนก็ได้นอกสำนักงานควรเป็น “สิทธิ” (Right) ของเขา ในขณะที่ร้อยละ 60 มองว่าเป็น “ความอนุเคราะห์” (Privilege) จากองค์กร ที่น่าสนใจกว่านั้นคือแรงงานรุ่นใหม่ที่คิดว่าการทำงานที่ไหนก็ได้เป็น “สิทธิ” นั้นมีจำนวนสูงถึงร้อยละ 57 และร้อยละ 65 ในรัสเซียและในจีนตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในประเทศเศรษฐกิจใหม่ที่เพิ่งเปิดรับเทคโนโลยีกลับมีความตื่นตัวในหมู่แรงงานรุ่นใหม่สูงมากเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีค่าเฉลี่ยในตัวเลขดังกล่าวอยู่ระหว่างร้อยละ 10-37 เท่านั้น (แสดงในตารางที่ 1) คาดว่าในอนาคตตัวเลขของความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ใน “สิทธิ” ดังกล่าวจะต้องมีมากขึ้นอย่างแน่นอน ปรากฏการณ์นี้ ทางหนึ่งเป็นการสนองความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ที่รักอิสระมากขึ้น อีกทางหนึ่งก็เป็นการประหยัดให้กับองค์กรด้วยในแง่ของการไม่จำเป็นต้องมีสำนักงานขนาดใหญ่ที่รองรับคนทำงานทุกคนหรือไม่จำเป็นต้องจ้างพนักงานทั้งหมดเป็นพนักงานประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามที่กิจการในบางภูมิภาคกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่ต้องมีการปรับลดพนักงาน และการประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทุกด้าน อย่างไรก็ตามหากองค์กร

มีแนวคิดที่จะให้สิทธิกับพนักงานมากขึ้นก็จำเป็นที่ผู้บริหารงานบุคคลจะต้องปรับเปลี่ยนหรือระเบียบการทำงานให้ผ่อนปรนยิ่งขึ้น กำหนดตัววัดผลงานใหม่ และสร้างวัฒนธรรมแห่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความผูกพันในหมู่พนักงานเพื่อแตกต่าง "สิทธิ" ที่พนักงานต้องการดังกล่าว

คนรุ่นใหม่กับการตัดสินใจเลือกนายจ้าง

เมื่อเงื่อนไขในการทำงานเปลี่ยนไป การตัดสินใจเลือกนายจ้างจึงเปลี่ยนไปด้วยโดยปริยาย นับเป็นประเด็นที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค 3.0 จะต้องรับฟังและเตรียมปรับตัวให้พร้อมเพื่อการดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในองค์กร การศึกษาในครั้งนี้พบว่านักศึกษาเฉลี่ย 67% ถือว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะเลือกทำงานกับนายจ้างรายใดรายหนึ่งในขณะที่ 16% คิดว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน (ทำงานที่ไหนก็ได้ไม่ต้องเข้าสำนักงานทุกวัน) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด และ 10% คิดว่าเสรีภาพในการใช้ Social Media ในเวลาทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ในกลุ่มนักศึกษาที่ทำการสำรวจครั้งนี้ เฉลี่ย 60% เห็นว่าเงินเดือนสำคัญกว่าการได้สิทธิในการทำงานงานที่ไหนก็ได้โดยไม่ต้องเข้าสำนักงาน ส่วนอีก 40% คิดว่ายินดีแลกกับการที่มีเงินเดือนน้อยลงหน่อย แต่ทำงานจากที่ไหนก็ได้ที่ตนเองพอใจ เชื่อว่าในไม่ช้าตัวเลขดังกล่าวจะเข้ามาใกล้กันมากขึ้น ตัวเลขหลังอาจจะแซงหน้าตัวเลขแรกด้วยซ้ำจากคุณลักษณะของแรงงานรุ่นใหม่ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องตั้งรับกับปรากฏการณ์นี้ให้ดี ทั้งในเรื่องการจัดระบบและตารางการทำงาน การประเมินและติดตามผลงาน ไปจนกระทั่งการบริหารค่าตอบแทนในยุคที่แรงงานเห็นว่าความอิสระมาเหนือกว่าค่าตอบแทน

นักศึกษารุ่นใหม่จากการสำรวจเฉลี่ย 24% เชื่อว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในสำนักงานและเชื่อว่าประสิทธิภาพงานจะเพิ่มขึ้นด้วยซ้ำไปหากได้ทำงานที่บ้านหรือจากที่ไหนๆ トラバเท่ที่เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกอีก 46% เห็นว่าบางครั้งจำเป็นต้องเข้าสำนักงาน เช่น

เมื่อมีประชุมสำคัญ แต่ไม่จำเป็นต้องอยู่ทุกวัน มีเพียง 30% คิดว่าต้องอยู่ในสำนักงานประจำเพราะการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากกว่า ตัวเลขข้างต้นสอดคล้องกับความคาดหวังของคนรุ่นใหม่เฉลี่ยถึง 46% ที่เห็นว่า “งาน” ในอนาคตจึงไม่จำเป็นจะต้องเข้า 9 โมงเช้า และออก 5 โมงเย็นขึ้นอยู่กับแผนการทำงาน ความสะดวก และไลฟ์สไตล์ของแต่ละคน นั่นหมายถึงว่าแรงงานเหล่านี้ยินดีที่จะทำตัวไม่เข้าขาคการติดต่อ ยินดีถูกตามงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าเขาจะอยู่ที่ไหน หรือ ณ เวลาใด เพื่อแลกกับการต้องเข้างานตามเวลาสำนักงานแบบเดิมๆ

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจจากการสำรวจครั้งนี้คือเฉลี่ย 24% ของกลุ่มนักศึกษาระบุว่าจะถามนายจ้างในการสัมภาษณ์ว่านายจ้างมีนโยบายอย่างไรเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ในที่ทำงาน เพราะสิ่งนี้จะป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจว่าจะทำงานกับนายจ้างนั้นหรือไม่ ที่น่าตกใจคือตัวเลขนี้สูงถึง 53% ในบราซิล และ 49% ในจีน ขณะที่ค่าเฉลี่ยนักศึกษา 40% ระบุว่าจะถามนายจ้างเช่นกัน แต่ไม่ได้ถือเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเข้าทำงาน (แสดงในตารางที่ 2) ตัวเลขเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานรุ่นใหม่กับเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเรื่องแยกกันไม่ออกและเข้าขาย “เสพติด” ไปแล้ว ปัญหาที่ท้าทายคือกิจการยังจะคงนโยบายการกีดกันไม่ให้พนักงานเข้าถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์ในเวลาทำงานด้วยอุปกรณ์สื่อสารของกิจการหรือไม่อย่างไร ซึ่งแม้กิจการหลายแห่งจะยังคงยืนยันที่จะไม่อนุญาตให้พนักงานเข้าเว็บไซต์เครือข่ายสังคมพวกนี้เนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการเสียเวลาทำงานหรือสร้างนิสัยที่ไม่ดี แต่ก็ต้องไม่ลืมว่าพนักงานสามารถจะใช้เครื่องมือสื่อสารของตนเองเข้าสู่เครือข่ายเหล่านี้ได้อยู่ดี ประเด็นจึงอาจไม่ได้อยู่ที่ที่จะห้ามหรือไม่ห้ามใช้ แต่อยู่ที่จะทำอย่างไรให้เกิดการใช้ อย่างสร้างสรรค์ สร้างประโยชน์กับทั้งตัวพนักงานและองค์กร

เครือข่ายสังคมออนไลน์กับการคัดเลือกคนรุ่นใหม่

ในยุคที่เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้แล้วสำหรับแรงงานรุ่นใหม่ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้พบว่าข้อมูลที่มาจากช่องทางนี้มีประโยชน์มหาศาลที่ช่วยในการคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วย เพราะในเครือข่ายนี้ผู้สมัครได้แสดงตัวตนออกมาอย่างเต็มที่จนทำให้สามารถใช้ข้อมูลมาประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครได้เป็นอย่างดี นักทรัพยากรมนุษย์ยุค 3.0 จึงได้แหล่งอ้างอิงที่ดีเทียบ กับแหล่งอ้างอิงเดิมๆ ที่มักถูกระบุไว้ในใบสมัครของผู้สมัครงานอย่างในยุคก่อนหน้านี้

การทดลองร่วมของ Northern Illinois University, University of Evansville และ Auburn University ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการทดลองได้รับการตีพิมพ์ใน Journal of Applied Social Psychology ในเดือนพฤษภาคม ปี 2012 สรุปผลการทดลองที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้สมัครงานที่ถูกประเมินผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์นั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ

ผลการปฏิบัติงานจริงและความเหมาะสมที่จะถูกจ้างของตัวผู้สมัครงานเอง

วิธีการทดลองดังกล่าวทำโดยให้ผู้ประเมิน 3 คน คืออาจารย์ 1 คนกับนักศึกษา 2 คนนั่งดู Profile ของนักศึกษานบนเฟซบุ๊ก ทั้งรูป ทั้งสิ่งที่โพสต์ กิจกรรม การแสดงออก การแสดงความเห็น ฯลฯ แล้วให้ผู้ประเมินให้คะแนนคุณลักษณะทางบุคลิกภาพสำคัญ 5 คุณลักษณะ (Big Five Traits) อันได้แก่การแสดงออก (Extraversion) การยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น (Agreeableness) การรู้จักไตร่ตรอง (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และการเปิดกว้าง (Openness) จากนั้นอีก 6 เดือนต่อมานักวิจัยได้นำเอาผลการประเมินการทำงานของนักศึกษาแต่ละคนที่ส่งมาจากนายจ้างมาประกอบเข้ากับการประเมินในขั้นตอนแรก

การทดลองดังกล่าวซึ่งเริ่มต้นจากจำนวนนักศึกษา 586 คน ที่ทำแบบสอบถาม ลงมาจนถึง 274 คน ที่อนุญาตให้เข้าดู Profile ของตนบนเฟสบุ๊ก ลงมาเหลือเพียง

ที่มา : 2011 Cisco Connected World Technology Report

นักศึกษา (%)	รวม	US	CA	MX	BZ	UK	FR	GR	SPA	ITA	RUS	IND	CH	JN	AUS
ถาม, และเป็นเงื่อนไขสำคัญในการตัดสินใจ	24	22	6	47	53	8	10	12	28	30	8	41	49	10	7
ถาม, แต่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ	40	47	52	44	37	28	35	27	55	31	47	40	42	24	50
ไม่, ฉันจะใช้อุปกรณ์ส่วนตัวของฉันเอง	16	18	20	8	5	12	16	37	5	22	28	15	9	22	12
ไม่	20	13	22	1	5	52	39	24	12	17	16	4	0	45	32

ตารางที่ 2 : ความเห็นของนักศึกษาต่อคำถามที่ว่า “ท่านจะถามนายจ้างระหว่างการสัมภาษณ์หรือไม่ว่าบริษัทมีนโยบายด้านสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างไร”

56 คน ที่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง สิ่งที่พบคือมีความสอดคล้องกันอย่างมากระหว่างผลการประเมินจากนายจ้างกับผลการประเมินคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้จากการนั่งดู Profile ของคนเหล่านั้นบนเฟซบุ๊ก

เมื่อข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครจากเครือข่ายสังคมออนไลน์สะท้อนตัวตนและผลการทำงานได้อย่างชัดเจนเช่นนี้ จึงน่าจะช่วยให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีเครื่องมือในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมคนที่ดีอีกอย่างหนึ่ง เพราะผู้สมัครมักจะแสดงตัวตนที่แท้จริงอย่างเต็มที่ต่อหน้าเพื่อนๆ ในเครือข่ายสังคมมากกว่าเมื่อเทียบกับการแสดงออกต่อหน้านายจ้าง การตรวจสอบการอ้างอิงต่างๆ ที่ผู้สมัครกรอกในใบสมัครอย่างที่ผ่านมา มาจึงอาจจะเป็นเรื่องไม่จำเป็นอีกต่อไปในอนาคต

อย่างไรก็ดี แม้เครือข่ายสังคมออนไลน์ดังกล่าวจะมีประโยชน์ในด้านการเป็นตัวช่วยในกระบวนการคัดเลือกคนรุ่นใหม่ แต่จะต้องใช้อย่างระมัดระวังด้วย เพื่อมิให้เกิดอคติต่อผู้สมัครหรือเป็นการใช้ข้อมูลที่จำกัดเพียงบนเครือข่ายสังคมออนไลน์มาตัดสินตัวตนทั้งหมดของผู้สมัคร เช่นรูปของผู้สมัครที่แสดงท่าทางหรือมีกิริยาอาการแปลกๆ ที่ไม่ค่อยเหมาะสมในงานสังสรรค์กับเพื่อนอาจไม่ได้หมายความว่าผู้สมัครจะมีพฤติกรรมที่น่ารังเกียจ หากแต่อาจเป็นคนกล้าแสดงออกหรือเข้าสังคมได้ดีก็ได้ นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ควรอยู่ในขอบเขตที่ไม่ล่วงละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครด้วย

บทสรุป

ในยุคที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นไปด้วยอัตราเร่ง ทำให้แรงงานรุ่นใหม่มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน่าสนใจ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่องานของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 3.0 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในงานหลายด้านอันได้แก่

- การสรรหาและคัดเลือก ที่เริ่มจากพฤติกรรมการรับสื่อของแรงงานรุ่นใหม่เหล่านี้ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง มีผลต่อการใช้สื่อและช่องทางในการสรรหาที่จะต้องได้รับ

การปรับให้เท่าทันกับเทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งแรงงานยุคดิจิทัลได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ไปจนถึงการใช้เครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการคัดกรองผู้สมัคร

- การปรับปรุงวิธีการและเงื่อนไขการทำงาน เมื่อความคาดหวังของแรงงานในยุคดิจิทัลที่ต้องการความเป็นอิสระมากขึ้นทั้งในเรื่องงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนเครื่องมือในการทำงาน กลายเป็นเงื่อนไขที่ทวีความสำคัญมากขึ้นต่อการพิจารณาว่าจะเลือกทำงานกับนายจ้างรายใดในยุคที่คนเก่ง คนดีหาได้ยากมากขึ้นทุกวัน จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องปรับเงื่อนไขการทำงาน เวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ รวมถึงระบบการประเมินผลงานให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ หัวใจในเรื่องนี้อยู่ที่การสร้างความยืดหยุ่น (Flexibility) ในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะตอบสนองคนต่างรุ่น ต่างความต้องการได้อย่างหลากหลายและเหมาะสมเพื่อดึงดูดและรักษาคคนดีไว้กับองค์กร

- การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) เป็นเรื่องสำคัญที่คนรุ่นดิจิทัลให้ความสำคัญ เนื่องจากเชื่อว่าเทคโนโลยีทำให้สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนั่งเฝ้าสำนักงานเข้างานเย็น เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวไม่จำเป็นต้องแยกขาดจากกันเพราะอุปกรณ์ดิจิทัลสามารถตอบสนองชีวิตทั้งสองด้านได้อยู่แล้ว ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่เดินไปด้วยกันได้บนความพอใจของพนักงานและผลผลิตสูงสุดขององค์กร

- การสื่อสารภายในองค์กร เมื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับแรงงานยุคดิจิทัล ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 3.0 จะต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากเครือข่ายเหล่านี้ที่นำมาซึ่งความรวดเร็ว ไร้ข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ รวมถึงสามารถสร้างกลุ่มก้อนของความคิดที่หลากหลายได้อย่างกว้างขวาง ป่วยการที่จะปิดกั้นพนักงานจากการเข้าถึงเครือข่ายเหล่านี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ล้วนเป็นเจ้าของอุปกรณ์สื่อสารพกพาที่เชื่อมต่อกับเครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ตลอดเวลาอยู่แล้ว แรงงานรุ่นใหม่ต้องการ

การติดต่อที่รวดเร็ว มีการตอบสนอง (Feedback) แบบทันที นักทรัพยากรมนุษย์ต้องแสวงหาประโยชน์จากช่องทางนี้และความคุ้มค่าที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบด้านด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 3.0 ที่มาพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและพฤติกรรมของแรงงานรุ่นใหม่

เป็นความท้าทายที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กรต้องเตรียมพร้อมรับมือ เพราะจะเป็นบทพิสูจน์ที่สำคัญว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถทำหน้าที่อย่างเหมาะสมในบทบาทคู่คิดเชิงกลยุทธ์ของซีอีโอได้ดีเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รายการอ้างอิง

1. วรวิสุทธิ์ ภิญโญยาง. (2555). พฤติกรรมโซเชียลเน็ตเวิร์คกับการพิจารณารับคนเข้าทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/worawisut/20120223/437739/> html
2. Patrick M. Wright...et al. (2011, editors). The Chief HR Officer : Defining the New Role of Human Resource Leaders. John Wiley & Sons Inc.
3. Donald H.Kluemper, Peter A. Rosen & Kevin W. Mossholder. (2012). Social Networking Websites, Personality Ratings and the Organizational Context : More than Meets the Eye?. Journal of Applied Social Psychology.
4. Newspaper Extinction Timeline. (2012). Retrieve February 1, 2012, from www.futureexploration.net
5. Tony Bradley. (2012). Pros and Cons of Bringing your own devices to work. Retrieve August 4, 2012, From http://www.pcworld.com/businesscenter/article/246760/pros_and_cons_of_bringing_your_own_device_to_work.html
6. 2011 Cisco Connected World Technology Report. (2012) . Retrieve January 25, 2012, from <http://www.cisco.com/en/US/solutions/ns341/ns525/ns537/ns705/ns1120/2011-CCWTR-Chapter-3-All-Finding.pdf>

บทความวิชาการ

by ทายาท ศรีปลั่ง

Managing Partner, 124 Management Consulting

ผู้ได้รับรางวัลนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย ปี 2550

อนาคตงานทรัพยากรบุคคลกับการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะวิเคราะห์และนำเสนอทัศนคติของผู้เขียนเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทของงานทรัพยากรบุคคลในอนาคต เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาธุรกิจแบบยั่งยืน เนื่องจากในปี 2556 สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (CSRI) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนของธุรกิจสำหรับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และบริษัทขนาดใหญ่หรือขนาดกลางที่ไม่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แต่มีความสนใจจะจัดทำและเปิดเผยข้อมูลการสร้างความยั่งยืนของธุรกิจ โดยจัดทำหนังสือขึ้นมา 2 เล่ม คือ หนังสือแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการและหนังสือแนวทางการจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืน

อันที่จริงแล้วงานทรัพยากรบุคคลเองก็มีดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลายตัวที่สามารถใช้ประเมินความยั่งยืนของธุรกิจได้เช่นกัน เช่น ดัชนีชี้วัดที่เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรกับรายได้ ดัชนีชี้วัดที่เปรียบเทียบผลกำไรกับค่าใช้จ่ายในช่วงเวลาดำเนินงาน 3 ปี เพื่อวัดประสิทธิภาพของต้นทุนบุคลากรที่ส่งผลต่อผลประกอบการด้านการเงินของบริษัท

ดัชนีชี้วัดข้างต้นต่าง ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งของดัชนีวัดที่เรียกว่า Balanced Scorecard ซึ่งหลายกิจการก็ใช้ในการบริหารบริษัทของตนอยู่แล้ว รูปแบบของ Balanced Scorecard ในปัจจุบันอาจพัฒนาไปไกลกว่ามุมมองเดิม

เมื่อสิบปีก่อน ดังนั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการประกอบการบริษัทก็สามารถเพิ่มดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของธุรกิจเพิ่มเติมจาก Balanced Scorecard ในระดับปฏิบัติการได้อีกด้วย

คำว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development หรือ SD) ซึ่งอ้างอิงจากหนังสือ “แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อกิจการ” และหนังสือ “แนวทางการจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืน” คือ การสร้างความแข็งแกร่งให้กับกิจการทั้งปัจจุบันและอนาคต อันมีปัจจัยมาจากการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องที่กิจการนั้นมีต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินการของกิจการทั้งโดยตรงและอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้กิจการประสบความสำเร็จในระยะยาว และที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อปัจจัยเหล่านั้น จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและเป็นที่สนใจของผู้ที่อยากจะมีส่วนร่วมกับการนั้นด้วย

เนื่องจากบทความนี้ไม่ได้เน้นที่การเขียนรายงานความยั่งยืน แต่เน้นการพัฒนาและบริหารเพื่อความยั่งยืน ผู้เขียนจึงเน้นประเด็นการบริหารและการพัฒนางานทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ

บทนำ: ความสำคัญของนักทรัพยากรบุคคลต่อแนวทางแห่งความยั่งยืน

ผู้เขียนขออ้างอิงข้อมูลบางส่วนจากหนังสือ “แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อกิจการ” และหนังสือ “แนวทาง

การจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืน” ต่อดังนี้

หมวดที่ 1 ผู้เขียนขอยกบางประเด็นที่เกี่ยวกับบทบาทในการกำหนดบริบทรวมสำหรับความเข้าใจการดำเนินงานของกิจการที่เกี่ยวข้องกับนักทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของกิจการ
2. การกำกับดูแลกิจการ พันธสัญญา และการมีส่วนร่วม (Governance, Commitments, and Engagement)

ผู้เขียนขอกล่าวถึงบทบาทของนักทรัพยากรบุคคลในข้อ-วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของกิจการและในข้อ-การกำกับดูแลกิจการ พันธสัญญาและการมีส่วนร่วม ผู้เขียนขอเสนอว่านักทรัพยากรบุคคลควรมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท เพราะบทบาทที่จะสร้างคุณค่าให้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ที่การมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ของบริษัท

อีกบทบาทหนึ่งที่น่าสนใจคือ การกำกับดูแลกิจการ พันธสัญญา และการมีส่วนร่วม ผู้เขียนขอเสนอนักทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญ ในการจัดทำโครงสร้างองค์กรที่แบ่งบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance) การจัดหน่วยงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัท และหน่วยงานขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการที่มีความเป็นอิสระต่อกัน ทำให้การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารบริษัทมีความถูกต้องโดยไม่ถูกครอบงำโดยผู้บริหารผู้ใดผู้หนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ผู้เขียนเสนอนักทรัพยากรบุคคลควรได้รับโอกาสในการสร้างความผูกพันระหว่างกรรมการกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรด้วย บทบาทนี้ถือได้ว่าเป็นก้าวสำคัญของบริษัทนั้นๆ เพราะประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับคือการตัดสินใจของกรรมการจะไม่ขึ้นกับผลประโยชน์ของบริษัทและฐานะทางการเงินประจำปีของบริษัทเพียงอย่างเดียว แต่จะให้น้ำหนักกับสภาพการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงานระดับกลาง ระดับต้น และพนักงานด้วยซึ่งมีผลต่อกิจการในระยะยาว

ข้อเสนอของผู้เขียนข้างต้น สามารถเกิดขึ้นได้จริง

และจะส่งผลต่อความยั่งยืนของบริษัทอย่างแท้จริง โดยที่นักทรัพยากรบุคคลขององค์กรเหล่านั้นสามารถสร้างกิจกรรมหรือใช้กิจกรรมและวาระปกติขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้บ่มเพาะระดับของพันธสัญญาและความผูกพันได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่2 ว่าด้วยข้อมูลการดำเนินงาน (Management Approach) ประกอบด้วยประเด็นใหญ่หลายประเด็น แต่ผู้เขียนขอยกบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของนักทรัพยากรบุคคลโดยตรงอันประกอบด้วย

1. การดำเนินงานด้านสังคม (สังคมภายในบริษัท)
2. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผู้เขียนขอกล่าวถึงบทบาทของนักทรัพยากรบุคคลในข้อ-การดำเนินงานด้านสังคม ข้อ-การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานด้านสังคม (สังคมภายในบริษัท)

สาระสำคัญของการดำเนินงานด้านสังคมประกอบด้วยนโยบายการจัดการด้านแรงงานและพนักงาน สวัสดิภาพ การทำงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การส่งเสริมพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรอบพื้นที่ตั้งของกิจการ

งานทรัพยากรบุคคลในอนาคตเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ

งานทรัพยากรบุคคลที่ช่วยสนับสนุนการสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ ประกอบด้วย แผนการพัฒนาศักยภาพ การอบรมเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม การรักษาสีทิมมนุษย์ชนและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

(1) แผนการพัฒนาศักยภาพ

โดยหลักการทุกองค์กรต้องมีแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพที่เป็นแผนระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 3 ปี โดยอ้างอิงจากแผนยุทธศาสตร์ธุรกิจ ซึ่งบ่งบอกถึงความแข็งแกร่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีภายใน 1-3 ปีข้างหน้า

รายละเอียดในแผนการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวต้องระบุว่า บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในสาระสำคัญ

ไต่บ้าง เพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคตได้ การสร้างแผนการพัฒนาบุคลากรข้างต้นนี้ ต้องอาศัยข้อมูลจากการประเมินความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงโดยรวมของทั้งองค์กร ซึ่งองค์กรมีข้อมูลด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรรายบุคคลด้วย

ข้อมูลข้างต้นต้องนำมาเปรียบเทียบกับความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคต ในประเด็นด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรในปัจจุบันว่ามีช่องว่างใดบ้าง แล้วจึงสามารถนำมากำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อสนับสนุนแผนธุรกิจให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ข้อมูลที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรจะมาจากแผนอัตรากำลังขององค์กร (Workforce Planning) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องปริมาณบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน การประมาณการลาออก การเลื่อนตำแหน่ง การเวียนงาน และการจ้างบุคลากรในระยะ 1 ถึง 3 ปีข้างหน้าโดยเน้นประสิทธิภาพของบุคลากรที่องค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้น รวมทั้งเรื่องคุณภาพของบุคลากรในเชิงความรู้ความสามารถและความเข้มแข็งที่องค์กรต้องการให้มี เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายในอนาคต

การทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวยังรวมถึงการทำแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Planning) และรวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จะมาเป็นผู้นำในอนาคตขององค์กร (Talent Management) ซึ่งเกิดจากการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันหรือการจ้างบุคลากรภายนอกที่องค์กรเพื่อที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในอนาคต

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตว่า บริษัทต่างๆ ในประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan หรือ IDP) เป็นระยะเวลาร่วมสิบปีแล้ว ซึ่งในหมวดหมู่ของการพัฒนาที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลนั้น บริษัทส่วนใหญ่เน้นที่การพัฒนาบุคลากรเฉพาะคนเพื่อให้บุคลากรคนนั้นมีความรู้ความสามารถที่มากขึ้นกว่าเดิม ถ้าตีความ

ในมิติแห่งความยั่งยืนขององค์กร อาจจะมองได้ว่าเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับบุคลากรคนนั้นเพียงคนเดียว ซึ่งถ้านำนัยแห่งความยั่งยืนขององค์กรนั้นมาเป็นสาระสำคัญจะพบว่า IDP ที่มีหัวข้อการพัฒนาเฉพาะบุคลากรเพียงคนเดียวลักษณะนี้ จะถือว่ายังไม่บรรลุถึงวัตถุประสงค์

ผู้เขียนจึงขอเสนอให้มีการเพิ่มหมวดหมู่ของการพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยให้มีหมวดหมู่ ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) คือ แผนพัฒนาสังคมรอบข้างขององค์กรหรือสถานประกอบการนั้นได้ก่อตั้งอยู่รอบข้าง ซึ่งสิ่งนี้ถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคลากรรายบุคคลที่จะต้องมีความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือพัฒนาชุมชนรอบข้างที่สถานประกอบการนั้นก่อตั้งอยู่ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งจะเป็นนัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนขององค์กรและสังคมนั้นในอนาคตด้วย

โดยปกติกลุ่มพนักงานที่ทำงานตามคำสั่งหรือตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในปัจจุบัน IDP ของพนักงานกลุ่มนี้เน้นการพัฒนาตนเองในการเพิ่มความรู้ความสามารถตามหน้าที่การทำงาน และการบริหารตนเองให้สามารถทำหน้าที่ในงานของตนเองได้ตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวังไว้กับบุคลากรนั้น

ผู้เขียนขอเสนอว่า การที่จะให้บุคลากรกลุ่มนี้ช่วยสร้างสังคมรอบข้างของตนเอง จะเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะต้องให้บุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทในกิจกรรมร่วมกับทีมงาน เพื่อสร้างศักยภาพของทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง เช่น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวดเร็วกว่าเดิม มีความผิดพลาดน้อยลง หรือนำวิธีการใหม่ๆ โดยการประชุมหารือร่วมกันในกลุ่มผู้ทำงานของตนเอง จากนั้นจะเป็นการสร้างสามัคคี และเป็นการปรับปรุงการทำงานด้วยกระบวนการทีมเวิร์ค จะเกิดความผูกพันร่วมกันของทีมงาน ผลลัพธ์ที่ได้คือ จะมีวิธีการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

บุคลากรที่เป็นหัวหน้างานขั้นต้นที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งในปัจจุบัน IDP ของการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้จะเป็นเรื่องการพัฒนาทักษะการบริหารทีม การมอบหมายงาน

การติดตามงาน การสอนงาน การแนะนำลูกน้องในทีมงานของตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การอบรมเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม ผู้เขียนขอแนะนำว่าในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสังคม นอกจากการสอนงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้แล้วนั้น ควรสอนเรื่องจริยธรรมและคุณธรรมด้วย เพื่อให้สังคมเกิดมาตรฐานของจรรยาบรรณและศีลธรรมอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งจะเป็นมาตรฐานเดียวกับที่บริษัทหรือสังคมสากลได้กำหนดไว้

ตามที่ผู้เขียนได้เคยกล่าวไว้แล้วในบริบทของความยั่งยืนนั้น บุคลากรจะต้องมีความยึดมั่นต่อสิทธิมนุษยชนและศีลธรรมอันดี ผู้เขียนขอชี้ชวนให้หัวหน้างานในระดับขั้นต้นนี้ เริ่มสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น เช่น การบอกกล่าวให้ทราบถึงเรื่องการไม่ไปเบียดเบียนหรือลิดรอนสิทธิของผู้อื่น ซึ่งผู้เขียนพบว่า มีสถานประกอบการหลายแห่งไม่ยกนำหัวข้อนี้มาอบรมบุคลากรภายในองค์กร อันเนื่องมาจากหัวหน้าเกรงว่าบุคลากรจะเรียกร้องสิทธิของตนเอง

ผู้เขียนขอยืนยันให้จัดกิจกรรมดังกล่าวนี้ เพียงแต่ขอให้ชี้ประเด็นต่อพนักงานและผู้บริหารว่าการอบรมดังกล่าวเป็นการเรียนเพื่อให้รู้สิทธิของผู้อื่น เพื่อให้เราไม่ไปเบียดเบียนลิดรอน หรือควรให้ความเคารพสิทธิของผู้อื่น หากเมื่อมีการอบรมเกิดขึ้น ขอให้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยช่วงท้ายของการอบรมนั้น ให้ทีมงานได้ร่วมประชุมหารือ แล้วนำประเด็นที่เป็นปัญหาไปทำเป็นแผนกิจกรรมที่ใช้ดำเนินการจริงได้ สิ่งนี้ถือว่าเป็นการสร้างคนดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมามีการเรียกร้องของพนักงานในกลุ่มของตนเองในประเด็นต่างๆ แต่พนักงานยังไม่มีสำนึกในการไม่ไปลิดรอนสิทธิของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ในองค์กร

ผู้เขียนคิดว่าการอ้างอิงบทต่างๆ ตามหัวข้อของสิทธิมนุษยชน เช่น ความเท่าเทียมกันของการจ้างงาน สิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น ถ้าเราเข้าใจในสิ่งเหล่านี้แล้ว จะไม่เกิดการไปเบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ผู้เขียนคิดว่าสิ่งนี้สำคัญที่สุด

อย่างไรก็ตาม จะต้องเข้าใจคำว่า “สิทธิ” กับ “การได้สิ่งที่ตนต้องการ” โดยปกติสังคมและบุคลากรในองค์กรประเทศไทยมักจะก้าวกระโดดข้าม “สิทธิ” ไปที่ “การได้สิ่งที่ตนต้องการ” เนื่องจากมีความเข้าใจว่าเราทุกคนต่างคิดว่าตนมีสิทธิ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวนั้นถูกต้อง แต่ผู้มีสิทธิทุกคนอาจไม่ได้รับโอกาสดังกล่าวครบทุกคนในเวลาเดียวกัน

(3) การรักษาสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

อีกหมวดหมู่ที่ผู้เขียนขอแนะนำเพิ่มเติมคือ เรื่องกฎหมายแรงงาน บริษัทบางแห่งหลีกเลี่ยงไม่ให้มีการอบรมเรื่องนี้เพราะหัวหน้าเกรงว่าเมื่อบุคลากรภายในองค์กรของตนรู้เรื่องกฎหมายแรงงานแล้ว จะตีความเข้าใจข้างตนเอง ซึ่งผู้เขียนไม่ได้ปรารถนาเช่นนั้น เพียงแต่ต้องการไม่ให้เกิดการละเมิดกฎหมายแรงงานมากกว่า แต่ไม่ใช่เป็นการไปลิดรอนหรือละเมิดหมวดต่างๆ ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งสิ่งนี้เป็นข้อบัญญัติขั้นพื้นฐานอีกข้อของรายงานแห่งความยั่งยืน

นอกจากนี้ เรื่องสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานจะเป็นประตูเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economics Community-AEC) ซึ่งประเทศไทยเราอาจถูกมองว่ายังขาดมาตรฐานสำคัญในการปฏิบัติโดยหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน ผู้เขียนพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนมากนัก และถ้ามีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานมักจะตีความเข้าใจตัวเอง ซึ่งมักจะถูกนำไปใช้ในการลิดรอนสิทธิของคนอื่น หรือเป็นการเรียกร้องให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ

การที่ประเทศไทยและองค์กรในประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น นักทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มักจะมองว่าเป็นเรื่องของการใช้ทักษะทางภาษาหรือการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ซึ่งทุกองค์กรอาจก้าวผ่านพ้นไปได้ แต่เมื่อมองถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนและกฎระเบียบของกฎหมายแรงงาน จากประสบการณ์การทำงานของผู้เขียนและผู้บริหารบุคคลที่มีคุณภาพจำนวนมากพบว่า สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรไทยมักจะไม่ค่อยเคารพสิทธิของผู้อื่นหรือตีความกฎเกณฑ์นั้นเพื่อเข้าใจตนเอง

ในปัจจุบัน IDP ของการพัฒนาผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับกรรมการผู้จัดการ จะเน้นให้เขามีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารผลประกอบการ กำไร ขาดทุน รายได้ ค่าใช้จ่าย การหาแหล่งรายได้ใหม่ๆ

แต่สิ่งที่ผู้เขียนต้องการชี้ชวนมากกว่านี้คือ การสร้างให้ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นจิตสำนึกหรือพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ให้ร่วมกันสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ด้วยการสร้างสังคมภายในองค์กรให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน คู่ค้าหรือลูกค้า โดยตนเองจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดี และจะต้องมีกิจกรรมเป็นรูปธรรมด้วย

ข้อสังเกตที่ผู้เขียนต้องการชี้ให้เห็น นั่นคือ บริษัทบางแห่งมีผลประกอบการที่มีกำไรเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่มีมูลค่าเพิ่มหรือนวัตกรรมเพิ่มใดๆ เลย ผู้บริหารในระดับนี้จะต้องสร้างความรู้หรือกระตุ้นกิจกรรม หรือโครงการที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และคาดหวังให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เช่น การดำเนินกิจการปกติจนได้กำไรเพิ่มขึ้น 10% แต่ถ้ามีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร อาจได้กำไรเป็น 15% ก็เป็นไปได้

ผู้เขียนหวังว่าแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรรายบุคคล (IDP) รายปี จะเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมรอบข้าง และสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการดูแลหรือพัฒนาชุมชนรอบข้างไปด้วย

การชี้วัดความยั่งยืนภายในของกิจการ-พนักงาน

ผู้เขียนขอยกบางประเด็นที่สำคัญมาให้พิจารณา เพื่อให้บริษัทมีมาตรฐานที่ชัดเจน รวมถึงการปฏิบัติที่ถูกต้องทุกกรณี ทั้งหลักกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และคุณธรรม ตัวอย่างประเด็นที่ต้องมีตัวชี้วัดในการทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเขียนรายงานความยั่งยืนประกอบด้วย 1. การจ้างงาน 2. การคุ้มครองแรงงาน สภาพการจ้าง 3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 4. การฝึกอบรมและการให้ความรู้ 5. โอกาสแห่งความเท่าเทียม 6. การจ่ายผลตอบแทน 7. การทุจริตขององค์กรและกรรมการบริษัท 8. การปฏิบัติตามกฎหมาย

9. การไม่เลือกปฏิบัติ 10. การเยียวยาผู้ร้องทุกข์ เป็นต้น

การชี้วัดความยั่งยืนภายในของกิจการ-ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยการค้นพบวิธีการใหม่ๆ หรือที่นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์และผลิตภาพเพิ่มต่อกิจการ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้สามารถพิสูจน์ได้ว่าการประกอบกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งต่อตนเองและต่อส่วนรวมได้อย่างไร

ผู้เขียนพบว่า หน่วยงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทจะเป็นหน่วยงานหลักในการจัดกิจกรรมและการอบรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการสร้างค่านิยมการมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร ดังนั้นระดับความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรมในองค์กรก็สามารถเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชี้วัดผลงานของบริษัทได้

ผู้เขียนยังพบอีกว่าบริษัทที่นำหลักการหุ้นส่วนธุรกิจไปใช้ในการทำงาน (Business Partner) จะสามารถมีนวัตกรรมที่สร้างประโยชน์ต่อกิจการและต่อสังคม หรือคู่ค้า ลูกค้าได้ เช่น หน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีหุ้นส่วนธุรกิจคือมีลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก (คือลูกค้าของบริษัท) ที่ต้องดูแล ทำให้หน่วยงานทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ เมื่อพัฒนาพนักงานแล้ว เช่น เมื่อพัฒนาพนักงานขายเสร็จแล้ว ก็ต้องติดตามไปพบลูกค้าของบริษัทด้วยว่าพนักงานขายที่ผ่านการอบรมนั้นมีการปรับปรุงคุณภาพการบริการที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือเมื่อมีการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมบริษัท ก็ต้องติดตามว่าทีมงานที่ชนะการประกวดได้นำนวัตกรรมนั้นไปใช้จริง หรือถ้านำไปใช้จริงแล้วนวัตกรรมนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คู่ค้า หรือลูกค้าตามที่ได้นำเสนออย่างไร

การประเมินผลงานที่กำหนดให้หน่วยงานต่างๆ มีดัชนีชี้วัดผลประกอบการขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของหน่วยงาน เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น ถ้าหน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีผลกำไรของบริษัทอยู่ในดัชนีชี้วัดผลงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลด้วย

โดยดัชนีชี้วัดผลประกอบการมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 20% ของดัชนีชี้วัดผลงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลก็จะทำให้หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หันมาดูแลกลุ่มพนักงานการตลาด และกลุ่มพนักงานขายอย่างจริงจัง รวมถึงการต้องติดตามความพึงพอใจของลูกค้า การซื้อซ้ำของลูกค้า การขยายสัดส่วนการตลาด

อีกกลุ่มหนึ่งที่นักทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญ นั่นคือ บุคลากรภายในบริษัทที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายนอกบริษัท เช่น หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้าภายนอกบริษัท ซึ่งนักทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญในการใส่ใจดูแลเรื่องมาตรฐานการทำงานที่สูง พัฒนาศูนย์กลางเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้คู่ค้าเกิดความพึงพอใจ ประทับใจ ต่องานจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการจัดซื้อจัดจ้างผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทในอนาคต

ผู้เขียนต้องการชี้ชวนว่า การสร้างให้ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นจิตสำนึกหรือพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ให้ร่วมกันสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้ด้วยการสร้างสังคมภายในองค์กรให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติที่ถูกต้องในเรื่องสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน คู่ค้าหรือลูกค้า โดยตนเองจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดี และจะต้องมีกิจกรรมเป็นรูปธรรมด้วย

ประเด็นการชี้วัดความยั่งยืนภายนอกของกิจการ

ประเด็นที่ต้องมีดัชนีชี้วัดความยั่งยืนในหมวดนี้ที่สำคัญ ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องมีมาตรฐาน มาตรการที่ชัดเจน รวมถึงการปฏิบัติที่ถูกต้องทุกกรณี ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลจะต้องมีดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อสังคมภายนอก และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญต่อประเด็นดังต่อไปนี้ คือ

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
- การสื่อสารการตลาด
- การแสดงข้อมูลของผลิตภัณฑ์และบริการทั้งที่อยู่ใน

กระบวนการและสำเร็จรูปแล้ว

ข้อโต้แย้งแนวคิดของผู้เขียนข้างต้นที่สำคัญคือ องค์กรของท่านอาจคิดว่ามีผลประกอบการที่มีกำไรมาโดยตลอด ทำไมต้องปรับเปลี่ยนการบริหารและพัฒนาศูนย์กลางการในปัจจุบันไปสู่แนวธุรกิจที่ยั่งยืนด้วย หรือแนวการบริหารและพัฒนาปัจจุบันที่เน้นความสามารถของปัจเจกบุคคลและของกลุ่มศักยภาพ ก็ตอบโจทย์ความยั่งยืนได้แล้ว แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจุบันสังคมในองค์กรของท่านได้เกิดสังคมย่อยที่มีความแปลกแยกอยู่มากเกินกว่าพอดี เช่น กลุ่ม Gen Y ที่สร้างสิทธิประโยชน์เฉพาะตนเอง การสร้างพวกพ้องของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร และชิงดีชิงเด่นของเหล่าพนักงานดาวรุ่งทั้งหลาย

มีข้อมูลจากหลายสถาบันวิชาชีพในประเทศไทยที่ชี้วัดให้เห็นถึงการจ่ายผลตอบแทน ทั้งในรูปเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่แตกต่างกันเกือบ 100 เท่า และการจ่ายโบนัสที่แตกต่างกันประมาณ 10 เท่า ระหว่างพนักงานแรกเข้าที่จบระดับปริญญาตรีกับผู้บริหารระดับกรรมการผู้จัดการทั้งหมดเกิดขึ้นพร้อมกันแล้วในองค์กรหลายแห่งจนยากที่จะเยียวยารักษาได้ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับเหตุการณ์ในอดีตอย่างวิกฤติเศรษฐกิจสหรัฐฯ เมื่อปี พ.ศ. 2551 ที่สร้างความเสียหายต่อองค์กรธุรกิจต่างๆ มาแล้ว

ดังนั้นนักทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่เท่านั้น ผู้เขียนชี้ว่ายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน ต่อไปนี้นักทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างความยั่งยืนให้สังคมภายในและรอบข้างขององค์กรด้วย โดยเริ่มจากการพัฒนาสังคมภายในองค์กรก่อน จากนั้นไปสู่สังคมภายนอกองค์กร นั่นคือ คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนที่อยู่รอบข้างองค์กรนั้น จึงจะนำไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริงได้ เพราะถ้าธุรกิจเกิดความยั่งยืน สังคมที่เกี่ยวข้องก็จะมีความยั่งยืนตามไปด้วย **A**

บทความวิชาการ

by สุวรรณา หลั่งน้ำสังข์ กรรมการผู้จัดการ เลมอนฟาร์ม

มิตีอาหารกำหนดคุณภาพคน (สิ่งท้าทาย HR) Food Factor Does Influence Human Potency (The Challenging Paradigm to HR)

จากทารกแรกคลอดที่มีน้ำหนักตัวเพียง 2-3 กิโลกรัม มนุษย์เพิ่มขนาดเป็น 25-40 เท่า เป็นลำดับ ปัจจัยหลักที่ทำให้เราเติบโตเพิ่มขนาดของตัวคืออาหาร เรากินอาหารทุกวัน วันละ 3 มื้อ หรือมากกว่า อาหารเป็นมิติของเครื่องหล่อเลี้ยงให้ร่างกายเติบโต และพร้อมๆ กับความสุขจากการลิ้มรสอาหารเป็นสิ่งที่เราให้ INPUT แก่ร่างกายของเรา ซึ่งกำหนดให้ OUTPUT เป็นพลังงาน เนื้อเยื่อโปรตีน สุขภาพกาย สมอง และใจ สำคัญที่ INPUT ดีหรือสะอาดบริสุทธิ์เพียงพอหรือมีสารปนเปื้อนอยู่อย่างไร

คอมพิวเตอร์จะทำงานได้อย่างไร นอกจากมีโปรแกรมประมวลผลที่ดีแล้ว INPUT ของข้อมูลต้องดีด้วย ร่างกายเราเป็นระบบอัจฉริยะเสียยิ่งกว่าที่ทำงานกำหนดด้วยการกำหนดของ DNA บวกกับพลังงานจากอาหารที่เติมเข้าไป เราเปลี่ยน DNA ไม่ได้เพราะเป็นกรรมพันธุ์ เฉพาะตัวที่ได้รับถ่ายทอดจากพ่อแม่ แต่อาหารที่เป็น INPUT หลักอาจให้ผลที่แตกต่างกันต่อร่างกาย สุขภาพ และแม้แต่อารมณ์ของบุคคล นักกีฬาเก่งๆ ต้องได้รับกำหนดและควบคุมโปรแกรมอาหารสำหรับการเอาชนะการแข่งขัน แต่สำหรับบุคคลในฐานะของครอบครัว และการเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเรามองข้ามเรื่องอาหารไปโดยสิ้นเชิง ในวันนี้ INPUT

อาหาร กำลังกำหนดคุณภาพของบุคลากร กำหนดสมอง กำหนดสุขภาพ ความเจ็บป่วย และความสุข ทั้งในระดับปัจเจกและระดับบุคคลโดยรวม วันนี้ประชากรประเทศไทยกำลังเผชิญกับความตาย และความเจ็บป่วยจากโรคร้าย มะเร็ง และหลอดเลือด ซึ่งสาเหตุใหญ่มาจากการบริโภคอาหารที่เป็นภาวะโภชนาการเกิน เผชิญกับโรคอ้วนและเบาหวาน เผชิญกับสถิติเด็กไทยไอคิวต่ำทั้งที่อาหารไม่ได้ขาดแคลน ฯลฯ ประเทศเจริญขึ้น GDP เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีดีขึ้น แต่ความเจ็บป่วยและการตายก็เพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญมิติของอาหารต่อการพัฒนาบุคลากรให้แข็งแกร่งต่อการแข่งขันในเวทีภูมิภาคหรือเวทีโลก และแม้แต่ต่อครอบครัว เป็นบริบทสำคัญที่จำเป็นต้องคำนึงถึงอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุข เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการลดภาระค่าใช้จ่ายของการรักษาพยาบาลของรัฐ และครอบครัวที่นับวันยิ่งทวีมากขึ้นทุกที

อะไรกำลังเกิดขึ้นกับภาวะสุขภาพของคนไทย

ประเทศไทยใหญ่เป็นอันดับ 20 ของโลกในด้านมีประชากรมาก แต่บริษัทประเทศไทยของเรามีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพเพียงไร ผู้อยู่ในวงการ

HR จะคิดอ่านเช่นไรต่อกำลังคนและอนาคตของเรา โดยเฉพาะในห้วงขณะที่ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของ AEC ซึ่งเป็นประชาคมขนาดใหญ่ที่มีประชากรรวมกัน 600 ล้านคน คนของเราแข็งแรงและพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา เพียงไหน ที่จะสู้กับการแข่งขัน หรือจะมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคนี้และของโลก รวมทั้งการสามารถดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างที่มนุษย์ควรจะได้รับ

ชีวิตเป็นองค์รวมประกอบกันขึ้นมาจากหลายองค์ประกอบ ตั้งต้นเติบโตจากเซลล์เดียวที่มาจากพันธุกรรมของพ่อและแม่ เพิ่มขยายเซลล์เป็นร่างกายและเติบโตผ่านการหล่อเลี้ยงจากอาหาร น้ำ อากาศ และจากความรัก Input ที่ได้รับหรือที่มนุษย์เติมให้ตัวเองทุกวัน ทั้งอาหารทางกาย หรือเรื่องราวที่ใส่ไปในทางจิต ทำให้เราเริ่มแตกต่างกันออกไป มากขึ้นๆ ต้นไม้ชนิดเดียวกันที่ปลูกในกระถางที่มีสิ่งแวดล้อมอันจำกัด เทียบกับต้นไม้ที่ขึ้นในป่าธรรมชาติ ต้นในป่าธรรมชาติจะเติบโตเป็นไม้ใหญ่กว่ามากมายนัก

เช่นเดียวกัน วันนี้ ทุกท่านทราบดี สหรัฐอเมริกาหรือยุโรปซึ่งมีการเจริญทางเศรษฐกิจและวัตถุมากมาย วันนี้กำลังเผชิญกับสภาวะเศรษฐกิจชะงักงันจนถึงขั้นถดถอย ความรวย เทคโนโลยี และการศึกษาอันมากมาย ทำไมไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ ทั่วโลกกำลังถูกมะเร็งคุกคาม สหรัฐอเมริกาก็กำลังเผชิญกับปัญหาโรคอ้วนอย่างรุนแรงของประชากร ฯลฯ หากการพัฒนาหมายถึงความพยายามทำให้มนุษย์มีความสุข แต่จากบทเรียนในประเทศร่ำรวยทางตะวันตก การเร่งพัฒนาทางกายภาพของวัตถุ สิ่งก่อสร้าง และทางเศรษฐกิจ กลับเป็นการพัฒนาไปสู่การเจ็บป่วยที่มากขึ้นโดยเฉพาะการเจ็บป่วยจากปัญหาการบริโภคที่มากเกินไปหรือบริโภคไม่ถูกต้อง ไม่ใช่การขาดแคลนการบริโภคเสียแล้ว แล้วเช่นนี้การกินอาหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาความสุขหรือไม่ ขอเชิญทุกท่านทบทวนข้อมูลสภาวะของคนไทยไปด้วยกัน

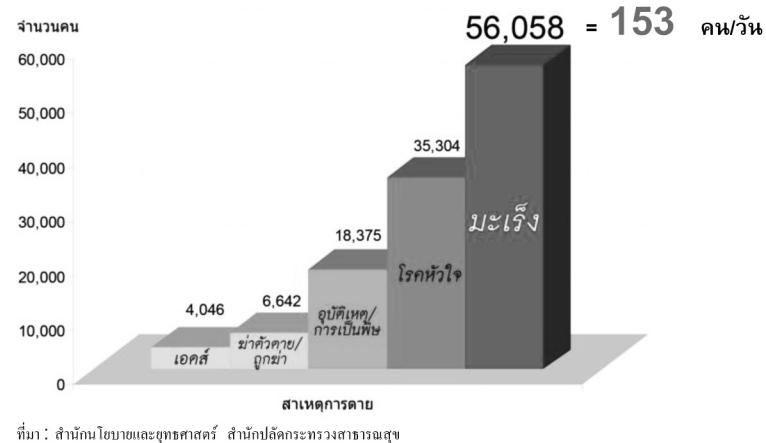
FACT SHEET สภาวะสุขภาพคนไทย

ภาพรวมสุขภาพ
- ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของคนไทยเพิ่มสูงขึ้นมาก ในปี 2548 มูลค่า 248,079 ล้านบาท เพิ่มจาก 147,837 ล้านบาท ในปี 2538 เพิ่มขึ้น 6.6% ต่อปี เพิ่มเกือบเท่า GDP (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, รายงานสุขภาพคนไทย, 2552)
- การตายของประชากรไทย ปี 2551 เป็นกลุ่มอาการสาเหตุจากโรคไม่ติดต่อสูงเป็น 71% (กลุ่มโรคติดต่อกลับลดลงเป็น 29%) และในจำนวนนี้โรคไม่ติดต่อนี้ กลุ่มอาการใหญ่ๆ เป็นโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด มะเร็ง เบาหวาน รวม 45% จาก 71% (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, รายงานสุขภาพคนไทย, 2555)

มะเร็งหัวใจ
- กระทรวงสาธารณสุข โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเปิดเผย คนไทยตายด้วยสาเหตุมะเร็งเป็นอันดับหนึ่งอย่างต่อเนื่องเป็นสิบปี ล่าสุด ปี 2554 มีคนตาย 61,082 คน (เฉลี่ยชั่วโมงละเกือบ 7 คน) และมีผู้ป่วยมะเร็งเพิ่ม ปีละนับ 118,600 ราย เช่นเดียวกันในปี 2551 มะเร็งเป็นสาเหตุการตายอันดับหนึ่งของโลกจำนวน 7.6 ล้านราย (WHO) และคาดการณ์ว่าอีก 17 ปีข้างหน้า (2573) จะมีผู้เสียชีวิตเพราะมะเร็ง ปีละ 13 ล้านราย (ข่าวกรุงเทพธุรกิจ 6 ก.พ., 2556)

ก่อนหน้านี้้น อัตราการตายของคนไทย ปี 2552 (ภาพที่ 1) สองสาเหตุใหญ่ของการตายคือมะเร็งและโรคหัวใจและหลอดเลือด รวมกันสูงถึง 58% ซึ่งทั้งสองกรณีเป็นการเจ็บป่วยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการบริโภคอาหาร และเป็นสถิติการตายที่สูงมาก หากเทียบกับการตายจากอุบัติเหตุในช่วงสงครามที่รัฐพยายามรณรงค์ลดการตาย และสูงกว่าการตายจากก่อการร้ายใดๆ แต่เรากลับตระหนักน้อยและไม่ค่อยให้ความสำคัญ (สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2552)

ภาพที่ 1 อัตราการตายของคนไทย ล่าสุด (2552)



ผู้ก่อการร้ายใหม่มาเยือน : โรคหัวใจและหลอดเลือด

เบาหวานและโรคอ้วน

- สาเหตุการตายของคนไทยเป็นอันดับสอง รองจากมะเร็ง คือ โรคหัวใจและหลอดเลือด ปี 2552 มีคนเสียชีวิต 35,304 คนต่อปี

- กรณีเบาหวาน กระทรวงสาธารณสุขคาดว่า (2573) คนไทยเป็นเบาหวานเกือบ 5 ล้านราย มีคนเสียชีวิตปีละ 50,000 คน และมีแนวโน้มเด็กเป็นมากขึ้น

- จากรายงานสุขภาพคนไทย 2554 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2554) ระบุว่าในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมามีประเทศไทยเป็นประเทศที่อุบัติการณ์โรคอ้วนในเด็กเพิ่มขึ้นเร็วที่สุดในโลก และระบุเพิ่มเติมถึงข้อมูลจากกรมอนามัยว่า ปี 2550 คนไทยเผชิญโรคอ้วน 10.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 35 ของประชากรอายุ 35 ปี ขึ้นไป และข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข ระบุว่าเมื่อปี 2505 คนไทยกินอาหารประเภทไขมันเพียง 18 กรัมต่อวัน (8.9% ของพลังงานที่ได้รับทั้งหมดต่อวัน) เพิ่มขึ้นเป็น 42-45 กรัมต่อวัน (เท่ากับ 22-26% ของพลังงานที่ได้รับทั้งหมดต่อวัน) รายงานยังระบุเพิ่มเติมว่าสาเหตุโรคอ้วนมาจากการกินที่ล้นเกิน โดยเฉพาะขนมถุง

เด็กไทยเผชิญความอ่อนแอที่บ้านนอน

- กรมอนามัยเผย เด็กไทยมีภาวะทุพโภชนาการ คาคปี 2558 มีเด็กอ้วนสูงถึง 1 ใน 10 เสี่ยงเป็นโรคเบาหวาน ความดัน หัวใจและหลอดเลือด (เด็กอ้วนเสี่ยงไตวายมากกว่าปกติ

19 เท่า)

- ศูนย์เวชศาสตร์อายุรวัฒน์นานาชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ เปิดเผยว่าสถิติโรคอ้วนในประเทศไทยพุ่งสูงขึ้นกว่า 1 ใน 5 ของประชากร (กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 6 ก.พ. 2556)

- ปี 2553 กรมอนามัย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, รายงานสุขภาพคนไทย, 2554) เปิดเผยว่า เด็กไทยมีพัฒนาการทางเขาวนปัญญาเฉลี่ยลดลง จาก 91 เป็น 88 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ WHO กำหนด ไว้ที่ 90-100 และน่าตกใจว่าเด็กไทยซื้อขนมกินเฉลี่ยคนละ 9,800 บาทต่อปี ซึ่งสูงกว่าค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาที่จ่ายเพียงปีละ 3,024 บาทต่อคนต่อปี

รายงานดังกล่าวยังระบุเพิ่มเติมว่า อนาคตเด็กไทยแขวนอยู่บนเส้นด้าย และอุปนายกสมาคมโภชนาการแห่งประเทศไทย อธิบายเพิ่มเติมว่า เด็กที่ขาดสารอาหารจะแคระแกร็น มีสติปัญญาต่ำ และเมื่อโตขึ้นจะมีความสามารถในการสร้างรายได้น้อยกว่ากลุ่มที่ได้รับอาหารเหมาะสม ปัญหาทุพโภชนาการในเด็กมีผลทำให้รายได้ของประเทศลดลงถึงร้อยละ 2-3%

สำนักงานสำรวจสุขภาพประชาชนไทยรายงานผลการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยทั่วประเทศใน 21 จังหวัด (2551-2552) พบว่าเด็กไทยมีเขาวนปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 90 ถึงร้อยละ 25 และสรุปเพิ่มเติมว่า สิ่งแวดล้อม การศึกษาอาหาร มีส่วนประกอบทำให้ไอคิวลดลง

FACT SHEET การเกษตรสารเคมี สถิติก้าวหน้า ?

- จาก website ของ สสส. รายงานว่า ในปี 2543 FOA ระบุว่า ไทยมีพื้นที่เกษตรกรรมอันดับ 48 ของโลก...แต่ไทยใช้สารเคมีกำจัดแมลงศัตรูพืชเป็นอันดับดับ 5 ของโลก ไทยใช้สารเคมีกำจัดวัชพืชเป็นอันดับ 4 ของโลก

- ไทยนำเข้าสารเคมีการเกษตร ซึ่งได้แก่ สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและปุ๋ยเคมีเพิ่มขึ้นๆ โดยในปี 2552 มีมูลค่าการนำเข้า 20,683 ล้านบาทต่อปี ในจำนวนนี้ คิดเป็นสัดส่วนสารเคมีกำจัดศัตรูพืชสูงถึง 81% ทั้งนี้การใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ จาก 39,063 ตันต่อปีเพิ่มเป็น 118,152 ตันต่อปี เพิ่มขึ้น 202% ในช่วง 7 ปี (กรมวิชาการเกษตร, สำนักงานควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร ฝ่ายวัตถุมีพิษ, 2552)

- กรกฎาคม 2554 อียูประกาศห้ามนำเข้าพืชผักไทยเด็ดขาด เพราะตรวจพบสารพิษต้องห้ามถึง 15 รายการ 6 รายการเป็นสารพิษร้ายแรงที่สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปห้ามใช้

จากอาหารถึงมะเร็ง เจ็บหนัก แล้วจนเจ็บบพล้น

เมื่อเจ็บป่วยหมายถึงความทุกข์มหาศาล และการเจ็บแล้วจน หากครอบครัวใดมีใครเป็นมะเร็ง เบาหวาน หัวใจโต หมายถึง การต้องเสียเงินต่อเนื่องหลายๆ ล้านในการรักษาหรือแม้แต่การประคองชีวิตไว้ และอาจเอาไม่อยู่ เสียเงินเปล่า และเดินสู่ความตายในที่สุด ถ้ายังอยู่ในพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบเดิมๆ

การเจ็บป่วยของคนไทยในปัจจุบัน 70% เป็นกลุ่มของโรคไม่ติดต่อ ไม่ได้เกิดจากเชื้อโรค และไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนอาหาร แต่สาเหตุใหญ่เกิดจากพฤติกรรม การบริโภคที่มากเกินไป เกินกว่าธรรมชาติของร่างกายจะสามารถจัดการหรือรับภาระได้ เพราะร่างกายของมนุษย์มี Software กำหนดการทำงานของอวัยวะและระบบต่างๆ ของร่างกายโดยชุดของ gene ดั้งเดิม ซึ่งเป็น gene ในยุคแรกตามธรรมชาติที่สร้างไว้ ในวิวัฒนาการการเกิดมนุษย์มีวิวัฒนาการของพืชและสัตว์ควบคู่กันมาจากหลักฐานทาง

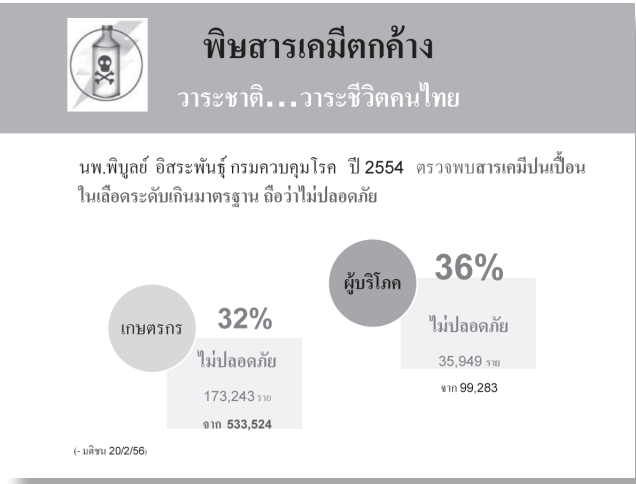
สรีระวิทยา มนุษย์เป็นสัตว์กินพืชเป็นหลัก อวัยวะ และสารเคมีในระบบการทำงานของร่างกาย เช่น เอนไซม์ น้ำย่อย ระบบเลือด ฯลฯ ถูกออกแบบไว้โดยมีคุณสมบัติทางเคมี ฟิสิกส์ที่ชัดเจน อาทิ ร่างกายมนุษย์มีอุณหภูมิที่ 37 องศา ระบบเลือดของมนุษย์มี pH = 7.4 มีฤทธิ์เป็นด่างอ่อนๆ เท่านั้น หากทานอาหารที่มีฤทธิ์เป็นกรดหรือมีสารพิษแฝงอยู่ สิ่งเหล่านี้จะไปทำให้ร่างกายเสียสมดุล เกิดอนุมูลอิสระ (Free Radical) ทำร้ายเซลล์ในร่างกาย และอาหารที่มีฤทธิ์เป็นกรดจะทำให้ pH เปลี่ยนไปจากจุดสมดุล การเปลี่ยนแปลงของ pH ของเลือด มีผลกระทบอย่างมาก กระบวนการทำงานของร่างกายเป็นกระบวนการทางเคมี ที่สัมพันธ์กับระดับความเป็นกรดด่างของเซลล์ ในสภาวะที่ pH ต่ำกว่า 7.0 เป็นสภาวะที่เลือดเป็นกรด เป็นภาวะที่ร่างกายเสียสมดุล และเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้เกิดเซลล์มะเร็ง จึงไม่น่าแปลกใจที่สถิติการเป็นมะเร็งเพิ่มขึ้นมากเป็นลำดับ และหากการเสียสมดุลติดต่อกันนาน เซลล์มะเร็งจะโตขึ้นๆ เกิดเป็นความเจ็บป่วยของร่างกาย และตามด้วยปัญหาทางอารมณ์ และกระทบค่าใช้จ่ายทางการเงิน

อาหารไม่ใช่เพียงแค่ทานอร่อยหรืออึดไปเป็นมือๆ แต่อาหารเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงสร้างเซลล์ชีวิต เซลล์ทุกเซลล์ในร่างกายได้อาหารจากกระแสเลือด การทานอาหารจึงมีผลต่อระบบการย่อยและการสร้างเลือดที่ดี แต่อาหารที่เราชอบทานในปัจจุบันแตกต่างไปจากอาหารธรรมชาติแบบเดิมมาก อาหารปัจจุบันเป็นอาหารที่มากเกินไปใน 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ

1. รับสารเคมีอันตรายมากเกินไป

ระบบการผลิตอาหารในปัจจุบันเป็นระบบผลิตแบบอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (Mass Production) และส่งขายไกลๆ จึงใช้สารเคมีการเกษตรเพื่อให้ได้ผลผลิตจำนวนมากๆ ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด มีการใช้ปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง ยาฆ่าหญ้า สารเคมี และสารเร่งจำนวนมหาศาลซึ่งเพิ่มมากขึ้นทุกปี จากปี 2547-2552 ไทยนำเข้าสารกำจัดศัตรูพืชและสารเคมีกำจัดแมลง เพิ่มขึ้น 39% จาก 14,862 ล้านบาท เพิ่มขึ้นเป็น 20,683 ล้านบาท ในปี 2552 และตั้งข้อมูลประเทศไทยใช้ยาฆ่าหญ้าสูงเป็นอันดับ 4 ของโลก และใช้ยาฆ่าแมลงสูงเป็นอันดับ 5 ของ

โลก ในขณะที่เรามีพื้นที่เกษตรกรรมเป็นอันดับ 48 ของโลก และมีการใช้สารเคมีเพื่อยืดอายุผลผลิตในกระบวนการแปรรูปอาหารให้อายุยาวขึ้น ไม่ให้เน่าเสียตามเวลาของธรรมชาติ เช่น การใช้ ฟอสฟอรัส สารกันบูด และการแต่งสี แต่งรสชาติหลอกคนกิน เช่น การใช้ในเครทเร่งเนื้อแดง การใช้สารฟอกขาว การใช้สีย้อมผ้า หรือการใช้สารบอแรกซ์ ให้เต่งกรอบ เป็นต้น สารเคมีพวกนี้เป็นสารพิษอันตราย สลายตัวยาก และเป็นสารก่อมะเร็ง เมื่อทานมาก ค่อยๆสะสมจนเต็มพิกัด ก็สำแดงเดชร้ายกาจถึงป่วยถึงตาย ร่างกายเราด้วยความที่มีแบบแผนการทำงานเป็นระบบที่ชัดเจน ไม่เคยรู้จักสารพิษเหล่านี้จึงไม่มีความสามารถในการย่อยสลายสารเคมีแปลกๆ จึงทำได้เพียงขับออกให้มากที่สุดทาง ตับ ไต ทางผิวหนัง ทางการขับถ่าย ถ้ารับเข้ามากเกินไปกว่าจะจัดได้ ตอนนั้นก็เกิดเรื่อง สารพิษจะถูกสะสมคอยก่อกวน กระตุ้นการเกิดเซลล์มะเร็งมากเข้าก็กลายเป็น



เซลล์อันทพาลไม่เชื่อฟังร่างกาย ควบคุมไม่ได้ ขยาย ลูกหลานแทรกซึมไปทั่ว ทำลายระบบร่างกาย แย่งอาหารจากเซลล์ดีอื่นๆ เข้า ทำให้ร่างกายตายได้

มีคนมักพูดกันว่าอาหารไม่เพียงพอสำหรับเลี้ยงผู้คนในโลกที่ทวีไทย ดังนั้นต้องผลิตมากๆ โดยใช้สารเคมี ไม่ใช่จะผลิตได้ไม่พอ อาจจะจริงส่วนหนึ่ง แต่ปัจจุบันดังข้อมูลความเจ็บป่วยไม่ใช่เพราะขาดอาหาร แต่เพราะการบริโภคที่มากเกินไป และหากประชาชนเป็นลูกหลานในครอบครัวหรือแม้แต่ตัวเราเอง เรากำลังวางยาพิษด้วยการป้อนเขาทุกๆ วัน

ด้วยอาหารที่มีสารพิษอันตรายถึงชีวิตหรือ และเราในฐานะผู้ปกครองก็ต้องรับภาระเยียวยาความเจ็บป่วยอีก หรือจะปล่อยช่างหัวมัน ใจเราทำด้วยอะไรภายใต้การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่รุดหน้าเช่นนี้ และเรากำลังสร้างทรัพยากรบุคคลแบบไหนให้ประเทศที่รักของเรา

การใช้สารเคมีอันตราย ไม่เพียงเกษตรกรผู้ผลิตเสี่ยง เพราะเป็นคนได้รับตรงๆ ในขณะที่ใช้ยาฉีดพ่น จากงานวิจัยของกรมควบคุมโรค ตรวจเลือดเกษตรกรพบว่าเกษตรกรมีความเสี่ยง 32% แต่ที่น่าตกใจกลับพบว่าผู้บริโภคมีความเสี่ยงมากกว่าเป็น 36% อาจเพราะเกษตรกรผู้ใช้ระมัดระวังและไม่กินของที่ฉีดพ่น เกษตรกรมักแยกแปลงที่ตนเองไว้ต่างหาก ไม่ฉีดพ่นสารเคมี เกษตรกรอยู่ในภาวะจำยอมทั้งที่อันตราย เพราะถ้าไม่ฉีดปุ๋ยหรือยา ก็ขายไม่ได้ในตลาดที่ไม่มีทางเลือกให้มากนัก (กรมควบคุมโรค, 2554)

ผู้บริโภคเสี่ยงกว่ามากเพราะเลือกของสวย แต่ไม่รู้ที่มา ไม่มีโอกาสรู้เห็นการใช้สารเคมีอันตราย การบริโภคจึงเป็นการนำเข้าสารพิษสู่ตัวโดยตรง ทั้งที่ไม่มีส่วนฉีดพ่นยานอกจากนั้นที่อันตรายคือผู้รักสุขภาพจะพยายามทานผักโดยเฉพาะผักสลัด แต่ถ้าไม่ใช่ผักสะอาดจากสารเคมี ก็กลับเป็นการนำสารเคมีเข้าตัวมากยิ่งขึ้น

การใช้สารเคมีอันตรายในการผลิตอาหารที่มากเกินไปกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ อากาศ และยังส่งผลกระทบต่อพืช สัตว์ในห่วงโซ่อาหาร ได้รับสารเคมีอันตรายนี้เข้าไปด้วย และส่งผ่านสารเคมีตกค้างมาถึงผู้บริโภคอีกทางหนึ่ง

2. คนไทยทานไขมัน น้ำตาล มากเกิน กระทบสุขภาพและอารมณ์

คนไทยทานน้ำตาลเฉลี่ยวันละ 16 ช้อนชา มากกว่าเกณฑ์ปกติ (6 ช้อนชา) ถึง 3 เท่า น้ำตาลถ้าทานแต่น้อยจะเป็นความอร่อยและรื่นรมย์ในการทานอาหาร แต่หากมากเกินไป น้ำตาลกลับกลายเป็นสารอันตราย เพราะส่วนที่มากเกินไปเมื่อเข้าสู่กระแสเลือด จะทำให้เกิดสภาวะเลือดเป็นกรด ร่างกายต้องขับออก โดยเอนไซม์อินซูลิน หากอินซูลินถูกกระตุ้นให้ทำงานบ่อยมากเกินไป สมรรถนะ

กลับสูญเสียไปจนการหลั่งสารอินซูลินลดลงๆ ตอนนี้อาหารหวานก็มาเยือน และถ้าเป็นนานเข้าจะกระทบไต ทำให้ไตวาย ขับของเสียออกจากเลือดไม่ได้ จึงต้องอาศัยเครื่องฟอกไต ถึงตรงนี้ก็จนถึงขั้นล้มละลายได้ เพราะใช้เงินระดับประคองรักษาชีวิตอย่างมหาศาล

น้ำตาลที่มากเกินไป ยังถูกเปลี่ยนไปเป็นไขมันสะสม กลายเป็นอ้วน และเป็นโรคอ้วน สะสมในตับทำให้ตับเสียหาย เป็นโรคอ้วนนานเข้า เสี่ยงเป็นมะเร็งต่ออวัยวะอื่น ภูมิคุ้มกันต่ำ เป็นโรคอื่นๆ ง่าย

น้ำตาลและไขมันที่มากเกินไปยังสะสมพอกในหลอดเลือดตามที่ต่างๆ กัน แล้วแต่ในแต่ละคน กลายเป็นโรคหลอดเลือดอุดตันในหัวใจ สมอง ซึ่งเป็นสาเหตุใหญ่อันดับต้นของการตายของคนไทยรองจากมะเร็ง

โรคอ้วนถือเป็นสาเหตุการตายอันดับ 5 ของโลก และต่อปี มีผู้เสียชีวิตจากโรคอ้วนปีละ 2,800,000 คน ในนิวยอร์ก ได้มีความพยายามออกกฎหมายคุมเข้มน้ำอัดลมและน้ำหวาน (CH7NEWS, 16 มี.ค. 2556)

อีกตัวอย่างของน้ำตาลกับอารมณ์ Voice of America (May 4, 2013) รายงานการศึกษาโดย National ; Institute of Health ของสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้ที่ดื่มน้ำอัดลมมากกว่าวันละ 4 กระป๋องต่อวัน เสี่ยงต่ออาการซึมเศร้ามากกว่าปกติ 30% และหากเป็นเครื่องดื่มชนิดใช้สารแทนน้ำตาลหรือน้ำอัดลมแบบ Diet ความเสี่ยงจะมากขึ้นอีก การวิจัยนี้สำรวจคนมากกว่า 250,000 คน นักวิจัยไม่พบความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างน้ำอัดลมกับอาการซึมเศร้า แต่พอจะตั้งสมมติฐานเบื้องต้นได้ว่า ผู้นิยมดื่มเครื่องดื่มดังกล่าวในปริมาณมากมักเป็นโรคเบาหวานและโรคอ้วน ซึ่งเชื่อมโยงกับโรคซึมเศร้า

3. คนไทยทานเนื้อสัตว์มากขึ้นมาก

ตาม WHO คนไทยทานอาหารผักผลไม้ (เฉลี่ยเพียง 275 กรัม/คน/วัน) เพียงครึ่งของมาตรฐานที่ควรจะเป็น (400 กรัม/คน/วัน) จากการเปลี่ยนแปลงไปบริโภคอาหารตามอย่างประเทศตะวันตก เช่น สเต็กหรือเนื้อปิ้งย่างทั้งหลาย คนตะวันตกทานเนื้อสัตว์มากเพราะต้องการพลังงานไว้

ต่อสู้กับความหนาว แต่ไทยเป็นประเทศร้อนและในเขตเมืองทานมาก แต่ออกกำลังกายน้อย พลังงานจากเนื้อสัตว์ที่ทานมากเกินไปและไม่ถูกเผาผลาญกลับสร้างปัญหา เพราะกระบวนการย่อยเนื้อสัตว์ในร่างกายจะให้สารที่เป็นกรดออกมาด้วย ทำให้เกิดสภาวะกรดในร่างกายและกระแสเลือดกระทบ pH ของเลือดอีกแล้ว เสี่ยงสมดุลของระบบร่างกายนำไปสู่ความเจ็บป่วย

โดยปกติ เนื้อสัตว์มีไขมัน และวิธีการปรุงก็ใช้ไขมัน ทานมากก็สะสมไขมันมาก ผลลัพธ์ก็คือ โรคอ้วน โรคหัวใจ และหลอดเลือด และปัจจุบันการเลี้ยงสัตว์ทางอุตสาหกรรมก็เช่นเดียวกัน ใช้สารเคมี ฮอโมนเร่ง และยาปฏิชีวนะเพื่อเร่งให้ได้เนื้อมากๆ โดยเวลาการเลี้ยงลดลง อาทิ ไก่เลี้ยงแบบพื้นบ้าน กว่าที่จะโตตามธรรมชาติจะใช้เวลา 4-6 เดือน แต่การเลี้ยงเพื่อเร่งได้เนื้อแบบอุตสาหกรรม จะใช้เวลาเพียง 1.5 เดือน โดยได้น้ำหนักที่มากกว่า และเนื้อที่ได้เป็นผลพวงของอาหารและสารเพิ่มเติมต่างๆ แตกต่างไปจากเนื้อที่ค่อยๆเติบโตสมบูรณ์ตามธรรมชาติ มีพลังของอาหารและรสชาติที่ดีกว่า เดียวนี้เด็กๆ ของเราเป็นหนุ่มสาวเร็วเพราะกินอาหารที่มีพลังงานและส่วนเกินจากการเลี้ยงแบบนี้หรือเปล่า

- ล่าสุด 16 มี.ค. 2556 กรมอนามัยโดย รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข เปิดเผยว่าในปี 2554 มีคุณแม่วัยรุ่นอายุต่ำกว่า 20 ปี คลอดบุตรเฉลี่ยวันละถึง 370 คน

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระบุว่า สถิติการคลอดบุตรของแม่อายุต่ำกว่า 20 ปี ในประเทศไทย สูงเป็นอันดับสองของโลก และเป็นอันดับหนึ่งในเอเชีย (มติชน ออนไลน์, 2556)

- และจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เราจะพบคุณแม่อายุ 18 ปี ตั้งท้องลูกคนที่สาม คุณแม่วัยรุ่นเรียนยังไม่จบ จะเลี้ยงลูกอย่างไร เด็กๆ จะเติบโตอย่างไรในภาวะความไม่พร้อมเช่นนี้ อาหารเป็นสาเหตุหนึ่งของการนำมาซึ่งปัญหาสังคมด้วยหรือเปล่า ประเด็นนี้ควรจะได้มีการวิจัยเพิ่มเติมขึ้น

เพราะสิ่งนี้ๆ เป็นปัจจัย กินอย่างไรเป็นอย่งนั้น

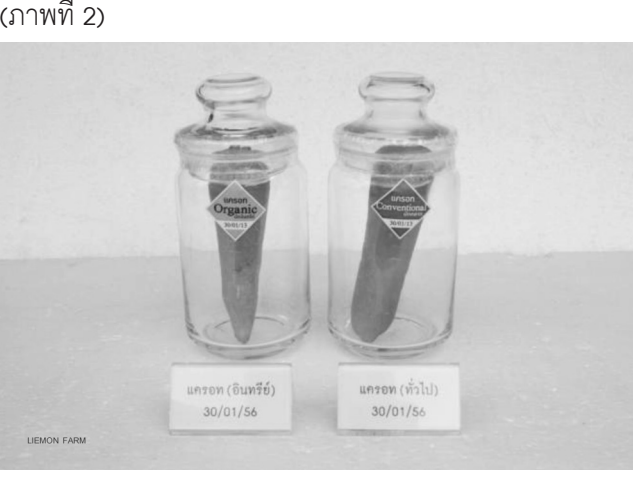
กินอย่างไรเป็นอย่งนั้น “ You Are What You Eat” วลีเตือนใจที่สะท้อนความจริงมาก คนไทยเป็นมะเร็งมากขึ้น เพราะวิถีการกิน การรับสารเคมีเป็นพิษ การรับสารพลังงาน ที่มากเกินไป เด็ก ๆ ของเราโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ กินมาก แต่เป็นอาหารขยะ Junk Food ที่ธาตุอาหารน้อย ไขมัน น้ำตาล เกือบ มากเกินไปขนาด เมื่อกินอาหารขยะ สมองจะไม่ขยะได้ อย่งไร สมองของเราก็เป็นได้ที่เรากิน ตามรายงานวิจัยเด็ก ไทยไอคิวต่ำ สาเหตุใหญ่มาจากอาหารด้วย เด็กไทยเป็นหนุ่ม สาวเร็ว อารมณ์ร้อน ก้าวร้าวมากขึ้นเพราะได้รับพลังงานและ ฮอร์โมนที่ล้นเกินมาจากอาหารด้วยไข่ไข่มุ่ ถึงตรงนี้อาหาร ไม่เป็นเพียงเรื่องลักแต่อาหาร แต่อาหารเป็นตัวนำสาร การพัฒนากาย ใจ อารมณ์ บุคลาการของเราให้มีประสิทธิภาพ มีความสุข หรือเป็นสารบั่นทอนได้เท่าๆ กัน เมื่อเร็วๆ นี้ ได้ยืนยันว่าว่าสายการบินของประเทศซามัว คิดค่าโดยสารตาม น้ำหนักตัว เหตุเพราะซามัวมีคนอ้วนมาก เพราะชาวซามัว เปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเกษตร บริโภคพืชผัก หันไปบริโภคเนื้อ กระบือยอคยิตที่นำเข้าแทน ผลเลยเกิดขนาดอ้วนเอาไม่อยู่ อาหารเอาเรื่องขึ้นมาจริงๆ จนเดือดร้อนกระเป๋าเงิน แม้แต่ เรื่องเล็กๆ อย่งค่าตัวเดินทาง

กินอาหาร ต้องกินพลังชีวิตในอาหาร

เราคงเคยได้ยินว่า ร่างกายเป็นวิหารอันศักดิ์สิทธิ์ เป็นของมีค่าที่สุดที่หาค่ามิได้ ไม่มีชีวิต ไม่มีสิ่งอื่น วิหาร ร่างกายนี้ต้องการการดูแลใส่ใจอย่างจริงจัง ธรรมชาติให้ พืชผักนำสารอาหารที่มากด้วยพลังชีวิตที่รับทอดจากพลัง แสงอาทิตย์ น้ำ อากาศ และธาตุอาหารจากดิน การกิน อาหารจึงต้องกินพลังชีวิตที่ให้กับเซลล์ และต้องไม่มีสารเคมี อันตรายที่บั่นทอน พืชผักที่ปลูกแบบเกษตรอินทรีย์เป็นพืชผัก ที่มีพลังชีวิตมาก มีธาตุอาหารจำเป็นหลากหลาย และสะอาด จากสารเคมีอันตรายมากที่สุดที่มนุษย์ทำการเกษตรได้ เป็น พืชผักที่คู่ควรกับร่างกายของเรา

เราทำการทดลองกันง่ายๆ และทำกันบ่อยๆ เพื่อคอย ตรวจสอบเรื่องพลังชีวิตในอาหาร โดยเทียบผักชนิดเดียวกัน

ที่ปลูกในวิธีเกษตรอินทรีย์ (Organic) กับผักทั่วไปที่ ปลูกโดยใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชและปุ๋ยเคมี เราเอาผัก ทั้งสอง (แครอท) ใส่โหลแก้ว ตั้งทิ้งไว้ข้างๆ กัน คอย สังเกตอาการ เมื่อเวลาผ่านไป เราจะพบผลที่แตกต่างกัน อย่งชัดเจน(ภาพที่ 2) ผักเกษตรอินทรีย์ยังคงสภาพดี แข็งแรง ในขณะที่ผักเคมีลื่นสภาพ เปื่อยยุ่ย น้ำเอี่ยม เน่า นี่หมายถึง พลังชีวิต และการมีอะไรๆ ที่อยู่ในตัวแครอทต่างกัน แครอท เคมีมีสารเคมีในตัวที่ทำลายแม้กระทั่งตัวเองอย่างรวดเร็ว อาหารเหมือนกันด้วย Form แต่ไม่เหมือนกันด้วย Function คุณภาพและคุณค่าภายใน เราทำการทดลองบ่อยๆ ในพืชผัก ชนิดต่างๆ ก็พบผลลักษณะเดียวกัน



28 วันผ่านไป



ผักเกษตรอินทรีย์ ดีกว่าผักปลอดสาร

ผักอินทรีย์ (Organic) คือผักที่กระบวนการปลูก เลียนแบบกระบวนการธรรมชาติมากที่สุด ไม่ใช้สารเคมี ทุอย่างในกระบวนการผลิต ทั้งปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง ยาฆ่าหญ้า ฮอร์โมนสารเร่ง และเมล็ดพันธุ์ GMO เกษตรอินทรีย์ตั้งต้นที่

การบำรุงดินให้ดินดีด้วยวัสดุธรรมชาติ ให้จุลินทรีย์ย่อยสลาย ได้เป็นดินที่มีคุณสมบัติดี ธาตุอาหารอุดมสมบูรณ์ เมื่อ ดินดีแข็งแรง พืชได้อาหารจากดินดี ก็แข็งแรง มีภูมิต้านทาน คนกินพืชก็แข็งแรง มีภูมิต้านทานในตัว และกินเกษตรอินทรีย์ เพื่อรับทอดพลังชีวิตจากธรรมชาติ

ผักปลอดสาร แท้ที่จริงต้องเรียกได้เพียงว่า “ผัก ปลอดภัยจากสารพิษ” เพราะเป็นการปลูกพืชที่ยังใช้สารเคมี ทุอย่าง แต่มิใช่ข้อกำหนดให้วันก่อนเก็บเกี่ยว 5-7 วัน ที่สำคัญ คือวันการใช้จริงไหมหรือใช้มากน้อยแค่ไหน จะเหลือสาร ตกค้างมากเพียงไร ผักอีกชนิดคือ ไฮโดรโปนิคส์ เป็น ผักในกลุ่มใช้สารเคมีนี้ด้วยเช่นกัน เพาะปลูกและเลี้ยง ในปุ๋ยเคมีบางชนิดที่ละลายน้ำ แต่การปลูกอาจทำใน โรงเรือน จึงอาจหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีกำจัดแมลงได้ ซึ่ง ผักไฮโดรโปนิคส์นี้เป็นผักรูปสวย แต่เรื่องธาตุอาหาร ไม่ครบครันเหมือนได้รับจากดินธรรมชาติ และธาตุใน ปุ๋ยเคมีบางชนิดอาจมีมากเกินไปที่พืชต้องการโดยเฉพาะ ปุ๋ยไนเตรท ซึ่งส่วนที่มากเกินไปก็จะมีผลกระทบทางอ้อมต่อ สุขภาพและสิ่งแวดล้อม

บทสรุป-มิติด้านอาหารเป็นปัจจัยใหญ่ ในการกำหนดคุณภาพคน

สุขภาพอยู่ในกำมือของเราเอง หากไม่ยากป่วย ไม่อยากจนจนหมดตัวเพราะการป่วย ก็อย่ายอมเสี่ยงให้ อาหารอันตรายมาก่อการร้ายในชีวิตเรา เรากำหนดสุขภาพ กำหนดความสุขของเราได้ แต่ต้องรู้เท่าทันและเลือกอาหาร สะอาดจากสารเคมีอันตรายในทุกรูปแบบ เลือกวัตถุดิบที่ ปลูกหรือเพาะเลี้ยงในแบบที่ใกล้เคียงธรรมชาติมากที่สุดอย่าง เกษตรอินทรีย์ (Organic) หรือเกษตรธรรมชาติ ลดน้ำตาล ลดน้ำมัน ไม่หยวนกับคำว่ากินอะไรก็ได้ เพราะทุกๆ คำที่กิน กำหนดสุขภาพ กำหนดคุณภาพชีวิต และกำหนดการมีชีวิต อยู่ได้ของเรา HR ประเทศไทยควรจะต้องอาหารเป็นบริบท สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพร้อมสำหรับ ประสิทธิภาพและการแข่งขัน และพร้อมสำหรับการเป็น คนไทยที่แข็งแกร่งและมีความสุข A

รายการอ้างอิง

1. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2552), รายงานสุขภาพคนไทย : เพื่อสุขภาวะแห่งมวลมนุษย ์ หยุดความรุนแรง, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
2. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2554), รายงานสุขภาพ: เชนไอเอ กลไกพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อชีวิตและสุขภาพ, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
3. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2555), รายงานสุขภาพคนไทย : ความมั่นคงทางอาหาร เงินทองของมาตา ข้าวปลา สิบของจริง, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
4. มะเร็งจุ๋ม คนไทยตายด้วยสาเหตุมะเร็งเป็นอันดับหนึ่ง. กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ [http:// www.bangkokbiznews.com](http://www.bangkokbiznews.com) สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2556.
5. สถิติการคลอดบุตรของแม่อายุต่ำกว่า 20 ปี ในประเทศไทย. มติชนออนไลน์ [http:// www.matichon.co.th](http://www.matichon.co.th) มติชน ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2556.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนที่ประสงค์ส่งบทความลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณาก่อนรอกบทความ (Editorial Policy)

วารสาร HR intelligence ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความทางวิชาการ ดังนั้นบทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาก่อนกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

ขอบเขตวารสาร HR intelligence จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ “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 ความสละสลวยของการใช้ภาษา รวมทั้งควรจะกำหนดประเภทของบทความให้ชัดเจนว่าเป็นบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ องค์ประกอบของบทความทั้ง 2 ประเภทดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนาต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดยเป็นไปตามหลักวิชาการหรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ บทความที่จะส่งส่งต้องมีความยาว ไม่เกิน 2,500 คำ หรือความยาว 5 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์

2) บทความวิจัย ต้องเสนอการวิจัย และผลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาวไม่เกิน 7,500 คำ หรือความยาว 15 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่ควรเกิน 280 คำ บทความต้องเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญ และที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์สมมุติฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
3. ผลการศึกษา การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ผู้ส่งบทความควรเขียนอ้างอิงเอกสารอื่นตามหลักเกณฑ์ที่วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนด และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการอ้างอิงในกรณีและผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงในเนื้อหา

หลักเกณฑ์การอ้างอิงเอกสาร

ในกรณีที่ผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยในเนื้อเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (อเนก, 2554) หรือ อเนก (2554) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น วิทยาและมานะ (2553) หรือ (วิทยาและมานะ 2553) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (วิทยาและคณะ, 2554) หรือ วิทยาและคณะ (2554) แล้วแต่โครงสร้างประโยค สำหรับบทความที่ความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษในเนื้อเรื่อง 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 โดยใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA (American Psychological Association) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

การเขียนอ้างอิงเอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษประเภทต่างๆ พร้อมตัวอย่าง

- วารสารและนิตยสาร

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. Title of periodical or journal, Volume (issue), First-last page.

ตัวอย่าง

อังศินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 12(1), 561-589.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. Advance in Nursing Science, 14(1), 52-61.

- หนังสือ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วิจารณ์ พานิช. (2551). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

Chakravarthy, B., Zaheer, A., & Zaheer, S. (1999). Knowledge sharing in organizations : Afield study. Minneapolis :

Strategic Management Resource Center, University of Minnesota.

กรณีที่หนังสือไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง

Merriam-Webster’s collegiate dictionary (10th ed.). (1993). Springfield, MA : Merriam-Webster

- รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กรมวิชาการ. (2538). การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38 Perspectives on Motivation (pp. 237-288). Lincoln : University of Nebraska Prees.

- บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้าง.

ตัวอย่าง

สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7). มาลาเรียม 3 จว. ไต้ตอนบน สอ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. คม-ชัด-ลึก, 25. Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. Los Angeles Time, p. A3.

●วิทยานิพนธ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ชื่อปริญญา, สถาบันการศึกษา.

ตัวอย่าง

พันทิพา สังข์เจริญ. (2528) วิเคราะห์บทกวีของเรื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Darling, C. W. (1976) "Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur. Ph.D. Thesis, University of Connecticut, USA.

●สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ....., จาก ชื่อเว็บไซต์ เว็บไซต์ : URL Address

ตัวอย่าง

ประพนธ์ ผาสุกยิด. (2551). การจัดการความรู้...สู่อนาคตที่ใฝ่ฝัน. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2552, จาก การจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เว็บไซต์ : http://www.si.mahidol.ac.th/km/admin/add_information/document/document_files/95_1.pdf

Lynch, T. (1996). DS9 trials and tribulations review. Retrieved October 8, 1997, from Psi Phi: Bradley's Science Fiction Club Website: <http://www.bradley.edu/psiphi/DS9/ep/503r.html>

กระบวนการพิจารณากลับกรองบทความ (Review Process)

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้ส่งบทความทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้วสมบูรณ์
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลับกรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลับกรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Process)
4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับกรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารหรือควรที่จะส่งให้กับผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง หรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสาร HR intelligence กรุณาส่งต้นฉบับบทความพร้อมโดยบทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนต์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์
และส่งอีเมลในรูปแบบของ Microsoft Word โดยตรงมาได้ที่ อีเมล : hri.tu.journal@gmail.com หรือสามารถส่งในรูปแบบเอกสารทางไปรษณีย์พร้อมไฟล์มาได้

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ (HRI)

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324



แบบเสนอบทความ วารสาร HR intelligence

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) :

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) :

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 1)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ผู้เขียนหลัก (ชื่อที่ 2)

ชื่อ-สกุล :

ตำแหน่งและที่อยู่หน่วยงาน :

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

ประเภทบทความที่เสนอ

☐ บทความวิจัย (Research article)

☐ บทความวิชาการ (Academic article)

☐ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)

☐ บทความปริทัศน์ (Review article)

ถ้าบทความที่เสนอเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรืออื่นๆ โปรดระบุดังนี้

☐ งานวิจัย ☐ วิทยานิพนธ์ (เอก) ☐ วิทยานิพนธ์ (โท) ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

คำรับรองจากผู้เขียน

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงผู้เดียว”

ลงชื่อ

()

...../...../.....



ใบสมัครสมาชิก

วารสาร HR Intelligence

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชื่อ-สกุล, นาม _____ ตำแหน่ง _____
สถานที่ทำงาน _____ อาคาร/ชั้น _____
เลขที่ _____ ถนน _____ ตำบล/แขวง _____
อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____ รหัสไปรษณีย์ _____
โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____
อีเมล (E-mail) : _____
เนื้อหาบทความที่สนใจ _____

โดยขอให้จัดส่งวารสารไปที่

- ☐ ที่อยู่ตามดำนบน
- ☐ โปรดจัดส่งวารสารไปที่อยู่ตามนี้
- ที่อยู่เลขที่ _____ ซอย _____ ถนน _____
แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____
รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ โทรสาร _____

ประสงค์สมัครเป็นสมาชิกวารสาร

() 1 ปี 2 ฉบับ 180 บาท (พร้อมจัดส่ง) () 2 ปี 4 ฉบับ 350 บาท (พร้อมจัดส่ง)

ขอชำระเป็น

- () เงินสด (ชำระที่ ฝ่ายการเงิน สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ชั้น 6 ตึกอเนกประสงค์ 1
ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. เท่านั้น)
- () โอนเงินเข้าบัญชี มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์
เลขที่บัญชี 026-1-03486-3 บัญชีออมทรัพย์ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาทำเตียน
และส่งใบสมัครสมาชิกพร้อมสำเนาการชำระเงิน มาที่ 0 2226 5324

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณชินกฤต คงเจริญพร โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 8
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324
<http://www.hri.tu.ac.th> email : hri.tu.journal@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ _____ เลขที่ _____ วันที่รับค่าสมาชิก _____

สู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์เหนือชั้นด้วยแบบอย่างปฏิบัติขั้นเลิศ
ที่ท่าให้มนุษยศาสตร์สร้างสรรค์ให้องค์กรอย่างภาคภูมิใจ

Best Practice #3

หลักสูตร Best Practices in HR รุ่นที่ 3

สอนภาษาและเขียนอีเมลเพิ่ม
เกี่ยวกับภาษาอังกฤษอื่น ๆ ได้
0 2613 3303-6, 087 773 9268
hr.tu.training@gmail.com
HRITU

- * หลักสูตร การเขียนอีเมล การเขียนแผน
- * วิชาการเมืองการคลัง ทรัพยากรบุคคล และเอกสาร
- * เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- * สามารถนำประสบการณ์ไปใช้จริง
- * กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 2 ครั้ง
- * สามารถสร้าง Connection ในงาน HR
- * พัฒนาศักยภาพขององค์กรขึ้นในต่างประเทศ
- * จัดโดยสถาบัน Best Practices Project
- * โดย Commentator ผู้เชี่ยวชาญ

ระยะเวลา 114 ชั่วโมงของการอบรม ที่ท่านจะได้รับ
สาระความรู้ การปฏิบัติที่ดี ที่สามารถนำมาพัฒนา
งานองค์กรได้อย่างภาคภูมิใจ
โดย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



หลักสูตร แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 3 (Best Practices in HR #3)

การฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ภาค

ภาคบรรยาย/ ภาคศึกษาดูงานต่างประเทศ - ระยะเวลา 114 ชั่วโมง

หลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการวางพื้นฐานสู่การเป็น HR Professional โดยนำหัวข้อสำคัญที่เป็นหัวใจของ HRD & HRM เป็น Best Practices in HR ซึ่งท่านผู้เข้าอบรมจะได้รับความรู้ ความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งกรณีศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์จากท่านวิทยากรชั้นนำ และผู้เข้าอบรมจากหน่วยงานต่างๆ มีการทำ Workshop ต่างจังหวัด

การเข้าอบรมพัฒนาศักยภาพในครั้งนี้ท่านจะพบกับความคุ้มค่าของการปรับทัศนคติ แนวคิดใหม่ๆ การมี Connection ในสายงานด้าน HR เพื่อพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป

หลักสูตร HR 3.0 CHRO : Beyond Strategic Partner รุ่นที่ 3

การฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ภาค ภาคบรรยาย/ ภาคศึกษาดูงานประเทศญี่ปุ่น - ระยะเวลา 63 ชั่วโมง หลักสูตรแรกของประเทศไทยสำหรับ CHRO ก้าวข้ามผ่านบทบาทเดิม สู่ HR 3.0 ที่เป็นมากกว่าผู้คิดเชิงกลยุทธ์ของ CEO บทเรียนที่สอดแทรกเนื้อหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุค AEC และยุค Digital ที่ท้าทาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรต่อไป พร้อมกับการศึกษาดูงานในองค์กรชั้นนำในต่างประเทศที่น่าสนใจ

หลักสูตรแรกในประเทศไทยสำหรับ CHRO
ก้าวข้ามบทบาทเดิมสู่ HR 3.0
ที่เป็นมากกว่าผู้คิดเชิงกลยุทธ์ของ CEO

พบทริเอนและแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค AEC และยุค Digital ที่ท้าทายและตื่นตัว ยอมรับ 63 ชม. พร้อมศึกษาดูงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรชั้นนำในต่างประเทศ

HR 3.0 CHRO: Beyond Strategic Partner
รุ่นที่ 2
22 มิถุนายน - 25 ตุลาคม 2556



ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



หลักสูตร TU-EDP (Thammasat University-Executive Development Program) รุ่นที่ 1

จัดขึ้นระหว่างวันที่ 24 เมษายน 2556 - 6 กรกฎาคม 2556 จำนวน 78 ชั่วโมง ให้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับ รองอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี ณ โรงแรมรอยัลปริ้นเซส หลานหลวง กรุงเทพฯ

ทัศนศึกษาดูงานที่ BERKLEY UNIVERSITY, STANFORD UNIVERSITY, CISCO SYSTEMS INC., GOOGLE INC., FACEBOOK INC. นครซานฟรานซิสโก ประเทศสหรัฐอเมริกา



โครงการสัมมนาเนื่องในวันแรงงานสากลและวันแรงงานแห่งชาติ (วันที่ 1 พฤษภาคม 2556)

เรื่อง "การเสริมสร้างรัฐสวัสดิการภายใต้สังคมประชาธิปไตย : มุมมองด้านกฎหมาย และบทบาทของรัฐ สหภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ"

จัดโดย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มธ. ร่วมกับ มูลนิธินิคม จันทรวิทุร และหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ.

ณ ห้องประชุม F 337 ตึกอเนกประสงค์ 2 ชั้น 3 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์
วันอังคารที่ 30 เมษายน 2556 เวลา 08.45-12.30 น.

โครงการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนวัดไชยทิศ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ร่วมมือกับสถาบันไทยคดีศึกษา สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษาด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ในโครงการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนวัดไชยทิศโดยในปีนี้ได้จัดขึ้นเป็นปีที่ 2 เพื่อจัดการเรียนรู้และเสริมศักยภาพ ความเข้มแข็งของชุมชนในด้านศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีนี้ได้ดำเนินการกิจกรรม 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ 2) กิจกรรมอบรมพร้อมทัศนศึกษา อาคารนิทรรศน์รัตนโกสินทร์ หัวข้อ "ชุมชน ผังชนและกรุงเทพฯ" 3) กิจกรรมอบรมพร้อมทัศนศึกษา หัวข้อ "จักรวาลทัศน์ในวัดรอบชุมชน" 4) กิจกรรมอบรมทักษะที่สร้างสรรค์ หัวข้อ "อบรมการพูดสโลว์ไลฟ์" 5) กิจกรรม Focus Group สรุปภาพรวมกิจกรรม ในระหว่างเดือนมกราคม - เมษายนที่ผ่านมา



Call for Paper

The 6th International HR Conference 2014

“Global HR Capability”
in 21st Century

November 5-7, 2014
Bangkok, Thailand

Starting “NOW”



Human Resources Institute
Thammasat University, BKK, Thailand
8th Fl. Anekprasong, 1 Building 2 Phrachan Road, Bangkok 10200
www.globalhr2014.com