



JOURNAL OF
HRintelligence

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2557

ISSN 1905-5986



คอลัมน์

Thailand Human Vision : HR OUTLOOK 2014

Human Resource in Asia : หนุมสาวในอาเซียน

HR Tips : การบริหารเวลาในยุคการสื่อสารไร้ขีดจำกัด

แนะนำหนังสือ : 100 ข้อคิดบริหารคน จาก 100 ยอดนักบริหารไทย

บทความวิจัย

บ้าน วัด โรงเรียน กับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว

ยุรนันท์ ตามกาล

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ

กุลยา วงษ์รักษา, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และ ดร.อุบลวรรณ ภาวกานันท์

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี

บทความวิเคราะห์ / บทความวิชาการ

อิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการตัดสินใจของนายจ้างต่อการกระทำผิดคำสั่ง

ของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ

ดร.พีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง, มณีนรัตน์ จีระวุฒิวงศ์ชัย และ สรลรัตน์ ฉิมพาลี

Public - Private Organisations and their Collaborative Partnerships : A Mixed Economy Perspective

Dr. Nutavoot Pongsiri

Editor Talk

บรรณาธิการชวนคิด

วารสาร HRI เป็นพื้นที่เผยแพร่ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ของผู้บริหารและผู้บริหารในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเสนอความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเพื่อเข้าใจปัญหา และเสนอแนวทางการพัฒนาคนในสังคมไทย และแนวทางในการบริหารคนในองค์กร

ในฉบับนี้มีบทความที่เกี่ยวกับแรงงานกับการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ภาคเอกชนไทยกำลังเผชิญและดูเหมือนจะเป็นปัญหาที่หนักหน่วงในอนาคตดังที่เสนอไว้ในบทความเรื่อง “การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ” ซึ่งให้เห็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานลาออกและเปลี่ยนอาชีพไปทำอย่างอื่น

และในบทความเรื่อง “อิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการตัดสินใจลงโทษของนายจ้างต่อการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ” ซึ่งให้เห็นอุปสรรคสำคัญในการสื่อสารที่นำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม ยิ่งในสภาวะที่หลายธุรกิจในประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและบริการเพราะแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติไทยนับวันยังมีจำนวนลดลงเนื่องจากการขยายตัวของธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติทำให้คนงานไทยได้หันมาพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อที่จะทำงานกับธุรกิจที่มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่า งานสบายกว่า และมีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าการทำงานในโรงงาน

บทความเรื่อง “บ้าน วัด โรงเรียน กับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว” ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนในการดำเนินนโยบายที่ผ่านมาและเสนอแนวทางในการดำเนินนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งและการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคมให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายบทความที่เปิดมุมมองให้กับท่านผู้อ่าน กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมคิด ร่วมเขียน และร่วมพัฒนาคนในสังคมไทย

ผศ.ดร.ดวงใจ หล่อธนาวณิชย์

บรรณาธิการ

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

เจ้าของ	สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการ วารสาร HR Intelligence :	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อฉนวนวิชัย
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	อาจารย์ ดร.เนตรนภา ยามุขิตะ
กองบรรณาธิการวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ รองศาสตราจารย์วิทยา ตำนธำรงกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เตชานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ หล่อฉนวนวิชัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์ ดร.เนตรนภา ยามุขิตะ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขสิริเสรีกุล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.จิระ หงส์ลดาธรมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ปลายน้อย คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รองศาสตราจารย์อัฉรญา สุขารมณีย์ บัณฑิตวิทยาลัย (สาขาจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

JOURNAL OF *HRi*ntelligence

อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวช

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กุสุมาวลี

คณะพัฒนารัฐพยางคศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์

คุณณัฐวุฒิ พงศ์สิริ

ผู้ช่วยผู้จัดการ สายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย

คุณทนายท ศรีปลั่ง

Managing Partner, 124 Management Consulting Company Limited

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 : HR OUTLOOK 2014
อุไรวรรณ รุ่งไธรัญ
- 8 Human Resource in Asia : หนุ่มสาวในอาเซียน
ดร.ดวงใจ หล่อธนวัฒน์
- 10 HR Tips : การบริหารเวลาในยุคการสื่อสารไร้ขีดจำกัด
กนกนาฏ สุทธศิริ
- 11 แนะนำหนังสือ : 100 ข้อคิดบริหารคน จาก 100 ยอดนักบริหารไทย
ชินกฤต คงเจริญพร

Text

บทความวิจัย

- 12 บ้าน วัด โรงเรียน กับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของ
ครอบครัว
ยุรนันท์ ตามกาล
- 32 ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมและระดับ
ธุรกิจ
กุลยา วงษ์รักษา, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และ ดร.อุบลวรรณ ทวกานันท์
- 44 ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี

บทความวิเคราะห์/บทความวิชาการ

- 61 อิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการตัดสินใจลงทุนของนายจ้าง
ต่อการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ
ดร.พีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง, มณีนรัตน์ จีระวุฒิวงศ์ชัย และ สรัลรัตน์ ฉิมพาลี
- 74 Public - Private Organisations and their Collaborative Partnerships : A Mixed
Economy Perspective
Dr. Nutavoot Pongsiri

Thailand Human Vision

เรียบเรียงโดย อุไรวรรณ รุ่งไธัญ
นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปการเสวนา “HR OUTLOOK 2014”



เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2557 สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดการเสวนาวิชาการเรื่อง “HR Outlook 2014” ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ท่าพระจันทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเสวนาเห็นภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปี 2014 วิทยากรผู้ร่วมเสวนาประกอบด้วย คุณ วีระ วีระธรรมสาธิต ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เฮอร์ลิคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (ที่ 1 จากซ้าย) และ ดร.ธานินทร์ สุนทรศิริ ผู้อำนวยการ Learning & Education จาก บริษัท PricewaterhouseCooper ABAS Ltd. (ที่ 2 จากซ้าย) โดยมี รศ.วิทยา ตำนานธรรณกุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินรายการ

ประเด็นของการเสวนาสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

HR ท่ามกลางกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลง

ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย อยู่ท่ามกลางกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปหลักๆ อยู่ 4 ประการ นั่นคือ

1. Globalization สู่ Urbanization การก้าวเข้าสู่โลกโลกาภิวัตน์ไปสู่การขยายตัวของเมืองตามหัวเมืองภูมิภาค
2. การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่จะมีขยายการค้าการลงทุน ตลอดจนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม เชื้อชาติ วิถีชีวิต ภูมิหลังของครอบครัว ฯลฯ
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านอายุของพนักงาน ทั้งเรื่องพนักงานเกษียณอายุ และพนักงานกลุ่ม Generation Y
4. การเป็นสังคมเทคโนโลยี ที่การเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย เกิดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา

HR ยุคใหม่ต้องเป็น Strategic Business Partner

จากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกหลักๆ ข้างต้น ทำให้ HR จะต้องเตรียมความพร้อมของคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปี 2014 และในอนาคตนั้น หัวใจสำคัญจะต้องเป็น Strategic Business Partner กล่าวคือ HR จะต้องมีความเข้าใจธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี รับทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ตลอดจนโอกาสและความท้าทายของบริษัท อีกทั้ง HR จะต้องมิบทบาทเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Agent) เช่น วัฒนธรรมองค์กร การปรับกลยุทธ์องค์กร เป็นต้น ประกอบกับ HR ยังต้องมีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการบริหารบุคคล มีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน

HR จะต้องปรับวิธีการเรียนรู้ของพนักงาน

วิธีการที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ความ

สามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นหน้าที่สำคัญของ HR อีกประการหนึ่ง โดยจะต้องปรับวิธีการเรียนรู้ของพนักงาน ให้มีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Learn & Develop Through Experience) มากกว่าการเรียนรู้จากหลักสูตรฝึกอบรม (Learn & Develop Through Structure Course) โดยที่ ต้องเน้นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของคนในองค์กรเอง แต่การที่จะสามารถสอน หรือ Coach ผู้อื่นได้ จะต้องมีการสอนเทคนิคการถ่ายทอดและการวิพากษ์อย่างเหมาะสมในเชิงชี้แนะเป็นกำลังใจ มากกว่าการวิจารณ์ที่จะทำให้พนักงานที่ได้รับการ Coach เสียกำลังใจ

HR กับผลตอบแทนการลงทุน

อย่างไรก็ตาม ผลของการลงทุนในด้าน HR อาจจะไม่ให้เห็นผลโดยตรง แต่จะเป็นรากฐานสำคัญของผลประกอบการของบริษัทนั่นเอง ทั้งนี้นโยบายของฝ่าย HR จะดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ ต้องทำให้ CEO เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน อีกทั้งสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กร และผู้ที่จะเป็นตัวอย่างในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture by Design) ได้ดีที่สุดคือ ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้ริเริ่มเป็นแบบอย่าง เพื่อปลูกฝังให้พนักงานปฏิบัติตาม

HR กับความท้าทายจาก AEC

สำหรับการเปิด AEC ที่จะมีการเคลื่อนย้ายการค้าการลงทุนตลอดจนแรงงาน HR จะต้องเตรียมการรับมือกับความแตกต่างหลากหลายของคนที่จะเข้ามาทำงานร่วมกัน โดยที่จะต้องให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมบนพื้นฐานการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันงานของ HR เปลี่ยนแปลงไปมาก เป็นงานในลักษณะเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ดังนั้น การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความท้าทายใหม่ๆ ท่ามกลางกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี การเปิด AEC สังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ เป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นการมีความรู้ความเข้าใจจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงาน HR สามารถวางแผนและเตรียมรับมืออย่างเหมาะสม และสามารถจัดการงาน HR ในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จได้

กลุ่มสาวในอาเซียน

โลกาภิวัตน์ทำให้อินเทอร์เน็ตแพร่หลาย การบริโภคของคนในเอเชียจึงคล้ายคลึงกัน รับประทานอาหาร จิบกาแฟ ร้านเดียวกัน ใช้สินค้าเหมือนกัน เข้าถึงข้อมูลเดียวกัน ข้อมูลด้านแฟชั่นไลฟ์สไตล์แพร่หลายถึงกันอย่างรวดเร็ว ไม่นานมานี้ ผู้เขียนมีโอกาสไปเมืองย่างกุ้ง ประเทศเมียนมาร์ เห็นหนุ่มขายอาหารริมทางก้มหน้าก้มตาเล่นโซเชียลมีเดียตอนที่ไม่มีลูกค้า กลุ่มสาวพากันไปทานขนมปัง ชานม กาแฟ ที่ร้านกาแฟสมัยใหม่ที่เป็นร้านสาขาจากสิงคโปร์ และร้านสาขาจากยุโรป มาเปิดหน้าห้างสรรพสินค้าหรูใจกลางย่างกุ้ง สินค้าอุปโภคบริโภคที่วางขายในร้านมินิมาร์ทเมืองย่างกุ้งผลิตในไทยมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของสินค้าที่วางในร้าน สินค้าอะไรที่ฮิตในกรุงเทพฯ ก็จะไปถึงเมียนมาร์อย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันประชากรกลุ่มสาวในอาเซียนส่วนใหญ่มีสัดส่วนอายุเฉลี่ย 20-29 ปี กลุ่มสาวชาวไทยมีอายุเฉลี่ย 35.1 ปี (ในขณะที่กลุ่มสาวชาวญี่ปุ่นมีอายุเฉลี่ย 45.8 ปี) อินโดนีเซีย 28.9 ปี เวียดนาม 28.7 ปี เมียนมาร์ 27.6 ปี มาเลเซีย 27.4 ปี และฟิลิปปินส์ 23.3 ปี จากข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มสาวชาวไทยอายุเฉลี่ยทั้งต่างประเทศอื่นในอาเซียน และในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมที่มีแรงงานสูงอายุตามติด

สิงคโปร์

คอลัมน์นี้พูดถึงไลฟ์สไตล์ของคนกลุ่มสาวในอาเซียน จากข้อมูลใน Special Edition Nikkei Business 2013 ผลการสำรวจของบริษัทโฆษณาญี่ปุ่นศึกษาไลฟ์สไตล์กลุ่มสาวในอาเซียน พบว่ามีจุดร่วมคือ ชื่นชอบวัฒนธรรมเกาหลี (Korean Boom) เครื่องใช้ไฟฟ้า ซีรีส์ และ K-POP แพร่หลายรวดเร็ว แฟชั่นเครื่องสำอาง ร้านอาหารเกาหลีเริ่มได้รับความนิยม ส่วนกลุ่มสาวในอาเซียนที่สนิทสนมกับญี่ปุ่นอย่าง ไทย การตูน แอนิเมชัน รถยนต์ และอาหารญี่ปุ่นได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มมากขึ้น ใช้ LINE เพิ่มขึ้นจนกลายเป็น App ที่ขาดไม่ได้ และใช้ SNS Facebook กันอย่างแพร่หลาย

ลักษณะเด่นของกลุ่มสาวเวียดนาม ประชากร 80 ล้านคน คาดว่าปี 2030 จะมีประชากร 100 ล้านคน เป็นประเทศที่มีอนาคต เพราะกลุ่มสาวอายุต่ำกว่า 29 ปี มีมากกว่า 50% ปัจจุบัน “มอเตอร์ไซด์ มือถือ งาน” เป็นสามสิ่งที่กลุ่มสาวเวียดนามต้องการ เพราะสามสิ่งนี้จะช่วยยกระดับสถานะทางสังคม เพราะคนในสังคมนี้มักตัดสินคนด้วยวัตถุ ใส่ใจกับสายตาคอนนอกที่มองหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวเป็นเรื่อง

สำคัญ เพื่อให้ได้งานดีจึงต้องพยายามเรียนรู้พัฒนาตนเอง รักการแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของหนุ่มสาวที่นี้ แม้ทำงานบริษัทก็จะไปเรียนเสริมทักษะด้านภาษาและการบริหาร เพราะเป็นสังคมที่คนเชื่อว่าการเรียนรู้และวุฒิบัตรเป็นเครื่องมือที่จะเป็นผู้ชนะ และอยู่รอดในสังคมที่มีการแข่งขัน ลักษณะทั่วไปของคนเวียดนามคล้ายคนจีนสังคมนิยมที่ยั่งยืน และให้ความสำคัญกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สาวเวียดนามชื่นชอบ

ลักษณะเด่นของหนุ่มสาวเวียดนาม มีความตั้งอกตั้งใจจริงจัง มีความสามารถ สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้มีจำนวนมาก จุดนี้อาจช่วยให้ประเทศพัฒนาได้เร็ว สัดส่วนคนเรียนต่อมหาวิทยาลัยต่ำกว่าร้อยละ 10 ปัจจุบันคนจบมหาวิทยาลัยทำงานทำในบริษัทยาก จึงหันมาทำงานโรงงาน ดังนั้น คนทำงานในโรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น เป็นแรงงานในโรงงานที่มีคุณภาพสูง

ลักษณะเด่นของหนุ่มสาวชาวอินโดนีเซีย ประชากร 244 ล้านคน มีวิถีคิดและพฤติกรรมที่หลากหลาย ใช้ SNS ล้ำหน้าในเรื่อง Facebook มีผู้ใช้ 48 ล้านคน เป็นอันดับ 4 ของโลกทั้งที่เริ่มใช้ Facebook ในปี ค.ศ. 2007-2008 เทรนด์ล่าสุดของ SNS "Path" เป็น App ที่ได้รับความนิยมมาก รดยนต์เป็นปัจจัยสำคัญ นิยมซื้อรถมินิแวนที่ดูดีมีดีไซน์ เหมาะกับครอบครัวขนาดใหญ่ สาวอินโดนีเซียสนใจแฟชั่น เสื้อผ้า รองเท้ากันมากขึ้น ชื่นชอบ K-POP ถึงกับเดินทางไปดูการแสดงคอนเสิร์ตที่จัดแสดงที่สิงคโปร์ เช่นเดียวกับหนุ่มสาวชาวมาเลเซียที่รับวัฒนธรรมเกาหลีผ่านซีรีส์ละคร ชื่นชอบ

K-POP เครื่องสำอาง มีผู้ใช้มือถือซุ่มซุ่มมากขึ้น

ลักษณะเด่นของหนุ่มสาวชาวฟิลิปปินส์ ประเทศที่มีประชากร 96 ล้านคน นับถือศาสนาคริสต์คาทอลิกเกินร้อยละ 90 และเป็นคนเชื้อสายมาเลย์ร้อยละ 90 คนฟิลิปปินส์นิยมมีลูกเยอะ เพราะศาสนาคริสต์คาทอลิกมีข้อห้ามคนทำแท้ง ดังนั้นประเทศนี้จึงไม่เจอปัญหาสังคมสูงอายุ หนุ่มสาวฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับชุมชน เพื่อนบ้าน เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน กระตือรือร้นร่วมกิจกรรมของชุมชนคาทอลิก คนเชื้อสายมาเลย์ในฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ใช้ SNS แพร่หลาย SNS ขยายตัวรวดเร็วก็เพราะลักษณะเด่นของชาวมาเลย์ที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่น คนฟิลิปปินส์ที่ทำงานต่างประเทศจะส่งเงินกลับบ้านและสั่งซื้อสินค้าผ่านเว็บไซต์และส่งให้ครอบครัวที่บ้านเกิด วัฒนธรรมอเมริกาซึมเข้าสายเลือด วัฒนธรรมเกาหลี ญี่ปุ่นจึงไม่ค่อยได้รับความนิยม

ไลฟ์สไตล์ของคนหนุ่มสาวอาเซียนในยุคโลกาภิวัตน์ มีจุดร่วมคล้ายกันตั้งข้อมูลข้างต้น แต่ที่น่าคิดต่อคือภาพหนุ่มสาวอาเซียนในอนาคตที่น่าจะมีสองกลุ่มประเทศคือ กลุ่มประเทศที่มีประชากรเกิดมากกับกลุ่มประเทศที่ประชากรเกิดน้อย กลุ่มแรกเป็นกลุ่มประเทศที่มีคนเชื้อสายมาเลย์มาก อย่างเช่น กลุ่มประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ จะไม่เจอปัญหาขาดแคลนแรงงานหนุ่มสาว เพราะโดยทั่วไปนิยมมีลูกเยอะ แต่กลุ่มประเทศในอาเซียนมีแนวโน้มจะขาดแคลนแรงงานหนุ่มสาวเพราะคนมีแนวโน้มแต่งงานช้าและมีลูกน้อย ซึ่งสิงคโปร์ ไทย อยู่ในกลุ่มนี้ สิ่งที่ยากชวนคิดต่อคือว่า เราวางยุทธศาสตร์ด้านคนอย่างไรจึงจะมีแรงงานมาขับเคลื่อนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เติบโตต่อเนื่อง **A**



HR Tips

กนกนาฏ สุทศศิริ
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร
 Oriental Express

การบริหารเวลาในยุคการสื่อสารไร้ขีดจำกัด

ปัจจุบันนี้ ผู้เขียนได้พบปะผู้จัดการหลายท่านที่ทำงานสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ แต่แลดูไม่มีความสุขกับการทำงานมากเท่าที่ควร เมื่อถามหาสาเหตุ ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาเหมือนกันคือ ไม่มีเวลา เพราะได้รับข่าวสารข้อความเข้ามามากมายจากหลายทิศทางตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงผ่านทางมือถือและจากสื่ออื่นๆ พวกเขาารู้สึกทุกอย่างดูเร่งรีบไปหมด การทำงานต่างๆ ด้วยความรวดเร็วเพื่อให้เสร็จทันเวลา หลายครั้งพบว่างานผิดพลาดเนื่องจากขาดการสื่อสารที่ถูกต้อง ผู้จัดการเสียเวลากับการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา จนไม่มีเวลาดูแลสุขภาพตนเอง แม้ทำงานได้สำเร็จ ก็พบว่ามีความไม่เข้าใจกันเกิดขึ้น มีปัญหาความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มมากขึ้น บรรยากาศการทำงานตึงเครียด บางกรณีถึงกับขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของทุกคน จึงเกิดคำถามขึ้นมาว่าการทำงานทุกอย่างถูกต้องตามที่กำหนด (Do the Things Right) ทันกับความต้องการของธุรกิจหรือแผนงานประจำปีที่ตั้งไว้ มีความก้าวหน้าในงาน ถือว่าเป็นแนวทางการดำรงชีวิตที่ดีไหม จะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาวหรือไม่ ทำให้ผู้เขียนอยากฝากข้อคิดให้แก่ผู้จัดการในยุคการสื่อสารไร้ขีดจำกัด

ผู้บริหารที่เก่งควรมีทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ต้องจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาทีมงาน ทำให้พนักงานของเรา มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีใจรักผูกพันองค์กร อยากที่จะเพิ่มศักยภาพความสามารถในการทำงานของตน แน่นนอนต้องใช้เวลาอย่างมากในการสื่อสารกับพวกเขา การสื่อสารที่ดีจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างทีมงานที่เก่ง ดังนั้นทักษะ

การบริหารเวลาในการสื่อสารคือกุญแจสำคัญของผู้จัดการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารพนักงานในยุคที่การสื่อสารไร้ขีดจำกัด หลักการง่ายๆ คือจัดการสื่อสารให้ถูกเวลา ถูกคน ถูกที่ ถูกสถานการณ์ การไตร่ตรองวิเคราะห์ก่อนสื่อสารหรือหลังจากรับสารทุกครั้งเป็นเรื่องที่สำคัญ ไม่ใช่เพียงแค่สื่อสารทำงานกับพนักงานตามแผนที่วางไว้ครั้งแรกแล้วเร่งให้พนักงานทำให้ทันกำหนดเวลาที่ตั้งไว้เท่านั้น โดยลืมไปว่าพนักงานคือตัวแปรที่สำคัญ ผู้จัดการต้องแนะนำพนักงาน วิธีการจัดการกับการสื่อสาร มีการทำข้อตกลงในการสื่อสารร่วมกันในทีม ผู้จัดการให้ความสำคัญกับการรับฟัง การวิเคราะห์สารที่ได้รับกับงานที่ทำ เพื่อให้ทำงานได้ถูกเวลา ถูกคน ถูกที่ และถูกสถานการณ์ นั่นคือแนวทางการทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Do the Right Things) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน งานต่างๆ ก็จะสำเร็จได้โดยง่ายภายในระยะเวลาอันสั้น เรียกว่าได้ทั้งงานและได้ทั้งคน ที่สำคัญมีการนำเสนอผลงานที่ทำเสร็จแล้วให้พนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบพร้อมทั้งขอบคุณทีมงานทุกคน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ทีมงานและก่อให้เกิดความภูมิใจในงานนั้น

ในยุคที่การสื่อสารไร้ขีดจำกัด ถ้าผู้จัดการสามารถจัดการการสื่อสารให้อยู่ภายในเวลาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ ถูกบุคคล เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ผู้จัดการคนนั้นก็จะมียุทธศาสตร์ชีวิตที่ดีไปพร้อมกับความก้าวหน้าในการทำงาน



แนะนำหนังสือ

ชินกฤต คงเจริญพร

นักวิชาการศึกษา

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



ชื่อหนังสือ : 100 ข้อคิดบริหารคน จาก 100 ยอดนักบริหารไทย

บรรณาธิการ : รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร

สำนักพิมพ์ : PLAN GRAFIK

ปีที่พิมพ์ : 2556

ISBN : 978-974-466-733-5

หนังสือเรื่อง 100 ข้อคิดบริหารคน จาก 100 ยอดนักบริหารไทย เป็นหนังสือเล่มหนึ่งที่ได้รวบรวมบทความที่เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่รักษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มากด้วยประสบการณ์และความสามารถ รวมทั้งท่านผู้เขียนเหล่านี้ได้รับการสรรหาและคัดเลือกยกย่องให้เป็นนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย (Thailand Top 100 HR) โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หนังสือเล่มนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 8 กลุ่มหลักๆ จำนวน 364 หน้า ประกอบด้วยบทความย่อยทั้งสิ้น 83 บท เริ่มต้นเปิดเล่มด้วย กลุ่มบทความเข้มทิศคน เข้มทิศองค์กร กลุ่มการแสวงหา เพิ่มคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ ต่อด้วยกลุ่มผู้นำก้าวทันโลก และมุมมองใหม่กับนักทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งการถอดบทเรียนความเป็นเลิศการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการบริหารตน บริหารคน บริหารปัญญา และบริหาร “คน” บนความเป็นธรรม ปิดท้ายด้วยกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับโลกาภิวัตน์

จากเนื้อหาทั้ง 8 กลุ่มข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าเป็นหนังสือที่อัดแน่นไปด้วยสาระความรู้ แนวคิด ตัวอย่าง แนวปฏิบัติ ที่ทำให้ผู้อ่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์ต่อวงการนักทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่งต่อการยกระดับการพัฒนาคนของประเทศ เหมาะสำหรับผู้บริหาร นักวิชาการ นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทุกท่านที่ทำการค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หนังสือเล่มนี้จึงเป็นหนังสือดีอีกหนึ่งเล่มที่ควรต้องอ่านเป็นอย่างยิ่ง

หนังสือเล่มนี้เปรียบเสมือนคัมภีร์ที่ผู้บริหารทุกองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อตอบโจทย์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

บทความวิจัย

ยุรนันท์ ตามกาล

นักวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บ้าน วัด โรงเรียน กับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว¹

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง บ้าน วัด โรงเรียน กับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ซึ่งในบทความนี้นำเสนอผลการวิจัยในวัตถุประสงค์สองประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การศึกษาวิธีการและเนื้อหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวของบุคลากรของบ้าน วัด และโรงเรียนในชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ประการที่สอง การศึกษาแนวทางในการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของ บ้าน วัด และโรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรของ บ้าน วัด โรงเรียน ในชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และชุมชนใกล้เคียงที่ไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ใน 4 พื้นที่ (ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้) รวม 8 ชุมชน และการสนทนากลุ่มร่วมกันของบุคลากรทั้งสามฝ่ายของทั้งสองชุมชนในแต่ละพื้นที่ โดยพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ ภาคเหนือ ชุมชนบ้านแม่ใสกลาง หมู่ 2 ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา และชุมชนบ้านแม่ใสเหนือ หมู่ 9 ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ภาคกลาง ชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 ตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม และชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 4 ตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชุมชนบ้านบึงสว่าง หมู่ 5 ตำบลบึงเนียม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และชุมชนบ้านบึงไคร่นุ่น หมู่ 2 ตำบลบึงเนียม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ภาคใต้ ชุมชนบ้านห้วยเหียง หมู่ 7 ตำบลกระบี่น้อย อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ และชุมชนบ้านเขาตั้ง หมู่ 8 ตำบลกระบี่น้อย อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการและเนื้อหาการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวที่บ้าน วัด โรงเรียน มีนั้น มักเป็นลักษณะของการส่งเสริมตามภาระหน้าที่บทบาทของสถาบัน ส่วนใหญ่เป็นไปตามนโยบายของรัฐอยู่แล้ว จึงทำให้มีวิธีการและเนื้อหาเหมือนหรือใกล้เคียงกันทุกพื้นที่ ทั้ง 4 พื้นที่ 8 ชุมชน และยังไม่ได้มีนโยบายที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็งอย่างชัดเจน ในประเด็นความเชื่อมโยงระหว่างการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงกับการส่งเสริมความเข้มแข็งครอบครัวนั้น ไม่พบความเชื่อมโยงดังกล่าวในลักษณะที่เป็น “ความตั้งใจ” หรือ “นโยบาย” ในระดับชุมชนที่จะใช้หลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียงมาช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว แต่ที่พบว่ามีอยู่แล้วในชุมชนในพื้นที่ที่ศึกษาคือ ผลผลิตและผลพลอยได้ของวิถีเศรษฐกิจพอเพียงในรูปของกิจกรรมทางการเกษตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ไปช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในบางประการ ซึ่งในผลการศึกษายังพบปัญหาและอุปสรรคของการที่ บ้าน วัด โรงเรียน จะใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวด้วย และตอนท้ายของการศึกษาได้เสนอแนวทางการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว สำหรับ บ้าน วัด และโรงเรียน ซึ่งมีที่มาจากกรสนทนากลุ่มร่วมกันของบุคลากรทั้งสามสถาบัน

คำสำคัญ : บวร, บ้าน วัด โรงเรียน, วิถีเศรษฐกิจพอเพียง, ความเข้มแข็งของครอบครัว

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2555

Home, Temple and School Influence the Use of Sufficiency Economy to Promote Family Strength

Abstract

This article is about how home, temple and school influence the use of sufficiency economy to promote family strength ; part of the research "A Utilization of Sufficiency Economic for Development Strength of Family Institute". This research aimed to 1) to study the processes, methods and contents that are used to promote family strength of member of home, temple and school in the community with and without sufficiency economics' way of life, 2) to study sufficiency economics' way of life of the members of the home, temple and school in promoting a family strength.

This research is qualitative research ; collects data by using an in-depth interview from members of home, temple and school in prototype sufficiency economic community and community without prototype sufficiency economic from 4 regions (North, Central, Northeast and South) for a total of 8 communities ; using focus group from member of home, temple and school in prototype sufficiency economic community and community without prototype sufficiency economic. The areas of study are ; The North is Maesai middle, Village No. 2, Masia Sub-District, Muang District, Phayao and Maesai north, Village No. 9, Masia Sub-District, Muang District, Phayao ; The Central is Banbangsakae, Village No. 6, Bangsakae Sub-District, Bangkotee District, Samutsongkram and Banbangsakae, Village No. 4, Bangsakae Sub-District, Bangkotee District, Samutsongkram ; The Northeast is Banbungawang, Village No. 5, Bungneiyim Sub-District, Muang District, Khonkaen and Banbungkrinun, Village No. 2, Bungneiyim Sub-District, Muang District, Khonkaen and the South is Banhuayreing, village No. 7, Krabinoi Sub-District, Muang District, Krabi and Bankheatang, village No. 7, Krabinoi Sub-District, Muang District, Krabi

The results showed that processes, methods and contents that are used to promote the family strength of member of home, temple and school follow the principles and functions of the institution and government policies. Because of this reason, 4 regions with a total of 8 areas have the same processes, methods and contents, and government policies are not related to family strength.

The issue of relation between sufficiency economic and promotion the family strength, the result of community do not show "Intention" or "Policy" to use sufficiency economics to promote the family strength but it is a way of life of member in community. Sufficiency economics is in terms of agricultural activities, or other activities that help promote family strength in some respects. However, the results showed that there are many problems and difficulties in sufficiency economics' way of life of the members of the home, temple and school in promoting family strength. At the end of the study, researcher proposes the way to use sufficiency economics to promote the family strength for home, temple and school, which is derived from focus group from all three institutions.

Keywords : BAWORN, Home Temple School, Sufficiency economics, Family strength

บทนำ

ในปี 2550 สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยการสนับสนุนทุนจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ได้ดำเนินโครงการสังเคราะห์งานวิจัย ข้อเขียน และบทความเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีการศึกษาในช่วงปี 2542-2550 เพื่อที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง จากการศึกษาวิจัยในช่วงเวลา 9 ปี โดยมีการสังเคราะห์จากงานวิจัย ข้อเขียน และบทความ จำนวน 204 ชิ้น ซึ่งประกอบด้วยมิติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารจัดการ การศึกษา กฎหมาย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม ผลการสังเคราะห์ส่วนหนึ่งระบุว่าส่วนสำคัญที่ขาดหายไปของการศึกษาวิจัยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ก็คือ ความรู้เพื่อการเชื่อมต่อนสถาบันครอบครัว โรงเรียน และศาสนา และยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาบทบาทของครอบครัว สถาบันศาสนาในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศไปในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชาติ พันธเสน และคณะ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ในยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม ภายใต้คำกลยุทธ์การวิจัยที่ 8 ส่งเสริมความเข้มแข็งและการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคม ในแผนงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและแนวทางการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2553)

จากข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในส่วนที่ขาดหายหรือยังไม่มีการศึกษาวิจัยและควรจะได้มีการวิจัยในเรื่องของครอบครัวและแผนงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวนั้น สะท้อนให้เห็นว่าประเด็นเรื่องความเข้มแข็งของครอบครัวนั้นอยู่ในภาวะที่มีปัญหา จากสภาพสังคมที่เห็นในปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลการศึกษา สำนวญเกี่ยวกับครอบครัว พบ

ว่าในปัจจุบันสถาบันครอบครัวของไทยกำลังตกอยู่ในภาวะปัญหาหลายอย่างจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะวิกฤติเลยทีเดียว ปัญหาดังกล่าวนี้มีตั้งแต่ปัญหาในระดับโครงสร้าง รูปแบบของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต จนส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรโดยรวม นอกจากนี้ครอบครัวยังมีปัญหาในแง่ของเศรษฐกิจ สัมพันธภาพของคนในครอบครัว พฤติกรรมของคนในครอบครัวโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน การขาดคุณธรรม จริยธรรม ความรุนแรงในครอบครัว รวมไปถึงปัญหาเรื่องปฏิสัมพันธ์ของครอบครัวต่อชุมชนและสังคม (คลังปัญญาไทย, 2553 ; ศุภลักษณ์ เก่งปัญญา, 2548 ; สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2553 ; สายฤดี วรภิโจคาทร, 2553 และ อมรวิรัช นาคกรทรรพ และคณะ, 2549) ซึ่งปัญหาต่างๆ ดังกล่าวนั้นล้วนแสดงให้เห็นว่าสถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง การแก้ไขปัญหาคครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันหลักของสังคมนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในลักษณะการบูรณาการ ความร่วมมือของชุมชน เริ่มตั้งแต่ “บ้าน” ซึ่งหมายถึงความถึงสถาบันทางการปกครอง ความเป็นชุมชนท้องถิ่น ที่จะใช้บทบาทของบุคลากรทางการปกครองในท้องถิ่น ผู้นำชุมชนทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในครอบครัวของชุมชน สถาบันการศึกษาหรือ “โรงเรียน” ที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ศิลปวิทยาต่างๆ ทั้งในการนำไปประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และสถาบันศาสนาหรือ “วัด” ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน สังคม มีหน้าที่ที่กลมกลืนให้สมาชิกในสังคมปฏิบัติตนตามหลักธรรม คำสอนของศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) และท้ายที่สุดคือความเชื่อมโยง ร่วมมือกันของทั้งสามส่วนหรือสามสถาบันรวมกันเป็นชุมชนนั่นเอง

การวิจัยนี้จึงเกิดขึ้นจากการเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวและตระหนักถึงปัญหาความไม่เข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอันจะส่งผลต่อปัญหาอื่น ๆ ของสังคม และประเทศชาติตามมา ร่วมกับบทบาทของสถาบันหลักของ

สังคมทั้ง 3 สถาบัน คือ บ้าน (ชุมชน) วัด และโรงเรียน ในการทำหน้าที่แก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว โดยใช้แนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3 ท่วง 2 เงื่อนไข) เข้ามาเป็นหลักในการพัฒนาครอบครัว ทั้งนี้เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ทางวิชาการในเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นปรัชญาสำคัญในการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาวิธีการและเนื้อหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวของบุคลากรของบ้าน วัด และโรงเรียน ในชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของ บ้าน วัด และโรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว หมายถึง นโยบาย หลักการ การกระทำที่บุคลากรของ บ้าน วัด และโรงเรียน ได้ดำเนินการเพื่อให้ครอบครัวของคนในครอบครัวหรือเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ปฏิบัติของแต่ละฝ่ายในชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยที่

วิธีการในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว หมายถึง หนทาง ขั้นตอน รวมถึงช่องทางที่แต่ละฝ่ายใช้ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว เช่น การประชุมคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาของครอบครัวในชุมชน การเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อรับทราบปัญหาในครอบครัวของนักเรียน การเทศนาธรรม เป็นต้น

เนื้อหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว หมายถึง ประเด็นหรือเรื่องที่แต่ละฝ่ายให้ความสนใจในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว พฤติกรรมของเด็กและเยาวชน รายได้ รายจ่ายของครอบครัว เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาวิธีการและเนื้อหาที่ บ้าน วัด และโรงเรียน ใช้ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในชุมชนของตน โดยมุ่งศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว มีลักษณะการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง (หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ) และไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง² (หมู่บ้านที่ยังไม่ได้ประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ) แต่ทั้งนี้การเปรียบเทียบมิได้มุ่งการเปรียบเทียบทางสถิติเป็นแต่เพียงการเปรียบเทียบด้านเนื้อหาเท่านั้น ซึ่งการเลือกชุมชนพื้นที่ซึ่งยึดตามเกณฑ์การจัดหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของกระทรวงมหาดไทย (2553) ศึกษาในพื้นที่ 4 ภาค (เหนือ กลาง ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้) เลือกศึกษาภาคละ 1 พื้นที่ 2 ชุมชน คือ ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบและชุมชนที่เป็นหมู่บ้านที่ยังไม่ได้ประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ โดยศึกษาจากบุคลากรของทั้งสามสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่และหรืออยู่อาศัยในชุมชนนั้นๆ ได้แก่ บ้าน คือ บุคลากรของสถาบันการปกครอง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล พัฒนาการชุมชน วัด คือ บุคลากรของวัด เช่น พระภิกษุ ฆราวาสที่ทำหน้าที่เป็นประจำในวัด และโรงเรียน คือ บุคลากรของโรงเรียน ได้แก่

² คำว่าชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ที่ปรากฏในบทความนี้ หมายถึง ชุมชนที่ได้รับการประกาศให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบและยังไม่ได้รับการประกาศตามกระทรวงมหาดไทย ณ เวลาที่ทำการศึกษานั้น มิได้หมายถึงชุมชนดังกล่าวจะไม่มีปฏิบัติตามหลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียงอยู่เลย

ผู้บริหารสถานศึกษา และหรือครู อาจารย์ ในโรงเรียน ทั้งนี้ ในส่วนของวัดและโรงเรียนนั้นศึกษาเฉพาะวัดและโรงเรียน ที่ประชาชนในชุมชนนั้นใช้เป็นประจำในชีวิต

เนื้อหาสำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้ คือ หลักวิธี เศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวม 3 ท่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความ พอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีระบบภูมิคุ้มกัน ภายใต้ เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม (คณะกรรมการการศึกษา วิจัยแห่งชาติ 2542, อ้างถึงใน อภิชาติ พันธเสน และคณะ, 2550) และมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านการทำบทบาทหน้าที่ ของครอบครัว ด้านการพึ่งตนเอง ซึ่งแบ่งเป็น การพึ่งตนเอง ด้านเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองด้านสุขภาพ การพึ่งตนเองด้าน ข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ ด้านทุนทางสังคม และด้าน การหลีกเลี่ยงภาวะเสี่ยงและการปรับตัวได้ในภาวะยากลำบาก (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2553) ซึ่งทั้งสอง แนวคิดนี้เป็นเนื้อหาสำคัญในการกำหนดกรอบประเด็น สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงไม่อาจสามารถนำไปอ้างอิงถึง หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบหรือหมู่บ้านที่ยังไม่ได้เป็น หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบในพื้นที่อื่นๆ ได้ ผลวิจัยที่ ออกมาเป็นเพียงกรณีศึกษาที่นำเสนอปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จริงในพื้นที่ที่ศึกษา ณ เวลาที่ศึกษาเท่านั้น ซึ่งการวิจัยนี้เก็บ รวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2556

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตัวแทนบุคลากรของบ้าน วัด และ โรงเรียน ในแต่ละชุมชน เกี่ยวกับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในชุมชนและ ความเชื่อมโยงกัน และการสนทนากลุ่มร่วมกันของบุคลากร เหล่านั้น ในประเด็นการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ กับการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในชุมชน และ แนวทางการร่วมมือกันระหว่าง 3 ฝ่าย ที่จะนำเศรษฐกิจ

พอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว ในชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการสัมภาษณ์ เชิงลึกและประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยประเด็นการ สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ฉบับ สำหรับผู้ให้ข้อมูล บ้าน วัด และโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจัดทำ ขึ้นเอง ครอบคลุมประเด็นสภาพปัญหาความเข้มแข็งของ ครอบครัวในชุมชน การใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงและการส่งเสริม ความเข้มแข็งของครอบครัวที่บุคลากรของแต่ละสถาบันใช้ รวมทั้งประเด็นความร่วมมือระหว่างกันในการส่งเสริม ความเข้มแข็งของครอบครัวในชุมชน ปัญหาอุปสรรคทั้งใน ส่วนของการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงและการส่งเสริมความ เข้มแข็งของครอบครัว และประเด็นการสนทนากลุ่ม ซึ่ง ครอบคลุมประเด็นปัญหาทางด้านความเข้มแข็งของครอบครัว ของชุมชนในมุมมองของแต่ละฝ่าย การนำเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้กับการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวใน ชุมชน และแนวทางการร่วมมือกันระหว่าง 3 ฝ่าย ที่จะนำ เศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาความเข้มแข็ง ของครอบครัวในชุมชน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละวิธีการได้ มีการออกแบบให้สอดคล้องกันในข้อคำถาม ที่จะสามารถ ตรวจสอบความตรงกันของข้อมูลได้ว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลที่ ตรงกันหรือไม่อย่างไรด้วย โดยมีการตรวจสอบความเหมาะสม และคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบก่อน (try out) ด้วยการลงพื้นที่ลักษณะใกล้เคียงกับพื้นที่ศึกษา และทดลอง ใช้เครื่องมือทั้งหมดในการเก็บข้อมูลเหมือนจริง และปรับปรุง แก้ไขประเด็นคำถาม ประเด็นสนทนา ตลอดจนภาษาถ้อยคำ ที่ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พูดคุยกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มนั้น เป็นผู้ให้ ข้อมูลชุดเดียวกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้หากไม่ใช่ ผู้ให้ข้อมูลชุดเดียวกัน ก็ให้เป็นผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะ ใกล้เคียงกันหรือมีความรู้ ประสบการณ์ในชุมชนเช่นเดียวกับ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก และมีบางส่วนที่เพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเข้าร่วมด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกข้อมูล (Typological Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นวิธีการหลักในการวิจัยนี้ และในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชุมชนเป็นการเปรียบเทียบโดยเนื้อหาในเชิงคุณภาพ ไม่ใช่การเปรียบเทียบในเชิงปริมาณ

การเลือกสนาม (พื้นที่วิจัย) ผู้วิจัยทำการศึกษาในพื้นที่ชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวิธีการเลือกชุมชนพื้นที่แบบเฉพาะเจาะจง โดยยึดเกณฑ์การเลือกชุมชนทั้ง 2 แบบ จากประกาศหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่ 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ภาคละ 1 จังหวัด จังหวัดละ 2 ชุมชน (มีและไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง) และชุมชนที่เลือกนั้นจะต้องมีลักษณะของเครือข่ายชุมชนในลักษณะความร่วมมือระหว่าง ชุมชน วัด และโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 8 ชุมชน ได้แก่ ภาคเหนือ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านแม่ไสกลาง หมู่ 2 พื้นที่ที่ยังเทียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ คือบ้านแม่ไสเหนือ หมู่ 9 ต.แม่ไส อ.เมือง จ.พะเยา ภาคกลาง หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ คือ บ้านบางสะแก หมู่ 6 พื้นที่ที่ยังเทียบเคียง คือบ้านบางสะแก หมู่ 4 ต.บางสะแก อ.บางคนที จ.สมุทรสงคราม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ คือ บ้านบึงสว่าง หมู่ 5 พื้นที่ที่ยังเทียบเคียง คือบ้านบึงไคร่ หมู่ 2 ต.บึงเนียม อ.เมือง จ.ขอนแก่น ภาคใต้ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ คือบ้านห้วยเหรียญ หมู่ 7 พื้นที่ที่ยังเทียบเคียง คือ บ้านเขาดัง หมู่ 8 ต.กระปี่น้อย อ.เมือง จ.กระบี่

ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

ในส่วนนี้บทความจะได้นำเสนอข้อมูลของชุมชนโดยสรุป เพื่อให้เข้าใจพื้นฐานของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ในแง่ของสภาพสังคม

เศรษฐกิจ วัฒนธรรม โดยสังเขป ดังนี้

ภาคเหนือ

ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านแม่ไสกลาง หมู่ 2 เป็นชุมชนเก่าแก่ อาชีพหลักของชาวชุมชนตั้งแต่ในอดีตต่อเนื่องถึงปัจจุบันคือ อาชีพเกษตรกรรมทำนาข้าว เกือบทุกครอบครัวในชุมชนยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรมอยู่ มีบางส่วนเท่านั้นที่เป็นข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชนซึ่งเป็นหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดพะเยา เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นครอบครัวในชุมชนบ้านแม่ไสกลางจึงเป็นครอบครัวที่อยู่ด้วยกันในพื้นที่

วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชนบ้านแม่ไสกลาง มีความเป็นอยู่แบบเรียบง่ายตามวิถีชาวบ้านธรรมดา ทำมาหากินเลี้ยงครอบครัว ฟังพาท้ายกันภายในชุมชนซึ่งวิถีชีวิตที่โดดเด่นมากของครอบครัวในชุมชนบ้านแม่ไสกลาง คือ ความรักสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันของครอบครัวในชุมชน อันเนื่องมาจากชาวชุมชนมีระบบเครือญาติ มีความสัมพันธ์ฉันพี่น้องสืบสายเลือดกันทั้งชุมชน โดยภายในชุมชนที่ประกอบไปด้วยครอบครัวประมาณ 150 ครอบครัวนี้มีนามสกุลเพียง 2-3 นามสกุลเท่านั้น *“ใช้ชีวิตก็แบบว่าเรียบง่ายช่วยเหลือกันภายในหมู่บ้าน มีการมีงานก็ไปมาหาสู่กันหมดวิถีชีวิตแบบพื้นๆ นะ คือว่าไม่หรูหรา ไม่ฟูฟ่องอะไร เป็นไปกันแบบเรียบง่าย”* (ชัชชัย เครือมา, 2556, สัมภาษณ์)

สืบเนื่องจากการมีระบบเครือญาติที่แน่นแฟ้นและเข้มแข็ง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวในชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เมื่อมีเรื่องใดที่ต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนจึงประสบความสำเร็จด้วยดี อาจกล่าวได้ว่า

สภาพเศรษฐกิจภายในชุมชนบ้านแม่ไสกลาง ชาวชุมชนทำมาหากินเป็นปกติ ทุกครอบครัวมีรายได้เลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว โดยส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมประมาณร้อยละ 90 ส่วนที่เหลือเป็นข้าราชการและอาชีพอื่นๆ แต่ละครอบครัวมีหนี้สินบ้างแต่เป็นหนี้ในระบบ เช่น สถาบันการเงินของหมู่บ้าน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

(ธกส.) สำหรับสถาบันการเงินของหมู่บ้านนี้ได้พัฒนาขึ้นมา จากกองทุนหมู่บ้าน มีเงินในระบบในปัจจุบันกว่าสิบล้าน บาท ซึ่งถือเป็นแหล่งความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจการเงิน ของชุมชนในลักษณะการร่วมมือกันเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่ง ตนเองได้

วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวในชุมชนบ้าน แม่ไสกลาง มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมให้พึ่งตนเองได้เป็นหลัก โดยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวิถี เศรษฐกิจพอเพียงเริ่มจากผู้นำ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ใช้นโยบายรวมทั้งการอบรมจากหน่วยงานของรัฐ จากนั้นก็นำมา ถ่ายทอดสู่ประชาชนในหมู่บ้านของตนผ่านการประชุมหมู่บ้าน หอกระจายข่าว โดยกิจกรรมภายใต้หลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ที่เริ่มทำเป็นรูปธรรมก็คือ การปลูกพืชผักสวนครัวไว้บริโภคเอง ภายในครัวเรือน เมื่อเหลือจึงนำไปขายที่ตลาดใกล้ชุมชน ทุกวันตอนเย็น นอกจากการปลูกพืชผักสวนครัวแล้ว หลังจาก ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ แล้วทางผู้นำก็จะนำโครงการอื่นๆ เข้ามาให้ลูกบ้านทำหรือเข้า ร่วมเรื่องๆ ที่สอดคล้องกับหลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียง และมีการติดตามการดำเนินงาน โดยพยายามให้มีการปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่องเพื่อรักษามาตรฐานเอาไว้ ซึ่งประชาชนในหมู่บ้านก็ให้ ความร่วมมือดี และในปัจจุบันก็ยังคงปลูกผักบริโภคเอง โดย เฉพาะครัวเรือนที่ประกอบอาชีพทำนาซึ่งมีเวลาอยู่กับบ้าน ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของหมู่บ้าน

พื้นที่เทียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบ ได้แก่ บ้านแม่ไสเหนือ หมู่ 9 ตำบลแม่ไส อำเภอ เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ภาพรวมของชุมชนบ้านแม่ไสเหนือ หมู่ 9 ทั้งในแง่ของ สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม วิถีชีวิตนั้นมีความเหมือนกับชุมชนบ้านแม่ไสกลาง อีกทั้งความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ที่เกี่ยวพันกันทั้งชุมชนนั้นก็รวมถึงครอบครัวในชุมชนบ้าน แม่ไสเหนือด้วยเช่นเดียวกัน มีความแตกต่างกันอยู่บ้างในแง่ของการประกอบอาชีพของชาวชุมชน กล่าวคือ ในชุมชน บ้านแม่ไสเหนือนี้มีครอบครัวที่ประกอบอาชีพข้าราชการและ

รัฐวิสาหกิจเป็นอาชีพหลักมากกว่าในชุมชนบ้านแม่ไสกลาง คือ มีประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของประชาชนทั้งหมดในหมู่บ้าน ซึ่งประเด็นนี้เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บ้านแม่ไสเหนือยังไม่มี ความพร้อมเพียงพอในการเข้าร่วมการเสนอชื่อเป็นหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เนื่องจากครอบครัวที่ประกอบ อาชีพรับราชการหรืออาชีพอื่นที่นอกเหนือจากเกษตรกรรมนั้น มักไม่ให้ความสนใจหรือเข้าร่วมกิจกรรมตามแบบวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง

ภาคกลาง

ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้าน บางสะแก หมู่ 6 ตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัด สมุทรสงคราม ชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 มีลักษณะทาง ภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ราบลุ่มติดแม่น้ำ พื้นที่ทั้งหมดเป็นสวน ผลไม้ ชาวชุมชนประกอบอาชีพหลากหลาย คนรุ่นพ่อแม่ หรือสูงวัยขึ้นไปกว่านั้นส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนผลไม้ แต่ในวัยรุ่นและวัยต่ำกว่านั้นลงมามากจะออกไปทำงานอย่าง อื่นนอกพื้นที่ สภาพสังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมผู้สูงอายุที่ยังอยู่ ประจำในชุมชน มีวัยแรงงานที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ศึกษา ต่อ คนวัยหนุ่มสาวที่ไปศึกษาต่อระดับอุดมศึกษามักจะ ไม่กลับเข้าท้องถิ่นอีก

พื้นฐานทางเศรษฐกิจของชาวชุมชนเรียกได้ว่าอยู่ในขั้น มีฐานะ “ดี” จนถึง “ร่ำรวย” โดยเฉพาะในกลุ่มครอบครัวที่มีพื้นที่สวนผลไม้เป็นของตนเอง แต่กระนั้นก็ยังมีความครัว จำนวนไม่น้อยที่มีฐานะในระดับปานกลางหรือพอมีพอกิน ทำให้เกิดเป็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างครอบครัว ที่มีฐานะดีกับครอบครัวฐานะปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามโดย ภาพรวมคนในชุมชนนี้ไม่มีความขัดสนทางด้านเศรษฐกิจ

วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชาวชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 มีความเป็นอยู่แบบกึ่งกึ่งระหว่างวิถีเมืองกับวิถีชาวบ้าน เนื่องจากปัจจัยในด้านของพื้นที่ที่ไม่ห่างจากเมืองหลวง และสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงมากนัก ประกอบกับมีความ หลากหลายของการประกอบอาชีพ ทำให้ส่งผลต่อวัฒนธรรม

ความเป็นอยู่ด้วย กล่าวคือ ไม่เชิงว่าเป็นวิถีชาวบ้านดั้งเดิม หรือเรียบง่ายมากนัก มีความหรูหราฟุ้งเฟ้ออยู่บ้างตามสมัยนิยม แต่ก็ยังคงมีวิถีชาวบ้านซึ่งเป็นชาวสวนดั้งเดิมให้เห็นอยู่ในสภาพชีวิตปกติ ระบบเครือญาติยังคงมีอยู่ในชุมชน มีความเคารพนับถือกันระหว่างครอบครัวในชุมชน แต่ก็มีคนต่างถิ่นเข้ามาอยู่บ้างในลักษณะของการแต่งงานเข้ามา

ความโดดเด่นของชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 นี้ ประการสำคัญอยู่ที่ “ผู้นำ” คือ กำนันตำบลบางสะแก เป็นกำนันที่เป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีประสบการณ์ทำงานในแวดวงของธุรกิจเอกชนจากนอกพื้นที่ ก่อนที่จะกลับมารับราชการเป็นกำนันเพื่อที่จะพัฒนาบ้านเกิด ทำให้ผู้นำของชุมชนแห่งนี้มีแนวคิดและทัศนคติ มุมมองในการทำงานพัฒนาชุมชนที่แตกต่างไปจากคนรุ่นเก่า ๆ อยู่บ้าง รวมทั้งในเรื่องของความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และชุมชน

วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 ในปัจจุบันประกอบด้วยโครงการส่งเสริมการปลูกผักสวนครัวและการเลี้ยงไก่ไข่ เนื่องจากทั้งสองโครงการนั้นไม่ขัดกับวิถีชีวิตชาวสวน คือ สามารถทำได้ ไม่เป็นภาระมากเกินไป ทำให้มีครอบครัวในชุมชนให้ความร่วมมือยังทำอยู่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ก็มีหลายครอบครัวเช่นเดียวกันที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำโครงการนี้ เนื่องจากกิจกรรมไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต อาชีพการงาน คือ ออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกพื้นที่ รวมทั้งบางครอบครัวที่มีฐานะดีก็มักไม่ค่อยสนใจทำกิจกรรมตามโครงการดังกล่าว

พื้นที่ที่ยียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้แก่ บ้านบางสะแก หมู่ 4 ตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ถึงแม้ว่าชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 4 จะมีพื้นที่ใกล้เคียงกับชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 แต่ลักษณะภูมิศาสตร์มีคละกันระหว่างสองชุมชน ซึ่งความแตกต่างทางด้านลักษณะของที่ตั้งนี้ ทำให้บ้านบางสะแกหมู่ 4 มีสภาพสังคม วัฒนธรรม ตลอดจนวิถีชีวิตที่แตกต่างไปจากบ้านบางสะแก หมู่ 6 อยู่

หลายประการ

สภาพภูมิศาสตร์ของบ้านบางสะแก หมู่ 4 มีทางเชื่อมติดต่อกับพื้นที่ตำบลอื่น และอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และเมื่อพื้นที่สองพื้นที่นี้ไปก็จะเป็นเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นเขตติดต่อชายแดน ทำให้ชาวชุมชนในบ้านบางสะแก หมู่ 4 มีการกระจายตัวในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันมากกว่า เช่น แยกกันทำบุญหลายวัด ส่งลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียนหลายแห่ง ทำให้แต่ละครอบครัวในบ้านบางสะแก หมู่ 4 ไม่รวมตัวกันในลักษณะแน่นแฟ้นเหมือนบ้านบางสะแก หมู่ 6

นอกจากนี้การที่มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดชายแดน ทำให้บ้านบางสะแก หมู่ 4 มีปัญหาเสียดินเนื่องจากการนำเข้ามาในชุมชนนั้นง่ายกว่ามาก โดยกลุ่มที่มีพฤติกรรมใช้ยาเสพติดคือกลุ่มวัยแรงงานในพื้นที่เอง ซึ่งส่วนใหญ่เด็กและเยาวชนในชุมชนบ้านบางสะแกมักจะศึกษาไม่สูงมากนัก คือ เรียนจบชั้น ป.6 หรือชั้น ม.3 ก็จะออกมาทำงานใช้แรงงานในพื้นที่เลย ได้แก่ รับจ้างทำสวน รับจ้างปอกมะพร้าวในโรงงานมะพร้าว เพราะมีรายได้ดี

สภาพเศรษฐกิจของบ้านบางสะแก หมู่ 4 คล้ายคลึงกับ บ้านบางสะแก หมู่ 6 คือ ส่วนใหญ่มีฐานะดีและปานกลาง ประกอบอาชีพหลากหลาย ทั้งทำสวนผลไม้และรับจ้างใช้แรงงานในพื้นที่ และออกไปทำงานนอกพื้นที่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านบึงสว่างค์ หมู่ 5 ตำบลบึงเนียม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ชุมชนบ้านบึงสว่างค์ ยังมีลักษณะของความเป็นสังคมชนบทอยู่สูงมาก ทั้งในลักษณะของสิ่งปลูกสร้าง บ้านเรือน รวมทั้งวัฒนธรรมและวิถีชีวิต การดำเนินชีวิตตามความเชื่อหรือขนบธรรมเนียมของท้องถิ่น

ลักษณะทางภูมิศาสตร์อยู่ติดแม่น้ำพอง ชุมชนประสบปัญหาอุทกภัยเกือบทุกปี ทั้งที่มีความพยายามในการตั้งรับสถานการณ์ แต่ก็ยังไม่สามารถป้องกันได้ ส่งผลให้เกิดความ

เสียหายต่อพื้นที่เกษตรกรรมของชุมชน แต่อย่างไรก็ตามชาวชุมชนสามารถปรับตัวได้ดีในภาวะที่ต้องเผชิญปัญหาอุทกภัย

สภาพเศรษฐกิจของชุมชนบ้านบึงสว่างค์ ผู้สูงวัยหรือตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ขึ้นไปส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ในขณะที่วัยแรงงานรุ่นหนุ่มสาวในปัจจุบันเริ่มออกไปทำงานนอกพื้นที่ โดยประกอบอาชีพรับจ้างขายแรงงาน รวมทั้งทำงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชนฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวในชุมชนบ้านบึงสว่างค์โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับพอมีพอกินลงไปจนถึงยากจน

สภาพสังคม วัฒนธรรม ของชุมชนบ้านบึงสว่างค์ มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย มีลักษณะของสังคมชนบทดำเนินชีวิตตามคติความเชื่อ ขนบธรรมเนียมของท้องถิ่นอีสาน โดยเฉพาะ “ฮีต 12 คอง 14” ที่เป็นหลักในการทำบุญทำกุศลและหลักการครองเรือนของชาวอีสาน ชาวชุมชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่เปิดรับการพัฒนา มักมีความพอใจอยู่กับวิถีชีวิตเดิม ๆ ปฏิบัติตามสิ่งที่เคยมีเคยเป็นอยู่แบบเดิม ๆ เช่น ในเรื่องของการศึกษาอบรมต่างๆ ที่มีหน่วยงานราชการพยายามจัดให้ก็มักจะไม่มีคนสนใจไปเรียน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชุมชนบ้านบึงสว่างค์ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ รวมทั้งสามารถพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ ได้ ภายใต้ลักษณะวัฒนธรรมของชาวชุมชนดังกล่าวแล้ว ก็คือ ตัวผู้นำชุมชน “กำนัน” ตำบลบึงเนียม ที่เป็นกำนันนักพัฒนา มีความรู้ความสามารถทั้งในเชิงวิชาการและประสบการณ์อื่นๆ มีความตั้งใจจริง และเข้าถึงชาวชุมชนทุกครอบครัว เป็นที่เคารพนับถือของชาวชุมชน กำนันจึงมีบทบาทสำคัญมากต่อการขอความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชาวชุมชน

วิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านบึงสว่างค์ที่ได้รับการส่งเสริมในปัจจุบัน ได้แก่ โครงการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ การทำน้ำยาอเนกประสงค์ การทำปุ๋ยอินทรีย์ใช้ในงานเกษตรกรรม ทั้งนี้จุดเริ่มต้นของการเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของบ้านบึงสว่างค์นั้น เริ่มต้นมาจาก “คำสั่ง” ที่ทางหน่วยงานราชการพิจารณาเห็นว่าผู้นำชุมชนคือกำนัน

คนปัจจุบันมีความเข้มแข็ง จึงเสนอให้นำโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบมาทำที่ตำบลบึงเนียม และด้วยปัญหาภายในชุมชนเรื่องของการรวมตัวของชาวชุมชนซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมวิถีชีวิตตามที่ได้กล่าวแล้วนั้น กำนันจึงได้เลือกเอาพื้นที่บ้านบึงสว่างค์นี้ซึ่งเป็นพื้นที่ของกำนันเองในการเริ่มต้นโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ อาศัยการขอความร่วมมือจากชาวชุมชน เมื่อเริ่มโครงการนั้นประสบผลสำเร็จดีมาก แต่หลังจากอุทกภัยใหญ่ ปี 2554 ทำให้ผลผลิตภายใต้โครงการนี้เสียหาย พอน้ำลดต้องมาฟื้นฟูกันใหม่ ซึ่งปัญหาอุทกภัยเป็นปัญหาประจำของชุมชนนี้ ทำให้การทำอะไรไม่ค่อยยั่งยืน ต้องเริ่มต้นใหม่อยู่ตลอดเวลา

พื้นที่เทียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้แก่ บ้านบึงไคร่นุ่น หมู่ 2 ตำบลบึงเนียม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ชุมชนบ้านบึงไคร่นุ่น มีพื้นที่ติดต่อกับบ้านบึงสว่างค์ มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับบ้านบึงสว่างค์เกือบทั้งหมด มีความแตกต่างบางประการในเรื่องของการประกอบอาชีพ กล่าวคือ บ้านบึงไคร่นุ่นมีวัยแรงงานมากกว่าบ้านบึงสว่างค์ และส่วนใหญ่ออกไปประกอบอาชีพรับจ้างหรือเป็นลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมนอกพื้นที่ ส่วนผู้สูงอายุยังคงทำเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามชุมชนบ้านบึงไคร่นุ่นก็ประสบปัญหาอุทกภัยเกือบทุกปีเช่นเดียวกับบ้านบึงสว่างค์ เป็นเหตุให้หลายครอบครัวเลิกประกอบอาชีพเกษตรกรรมเนื่องจากผลผลิตเสียหายจนขาดทุนต่อเนื่อง

ภาคใต้

ชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านห้วยเหวียง หมู่ 7 ตำบลกระบี่น้อย อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

สภาพสังคม วัฒนธรรม ของชาวชุมชนบ้านห้วยเหวียงนั้น เดิมทีครอบครัวในชุมชนอยู่ร่วมกันในลักษณะเครือญาติ รู้จักคุ้นเคยใกล้ชิดกันมาหลายอายุคน เกือบทั้งหมดเป็นคน

ท้องถิ่น มีการย้ายเข้าของคนภายนอกที่เข้ามาขายแรงงาน น้อยมาก ทำให้สมาชิกในครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน แต่ในระยะ หลัง เมื่อสภาพเศรษฐกิจไม่ค่อยดี ราคาผลผลิตปาล์มน้ำมัน ยางพารา รวมทั้งมันสำปะหลังตกต่ำ ทำให้เริ่มมีแรงงานออกไปทำงานนอกพื้นที่บ้าง ทำให้หลายครอบครัวมีเด็กที่ต้อง อาศัยอยู่กับผู้สูงอายุหรืออยู่กับแม่ฝ่ายเดียว

สภาพเศรษฐกิจของบ้านห้วยเหียงเกือบทุกครอบครัว มีอาชีพทำเกษตรกรรม คือ ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน รวมทั้งปลูกมันสำปะหลัง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำในที่ดินส่วนตัว ของครอบครัวตนเอง ฐานะทางการเงินของครอบครัวใน ชุมชนนี้จัดว่ามีฐานะดีพอสมควร อยู่ดีกินดี แต่ในช่วงระยะ หลังที่ราคาผลผลิตยางและปาล์มไม่ดี ทำให้มีการกู้หนี้ยืมสิน ในชุมชน แต่เป็นหนี้ในระบบโดยเฉพาะกองทุนของหมู่บ้านที่ คนในชุมชนพยายามช่วยเหลือกันเอง

บ้านห้วยเหียงได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบ โดยเป็นการเริ่มต้นโครงการที่ชุมชนมีความ พร้อมเองก่อน กล่าวคือ โดยวิถีชีวิตปกติของชุมชนมีการ พยายามพึ่งตนเอง ลดค่าใช้จ่ายในครอบครัวอยู่ก่อนบ้าง แล้ว เช่น เกือบทุกบ้านมีการปลูกพืชผักสวนครัวปลอดสารพิษ บริโภคเอง เมื่อมีโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามา ทางชุมชนจึงทำโครงการอย่างจริงจัง และเสนอไปที่หน่วยงาน พัฒนาชุมชน กระทั่งส่งเข้าประกวด และผ่านเกณฑ์ประเมิน ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ใน ปี 2554 ในปัจจุบันเกือบทุกครอบครัวในชุมชนได้เข้าร่วม โครงการเศรษฐกิจพอเพียงมีทั้งการปลูกผักสวนครัวปลอด สารพิษและเลี้ยงปลา โดยอาศัยการถ่ายทอดความรู้ระหว่าง ครอบครัวสู่ครอบครัวอื่นๆ นอกจากนี้ชุมชนยังจัดการพัฒนา ถนนในหมู่บ้าน และจัดการแหล่งน้ำด้วยตนเองด้วย

พื้นที่เทียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจ พอเพียงต้นแบบ ได้แก่ บ้านเขาดัง หมู่ 8 ตำบลกระเปาะน้อย อำเภอ เมืองกระเปาะ จังหวัดกระบี่ ชุมชนบ้านเขาดังเป็นชุมชนพื้นที่ ติดต่อกับชุมชนบ้านห้วยเหียง สภาพทางภูมิศาสตร์เหมือนกัน

เป็นพื้นที่ภูเขา สวนยางพารา และสวนปาล์ม การประกอบ อาชีพคล้ายคลึงกัน คือทำเกษตรกรรม สวนยางพารา ปาล์ม น้ำมันเป็นหลัก แต่ในบ้านเขาดังมีการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ แพะ เพิ่มเติมด้วย แต่ชุมชนทั้งสองมีความแตกต่างกันในเรื่องของ สังคมวัฒนธรรมอย่างชัดเจน เนื่องจากชุมชนบ้านเขาดังเป็น ชุมชนชาวมุสลิม คือทุกครอบครัวนับถือศาสนาอิสลาม ดังนั้น วัฒนธรรมความเป็นอยู่ของชุมชนนี้จึงเป็นวัฒนธรรมของชาว มุสลิม

สภาพเศรษฐกิจของชุมชนบ้านเขาดัง โดยพื้นฐาน ฐานะไม่ค่อยดีมากนัก อาชีพดั้งเดิมคือทำสวนยางพารา ปาล์ม และเลี้ยงแพะ แต่ในปัจจุบันมีการไหลออกของคน วัยแรงงาน ไปรับจ้างหรือทำงานนอกพื้นที่จำนวนมาก ทำให้การ ทำสวนยางและเลี้ยงแพะลดน้อยลง เพราะรายได้ไม่ดีเท่ากับการรับจ้างนอกพื้นที่ ทำให้ในปัจจุบันในวันทำงานของสัปดาห์ เกือบทุกครอบครัวในชุมชนจึงมีเพียงผู้สูงอายุเท่านั้นที่อยู่บ้าน

วิถีชีวิตของชาวชุมชนบ้านเขาดังดำเนินตามหลัก ศาสนาอิสลามอย่างเคร่งครัด ทั้งการดำเนินชีวิตประจำวัน พิธีกรรม ความเชื่อต่างๆ ในชุมชนมีมัสยิด 2 แห่ง ทุกวันศุกร์ ผู้ชายในชุมชนจะไปละหมาดที่มัสยิด วันเสาร์เป็นวันที่เด็กๆ จะต้องไปเรียนศาสนา ส่วนวันอาทิตย์เป็นเวลาของผู้หญิงใน ชุมชนที่จะต้องไปเรียนศาสนาที่มัสยิดเช่นเดียวกัน ผู้นำทาง ศาสนา ได้แก่ โต๊ะอิหม่าม มีบทบาทสำคัญต่อศรัทธา ตลอดจน ความร่วมมือร่วมใจในกิจการงานของชุมชนอย่างยิ่งและมี บทบาทมากกว่าผู้นำชุมชนในทางการปกครอง

โดยสรุปแล้วการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของทุกชุมชน เป็นไปในลักษณะทำเป็นโครงการที่หน่วยงานราชการ ได้ถ่ายทอดความรู้มาซึ่งมุ่งเน้นการให้ครอบครัวในชุมชน สามารถลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้ครอบครัวได้ โดยที่ ทุกชุมชนมีโครงการหลักที่เหมือนกัน ได้แก่ การปลูกผัก สวนครัว การเลี้ยงปลา การเลี้ยงไก่ไข่ ซึ่งในหลักการแล้วการ ดำเนินโครงการเหล่านี้จะครอบคลุมถึงองค์ประกอบของหลัก วิถีเศรษฐกิจพอเพียงทุกประการ ได้แก่ ความมีเหตุมีผล

ความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันในตนเอง ภายใต้ง่อนไข ความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรมอยู่แล้ว แต่จากการเก็บข้อมูล กับครอบครัวในชุมชน พบว่า ในทุกพื้นที่นั้น เมื่อกล่าวถึงวิถี เศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน ก็จะมุ่งสนใจเพียงแค่โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ที่เห็นเป็นรูปธรรมซึ่งครอบครัวใน ชุมชนได้ทำตามนโยบายของชุมชน โดยที่ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยนำหลักคิดแต่ละองค์ประกอบไปใช้ ในการดำเนินชีวิต ประจำวันทั่วไป

สำหรับประเด็นความเหมือนและความแตกต่างของ แต่ละชุมชนนั้น ในภาพรวมของทุกชุมชนที่เป็นหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบนั้นมีความเหมือนกัน กล่าวคือ ทุก ชุมชนมีการดำเนินโครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้ครอบครัวสามารถลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ มีสุขภาพดี ได้ คือ การปลูกพืชผักสวนครัว การ เลี้ยงไก่ไข่ การเลี้ยงปลา รวมทั้งหลายชุมชนมีการทำเครื่อง อุปโภคบางอย่างไว้ใช้เอง ส่วนความแตกต่างนั้นจะอยู่ที่ความ เอาใจจริงเอาใจ ความต่อเนื่อง รวมทั้งจำนวนครอบครัวที่ให้ความ สนใจและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตจริง ของครอบครัว ทั้งนี้พื้นฐานของแต่ละชุมชนมีส่วนอย่างยิ่งที่ จะส่งผลต่อความแตกต่างเหล่านี้ ในที่นี้พบว่าชุมชนบ้าน แม่ไสกลาง หมู่ 2 ต.แม่ไส อ.เมือง จ.พะเยา นั้น ครอบครัว ในชุมชนให้ความสนใจในโครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง และปฏิบัติจริงในครอบครัวอย่างต่อเนื่องกันเกือบทั้งชุมชน ซึ่งอาจมีผลมาจากการที่ครอบครัวในชุมชนนี้เป็นเกษตรกร กันอยู่แล้ว ประกอบอาชีพและอาศัยอยู่ในชุมชน ไม่มีการ โยกย้ายหรือออกไปทำงานต่างถิ่น ทำให้กิจกรรมตามโครงการ วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสอดคล้องกลมกลืนกับวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ จึงทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตปกติได้ ในขณะที่ชุมชนอื่นๆ นั้นยังมีลักษณะของ การ “ทำบ้าง ไม่ทำบ้าง” กล่าวคือ ส่วนใหญ่ครอบครัวที่ทำมักจะเป็นครอบครัวที่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมและอยู่ในพื้นที่ ชุมชนตลอด เพราะนอกจากที่กิจกรรมตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจ พอเพียง อย่างการปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงปลา การ

เลี้ยงไก่ไข่นั้น ไม่ขัดแย้งกับวิถีชีวิตประจำวันแล้ว ยังส่งผลดี ในแง่ของการเพิ่มผลผลิตที่สามารถจำหน่าย เพิ่มรายได้ให้กับ ครอบครัวด้วย ส่วนครอบครัวที่ไม่ยินดีที่จะทำ หรือทำแล้ว แต่ไม่ต่อเนื่องมีสาเหตุสำคัญมาจากการประกอบอาชีพเป็น สำคัญ เช่น ในชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 6 ที่มีวัยแรงงาน ออกไปประกอบอาชีพนอกชุมชนมาก จึงทำให้มีครอบครัวที่เป็นเกษตรกรอยู่ในชุมชนเท่านั้นที่สนใจทำโครงการวิถีชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้สาเหตุอื่นๆ ก็มีส่วนทำให้หลาย ครอบครัวในหลายชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงไม่ร่วม โครงการ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ บางครอบครัว ที่มีฐานะดีก็มักจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของโครงการ ไม่คิด ว่าต้องเพิ่มรายได้ให้ครอบครัวจากผลผลิตในส่วนนี้ แต่ก็ให้ ความร่วมมือกับชุมชนโดยการรับซื้อผลผลิตจากครอบครัวที่ ทำโครงการ หรือสาเหตุทางด้านภัยธรรมชาติ ที่พบในชุมชน บ้านบึงสวางค์ จ.ขอนแก่น หลายครอบครัวไม่ยอมทำตาม กิจกรรมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากชุมชนประสบ ปัญหาอุทกภัยเกือบทุกปี เมื่อทำกิจกรรม เช่น ปลูกผัก ทำ บ่อปลา ก็จะได้รับ ความเสียหายและจะต้องเริ่มต้นลงทุน ลงแรงทำใหม่ภายหลังจากน้ำลดแล้ว ซึ่งหลายครอบครัวรู้สึก ว่า “ไม่คุ้ม”

สำหรับชุมชนพื้นที่เทียบเคียงที่ยังไม่ได้เป็นหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบนั้น พบว่าบางพื้นที่มีการส่งเสริม โครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งชาวชุมชนก็ให้ ความร่วมมือหรือทำกิจกรรมตามโครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจ พอเพียงเช่นเดียวกับชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ชุมชนบ้านแม่ไสเหนือ จ.พะเยา และชุมชนบ้านบึงไคร่รุ่น จ.ขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องมาจากชุมชนพื้นที่เทียบเคียงมีวิถีชีวิต รวมทั้งสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจที่เหมือนหรือใกล้เคียง กับชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอยู่แล้ว รวมทั้ง ได้รับการส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงจากผู้นำระดับ ชุมชนเช่นเดียวกัน แต่ที่ยังไม่ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบนั้นเป็นเพราะยังไม่มี ความพร้อม เพียงพอสำหรับการส่งเข้าประกวด ส่วนอีกสองชุมชนที่เป็น

ชุมชนพื้นที่เทียบเคียงนั้น พบว่า ยังไม่ค่อยมีการส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกับชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ได้แก่ บ้านบางสะแก หมู่ 4 จ.สมุทรสงคราม และ บ้านเขาตั้ง จ.กระบี่ สาเหตุสำคัญมาจากสภาพสังคม วัฒนธรรมของชุมชนทั้งสองนี้มีความแตกต่างจากชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบในพื้นที่ค่อนข้างมาก ในชุมชนบ้านบางสะแก หมู่ 4 เอง ปัจจุบันมีปัญหาหลายสาเหตุที่ต้องเร่งแก้ไข จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินการส่วนนี้ก่อน อีกทั้งประชาชนวัยแรงงานในชุมชนนี้มีมากและออกไปทำงานนอกพื้นที่จำนวนมาก การทำตามโครงการวิถีเศรษฐกิจพอเพียงเช่นเดียวกับหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบนั้นจึงไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน ชุมชนจึงยังไม่ได้มีการส่งเสริมโครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจัง เช่นเดียวกับชุมชนบ้านเขาตั้งที่มีวิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกับชุมชนบ้านห้วยเหียงซึ่งเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ โดยเฉพาะในเรื่องของบทบาทของผู้นำชุมชนในฝ่ายปกครองที่น้อยกว่าผู้นำในส่วนของศาสนา ดังนั้นโครงการวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกส่งต่อถ่ายทอดไปทางผู้นำทางฝ่ายปกครองนั้นจึงยังเข้าไม่ถึงทุกครอบครัวในชุมชนในระดับที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตประจำวัน แต่อย่างไรก็ตามทุกชุมชนมีความสนใจและหรือความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในครอบครัวของชุมชนทั้งสิ้น แต่ตามที่กล่าวแล้วว่าแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน ในรายละเอียดของสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตหรือแม้แต่การดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงทั้งสิ้น

จากข้อมูลพื้นฐานในแง่ของความเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบและพื้นที่เทียบเคียง ซึ่งในการวิจัยนี้เรียกว่าชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงนั้น นำเสนอเพื่อให้เข้าใจสภาพของแต่ละชุมชนพื้นที่ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงของครอบครัวในชุมชน นอกจากนี้ ข้อมูลในส่วนนี้

ยังสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทการใช้วิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงของ “บ้าน” ในบางส่วนด้วย ส่วนสำหรับ “วัด” และ “โรงเรียน” นั้นจะได้นำเสนอในส่วนของ การสรุปผลวิจัยต่อไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิธีการและเนื้อหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ของบุคลากรของบ้าน วัด และโรงเรียน ในชุมชนที่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

จากผลการศึกษาพบว่าทั้งชุมชนที่มีวิถีเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงนั้นต่างก็มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวในชุมชนเช่นเดียวกัน โดยทั้ง 3 ฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) มีวิธีการและเนื้อหาในการส่งเสริมแตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในรายละเอียดนั้น บ้าน จะมีวิธีการส่งเสริมค่อนข้างเป็นทางการและหลากหลายกว่าอีก 2 ฝ่าย เนื่องจากเป็นฝ่ายปกครองจึงมีวิธีการที่เป็นทางการ ที่พบทุกพื้นที่คือ การประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน (หรือในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันนี้) เพื่อติดตามความเป็นไปของครอบครัวในชุมชน การก่อตั้งกองทุนสำหรับการกู้ยืมเงินในชุมชน พบทั้งกองทุนโดยนโยบายรัฐ และกองทุนของชุมชนเอง การมีอาสาสมัครสาธารณสุขหรือ อสม. ไว้บริการดูแลติดตามสุขภาพของคนในชุมชน และทุกชุมชนมีระบบเครือข่ายซึ่งเป็นกลไกอย่างไม่เป็นทางการในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ที่แน่นแฟ้นและโดดเด่นที่สุดคือชุมชนบ้านแม่ไสลกลางและแม่ไสลเหนือ จ.พะเยา ส่วนวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ก็มีเพิ่มเติมแตกต่างกันไปตามพื้นที่ เช่น “ฮีต 12 คอง 14” เป็นหลักในการครองเรือนของชาวอีสาน ปรากฏในพื้นที่บ้านบึงสวางค์และบ้านบึงไคร่รุ่น จ.ขอนแก่น ที่น่าจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว การใช้หลักศาสนาอิสลามในการดำเนินชีวิตครอบครัวของพื้นที่บ้านเขาตั้ง จ.กระบี่

ส่วนของโรงเรียนพบว่ามีวิธีการในการส่งเสริมความ

เข้มแข็งของครอบครัวให้กับนักเรียนในลักษณะเหมือนกัน
ทุกโรงเรียนทุกพื้นที่ คือ ใช้การเยี่ยมบ้านเป็นจุดเริ่มต้นของ
การรับทราบข้อมูลของครอบครัวนักเรียน เมื่อมีปัญหาจึง
ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาพื้นฐานคือครอบครัว
มีฐานะยากจน (พบทุกชุมชนที่มีการให้ความช่วยเหลือเรื่อง
การเงินหรือทุนบรรเทาค่าใช้จ่ายของครอบครัวนักเรียน ถึง
แม้ว่าจะเป็นโรงเรียนในชุมชนที่สภาพเศรษฐกิจโดยรวมหรือ
ฐานะของชาวชุมชนโดยภาพรวมจะมีฐานะดีก็ตาม) และอีก
ประการหนึ่งที่โรงเรียนทำก็คือ การเฝ้าระวังและดูแล ไปจนถึง
แก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ซึ่งประการ
หลังนี้จะพบในโรงเรียนที่มีนักเรียนช่วงวัยที่เข้าสู่วัยรุ่นคือใน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแล้ว ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบึงเนียม บึง
ไคร่นุ่น ของชุมชนบึงไคร่นุ่น จ.ขอนแก่น และโรงเรียนชุมชน
แม่ใสของชุมชนบ้านแม่ใสกลางและบ้านแม่ใสเหนือ จ.พะเยา

อนึ่ง ทั้ง “บ้าน” และ “โรงเรียน” ทั้งในชุมชนที่มีวิถีชีวิต
แบบเศรษฐกิจพอเพียงและชุมชนที่ไม่มีวิถีชีวิตพอเพียง
มักจะมีการให้ครอบครัวในชุมชนทำกิจกรรมตามโครงการ
เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในส่วนนี้เป็นการส่งเสริมความเข้มแข็ง
ของครอบครัวไปในตัวได้อย่างดี โดยเฉพาะโรงเรียนจะเห็น
ได้ชัดเจนมากในการฝึกฝนให้นักเรียนพึ่งตนเอง อดออม
ประหยัด ซึ่งพบว่ามีการส่งเสริมในส่วนนี้ทุกโรงเรียนในทุก
ชุมชน ที่เป็นโครงการต่อเนื่องชัดเจน และมีกิจกรรมที่หลากหลาย
ได้แก่ โรงเรียนวัดบางสะแก ของชุมชนบ้านบางสะแก
ทั้งหมดหมู่ 6 และ หมู่ 4 จ.สมุทรสงคราม ซึ่งมีทั้งธนาคารโรงเรียน
ตลาดนัด 5 บาท ในขณะที่โรงเรียนบ้านบึงสว่างค์คุยโพธิ์
ของชุมชนบ้านบึงสว่างค์ จ.ขอนแก่น นั้น นอกจากจะให้นักเรียน
ปลูกผักสวนครัวตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว
นักเรียนที่นี่ยังนำผลผลิตที่ปลูกเองมาประกอบอาหารกลางวัน
รับประทานในโรงเรียนด้วยตนเองอีกด้วย โดยโรงเรียนมี
จุดประสงค์ให้นักเรียนรู้จักการช่วยเหลือตนเอง เรียนรู้สิ่งจำเป็น
ในชีวิตประจำวันและสามารถนำไปปฏิบัติจริงในครอบครัวได้

“ในเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงมีอยู่ในกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีกำหนดอยู่ใน

ตัวหลักสูตรอยู่แล้วว่าจะต้องอยู่อย่างพอเพียง เพราะฉะนั้น
เรื่องตรงนี้ในการเรียนการสอนมีอยู่แล้ว สอดแทรกไม่ว่าจะ
เป็นในเรื่องของการใช้ชีวิตประจำวัน ครูจะอบรมหน้าแถวชีวิต
ความเป็นอยู่ การซื้อของ การเก็บรักษาของ ก็จะถูกสอดแทรก
บางที่มันอาจจะไม่ได้ใช้ในการเรียนการสอนโดยตรง แต่อยู่ใน
ชีวิตประจำวัน..... โครงการออม เราปลูกฝังให้เด็ก แต่
ที่นี้เราทำในเชิงบังคับเพื่อประโยชน์ลงไปยังตัวเด็ก เราเปิด
โครงการมีธนาคารโรงเรียน ที่แรกมีปัญหาตรงที่ว่า พอเด็ก
ฝาก แล้วมีการเบิกเงินกลับไปใช้ ซึ่งผู้ปกครองบอกว่านำไป
ซื้อของให้แก่เด็กบ้าง ก็กลายเป็นว่าเรารู้สึกว่าผู้ปกครอง
ไม่น่าทำแบบนี้ ก็เลยเปลี่ยนประมาณสัก 2-3 ปีมานี้ เดิมมีการ
ฝากถอนแล้วก็เบิก ซึ่งมองไม่เห็นที่เด็กมีอะไรเปลี่ยนแปลง
เลยตั้งกฎใหม่ไม่ให้เบิก หรือถ้าจะเบิกต้องมาพูดคุยกันก่อน
สุดท้ายผ.บอกว่าคนที่ฝากห้ามเบิก จะเบิกได้ก็ต่อเมื่อจบ
ป.6 เท่านั้น เราต้องการให้เด็กนำเงินที่ได้ไปต่อยอดทางการ
ศึกษา หลังจากจบ ป.6 ไปแล้วจะได้มีทุนก้อนหนึ่งไปเรียน
ต่อ ม.1 อย่างน้อยก็ประหยัด ช่วยลดภาระผู้ปกครองได้เลย”
(กาญจนา อาทยะกุล, สัมภาษณ์, 2556)

ในส่วนของวัดไม่ค่อยมีบทบาทเด่นชัดนักในการ
ส่งเสริมความเข้มแข็งครอบครัว แต่จะมีในลักษณะเป็นบทบาท
ทางอ้อมคือการสั่งสอนคุณธรรม ยกเว้นบางพื้นที่ที่วัดมี
บทบาทมากต่อชุมชน คือ วัดท่าเรือในชุมชนบ้านบึงไคร่นุ่น
จ.ขอนแก่น รวมทั้งมีสวดของบ้านเขาตั้ง จ.กระบี่ ก็มีบทบาท
อย่างมากในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและมี
เนื้อหาครอบคลุมวิถีชีวิตในครอบครัวหลายด้าน ความ
สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว บทบาทที่พึงกระทำ
ต่อกันของสมาชิกในครอบครัว การแก้ปัญหาความขัดแย้งใน
ครอบครัว เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องบทบาทของ
บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะ
กรณีบ้านโหรา อำเภออ่าวสามารต จังหวัดร้อยเอ็ด (สุรียน
จันทร์นคร, 2536) ที่พบว่าสถาบันครอบครัวและเครือญาติ
สถาบันศาสนาและความเชื่อ และสถาบันการศึกษา มีบทบาท
ในการพัฒนาทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน

แต่มีระดับแตกต่างกันกล่าวคือ สถาบันครอบครัวและเครือญาติ มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาชุมชนทั้งทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และด้านสังคม ขณะที่สถาบันศาสนาและความเชื่อมีบทบาทน้อย แต่ขัดแย้งกันในส่วนของการวิจัยที่ระบุว่าสถาบันการศึกษา มีบทบาทน้อยมากในการพัฒนาหมู่บ้านโหรา ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยนี้ที่พบว่าในแง่ของการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวโดยเฉพาะการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงนั้นโรงเรียนมีบทบาทมากอย่างชัดเจน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าการวิจัยนี้มุ่งเฉพาะประเด็นความเข้มแข็งของครอบครัวและการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประการหลังนั้นเป็นนโยบายของรัฐที่สนับสนุนให้โรงเรียนจัดให้เด็กและขยายสู่ชุมชนอยู่แล้ว ผลที่ได้จึงปรากฏชัดเจนว่าในแง่นี้โรงเรียนมีบทบาทมาก

ทั้งนี้ การส่งเสริมหรือพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัวโดย บ้าน วัด และโรงเรียนนั้น เกิดขึ้นโดยเป็นบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย มีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านในชีวิต แต่ไม่ปรากฏว่าเป็นความตั้งใจที่จะส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาแล้วก็พบว่า เนื้อหาที่บ้าน วัด โรงเรียน ส่งเสริมอยู่ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายนั้นก็ครอบคลุมทุกด้านของมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง แต่สังเกตได้ว่าไม่ค่อยมีในด้านของการพึ่งพาตนเองในด้านข้อมูลข่าวสาร

จากผลการวิจัย ที่แสดงว่าวิธีการและเนื้อหาการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวที่ชุมชนมีนั้น มักเป็นลักษณะของการส่งเสริมตามภาระหน้าที่บทบาทของสถาบัน (บ้าน วัด โรงเรียน) ส่วนใหญ่เป็นไปตามนโยบายของรัฐอยู่แล้ว จึงทำให้มีวิธีการและเนื้อหาเหมือนหรือใกล้เคียงกันทุกพื้นที่ ทั้ง 4 พื้นที่ 8 ชุมชน และยังไม่ได้มีนโยบายที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็งอย่างชัดเจน เช่น ต้องส่งเสริมมาตรฐานด้านไหน อย่างไร ทำอย่างไรให้ผ่านตัวชี้วัด และการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวที่มีอยู่ในชุมชนพื้นที่นั้น มักเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งสังเกตได้ว่าปัญหาที่มีอยู่ในทุกพื้นที่คือ ปัญหาเศรษฐกิจการเงิน ที่ถึงแม้ว่าจะเป็น

ชุมชนที่รายได้ค่อนข้างดี แต่ก็มีหนี้สิน ส่วนหนึ่งมาจากความฟุ้งเฟ้อ และอิทธิพลของยุคสมัยที่นิยมวัตถุ

“รายได้นี้ก็มีส่วนเหมือนกัน เพราะความที่ว่าฐานะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน คนที่เขามีฐานะดี ๆ เขามีส่วนก็จะเป็นอีกอย่างหนึ่ง ส่วนคนที่ครอบครัวเด็กก็จะเป็นอาชีพรับจ้าง ก็ไม่ค่อยพอเพียง แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงของโลก ความทันสมัยต่าง ๆ คนก็อดไม่ได้ที่จะต้องตามกระแส แต่ในโลกที่ตัวเองทำมาหากิน รายจ่ายกับรายได้อาจจะไม่ค่อยพอเพียง แต่ก็อยากให้ตัวเองยกระดับเหมือนหรือเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ แต่ถ้าเทียบกับชุมชนอื่น เรามองว่ายังไม่ค่อยอยู่ ถ้าเทียบกับในเมืองมากมาย เราถึงได้มีหนี้สินกันล้นพ้นตัวเพราะเราอยากมี” (กาญจนา อาทยะกุล, สัมภาษณ์, 2556)

“..เห็นบ้านโน้นเขาซื้อรถยนต์ เรามีฐานะเพียงเล็กน้อยอยากมีเหมือนเขาก็ไปออก แอร์ก็ตั้งสอง ไม่รู้จักคำว่าพอเพียงอย่างที่ได้เงินมาเป็นก้อนแทนที่จะแบ่งเก็บ แบ่งใช้ ก็ไปใช้หมด เห็นเขาซื้อกางเกงมาใช้ตัวเป็นพันก็อยากได้เหมือนเขาทั้งที่เราไม่มีเงินน้อย” (มโน เครือแก้ว, สนทนากลุ่ม, 2556)

ปัญหาที่พบอีกในหลายชุมชนก็คือ ปัญหายาเสพติด ปัญหาดังกล่าว ความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น เด็กไม่ได้อยู่กับพ่อแม่

“ปัญหาเรื่องผู้สาว เพราะว่าเด็กเป็นวัยรุ่นแล้ว และสื่อหนึ่งที่มันมีเรื่อนี้พวกไลน์ พวกโทรศัพท์มือถือ เจอกันบีบ อย่างปีที่แล้วจัดกิจกรรม ในกลุ่ม 2 ตำบล เป็นخانเมือง เด็กวัยรุ่นก็แลกเปลี่ยนกัน บีบกัน เอาไปเอามาก็มีเรื่องเพศ หนีโรงเรียนไปเที่ยวด้วยกัน สุดท้ายก็ออกกลางคัน มีลูกเขาก็ให้ออกจากโรงเรียน อันนี้คือเด็กที่ขาดวุฒิภาวะในการตัดสินใจ อีกปัญหาหนึ่งก็มาจากสื่อออนไลน์ นี่คือนโยบายหนึ่งที่สื่อภาครัฐยังควบคุมไม่ถึง” (ไวยากรณ์ ยะนะโชติ, สนทนากลุ่ม, 2556)

ทั้งหมดนี้ยังเป็นปัญหาครอบครัวในสังคมไทยอย่างต่อเนื่องเช่นที่ปรากฏในงานวิจัยช่วงก่อนหน้านี้ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของทั้งในระดับครอบครัวรวมไปถึงสังคมส่วนรวมอย่างมาก โดยสรุปแล้ว เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและน่ากังวลใน

3 ประเด็นใหญ่คือ พฤติกรรมบริโภคนิยม (ฟุ่มเฟือย ขูหาเงิน และวัตถุ) ความไม่เท่าทันสื่อ (ติดสื่ออย่างไม่มีการพิจารณา ใช้อสื่อในทางที่เป็นภัยกับตนเองและสังคม) และมีค่านิยมในเรื่องเพศสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม (มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การทำแท้ง การขายตัว) (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2553 ; ศุภลักษณ์ เก่งปัญญา, 2548 ; คลังปัญญาไทย, 2553 และ สายฤดี วรจิโกคาทร, 2553)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของ บ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อนี้เป็นความมุ่งหมายหลักของงานวิจัยเรื่องนี้ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่ต้องการจะเชื่อมโยงวิถีเศรษฐกิจพอเพียงกับเรื่องของการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว โดยใช้ “บวร” หรือ บ้าน วัด โรงเรียน เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ซึ่งจากการศึกษาในพื้นที่ โดยตั้งต้นจากชุมชนที่มีวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง คือ ชุมชนที่ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบของกระทรวงมหาดไทย และชุมชนใกล้เคียงที่ยังไม่ได้รับการประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผลการวิจัยนั้น ไม่พบความเชื่อมโยงดังกล่าวในลักษณะที่เป็น “ความตั้งใจ” หรือ “นโยบาย” ในระดับชุมชนที่จะใช้หลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียงมาช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว โดยที่เกือบทุกชุมชนที่เป็นพื้นที่ศึกษาครั้งนี้มีการส่งเสริมวิถีเศรษฐกิจพอเพียงอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าบางพื้นที่จะไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงก็ตาม และในขณะเดียวกันทุกพื้นที่ที่มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวอยู่แล้วด้วยเช่นกัน เพียงแต่ว่าเป็นการส่งเสริมที่อยู่ในบทบาทหน้าที่บางอย่างอยู่ในวิถีชีวิต จึงไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าสิ่งเหล่านั้นคือการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว และที่สำคัญคือไม่ได้มีทิศทางแน่นอนว่าเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวด้านใด (ตามมาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง) แต่ที่มีอยู่แล้วในชุมชนในพื้นที่ที่ศึกษา คือ ผลผลิตและผลพลอยได้ของวิถีเศรษฐกิจพอเพียงในรูปของกิจกรรมทางการเกษตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ไปช่วยส่งเสริม

ความเข้มแข็งของครอบครัวในบางประการ แต่อย่างที่กล่าวแล้วว่า เป็นการส่งเสริมกันโดยที่ผู้ใช้อ “ไม่ได้ตั้งใจ” หรือ “เจาะจง” หรือ “มีนโยบาย” มาก่อนว่าจะใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว

ดังนั้นผลการวิจัยในข้อนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลในลักษณะที่เป็น “แนวทาง” การใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของ บ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มร่วมกันระหว่างบุคลากรของ บ้าน วัด โรงเรียน จากทั้งชุมชนที่มีวิถีเศรษฐกิจพอเพียง (หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ) และชุมชนที่ไม่มีวิถีเศรษฐกิจพอเพียง (หมู่บ้านที่ยังไม่ได้ประกาศเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ) โดยเป็นการสรุปความคิดเห็นจากวงสนทนากลุ่มในทุกพื้นที่แล้ว ซึ่งผลที่ได้ นำเสนอเป็น 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นแรกเป็นเรื่องของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการที่จะใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว และประเด็นที่สองคือ เรื่องของแนวทาง การใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของ บ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ดังนี้

1. ปัญหาหรืออุปสรรคในการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของบ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว

จากการสนทนากลุ่มในทุกพื้นที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะทำให้ บ้าน วัด โรงเรียน ไม่สามารถใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงไปส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวได้หรือทำได้ไม่ดี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคที่จะเกิดจากการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

1. ประชาชนยังไม่เข้าใจ “วิถีเศรษฐกิจพอเพียง” อย่างลึกซึ้งในอันที่หมายความถึงฐานคิด หลักทั้ง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ในทุกการกระทำ ทุกอาชีพ ทุกสถานะ แต่ส่วนใหญ่เข้าใจวิถีเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นกิจกรรมที่ทำแบบนี้แล้วคือมีวิถีเศรษฐกิจพอเพียง แต่ในการกระทำอื่นๆ ในชีวิตกลับไม่ได้นำหลักนี้มาใช้

“เศรษฐกิจพอเพียงบางคนปลูกเครื่องครัวไว้ข้างบ้าน

ใครมีอะไร ปลุกตะไคร้ ต้นหอม ไม่เอามาใช้ แต่ไปซื้อมานั้นแหละไม่รู้จักการนำของที่มีอยู่มาใช้ ไม่รู้จักคำว่าพอเพียง เห็นบ้านโน้นเขาซื้อรถยนต์ เรามีฐานะเพียงเล็กน้อย อยากมีเหมือนเขาก็ไปออก แชรก็ต้องส่ง ไม่รู้จักคำว่าพอเพียง อย่างที่ได้เงินมาเป็นก้อนแทนที่จะแบ่งเก็บ แบ่งใช้ ก็ไปใช้หมด เห็นเขาซื้อกางเกงมาใช้ตัวเป็นพันก็อยากได้เหมือนเขาทั้งที่เรามีเงินน้อย” (มโน เครือแก้ว, สนทนากลุ่ม, 2556)

“ชาวบ้านเขาจะคิดแค่ว่าปลุกผักกินเอง แต่ในความเป็นจริงแล้วต้องลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เพิ่มรายได้จากเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งคำว่าคุณธรรมมันกว้างมาก ก็คือคุณต้องมีคุณธรรม และต้องมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงด้วย จากการศึกษาเล่าเรียน การฟังวิทยุ การอ่านหนังสือพิมพ์ การดูโทรทัศน์อยู่ในนั้น คนเราต้องแสวงหาความรู้ด้วยและก็เป็นส่วนที่เป็นความรู้ก็เอามาใช้ในวิถีชีวิตแม้แต่ในละครจริงๆ แล้วก็มีความรู้อยู่ แต่คนเข้าใจว่าแค่การปลุกผัก ขุดบ่อเลี้ยงปลา” (มโน เครือแก้ว, สนทนากลุ่ม, 2556)

2. ในส่วนของการเรียนรู้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกิจกรรมผ่านโครงการหรืออาชีพเสริม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีในทุกพื้นที่ที่เป็นชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ก็ยังไม่สามารถที่จะดึงทุกครัวเรือนทุกครอบครัวมาเข้าร่วมได้ ซึ่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมผ่านโครงการนี้ ที่คนทั่วไปเข้าใจว่าเศรษฐกิจพอเพียงคือ “ปลุกผัก” คือ “เลี้ยงปลา” คือกิจกรรมทางการเกษตรอื่นๆ นั้น ที่จริงแล้วถ้าได้ลงมือทำก็จะค่อยๆ เข้าใจและเรียนรู้ไปกับกิจกรรมนั้นว่าภายใต้การปลุกผักกินเองเหลือแล้วขาย ฯลฯ นั้น มีหลักการอะไรของเศรษฐกิจพอเพียงมาเกี่ยวข้องตรงไหน อย่างไร จนสามารถเข้าใจในฐานคิดหลักคิดของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริงและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้กับทุกๆ การคิดการกระทำ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือในขั้นตอนที่ชุมชนก็กระตุ้นให้ครอบครัวในชุมชนมาร่วมกิจกรรมร่วมโครงการเหล่านี้ได้ ก็ไม่ได้รับความร่วมมือไปเสียทั้งหมดคือ บางครอบครัวสนใจเข้าร่วมกิจกรรม บางครอบครัวก็ไม่สนใจ บางครอบครัวเข้าใจ แต่ไม่ลงมือทำ จึงทำให้ความรู้

ความเข้าใจในวิถีเศรษฐกิจพอเพียงไม่สามารถขยายไปสู่ทุกครอบครัวได้ แม้แต่ในชุมชนที่เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบก็ตาม

“ในตอนนี่เหมือนเศรษฐกิจพอเพียงมันมีเพียงบางพื้นที่ ก็ยากให้เกิดทั้งตำบล” (บุญเสริม ทองขยัน, สนทนากลุ่ม, 2556)

“จะไปส่งเสริมให้ไปใช้ในครอบครัวอย่างไร ที่เราทำนี้แต่ละบ้านที่ส่งตัวแทนมา เราก็หวัง เพราะเราไม่สามารถจับคนในหมู่บ้าน 170 คน มาฟังได้ ลำพังแค่ให้ส่งตัวแทนครัวเรือนแต่ละครัวเรือนมาประชุมก็ยากอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นถามว่าเราจะสามารถทำให้บทบาททำนั้นผู้ใหญ่บ้านจะให้ทุกครัวเรือนนำเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ได้หรือไม่ ผมให้คำตอบไม่ได้” (มนัส บุญพุง, สนทนากลุ่ม, 2556)

“เวลาเราทำกิจกรรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง คนที่เข้าร่วมโครงการจะเป็นคนฐานะปานกลางกับล่างลงมา ส่วนคนที่มีฐานะดีก็จะมีส่วนร่วมบ้าง แต่น้อย อย่างเช่นจัดประชุมสมาชิกโกไข่ก็จะมานั่งฟัง แต่เขาไม่เอาด้วย เขาขอเป็นฝ่ายซื้อไข่โกไข่จากชาวบ้าน” (มนัส บุญพุง, สนทนากลุ่ม, 2556)

“...ก็ไม่ทั้งหมด มันมาจากข้าราชการก็ไม่มา พวกที่ทำงานบริษัทต่างๆ ก็ไม่มา พวกเราเป็นเกษตรกร พวกที่รับผลประโยชน์จะให้ความร่วมมือ พวกที่ไม่ทำการเกษตรก็จะไม่ให้ความร่วมมือ” (อาคม ภาณุวงศ์, สนทนากลุ่ม, 2556)

3. ในส่วนของ บ้าน วัด โรงเรียน ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนหลักนั้น ในความเป็นจริงคือ บางฝ่ายเองก็ไม่ได้เป็นตัวอย่างที่ดี คือ การปฏิบัติก็ห่างไกลจากคำว่าพอเพียง บางฝ่ายก็ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในวิถีเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นการยากที่จะเป็นผู้นำขับเคลื่อนในการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงไปส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว

“ผมก็สงสัยว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาของเราไม่ได้เน้นเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทางศาสนาอย่างไรหรือไม่ มาเชื่อมโยงกับทางชุมชน นอกเหนือจากไปวัดปกติ พระบางรูปยังตัดกิเลสไม่ได้ ใส่ของน้อยก็บ่นอีก อันนี้เราพูดตามความจริงนะ สังคมปัจจุบัน เพราะฉะนั้นมันก็ต้องเริ่มทุกส่วน

ละครับ สำนักพระพุทธศาสนาก็ควรจะมานั่งให้สมภารทุกวัด
เข้าใจในเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงและมาร่วมกับชุมชนแก้
ปัญหา แล้วส่วนใหญ่พระทุกวันนี้ เน้นไปเรื่องของ สัก เสก
เลข ยันต์ ดุหมอบ ให้อวย ก็เลยไม่เข้าใจในเรื่องของประเด็น
ของพระพุทธเจ้าเท่าไร คนไปวัดทุกวันนี้ก็ไปไม่ถึงธรรมะ
เท่าที่ควร” (โสภาส กุสันเทียะ, สนทนากลุ่ม, 2556)

“วัดที่บ้านผมนะ มันเป็นวัดที่พระไม่ค่อยมีความรู้ นั่น
แหละ เป็นวัดที่หลวงตาแก่ๆ...ผมว่าของผมมันไม่มีพระที่มี
ความรู้นะ ถ้าพระที่มีความรู้ พระที่นักพัฒนามาอยู่... อยากได้
พระที่นักพัฒนา ถ้าพระได้มีความรู้มาอบรม ได้มา 8 คำ
15 คำ แบบนี้จะเข้าใจหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า
เป็นมาอย่างไร นี่ก็ไหว้ธรรมดาๆ กัน” (บัณฑิต ธรรมดา, สัมภาษณ์, 2556)

“พระไม่มีภูมิรู้ เพราะวัดต่างๆ พระส่วนมากจะอยู่ใน
วัด ไปเรียนหนังสือเป็นเจ้าคุณ นั่งทับอยู่ อยู่กองสังฆทาน
ทั้งหลาย ที่นี้อยู่ตามบ้านนอกเรานี่ คือพระแก่ กับพระพิการ
นานด้วยพรรษา แก่เพราะพิการ ไปทำอะไรกินไม่ได้ต้องไป
บวชกิน และตรงนี้ที่ไม่มีภูมิรู้ เพราะว่าปฏิบัติก็ไม่มี ในวัดที่
ปฏิบัติเคร่งครัด แล้วก็ขาดศรัทธา ภูมิตัวนี้ไม่มี ถ้าหากขาด
ศรัทธาความเลื่อมใสแล้ว ไปวัดก็ไปตามประเพณีเฉยๆ...อันนี้
คือประเด็นปัญหาที่เป็นอยู่ปัจจุบัน คือ คนไม่มีอยู่วัด ถ้าคนไป
อยู่วัดก็คือคนพิการ หรือคนไม่รู้นี่คือประเด็นของวัด ส่วนมาก
ที่ผมดูมา มันจะเจออย่างนั้น เพราะคนที่มัวแต่มีความรู้บวชเข้า
ก็บวชออก ทุกวันนี้ เปรียบใหญ่ๆ ก็สึกออกมาทำงาน อันนี้
คือสังคม และก็สังคมก็ไม่พอเพียง เป็นสังคมที่เพ้อ ฟุ่มเฟือย
เพราะไม่มีจ่าย มีแต่รับอย่างเดียว เห็นพระผู้ใหญ่ที่ซื้อเครื่องบิน
แล้วก็เจ้าอาวาสแถวๆ บ้านเรานี่ ถ้าหากมีพรรษาใหญ่หน่อย
ก็มีนาเป็นทุ่ง บ้านเป็นหลัง เพราะว่ารับอย่างเดียว ญาติ
มี ซ้อรถให้หลาน มีไหมครับ มี ผมพูดความจริงนี่คือสถาบัน
สงฆ์” (ไวยากรณ์ ยะนะโชติ, สนทนากลุ่ม, 2556)

4. ความยากในการทำงานร่วมกันของ 3 ฝ่าย คือ บ้าน
วัด โรงเรียน เนื่องจากไม่มีนโยบายความร่วมมืออย่างจริงจัง

“ดังนั้นผมว่าสรุปง่าย ๆ ในเรื่องของภาคีภาคส่วน จะ
เป็นวัด บ้าน โรงเรียน ว่าเขาว่า เป็น บวร มนตรี นี้ มัน

เป็นคำที่สวยหรู มันคือปฏิบัติไม่ได้ ขาดการกำกับ ติดตาม
ขาดความจริงใจ ที่สำคัญขาดงบประมาณ ขอบคุณครับ”
(ไวยากรณ์ ยะนะโชติ, สนทนากลุ่ม, 2556)

“ตรงนี้ต้องมีเจ้าภาพหลักมาขอความร่วมมือจาก
ชุมชน ซึ่งมันก็ยาก” (กาญจนา อาทยะกุล, สนทนากลุ่ม, 2556)

5. บทบาท ขอบเขตของทั้ง 3 ฝ่าย คือ บ้าน วัด
โรงเรียน ในปัจจุบันที่จะเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
หรือส่งเสริมครอบครัวนั้น ลดน้อยลง ทำอะไรไม่ได้มาก

“.....ถ้าสมภารที่อยู่ในวัดพูดโอเค ผู้นำพูดโอเค ครู
พูดโอเค แต่ก่อนนี้ ชุมชนสังคมยังไม่กว้าง ตามไม่ไกลไปไม่ถึง
เส้นทางคมนาคมลำบาก อย่างเช่น สมภารอยู่ที่วัด หลวงตา
ว่าอย่างไร ถ้าเด็กเกิดเลี้ยงยาก ไปฝากตาเป็นบุตร เสก
ผูกขา จบ ความเชื่อ แต่ทุกวันนี้ พระไม่มีภูมิ และที่สำคัญ
ส่วนมาก ไม่ได้ว่านะ โยมจะเป็นเจ้าอาวาสเอง แล้วก็ถ้าหาก
เจ้าอาวาสหลายคนก็จะไปตั้งวัดใหม่ นั่นคือสถาบัน นั่นแหละ
ก็คือปัญหา ที่นี่ในส่วนหนึ่งนี้ กำหนดพูดว่าที่แต่ก่อน เขามี
1. การทำบุญลุ่มวิ้วมา วัดต้องกินเนื้อสัน กำหนดก็ต้องได้
ผู้ใหญ่บ้าน ครู ก็ต้องได้กิน แต่ก่อนเป็นอย่างนั้น เพราะเชื่อ
เมื่อก่อนเป็นไปปัญหาเปราะบาง พระอาจารย์แห่งยกเล็ก
ไม้เรียว ประชานิยมยกเล็กไม้เรียว 2. ไร่ทรงผม เครื่องแต่งกาย
เข้าสมัยใหม่เลยทำอะไรไม่ได้ ผู้ปกครองทุกวันนี้แตะไม่ได้
ลูกฉันดีหมดเวลามีปัญหา อันนี้ก็คือปัญหาในสังคมปัจจุบัน
เพราะฉะนั้นครูทำอะไรมากไม่ได้ โอเคสังคมพระ 3 แสกว่า
สังคมครู 6 แสกว่า มีปัญหาอยู่เหมือนกัน” (ไวยากรณ์
ยะนะโชติ, สนทนากลุ่ม, 2556)

จากปัญหาดังกล่าวร่วมกับการสรุปวิเคราะห์จากการ
สนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ในทุกพื้นที่ จึงสรุปเป็นแนวทางการ
ใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง บ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริม
ความเข้มแข็งของครอบครัว ดังนี้

2. แนวทางการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงของ บ้าน วัด
โรงเรียน ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว

1. ต้องเริ่มจากหน่วยงานระดับสูงของประเทศ คือ
ระดับกระทรวงต้นสังกัดของ บ้าน วัด และโรงเรียน ต้องมี

นโยบายชัดเจนในความร่วมมือกันในเรื่องนี้ พร้อมกับมีนโยบายการปฏิบัติที่จริงจังทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มจนถึงการติดตามประเมินผล

“ถามว่าประเด็นที่จะเอาเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถาบันครอบครัวยังไง ทำชุมชนยังไงให้เข้มแข็ง ที่นี้การขับเคลื่อนจะมี 3 ฝ่าย บ้าน วัด โรงเรียน ดังนั้นสถาบันกระทรวงมหาดไทย แล้วก็สำนักพุทธเกี่ยวกับวัด กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาโรงเรียน เพราะฉะนั้น 3 ฝ่ายจะต้องจับมือกัน เอาให้จริงจังในแนวปฏิบัติ” (ไวยากรณ์ ยะนะโชติ, สนทนากลุ่ม, 2556)

2. ในระดับชุมชนต้องมีผู้นำหรือเจ้าภาพหลักในการกระตุ้น ขอความร่วมมือ ติดตาม และต้องเป็นผู้นำที่เข้าถึงทุกฝ่ายได้ ทั้งในระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียนเอง และกับครอบครัวในชุมชน

3. บ้าน วัด โรงเรียน ต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับวิถีเศรษฐกิจพอเพียงก่อน เข้าใจแล้วต้องทำต้องปฏิบัติได้ด้วย และต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเข้มแข็งของครอบครัวด้วย อย่างน้อยที่สุด คือ เข้าใจว่าเรื่องของปัญหาครอบครัวไม่ใช่เรื่องส่วนตัวที่ชุมชนไม่สามารถเข้าไปยุ่งได้

“เมื่อก่อนมักจะได้ยินว่าครอบครัวเขาอย่าไปยุ่งเลย เมื่อก่อนนี้ใช่เลย แต่พอไปอบรมที่ได้ความรู้มา ผมก็เข้าใจว่าครอบครัว ไม่ใช่ครอบครัวหนึ่งครอบครัวเดียว เราอยู่รวมกัน ชุมชนหนึ่งก็เหมือนหนึ่งครอบครัว ฉะนั้นตรงนี้ ที่ผมถึงมาคิดว่า บ้านใกล้เรือนเคียงมันก็ต้องเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เพียงแต่เราไปทำร้าย แต่ก็ยังมองเห็นกันใช่ไหม ในอดีตคุณยังดักแด้ให้กันกินได้ เป็นคนครอบครัวเดียวกัน เพราะฉะนั้นถ้าครอบครัวหนึ่งมีปัญหา อีกหลายๆ ครอบครัวไม่ยุ่งเกี่ยวเลย ปัญหาที่จะลุกลามมาถึงครอบครัวเราใช่ไหม เรื่องพวกนี้มันจะต้องสร้างความผูกพัน เห็นครอบครัวหนึ่งมีปัญหา ช่วยได้เราควรเข้าไปช่วยด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม” (โอกาส กุศลทียะ, สัมภาษณ์, 2556)

“ปัญหาครอบครัวน้อย ถ้าเรื่องการหย่าร้าง เราไปทำอะไรเขาไม่ได้อยู่แล้ว แต่ก็ต้องปล่อยเขา คนเขาจะหย่า

ปัญหาเรื่องผ้าเมียดะเลาะกันอีกอย่าง คนนอกเข้าไปไม่ได้ ถึงเวลาดีกัน” (มนัส บุญพวง, สัมภาษณ์, 2556)

4. ขยายกลุ่มประชาชนหรือครอบครัวที่มีความเข้าใจหรือกลุ่มที่ปฏิบัติหรือใช้ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวันให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้นำไปสู่ครอบครัวได้ง่ายและชัดเจนขึ้น

5. ในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับวิถีเศรษฐกิจพอเพียงไม่ว่าจะโดย บ้าน วัด หรือโรงเรียน ควรมีการสรุปทเรียนหรือบอกกล่าว อธิบาย ขยายความ ว่าสิ่งที่อยู่ภายใต้กิจกรรมเหล่านั้น (เช่น การปลูกผักสวนครัวรับประทานเอง เหลือแล้วนำไปขาย) คือ หลักคิด ฐานคิดของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันทุกๆ การกระทำ รวมทั้งการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตครอบครัวด้วย คือ ถ้าทุกการกระทำประกอบไปด้วยหลักคิด คือ มีความรู้ มีคุณธรรม รู้จักพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดีแล้ว ก็สามารถมีครอบครัวที่ดีมีความเข้มแข็งตามมาตราฐานทุกด้านได้ หรือแม้แต่การบอก อธิบายว่ากิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับวิถีเศรษฐกิจพอเพียงนั้น เมื่อทำแล้วจะช่วยครอบครัวได้อย่างไรดี หรือมีประโยชน์อะไรต่อครอบครัว เพราะบางทีกลุ่มเป้าหมายของทั้ง 3 ฝ่าย อาจเข้าใจได้ไม่ครบถ้วนจนทำให้นำไปเชื่อมโยงใช้กับชีวิตประจำวันในการกระทำอื่นๆ ได้

6. วิธีการใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวนั้น ใช้ตามบทบาทเดิมที่มีอยู่ คือ บ้าน ใช้ผ่านทางการปกครอง ดูแล โรงเรียนผ่านทางการสอนและปลูกฝังทุกระดับชั้น ส่วนวัดอยากให้มีบทบาทมากกว่านี้ โดยเฉพาะการเน้นคุณธรรมและการเป็นตัวอย่างที่ดี

ในประเด็นความเชื่อมโยงระหว่างการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวนั้น ซึ่งกล่าวแล้วว่า ไม่พบความเชื่อมโยงดังกล่าวในลักษณะที่เป็น “ความตั้งใจ” หรือ “นโยบาย” ในระดับชุมชนที่จะใช้หลักวิถีเศรษฐกิจพอเพียงมาช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของครอบครัว โดยที่เกือบทุกชุมชนที่เป็นพื้นที่ศึกษาครั้งนี้มีการส่งเสริมวิถีเศรษฐกิจพอเพียงอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าบางพื้นที่จะไม่ได้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงก็ตาม และในขณะเดียวกันทุกพื้นที่ก็มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวอยู่แล้ว

ด้วยเช่นกัน เพียงแต่ว่าเป็นการส่งเสริมที่อยู่ในบทบาทหน้าที่ บางอย่างอยู่ในวิถีชีวิต จึงไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าสิ่งเหล่านั้น คือการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว และที่สำคัญ คือไม่ได้มีทิศทางแน่นอนว่าเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของ ครอบครัวด้านใด แต่ที่มีอยู่แล้วในชุมชนในพื้นที่ที่ศึกษาคือ ผลผลิตและผลพลอยได้ของวิถีเศรษฐกิจพอเพียงในรูปแบบของ กิจกรรมทางการเกษตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ไปช่วยส่งเสริม ความเข้มแข็งของครอบครัวในบางประการ แต่อย่างทีกล่าว แล้วว่า เป็นการส่งเสริมกันโดยที่ผู้ใช้เอง “ไม่ได้ตั้งใจ” หรือ “เจาะจง” หรือ “มีนโยบาย” มาก่อนว่าจะใช้วิถีเศรษฐกิจ พอเพียงส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ตามที่ผลการ สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิถีเศรษฐกิจพอเพียงส่วนหนึ่งระบุว่า ส่วนสำคัญที่ขาดหายไปของการศึกษาวิจัยเรื่องเศรษฐกิจ พอเพียง ก็คือ ความรู้เพื่อการเชื่อมต่อกับสถาบันครอบครัว โรงเรียน และศาสนา และยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาบทบาท ของครอบครัว สถาบันศาสนาในการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อให้สามารถให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของ ประเทศไปในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชาติ พันธเสน และ คณะ, 2550) ซึ่งเป็นการวิจัยตั้งต้นของงานวิจัยนี้

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้นำเสนอถึงปัญหาหรืออุปสรรค ในการใช้เศรษฐกิจพอเพียงของ บ้าน วัด โรงเรียน ในการ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว และแนวทางในการใช้ เศรษฐกิจพอเพียงของ บ้าน วัด โรงเรียน ในการส่งเสริมความ เข้มแข็งของครอบครัว ซึ่งเป็นผลจากการพูดคุยสนทนากลุ่ม จากตัวแทนของ บ้าน วัด โรงเรียน ในชุมชนพื้นที่ที่ศึกษา ดังที่ได้เสนอไว้ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของการส่งเสริมวิถี เศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ในชุมชน ควรจะได้มีการอธิบายทำความเข้าใจกับครอบครัว ในชุมชนถึงหลักคิดและการปฏิบัติตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ที่นอกเหนือไปจากการส่งเสริมในลักษณะทำโครงการด้วย เนื่องจากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าครอบครัวในชุมชน

เองยังไม่เข้าใจหลักหรือวิถีคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งในอันที่จะนำไป ใช้ในชีวิตประจำวันนอกเหนือจากทำกิจกรรมตามโครงการ นอกจากนี้ควรชี้หรือเชื่อมโยงให้เห็นว่าหลักการของวิถี เศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถเอื้อให้เกิดความเข้มแข็งของ ครอบครัวได้ เช่น หากในครอบครัวดำเนินชีวิตโดยมีความ พอประมาณ ก็น่าที่จะทำให้ครอบครัวสามารถควบคุมรายรับ รายจ่าย ลดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ ความมีเหตุ มีผลที่พร้อมด้วยคุณธรรมและความรู้ที่ถูกต้องรองรับการกระทำ ของตนเองในการปฏิบัติต่อครอบครัว น่าจะส่งผลให้การ แสดงบทบาทหน้าที่ในครอบครัวของสมาชิกครอบครัว ต่อกันนั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อสัมพันธภาพ ในครอบครัวด้วย หรือความมีภูมิคุ้มกันในตนเองน่าที่จะ ช่วยให้ครอบครัวสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อเกิดปัญหาวิกฤติใน ครอบครัว เช่นนี้เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นจุดเด่นของแต่ละ ชุมชนในแง่ของบทบาทของ บ้าน วัด โรงเรียน ที่แตกต่างกันไป เช่น บางพื้นที่ “บ้าน” มีความสำคัญหรืออิทธิพล ต่อครอบครัวในชุมชนมาก บางพื้นที่ “วัด” เป็นฝ่ายที่มีความ สำคัญและอิทธิพลมากกว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ระดับนโยบายน่าจะได้นำจุดเด่นในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อ ครอบครัวในชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยการมอบนโยบายซึ่งในที่นี้ คือในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริม ความเข้มแข็งของครอบครัว หรือขอความร่วมมือให้แต่ละ ฝ่ายนั้นๆ เป็นแกนนำหรือผู้ขับเคลื่อนสำคัญในการส่งเสริม ให้ครอบครัวในชุมชนได้นำไปใช้กับครอบครัวของตน

3. ควรมีการศึกษาต่อในประเด็นของปัญหาหรือ อุปสรรคในการใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการส่งเสริมความ เข้มแข็งของครอบครัว ตามประเด็นที่สรุปไว้จากผลการศึกษา โดยเฉพาะในเชิงการแก้ปัญหาดังกล่าว

4. การศึกษาครั้งนี้ทำในพื้นที่ต่างจังหวัดและเป็น ชุมชนเกษตรกรรมที่คล้ายคลึงกัน การศึกษาในพื้นที่อื่นที่ แตกต่างจากนี้ เช่น ชุมชนเมืองหลวงอาจได้ผลที่แตกต่างไป และน่าสนใจอย่างยิ่งทั้งในแง่ของการใช้วิถีเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว **A**

รายการอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. 2553. *รายชื่อหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ กระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ ระบบศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อการบริหารจัดเก็บและใช้ประโยชน์* (Online). แหล่งที่มา: http://61.19.244.12/cddcenter/cdd_report /spp_r03.php (21 กันยายน 2553)
- กาญจนา อาทยะกุล. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแก. สัมภาษณ์, 25 กรกฎาคม 2556.
- _____. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแก. สนทนากลุ่ม, 26 กรกฎาคม 2556.
- คลังปัญญาไทย. 2553. *ครอบครัวไทย* (Online). แหล่งที่มา: <http://www.panyathai.or.th> (10 กันยายน 2553)
- บันเทิง ณนรินทร์. กรรมการวัดโพธิ์เรียง. สัมภาษณ์, ระเบียบ 5 สิงหาคม 2556.
- บุญเสริม ทองขยัน. สารวัตรกำนันตำบลกระปี่น้อย. สนทนากลุ่ม, ระเบียบ 6 สิงหาคม 2556.
- มนัส บุญพยุ่ง. กำนันตำบลบางสะแก. สนทนากลุ่ม, 26 กรกฎาคม 2556.
- มโน เครือแก้ว. ผู้ใหญ่บ้าน ม.3 ตำบลกระปี่น้อย. (ร่วมสนทนากลุ่มในฐานะผู้นำพื้นที่ใกล้เคียง) สนทนากลุ่ม, 6 สิงหาคม 2556.
- ไวยากรณ์ ยะนะโชติ. ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงเนียมบึงโคร์นุ่น. สนทนากลุ่ม, 16 สิงหาคม 2556.
- ศุภลักษณ์ เก่งปัญญา. 2548. *เส้นทางครอบครัวไทยในยุคโลกาภิวัตน์* (Online). บ้านแห่งรัก. แหล่งที่มา: <http://www.love4home.com> (10 กันยายน 2553)
- สายฤดี วรภิจโภคาทร. 2553. *สรุปเวทีเสวนาเชิงวิชาการ "สถานการณ์ครอบครัวไทย"*. การประชุมวิชาการครอบครัวศึกษา 2553. แหล่งที่มา : <http://www.familynetwork.or.th> (10 กันยายน 2553)
- สุรียน จันทนนคร. 2536. *บทบาทของบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านโหรา อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546. *รายงานการเสวนาทงวิชาการเรื่องกระบวนการเสริมสร้างจริยธรรม : บูรณาการระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน*. ภาพพิมพ์ : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2547. *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2547-2556* (Online). แหล่งที่มา : <http://www.m-society.go.th> (2 กันยายน 2553)
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2553. *มาตรฐานครอบครัวเข้มแข็ง* (Online). องค์ความรู้ด้านครอบครัว. แหล่งที่มา : <http://www.women-family.go.th> (21 กันยายน 2553)
- อมรวิรัช นาครทรรพ และคณะ. 2549. *เสริมพลังครอบครัวสร้างรั้วให้หัวใจเด็ก : แนวคิดและแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ เรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้มแข็งในครอบครัว*. สถาบันรามจิตติ : กรุงเทพฯ.
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. 2550. *รายงานการวิจัยโครงการสังเคราะห์งานวิจัย ข้อเสนอแนะ และบทความเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง*. สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ : กรุงเทพฯ.
- อาคม ภาณุวงศ์. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9. สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2556.
- โอบาส กุสันเทียะ. กำนันตำบลบึงเนียม. สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2556.
- _____. กำนันตำบลบึงเนียม. สนทนากลุ่ม, 16 สิงหาคม 2556.

บทความวิจัย

กุลยา วงษ์รักษา, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และ ดร.อุบลวรรณ ภวานันท์
หลักสูตรการจัดการด้านโลจิสติกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงาน คลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม และระดับธุรกิจ

บทคัดย่อ

จากจำนวนพนักงานใหม่ที่น้อยกว่าพนักงานที่ลาออกและเปลี่ยนอาชีพไปทำให้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในประเทศไทยนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้จึงศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้งนักเรียนอาชีวศึกษาและพนักงานคลังสินค้าโดยใช้แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพและงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ผลโดยการหาความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุทำให้พบว่าสถานะทางสังคม ความภาคภูมิใจในองค์กร ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : พนักงานคลังสินค้า, ปัญหาขาดแคลนแรงงาน, โลจิสติกส์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่ออาชีพ

(Factors Influencing the Shortage of Warehouse workers at the Industry-level and Firm-level)

Abstract

Number of new employee that less than resigned or changed career ones cause a shortage of warehouse employees in Thailand are ongoing. This research investigated the attitudes and perceptions of both vocational students and warehouse staffs, using different type of attitude and quality of work life questionnaires. The linear regression analysis revealed that social status, organization pride, compensation and work environment are significant predictors of their intentions.

Keywords : warehouse workers, labor shortage, logistics, quality of work life, intent to stay, attitude

บทนำ

ปัญหาหนึ่งที่อุตสาหกรรมคลังสินค้าทั่วโลกกำลังประสบอยู่ ทั้งในยุโรป อเมริกา (Min, 2004, pp.345-359) ออสเตรเลีย (Clayson, 2005) และอินเดีย (Anand, 2011) คือ ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยพบว่าแรงงานใหม่ไม่ให้ความสนใจเข้ามาทำงาน ขณะที่แรงงานเดิมมีการลาออก และการเปลี่ยนอาชีพในอัตราสูง ในประเทศไทยเองก็เช่นกัน งานวิจัยของกระทรวงแรงงานพบว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรวมถึงพนักงานคลังสินค้าด้วย ในปี พ.ศ. 2555 ไตรมาสแรกกลุ่มอุตสาหกรรมการขนส่งและการจัดเก็บสินค้ามีความต้องการพนักงานกว่า 3,701 อัตรา หรือร้อยละ 21.82 ของพนักงานที่มีอยู่เดิม มากเป็นอันดับ 5 จาก 18 กลุ่มอุตสาหกรรม (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ก) และในไตรมาสที่ 2 อัตราความต้องการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.22 ซึ่งการที่อัตราความต้องการแรงงานสูงเกินกว่าร้อยละ 10 นั้น ถือว่ามีความต้องการแรงงานสูงมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ข) การแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการเพิ่มจำนวนแรงงานโดยการจูงใจให้แรงงานเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม และทำให้แรงงานคงอยู่ในอุตสาหกรรมได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจการรับรู้และทัศนคติที่แรงงานมีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสียก่อน (Richardson, 2008, pp.23-26) ทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Fishbein & Ajzen, 1975, pp.11-13) คือ 1) ความรู้และความเชื่อที่มีต่ออาชีพ ซึ่งเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ 2) ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในอาชีพ 3) แนวโน้มการเกิดพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกต่ออาชีพในทางใด ย่อมมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกนั้น งานวิจัยของ Kuslivan & Kuslivan (2000, pp.251-269) พบว่าการเข้าใจทัศนคติของนักเรียนที่เรียนในสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวจะทำให้ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเข้าใจมากขึ้นว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมให้มากขึ้นได้ การประชุมสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554 ในหัวข้อทางเลือก ทางรอด : เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลน

แรงงาน (ศุภพินรัตน์ วงศ์สินศิริกุล, 2554, น.32) พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติต่องานแบบ 3D (สกปรก-Dirty ยาก-Difficult อันตราย-Dangerous) ทำให้แรงงานไทยไม่ยอมทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว ซึ่งใกล้เคียงกับลักษณะงานในคลังสินค้าที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีฝุ่นควันจากการขนส่งสินค้าเข้าออกจากคลัง คลังส่วนใหญ่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ การจัดเก็บ การหยิบสินค้าในคลังที่มีสินค้าหลากหลายต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนหรือผิดพลาดได้ง่าย อีกทั้งมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการเคลื่อนย้ายสินค้าอีกด้วย ทัศนคติต่ออุตสาหกรรมคลังสินค้านี้จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่ต้องการเข้ามาในอุตสาหกรรมได้

อย่างไรก็ตามทัศนคติไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า จากผลการวิจัยตลาดแรงงานในช่วงปี 2552-2553 โดยกรมการจัดหางาน (2554) พบว่าพนักงานคลังสินค้าอยู่ใน 10 อาชีพที่คนลาออกมากที่สุดคืออยู่ในอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตามหมวดอุตสาหกรรมแล้ว อุตสาหกรรมสถานที่เก็บสินค้ามีผู้ลาออกมากเป็นอันดับที่ 5 สาเหตุอันดับแรกคือเพื่อเปลี่ยนงานถึง 27% รองลงมาคือเพราะรายได้หรือค่าจ้างที่ลดลง 10.9% สำหรับสาเหตุการเปลี่ยนงานนั้นมีความซับซ้อนกว่าที่คนทั่วไปรับรู้ บางครั้งเงินเดือนสูงๆ หรือสภาพการทำงานที่น่าพอใจไม่อาจรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรได้ (Sanjeevkuam, 2012, pp.91-101) งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานคลังสินค้าของ Min (2007, 375-388) พบว่าความมั่นคงในงานกลับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับสมัครงานและการรักษาพนักงานคลังสินค้าไว้ ขณะที่แรงจูงใจที่เป็นเงินนั้นมีผลน้อยมากหรือไม่เลย ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนี้สามารถเรียกรวมได้ว่าเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง Huse and Cummings (1985, pp.199-200) ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) 7) ภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (The total life space) และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์การทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพ ทัศนคติต่องาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาคั้งนี้แล้ว อีกตัวแปรที่ใช้เป็นตัวแปรตามคือการลาออกของพนักงานคลังสินค้า แต่ในการศึกษาการลาออกของพนักงานมีข้อจำกัดคือ การเข้าถึงข้อมูลพนักงานคลังสินค้าที่ลาออกไปแล้วของแต่ละองค์กรนั้นเป็นไปได้ยาก บางครั้งไม่สามารถติดต่อพนักงานได้ งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดเรื่องความตั้งใจคงอยู่ (Intent to stay) มาใช้ในการศึกษาแทน เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานคลังสินค้ายังคงทำงานอยู่ในปัจจุบัน และสะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในทางอ้อม ความตั้งใจคงอยู่นั้น หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเป็นปัจจัยมีผลกระทบต่อ การลาออก (Kim, Price, Mueller & Watson, 1996, pp.951) งานวิจัยต่างๆ พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่หลายปัจจัยแตกต่างกัน เช่น การศึกษาของ วรณิศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมมากที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน งานวิจัยของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

ระเบียบวิจัย

วัตถุประสงค์

การมีแรงงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอ นั้นมีผลโดยตรงกับผลิตภาพ (Productivity) ของคลังสินค้า การขาดแคลนแรงงานอาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันขององค์การลดลงในระยะยาว (Min, 2004, pp.345-359) การขยายตัวของอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจมีอัตราลดลง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าควรให้ความสนใจและแก้ปัญหา ทั้งการจูงใจแรงงานใหม่ให้เข้ามาทำงาน และการรักษาแรงงานเดิมให้อยู่ในอุตสาหกรรมและองค์กรต่อไป การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมคลังสินค้าของประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในองค์กรและในอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยแบ่งการศึกษากการขาดแคลนเป็น 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานใหม่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้า มีน้อยกว่าความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม และปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันยังคงทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้า โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าที่มีต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา และอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของพนักงานคลังสินค้า

2. การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันไม่ลาออกไปทำงานที่คลังสินค้าอื่น และยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าเช่นเดิม โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานคลังสินค้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ นักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ที่อุตสาหกรรมมีความต้องการ โดยเป็นนักเรียนจากวิทยาลัยเทคนิค 5 แห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 150 คน อีกกลุ่มคือแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ จากคลังสินค้า 8 แห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 160 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์ (Purposive Selection)

การเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน จาก 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) และแบบเลือกตอบจำนวน 2 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน 1 ชุด และประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า และแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และอีก 1 ชุดเป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ซึ่งเหมือนกับที่ใช้ในกลุ่มนักเรียน แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน โดยทั้ง 2 พัฒนาจากแบบสอบถามทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกีของ Kusluvan and Kusluvan (2000, pp.251-269) แบบสอบถามทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงจากแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Cowin & Hengsberger (2005, pp.59-70)

การวัดผล

ตัวแปรอิสระที่ศึกษานั้นแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยรายด้าน ประกอบด้วย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 7 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ส่วนที่สองคือปัจจัยรายข้อ ได้แก่ ข้อความในแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 32 ข้อ ข้อความในแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 47 ข้อ และข้อความในแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 33 ข้อ ส่วนตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษา คือ แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า คือ ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ 7 ข้อ และความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า 5 ข้อ

ในการวิเคราะห์ทางสถิติ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบ T (T-Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของผู้ที่ประสงค์และผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน รวมทั้งความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าของพนักงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำทัศนคติโดยรวมของแต่ละตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับตัวแปรตาม ขั้นที่ 2 นำปัจจัยรายด้านของตัวแปรที่ได้จากขั้นที่ 1 มาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับตัวแปรตามอีกครั้ง ขั้นที่ 3 นำปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม ขั้นที่ 4 นำปัจจัยรายข้อจากปัจจัยด้านในขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คือ เพศชาย ร้อยละ 53.7 ส่วนเพศหญิง ร้อยละ 46.3 โดยส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 คิดเป็น ร้อยละ 64.6 และภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ ร้อยละ 91 สาขาวิชาที่ศึกษาสามารถรวมอยู่ใน 2 ประเภทวิชาคือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ร้อยละ 49.39 และประเภทวิชาอุตสาหกรรม ร้อยละ 50.61 รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.2) อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ 21.2 ตามลำดับ นักเรียนส่วนมาก (ร้อยละ 71.6) ยังไม่แน่ใจว่าประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าหรือไม่ และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 27.59) ให้เหตุผลว่า เพราะการเป็นพนักงานคลังสินค้านั้นไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มา ส่วนผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีเพียง ร้อยละ 6.2 โดยให้เหตุผลว่าพนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ดี และน่าสนใจ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทัศนคติ ต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าพบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงาน คลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ด้านสถานะทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ตารางที่ 1 แสดงค่าแตกต่างค่าเฉลี่ยรายด้านและรายชื่อของผู้ที่ประสงค์และไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.37$) ด้านลักษณะ เฉพาะของอาชีพ ($\bar{X} = 2.79$) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ประสงค์กับกลุ่ม ที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพ พบว่าผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพมี ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านสถานะทางสังคมสูงกว่าผู้ ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตาราง ที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงาน คลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าพบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้าน สถานะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับทั้งความประสงค์ ($r = .280$) และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ($r = -.276$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุพบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะ ทางสังคมเป็นปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อทั้งผู้ประสงค์ โดยสามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.9 ($r^2 = .079$) และสามารถพยากรณ์ ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.6 ($r^2 = .076$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนการ วิเคราะห์ปัจจัยรายข้อพบว่า ข้อความเกี่ยวกับความสำคัญ ของคลังสินค้าต่อการกระจายสินค้าและความสำคัญต่อ ธุรกิจเป็นข้อความที่สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่ อาชีพ และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพได้ ดังตารางที่ 2

ปัจจัย	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t
ด้านสถานะทางสังคม	สมัคร	3.93	0.433	2.448*
	ไม่สมัคร	3.49	0.503	
ข้อ 1 "คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้ สะดวกรวดเร็ว"	สมัคร	4.6	0.548	2.321*
	ไม่สมัคร	3.78	0.732	
ข้อ 4 "ครอบครัวของท่านภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า"	สมัคร	4	0.707	2.889**
	ไม่สมัคร	3.11	0.583	
ข้อ 5 "ท่านจะภูมิใจถ้าท่านได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า"	สมัคร	4.25	0.957	2.262*
	ไม่สมัคร	3.33	0.686	
ข้อ 21 "ความรู้ในการทำงานคลังสินค้าจะยังมีประโยชน์ต่อ ท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานคลังสินค้าแล้ว"	สมัคร	4	0	4.610**
	ไม่สมัคร	3.44	0.511	
ข้อ 24 "งานในคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ต้องใช้ ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน"	สมัคร	1.8	0.447	-2.349*
	ไม่สมัคร	2.5	0.618	
ข้อ 27 "การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ไม่ต้องทำงานหนัก"	สมัคร	3	0	3.289**
	ไม่สมัคร	2.61	0.502	

*p < .05, **p < .01

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีผลต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าและความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวแปรตาม	ตัวพยากรณ์	R ²	S.Eest	F	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ผู้ประสงค์จะ เข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			6.737*	-0.516	0.224		-2.303*
	สถานะทางสังคม	0.079	0.234		0.16	0.062		2.596 *
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			5.397*	-0.338	0.174		-1.942*
	ข้อ 1 "คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจาย สินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว"	0.064	0.236		0.1	0.043	0.253	2.323*
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			6.509*	1.204	0.388		3.108**
	สถานะทางสังคม	0.076	0.405		-0.272	0.107		-2.551*
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			4.924*	0.857	0.29		2.959**
	ข้อ 2 "คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว"	0.059	0.408		-0.161	0.072	-0.242	-2.219*

*p < .05, **p<.01

การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการของคลังสินค้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 57 ส่วนเพศชายมีร้อยละ 43 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.42 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.3 มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 24.4 และระดับ ม.6 ร้อยละ 23.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.8 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.86 ส่วนประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.86 และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำของคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 77.9

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $\bar{X} = 2.94$, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง $\bar{X} = 3.36$, ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ

$\bar{X} = 2.63$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.18$) ส่วนการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.61, 3.41, 3.64$) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ $\bar{X} = 2.90$, ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ $\bar{X} = 2.63$, ด้านเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 3.36$, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน $\bar{X} = 3.31$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.18$) และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ รวมทั้งคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ $\bar{X} = 3.42$, ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล $\bar{X} = 3.63$, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน $\bar{X} = 3.43$, ด้านสังคมสัมพันธ์ $\bar{X} = 3.64$, ด้านธรรมาภิบาลองค์กร $\bar{X} = 3.48$, ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร $\bar{X} = 3.71$, ทัศนคติโดยรวม $\bar{X} = 3.48$) มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, 3.32$) ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

คลังสินค้า พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.76$)

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม ทักษะคิดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวม และการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทักษะคิดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและงาน

	ทักษะคิดรวมต่ออาชีพ	ทักษะคิดรวมต่อคลังปัจจุบัน	คุณภาพชีวิตรวม	ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ทักษะคิดรวมต่ออาชีพ	1				
ทักษะคิดรวมต่อคลังปัจจุบัน	.674**	1			
คุณภาพชีวิตรวม	.519**	.811**	1		
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	.454**	.564**	.582**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.446**	.632**	.620**	.774**	1

**p < .01

การวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 ($R^2 = 0.415$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายข้อต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่า ข้อความเกี่ยวกับรายได้และความภูมิใจในอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 38.9 ($R^2 = 0.389$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	R ²	S.E.est	F	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่				-0.102	0.461		-0.222
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				0.546	0.135	0.403	4.038**
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.415	0.508	27.72**	0.411	0.12	0.342	3.429**
ค่าคงที่				1.034	0.327		3.164**
ข้อ 3 "โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน"				0.17	0.071	0.22	2.414*
ข้อ 33 "เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่"	0.389	0.519	24.85**	0.457	0.078	0.532	5.830**

*p < .05, **p < .01

ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ในรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมี 2 ด้าน ได้แก่ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 41.5 ($R^2 = 0.415$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และในปัจจัยรายข้อ พบว่า ข้อความเกี่ยวกับความภูมิใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 66.9 ($R^2 = 0.669$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	R ²	S.E.est	F	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ค่าคงที่				0.575	0.305		1.885
ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				0.244	0.071	0.281	3.456**
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ ภาคภูมิใจในองค์กร	0.415	0.508	27.72**	0.638	0.086	0.6	7.387**
ค่าคงที่				0.683	0.26		2.624*
ข้อ 33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”				0.313	0.042	0.412	3.846**
ข้อ 32 “ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”				0.191	0.048	0.23	2.058*
ข้อ 46 “บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและ อุบัติเหตุจากการทำงาน”				0.162	0.093	0.233	3.338**
ข้อ 45 “บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจาก ชุมชน”)	0.669	0.651	37.35**	0.156	0.081	0.266	3.705**

**p<.01

อภิปรายผล

การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมนั้นใน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ทุกส่วนมีความสอดคล้องกัน ทั้งค่าเฉลี่ยและผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยปัจจัยที่ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างต้องการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้า ได้แก่ ความรู้สึกที่คลังสินค้าและการทำงานคลังสินค้านั้นมีความ

สำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้า ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการความภูมิใจในอาชีพที่ตนเองทำ และต้องการทำอาชีพที่สังคมมองว่ามีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mooney, Glacken and O'Brien (2008, pp.385-392) ที่พบว่าเหตุผลหลักที่นักเรียนใช้ในการเลือกอาชีพเป็นความต้องการทางจิตใจและทางอารมณ์มากกว่า และงานวิจัยของ Wan, Wong and Kong (2014, pp.1-14) ที่พบว่า การรับรู้สถานะทางสังคมกับการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยนักเรียนที่มีการรับรู้สถานะทางสังคมของอาชีพในทางบวกจะรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นในทางบวกด้วยเช่นกัน และการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับอุตสาหกรรมด้วย

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่าปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าคือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยพนักงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ และความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับเหตุผลที่ทำให้พนักงานคงอยู่ที่เสนอโดย Harvard Business School (2002) ว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การนั้นเป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่ท่ามกลางวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเสรี การศึกษาของ วรณิ ศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่นเดียวกับการศึกษาของ จิระวัฒน์ แต่งเงินกิจ (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปฏิบัติการเป็นอาชีพที่สามารถเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับหลายอาชีพที่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัตคล้ายกัน เช่น การทำงานในสายการผลิต งานบริการ เป็นต้น ในการเลือกทำงานอาชีพใดพนักงานจึงให้ความสำคัญที่รายได้เป็นหลัก ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การคงอยู่ใน

อาชีพมีเรื่องราวได้เป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยรายด้านต่อมาคือด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าก็ได้ผลที่สอดคล้องกัน คือ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความภูมิใจในการเป็นพนักงานคลังสินค้าด้วยเช่นกัน

การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจพบว่า ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะคงมีการทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมเช่นกัน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนอาชีพและการเปลี่ยนสถานที่ทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวกัน (Blau & Lunz 1998; Coder, 2007, pp.260-269) ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งคือความรู้สึกว่าคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานนั้นตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวก และปลอดภัยต่อการเดินทาง มีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Rowe (2012, pp.1-22) ที่พบว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และการเดินทางนั้นเป็นหนึ่งในปัญหาของพนักงานคลังสินค้าในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา และการวิเคราะห์ของคณะกรรมการแรงงานของเมืองชิคาโก (The Workforce Boards of Metropolitan Chicago, 2004) ที่พบว่าต้นเหตุหนึ่งของปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าเกิดจากการไม่สามารถหาแรงงานที่ต้องทำงานกับสินค้าหนัก ๆ มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน และต้องทำงานในสภาพอากาศที่อาจจะร้อน เย็น หรือมีฝุ่นควันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในคลังสินค้านั้นต้องมีการยกขน เคลื่อนย้ายสินค้าอยู่ตลอดเวลา มีการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรต่าง ๆ ที่มีน้ำหนักมาก เช่น แท่นวางสินค้า (pallet) รถยก (forklift) จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสถานที่ตั้งคลังสินค้านั้นส่วนมากจะกระจายอยู่นอกเมืองอาจมีบริการขนส่งสาธารณะที่ไม่สะดวกนั้น ทำให้การเดินทางไปทำงานค่อนข้างลำบากหรือมีค่าใช้จ่ายสูงเพราะต้องเดินทางหลายต่อ ทั้ง

2 ส่วนนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องพบอยู่ทุกวัน ทำให้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมาก ในด้านปัจจัยรายข้อพบว่า ข้อความที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในนั้นงานเกี่ยวกับความภูมิใจและสถานที่ตั้งของคลังสินค้าซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้นเช่นกัน

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า ทั้งในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ โดยในระดับอุตสาหกรรมพบว่า การเห็นความสำคัญของงานคลังสินค้า ความภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานใหม่ต้องการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมและผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมต่อไป ดังนั้นการที่จะจูงใจให้แรงงานต้องการเข้ามาในอุตสาหกรรมมากขึ้นได้นั้นภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกัน โดยภาครัฐควรกำหนดทิศทางและนโยบายการผลิตแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาด เพื่อลดการขาดแคลน ส่วนสถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานคลังสินค้าและสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าให้แก่ตัวนักศึกษาและผู้ปกครอง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของคลังสินค้า และการทำงานคลังสินค้าที่มีความสำคัญต่อการหมุนเวียน การกระจายสินค้าทั้งในระดับธุรกิจ อุตสาหกรรม ประเทศ แม้แต่ในระดับโลก และเอกชนสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการสนับสนุนการให้ความรู้ การทักษะศึกษาดูงานในคลังสินค้า การให้พนักงานหรือศิษย์เก่าเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่นักศึกษา การรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น นอกจากนี้ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนของพนักงานคลังสินค้าให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจแรงงานใหม่ และแรงงานปัจจุบันได้ ส่วนในระดับธุรกิจพบว่าความภาคภูมิใจในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเดินทางสะดวก เป็นปัจจัยที่พนักงานยังคงทำงานที่คลังสินค้าเดิมต่อไป จะเห็นได้ว่าความภาคภูมิใจในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพและการคงอยู่ในงาน ดัง

นั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์องค์การ (Corporate image) ที่ดีมากขึ้น โดยใช้การโฆษณาประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ หรือการทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างความน่าเชื่อถือในกลุ่มพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การและในอุตสาหกรรมที่ทำประโยชน์ต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคม และต้องการทำงานในองค์การเดิมต่อไป นอกจากภาพลักษณ์แล้ว องค์การควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามมาตรฐาน มีความสะดวกและปลอดภัยในงานการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบรักษาความปลอดภัย และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การจัดรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การมีความห่วงใยและให้ความสำคัญกับพนักงาน และรู้สึกว่าการตนเองนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้น่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพและความต้องการคงอยู่ได้ทั้งหมด จึงต้องมีการศึกษาเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ต่อไป รวมทั้งการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความแตกต่าง เช่น กลุ่มนักเรียนระดับ ม.3 ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าในงานวิจัยนี้ หรือการศึกษาจากกลุ่มพนักงานคลังสินค้าในกิจการขนาดเล็ก เป็นต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสถาบันการศึกษา และจำนวนคลังสินค้าเพื่อความแม่นยำของผลการศึกษา หรืออาจศึกษาในกลุ่มนักเรียนชั้น ม.3 ซึ่งมีสัดส่วนมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ การศึกษาคลังสินค้าที่มีขนาด ประเภทของธุรกิจ หรือสถานที่ตั้งแต่ต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากัน เป็นต้น **A**

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2554). *รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงานปี 2552-2553*. สืบค้นจาก <http://lib.doe.go.th/doeinfo/pagedata/frmDocDetail2.aspx?docno=11099>
- จิระวัฒน์ แต่งเจณกิจ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานบริการน้ำมัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- วรรณ ศรีเพ็ญ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา.
- ศุภพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล. *ทางเลือก ทางรอด : เศรษฐกิจไทยกับภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน*. ในสรุปผลการประชุมสัมมนา เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554, หน้า 32. 2 สิงหาคม 2554 ณ ห้องธาราทพ โรงแรม เจ้าพระยาปาร์ค ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ, 2554.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- Anand, M. (2011). *Shortages of Skilled Labour in the Indian Logistics Industry*. Retrieved from <http://anandspace.wordpress.com/2011/07/05/shortages-of-skilled-labour-in-the-indian-logistics-industry/>
- Blau,G. & Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior* 52, 260-269.
- Clayson,T. (2005). Wanted : Strategies for logistics careers. *Materials Management and Distribution*. 50, 31.
- Cowin, L.S. & Hengstberger, C. New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43 (2006) : 59-70.
- Fishbein,M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior : An introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Harvard Business School. (2002). *Harvard business essentials. Hiring and keeping the best people*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Huse, E.F. and Coming, T.G. (1985). *Organization Development and Change (3rd ed.)*. MN : West publishing company.
- Kim, S.W., Price, J.L., Mueller, C.W., Watson, T.W. (1996). The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relation*, Jul, 49, (7) 947-976.
- Kusluvan, S. and Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Min, H. (2004). An Examination of Warehouse Employee Recruitment and Retention Practices in the USA. *International Journal of Logistics : Research and Applications*, 7, 345-359.

- Min, H. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 37, 375-388.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 237-240.
- Mooney, M., Glacken, M., O'Brien, F. (2008). Choosing nursing as a career. A qualitative study. *Nurse Education Today*, 28, 385-392.
- Rao, P.K. and Venugopal, P. (2009). Perceptual Factors in Quality of Work Life of Indian Employees. *Paradigm* 13, (1), 104-109.
- Rhodes, S., & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631-639.
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality student attitudes toward a career in the industry : preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23-26
- Rowe, J. (2012). *New Jersey's supply chain pain : Warehouse&Logistics work under Walmart and other Big Box retailers*. John F. Kennedy School XCoF Government Harvard University, 1-22.
- Sanjeevkumar, V. (2102). A Study on employee's intention to stay in public companies, Kedah, Malaysia. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2 (4), 91-101.
- The Workforce Board of Metropolitan Chicago. (2004). *Root Causes for Critical Skill Shortages in Transportation, Warehousing and Logistics*. Retrieved from http://www.workforceboardsmetrochicago.org/Portals/0/Uploads/TWL_Root_Causes-Final_Report.pdf.
- Wan, Y.K.P., Wong, I.A., Kong, W.H., (2014). Student career prospect and industry commitment : The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.

บทความวิจัย

ผศ.ดร.กมลพร สอนศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่นของ แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทย¹

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์และ 2) ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาในประเทศไทยโดยใช้การศึกษาจากเอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่อยู่ในประเทศไทยโดยเจาะจงใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ 1) ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน 2) ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ และ 3) สถาปนิก วิศวกร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 377 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายความและใช้สถิติบรรยายซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ชาวฟิลิปปินส์มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่สมัยที่ฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสเปนและประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์มีความพร้อมและมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และทำให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศมากมาย ซึ่งจากการออกไปทำงานต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์นั้นทำให้ประเทศฟิลิปปินส์สามารถสร้างรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศสูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้ทั้งหมด จนทำให้รัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายต่างๆ ในการส่งเสริมและผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศ และทำให้การออกไปทำงานในต่างประเทศกลายเป็นวัฒนธรรมของชาวฟิลิปปินส์ในที่สุด

สำหรับประเทศไทย แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้จัดการต่างๆ สาเหตุที่ชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจเป็นเพราะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับประเทศฟิลิปปินส์ ประกอบกับค่าครองชีพในประเทศไทยค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งยังมีเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ที่คอยช่วยเหลือเวลาชาวฟิลิปปินส์ประสบปัญหาต่างๆ

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศไทยนั้น พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม เป็นปัจจัยผลักดัน ลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยนี้คือ สถานประกอบการ (นายจ้าง) ควรจัดฝึกอบรมภาษาและวัฒนธรรมไทยให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ และควรมีมาตรการดูแลเกี่ยวกับระบบประกันสังคม สวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยควรมีกำหนดกฎหมาย หรือระเบียบ รวมทั้งนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของตัวแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

คำสำคัญ แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์, ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด, การเคลื่อนย้ายแรงงาน

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์ โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

The study of push factors and pull factors of Filipino Skilled Labor in Thailand

Abstract

The study of push factors and pull factors of Filipino Skilled Labor in Thailand aims 1) to study the historical context and the situation of Filipino skilled labor migration and 2) to determine the causes of push and pull factors of migration of Filipino skilled labor especially Filipino skilled laborers who move to Thailand.

This study combined both qualitative and quantitative research. For qualitative research, the researcher accumulated the data from various documents relating to the historical context of the Philippines. Regarding quantitative research, the researcher used questionnaires as an instrument to collect data from the Filipino skilled laborers who work in Thailand. The sample size of this research was 381 participants. The data were analyzed by using descriptive statistics which were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The result of the research demonstrated that the Filipinos have migrated to work in other countries for long since the period that the Philippines were colonized by Spain and the United States of America. During that time, it influenced the Filipino to emigrate to work in foreign countries because they were ready and were fluent in English language. As many Filipinos migrated to work abroad, the Philippines could generate large amounts of income from remittances. Therefore, the Philippines Government launched many policies to support and push Filipinos to work out of the country.

In addition, the study found that the greatest pull factor that attracts Filipino skilled laborers to work in Thailand is the culture and value factor, followed by technological factors, environmental factors, and economic factors, respectively. On the other hand, the push factors that drive Filipino skilled laborers to work abroad is also the culture and value factors, followed by policy, law, rule, regulation factors, and economic factors, respectively.

The recommendations of this study are as follows : 1) The organization or employer should provide basic training program for Filipino skilled workers, such as a language and culture knowledge of Thailand, so Filipino skilled workers will have basic communication skills and be able to live in Thailand more comfortably 2) The organization should manage the social security and welfare system for Filipino skilled laborers thoroughly and equally and 3) The government agencies in Thailand should impose laws, regulations, and policies explicitly in order to assure the efficiency of labor management or of the agencies that are involved in hiring Filipino laborers.

Key word : Filipino skilled labor, push factors and pull factors, labor migration

บทนำ

ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่อยู่ในหมู่เกาะแปซิฟิก ซึ่งห่างไกลจากกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกัน อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลจากประเทศตะวันตก 2 ประเทศด้วยกัน คือ ประเทศสเปนและสหรัฐอเมริกา การได้รับอิทธิพลจากทั้ง 2 ประเทศทำให้คนฟิลิปปินส์มีความคิดที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนการดำเนินธุรกิจและการค้าก็แตกต่างกันด้วย

ในปัจจุบัน ประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวอย่างที่ดีของการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศจนทำให้มีรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์สูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้จากการขายสินค้าและบริการทั้งหมด อีกทั้งการส่งเงินกลับเข้าประเทศของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างประเทศได้ช่วยรักษาการขาดดุลและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ จนอาจกล่าวได้ว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีรายได้จากการส่งเงินเข้าประเทศอยู่ในอันดับที่ 3 ของโลก และอยู่ในอันดับ 3 ของเงินส่งเข้าประเทศเมื่อเทียบกับร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในเอเชีย-แปซิฟิก (IMF, 2003) จนทำให้มีการตั้งจำนวนแรงงานที่จะส่งออกไปต่างประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งจากที่ผ่านมาในช่วง พ.ศ. 2542 - 2546 ฟิลิปปินส์ได้กำหนดเป้าหมายการส่งออกแรงงานถึง 2.8 ล้านคน (Kour, 2010) รวมทั้งการที่ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเลือกให้เป็นที่ตั้งของศูนย์บริการ (Call Center) ของประเทศตะวันตก และเอเชียตะวันออก เนื่องจากประชาชนมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี ทำให้ในปี ค.ศ. 2012 ฟิลิปปินส์ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านแรงงานมีฝีมือ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงประวัติศาสตร์ที่ประเทศฟิลิปปินส์ได้ถูกสหรัฐอเมริกาปกครองอยู่เป็นเวลานานทำให้ฟิลิปปินส์มีความพร้อมเพราะประชาชนมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษและด้านการบริหารซึ่งจากศักยภาพด้านภาษาอังกฤษและการบริการนี้เองเป็นข้อได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน จึงทำให้พลเมืองของฟิลิปปินส์ไปประกอบอาชีพในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

สำหรับในประเทศไทยมีแรงงานวิชาชีพจากฟิลิปปินส์จำนวนทั้งหมด 8,198 คน (พ.ศ. 2556) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานฝีมือที่มาจากประเทศนอกอาเซียน คือ จีน (7,168)

อินเดีย (6,786) อังกฤษ (8,328) และสหรัฐอเมริกา (6,598) ทั้งนี้สิ่งที่น่าสนใจ คือ แรงงานจากฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งนับว่ามีสัดส่วนที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานจากประเทศอาเซียนที่เหลือซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น <http://www.thai-aec.com/231#ixzz23KiL8ywU> อีกทั้งการย้ายถิ่นออกของแรงงานมีฝีมือเหล่านี้มีสถาบัน OFW (Overseas Foreign Workers) ของฟิลิปปินส์รองรับอย่างเป็นทางการ โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ไปทำงานต่างประเทศ จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสถานการณ์แรงงานมีฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานมีฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานนอกประเทศโดยเฉพาะการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์
2. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานมีฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและแรงงานชาวฟิลิปปินส์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานมีฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามสำหรับบทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยต้องการนำเสนอประเด็นเกี่ยวกับบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ และสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานมีฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น รวมทั้งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (Stark, 1991) เสนอว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานนั้นอาจไม่ได้เป็นเพียงการตัดสินใจส่วนบุคคลเท่านั้น แต่อาจได้รับการตัดสินใจ

ร่วมกันหลายบุคคล เช่น จากกลุ่มเพื่อน จากครอบครัว หรือ แม้แต่จากสถาบันต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจต่างๆ นี้จะส่งผลต่อการยอมรับความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายตนเองออกไปเป็นแรงงานในประเทศปลายทางซึ่งอาจได้รับผลที่ไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ตรงตามที่ปรารถนา นอกจากนี้การย้ายถิ่นนั้นเกิดจากความคาดหวังของตัวแรงงานที่คาดว่าจะได้รายได้ที่มากที่สุด ขณะที่ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Massey, 1993) กล่าวว่าในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายทางสังคมทั้งในส่วนของตัวแรงงานเอง หรือในส่วนของนายจ้างที่จ้างแรงงาน ซึ่งการมีเครือข่ายทางสังคมนั้นนี้อาจทำให้แรงงานมีความมั่นคง หรือสามารถเดินทาง หรือเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้การมีเครือข่ายทางสังคมนั้นยังส่งผลต่อการตัดสินใจและการประเมินความเสี่ยงต่างๆ เช่น รายได้จากการทำงาน การสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานที่รวดเร็ว รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือต่างๆ ทั้งนี้จากทั้ง 2 ทฤษฎีข้างต้นนั้นยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ (Sjaastad, 1962 ; Schultz, 1962) ซึ่งการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในประเทศปลายทางของแรงงานต่างๆ นั้นปัจจัยหนึ่งคือความต้องการและความคาดหวังในด้านรายได้ของแรงงาน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกรย้ายถิ่นของแรงงานชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยอาจเกิดจากความคาดหวังในด้านรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับจุลภาค (De Jong and Fawcett, 1981) พบว่าเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ ได้แก่ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาประชากร และอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของประชากรและครอบครัวของชาวฟิลิปปินส์ กฎระเบียบต่างๆ ของประเทศฟิลิปปินส์² หรือสังคม ข้อมูลข่าวสาร และความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ เช่น สภาพภูมิศาสตร์หรือประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้นนี้มีผลต่อการเข้ามาทำงานในประเทศไทย³

ระบบการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (Fawcett and Arnold, 1987) การเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยีหรือความสอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์ ทั้งนี้การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้น

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และประชากรมีผลต่อการเลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานด้วย

นอกจากนี้ในการอธิบายการย้ายถิ่น สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการย้ายถิ่นได้โดยผ่านปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ซึ่งปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง สาเหตุต่างๆ ในเขตที่อยู่อาศัยที่ทำให้บุคคลต้องย้ายถิ่นเพราะไม่สามารถอาศัยอยู่ในเขตเดิมได้ เช่น เกิดภาวะการว่างงาน เนื่องจากมีแรงงานมากเกินไป การขาดที่ดินทำกิน เนื่องจากประชากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้ประชากรไม่มีที่ดินเป็นของตนเองที่จะใช้ทำการเกษตรกรรม ก่อให้เกิดสภาพความยากจนทั่วไป ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ประชากรเคลื่อนย้ายไปหางานทำในเขตอื่นที่มีความอุดมสมบูรณ์กว่า ขณะที่ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในเขตปลายทาง หรือถิ่นปลายทางที่มีลักษณะที่ดีกว่า หรือตรงต่อความต้องการที่มากกว่าเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้แรงงานนั้นต้องการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงาน ซึ่งปัจจัยดึงดูดนั้นมักจะปรากฏในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับปัจจัยผลักดัน เช่น สภาพความเป็นอยู่ โอกาสทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การประกอบอาชีพ การเมือง การบันเทิง และการบริการที่ดีกว่า (บึงบอนด์ รักอำนวนิจ, 2552) ทั้งนี้พบว่าทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดนั้นอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยผลักดัน และขณะเดียวกันก็สามารถที่จะแปรเป็นปัจจัยดึงดูดได้เช่นกัน

นอกจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่ายังมีการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ดังนี้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย (2555) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ ปัจจัยด้านอัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายเพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นของประเทศ ขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่ การงาน และธุรกิจ หรือโอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างที่สูงกว่า หรือ

² ประเทศต้นทาง

³ ประเทศปลายทาง

พื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมือง ซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานที่ต่ำกว่า ขณะที่การศึกษาของ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) เรื่อง “สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิม จากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย” พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมเข้าไปในประเทศมาเลเซีย มีสาเหตุ 5 ประการ คือ 1) ความยากจน และภาวะการว่างงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) สภาพสังคม ภาษา ศาสนา และประเพณีที่คล้ายคลึงกัน 3) การมีความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งเครือข่าย เครือญาติ และเครือข่ายการเป็นคนชุมชนหรือหมู่บ้านเดียวกัน 4) สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 5) ระยะทางที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางในจังหวัดชายแดนภาคใต้และความสะดวกในการเคลื่อนย้าย ส่วนการศึกษาของ Chales W. Stahl. (2003) เรื่อง “International Labour Migration in East Asia : Trend and Policy Issues” พบว่า การเพิ่มขึ้นของการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นเกิดขึ้นมาจากปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ระบบข่าวสาร การมีกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเองในประเทศปลายทาง ความสะดวกในการเดินทางของแรงงานในการย้ายถิ่นและการเดินทางในประเทศที่แรงงานย้ายถิ่นเข้าไป นอกจากนี้การย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศยังหมายถึงการได้รับโอกาสในด้านรายได้ที่สูงขึ้นของแรงงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากเดิมที่เป็นอยู่ในประเทศที่แรงงานอาศัยอยู่ นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถ โอกาสในการได้รับประสบการณ์ การได้รับการศึกษาจากการทำงานที่ตนได้เข้าไปทำในประเทศปลายทางอีกด้วย และความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานซึ่งนับว่าเป็นแรงดึงดูดแรงงานให้เข้าไปทำงานในประเทศปลายทางที่สำคัญ สำหรับการศึกษเกี่ยวกับเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวฟิลิปปินส์พบว่า Isaac Olof Olson (2010) ได้ศึกษาเรื่อง “Filipino Health Workers in Metropolitan Bangkok” โดยผลการศึกษาพบว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นมีเหตุผลหลายประการ โดยประการที่สำคัญที่สุด คือ โอกาสในการทำงานสูง ค่าครองชีพต่ำ รวมทั้งการได้รับแรงจูงใจจากกลุ่มเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ด้วยกัน รวมทั้งความต้องการประสบการณ์ ขณะที่ในสภาพการทำงานนั้นพบว่าไม่ได้มีสภาพการทำงานที่ดีมาก แต่อยู่ในระดับที่พึงพอใจต่อการทำงานของแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง ขณะที่วัชรศรี ลีละวัฒน์

(2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงงานฟิลิปปินส์ในประเด็นของ “สมองไหล : ปัญหาเรื้อรังของฟิลิปปินส์” ว่าการส่งออกแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ว่าระบบเศรษฐกิจได้รับประโยชน์จากการส่งเงินกลับของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยมีจำนวนของการส่งเงินกลับสูงถึง 23.03 พันล้านเหรียญสหรัฐ (2554) หรือคิดเป็นร้อยละ 10.7 ของ GDP ทั้งนี้นโยบายในการส่งออกแรงงานจนนำมาซึ่งรายได้ในแต่ละปีสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจในระยะสั้นได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาในระยะยาวแล้วกลายเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากประเทศฟิลิปปินส์จะสูญเสียผู้ที่มีความรู้ ความสามารถจากการย้ายถิ่นไปทำงานยังต่างประเทศ ขณะที่ในประเทศนั้นกลับไม่สามารถดึงดูดศักยภาพของแรงงานที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาเอกสารต่างๆ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศฟิลิปปินส์ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานนอกประเทศ โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานต่างด้าวชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อเลือกศึกษาเฉพาะแรงงานฝีมือที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายใน 3 อาชีพ คือ 1) ครู/อาจารย์ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมากที่สุด 2) ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพมากเป็นลำดับที่สอง และ 3) สถาปนิก วิศวกร เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ชาวฟิลิปปินส์เข้ามาประกอบอาชีพค่อนข้างมากและเป็นวิชาชีพที่สามารถย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6,342 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) จึงได้กลุ่ม

ตัวอย่างทั้งหมด 376.29 คน โดยปัดเศษขึ้นเป็น 377 คน หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอาชีพ คือ ครู อาจารย์ จำนวน 278 คน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ จำนวน 88 คน และสถาปนิก วิศวกร จำนวน 11 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อาชีพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน	4,680	278
ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ	1,487	88
สถาปนิก วิศวกร	175	11
รวม	6,342	377

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยนำรายชื่อชาวฟิลิปปินส์ที่ได้นำมาใส่เลขกำกับ และใช้ตารางเลขสุ่มเพื่อสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครบในแต่ละสายอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่มีทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามปลายปิดในส่วนของปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันนั้นเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale และได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยใช้ค่า IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2537 : 167) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องเกิน 0.5 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach Method) ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่า 0.881 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามสามารถวัดที่ครั้งก็จะได้ผลใกล้เคียงเดิม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ และได้ใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Analysis) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายความว่า เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายความว่า เฉยๆ
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อจำกัดของการศึกษา

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เฉพาะกลุ่มอาชีพครู อาจารย์ หรือผู้ประกอบการสอน ผู้จัดการ และสถาปนิก หรือวิศวกรเท่านั้น จึงทำให้ไม่ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

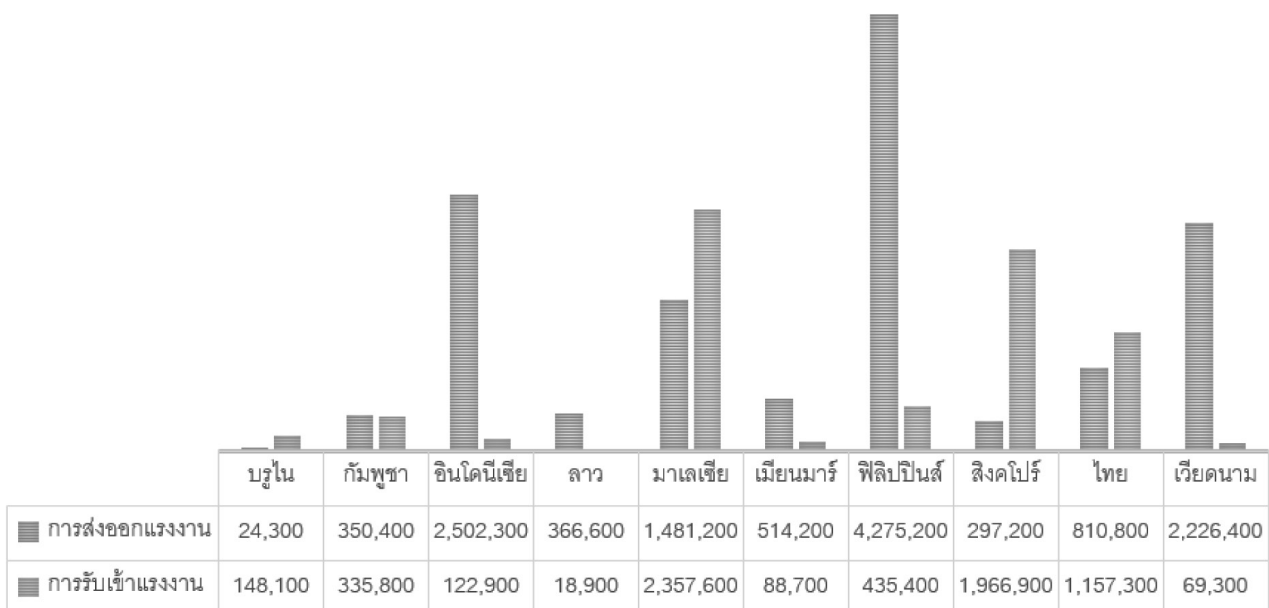
ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1) บริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์

จากประวัติศาสตร์ของประเทศฟิลิปปินส์จะสังเกตเห็นได้ว่า ชาวฟิลิปปินส์มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศมาเป็นระยะเวลานานตั้งแต่สมัยที่ฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสเปน ทั้งนี้เนื่องด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์ของประเทศเองที่เป็นหมู่เกาะและล้อมรอบด้วยทะเล จึงทำให้เอื้อต่อการที่ประเทศต่างๆ จะเดินทางมาทำการค้าขายทางทะเล อีกทั้งนโยบายของประเทศสเปนเองก็ได้อาศัยช่องทางทางทะเลในการวางแผนค้าขายกับประเทศเม็กซิโก จึงเป็นโอกาสให้ชาวฟิลิปปินส์ประกอบอาชีพกะลาสีเรือ จึงนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการออกไปทำงานในต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์ โดยเป็นการออกไปทำงานแบบชั่วคราวและไม่ได้เป็นการทำงานบนภาคพื้นดินแต่ทำงานทางทะเลเป็นส่วนมาก หลังจากนั้น เมื่อฟิลิปปินส์ตกเป็นเมืองขึ้นของประเทศสหรัฐอเมริกา ชาวฟิลิปปินส์ได้ย้ายถิ่นไปทำงานในไร่อ้อยและไร่สับปะรดที่มลรัฐฮาวายเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกาเองก็อำนวยความสะดวกให้แก่ชาวฟิลิปปินส์ โดยให้พิจารณาเป็นสัญชาติอเมริกัน สามารถเดินทางเข้าออกได้ จึงทำให้มีแรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก และจากการปฏิรูปการเคลื่อนย้ายแรงงานในปี ค.ศ.1965 ซึ่งมีการออกกฎหมายอพยพและสัญชาติ ทำให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เยอรมัน ญี่ปุ่น เป็นต้น มากขึ้น

จากการเป็นเมืองขึ้นของประเทศตะวันตก โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกาที่ครอบครองฟิลิปปินส์อยู่เป็นเวลานาน เป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์มีความพร้อมและมีศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และเป็นผลให้ชาวฟิลิปปินส์เดินทางไปประกอบอาชีพในต่างประเทศมากมาย โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตการณ์น้ำมันในปี 1973 ที่ราคาน้ำมันสูงขึ้น ทำให้ประเทศในแถบตะวันออกกลางมีความเจริญรุ่งเรือง มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ มากมายและจำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เป็นที่สนใจ และในช่วงนั้นเองแรงงานชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศแบบชั่วคราวเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ จนถึงปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์จึงกลายเป็นประเทศติดอันดับสองของโลกในการส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศรองจากประเทศเม็กซิโก อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอาเซียน ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีจำนวนของการส่งออกแรงงานสูงที่สุดโดยมีมากถึง 4,275,200 คน ใน พ.ศ. 2554 ทั้งนี้รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 จำนวนการส่งออกและรับเข้าแรงงานในอาเซียนจำแนกตามประเทศ (คน)

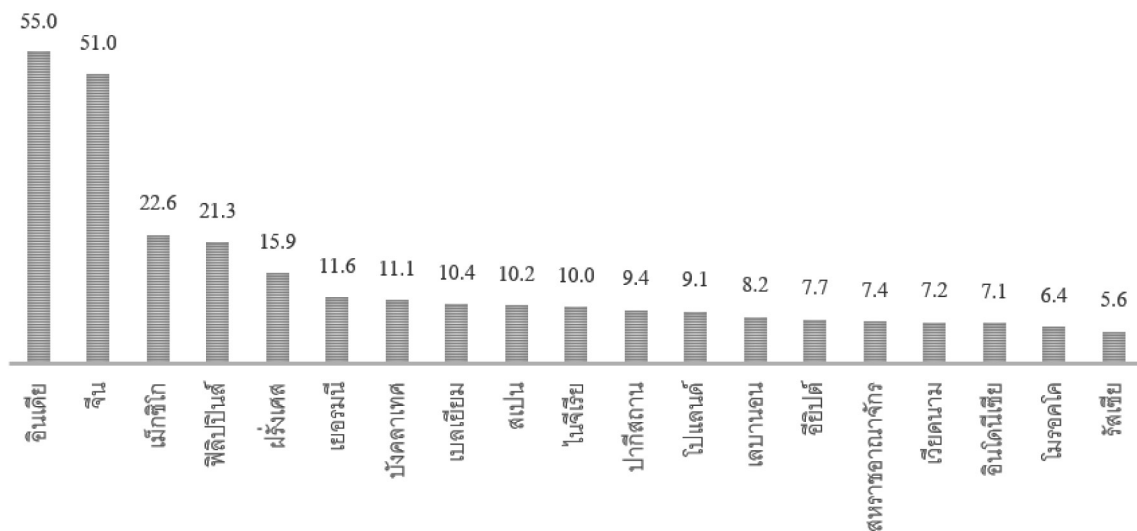


ที่มา: The World Bank, 2011, Migration and Remittance Factbook 2011

เมื่อพิจารณาถึงจำนวนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบชั่วคราว (OFW) ส่วนใหญ่จะเดินทางออกไปทำงานในประเทศแถบตะวันออกกลาง สำหรับในทวีปเอเชีย นั้น แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ออกไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่ไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เช่น แม่บ้าน พี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาถึงแรงงานฝีมือพบว่า แรงงานฝีมือส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ แพทย์ และแรงงานเทคนิค ในส่วนของการเข้ามาประกอบอาชีพในแถบภูมิภาคอาเซียนนั้น ประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียถือเป็นประเทศเป้าหมายหลักของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ แต่สำหรับประเทศไทยการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามายังมีไม่มากนัก สำหรับแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์โดยส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพครู อาจารย์ ผู้สอน และผู้จัดการต่างๆ

จากแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์ที่มีค่อนข้างมากอาจวิเคราะห์ได้ว่า มีสาเหตุมาจากภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ และเนื่องจากประชากรของประเทศฟิลิปปินส์มีจำนวนมากในขณะที่อัตราการจ้างงานน้อย อีกทั้งรายได้จากการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้ชาวฟิลิปปินส์ที่มีการศึกษาต้องประสบกับภาวะอัตราการว่างงานที่มีค่อนข้างสูง ทำให้ชาวฟิลิปปินส์ต้องมองหาแหล่งงานในต่างประเทศซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า และจากการออกไปทำงานต่างประเทศของชาวฟิลิปปินส์นั้น ทำให้ประเทศฟิลิปปินส์สามารถสร้างรายได้จากการโอนเงินเข้าประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์สูงเป็นอันดับหนึ่งของรายได้จากการขายสินค้าและบริการทั้งหมด และมีสัดส่วนของการส่งเงินกลับประเทศสูงเป็นลำดับที่ 4 ของโลก ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2 ทั้งนี้เมื่อแรงงานชาวฟิลิปปินส์โอนเงินกลับมาให้กับครอบครัว เครือญาติ ทำให้ครอบครัวนำเงินไปใช้จ่ายในประเทศ ก่อให้เกิดการลงทุนต่างๆ ทั้งการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงการลงทุนทางการศึกษาให้กับลูกหลานของแรงงานเอง ทำให้ประเทศฟิลิปปินส์มีเงินหมุนเวียนในประเทศอย่างต่อเนื่อง จนทำให้รัฐบาลของประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายต่างๆ ในการส่งเสริมและผลักดันให้ชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานในต่างประเทศ จนอาจกล่าวได้ว่าประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวอย่างที่ดีของการส่งเสริมและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ

แผนภูมิที่ 2 จำนวนเงินส่งกลับของแรงงานข้ามชาติ 20 อันดับ (พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)



ที่มา : The World Bank, 2011, Migration and Remittance Factbook 2011: 13

สำหรับแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย พบว่ามีทั้งหมด 8,198 คน แบ่งเป็นจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายตามมาตรา 9 ประเภททั่วไป 7,513 คน และจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายชาวฟิลิปปินส์ตามมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน 685 คน และมีการประกอบอาชีพต่างๆ โดยมากกว่าร้อยละ 57.09 เข้ามาประกอบอาชีพในส่วนของครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน และผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้านต่างๆ (4,680 คน) รองลงมา คือ แรงงานที่ประกอบอาชีพในส่วนของผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ร้อยละ 18.14 (1,487 คน) ทั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทย

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน และผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้านต่างๆ	4,680	57.09
ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ	1,487	18.14
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านธุรกิจ บันเทิง ผู้สื่อข่าว นักร้อง นักแสดง	875	10.67
ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์	180	2.20
สถาปนิก วิศวกร	175	2.13
เสมียน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน	163	1.99
กรรมการและผู้บริหารระดับสูง	105	1.28
ผู้จัดการทั่วไป	41	0.50
ผู้ควบคุมเครื่องจักร	5	0.06
อาชีพอื่นๆ	487	5.94
รวม	8,198	100.00

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุป ณ มิถุนายน 2555. กรุงเทพมหานคร.

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ต่อปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

จากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.4) มีอายุเฉลี่ย 32.6 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 59.1) และสำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.9) แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยประเภทคอนโดมิเนียม แพลต หรืออพาร์ทเมนต์ (ร้อยละ 72.7) ส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานในประเทศอื่นมาก่อน (ร้อยละ 81.9)

เมื่อพิจารณาถึงการทำงานของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงานอยู่ในต่างจังหวัด (ร้อยละ 81.9) โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,715.30 บาท และมีระยะเวลาการทำงานในประเทศไทยโดยเฉลี่ย 3.72 ปี นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์มีประสบการณ์ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์มาแล้วโดยเฉลี่ย 5.04 ปี ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย และเมื่อพิจารณาถึงวิธีการได้งานในประเทศไทยนั้น พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่มีวิธีการได้งานมาจากการที่เพื่อนแนะนำ (ร้อยละ 51.6) รองลงมาคือ การได้งานโดยวิธีครอบครัวหรือญาติแนะนำ (ร้อยละ 26.1)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ต่อปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยและอภิปรายผลการวิจัย

1) ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 3 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานในประเทศไทยในภาพรวม

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพงาน และลักษณะงาน	1.15	4.62	3.35	.474	เฉยๆ
ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจ	2.33	5.00	3.62	.476	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านสังคม	2.25	4.88	3.60	.430	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านวัฒนธรรม ค่านิยม	2.20	5.00	3.88	.497	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง	1.00	5.00	3.35	.550	เฉยๆ
ปัจจัยดึงดูดด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	2.17	5.00	3.63	.474	เห็นด้วย
ปัจจัยดึงดูดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	1.83	5.00	3.49	.544	เห็นด้วย

เมื่อพิจารณาปัจจัยดึงดูดในภาพรวมแล้วพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์มีความเห็นด้วยในปัจจัยดึงดูดด้านวัฒนธรรม ค่านิยมสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา” ซึ่งสอดคล้องกับ สุนี จิตราคม (2523) ที่อธิบายว่า การไม่มีการกีดกันในด้านต่างๆ เช่น ด้านศาสนาทำให้แรงงานเกิดความต้องการย้ายถิ่นเข้าไปทำงานมากกว่าประเทศที่มีการกีดกันทางศาสนา ดังนั้นอาจวิเคราะห์ได้ว่า การที่ประเทศไทยไม่มีการกีดกันทางด้านศาสนาทำให้แรงงานมีความสบายใจหรือมีความสุขในการดำเนินชีวิต รวมทั้งไม่ต้องกังวลต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการกีดกันทางศาสนา นอกจากนี้การปราศจากการกีดกันทางศาสนายังทำให้แรงงานสามารถเลือกงานที่จะทำ หรือเกิดความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตในประเทศที่แรงงานเข้ามาทำงานอยู่ (ในที่นี้หมายถึงประเทศไทย) รวมทั้งจากการรายงานของ ดิลก บุญเรืองรอด

รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.63$) โดยเฉพาะในประเด็น “การเดินทางที่สะดวก มีความคล่องตัวในประเทศไทย” ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว ซึ่งว่า ระบบการขนส่งในประเทศไทยมีความสะดวกสบาย สามารถเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ได้สะดวก และค่าใช้จ่ายมีความสมเหตุสมผล ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาเพิ่มเติมสามารถอธิบายได้ว่า การที่ประเทศไทยมีความสะดวกในการเดินทางนั้นทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้ง่าย และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ที่มีสภาพภูมิศาสตร์เป็นเกาะ ทำให้การคมนาคมทำได้ยาก (ดิลก บุญเรืองรอด) นอกจากนี้ยังมีการจราจรที่หนาแน่นเนื่องจากระบบการขนส่งสาธารณะยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยจากการรายงานของกรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์ (2555) พบว่า ในประเทศฟิลิปปินส์แม้จะมีถนนมากกว่า 2 แสนกิโลเมตร แต่เป็นถนนลาดยางเพียงร้อยละ 10 นอกจากนี้จำนวนของถนน รวมถึงความกว้างนั้นไม่เพียงพอต่อจำนวนรถที่มีอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์ ทั้งนี้การเดินทางที่สะดวกนอกจากจะเป็นการประหยัดเวลาในการเดินทางแล้วยังประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของตัวแรงงานเองด้วย อีกทั้งประเทศไทยมีช่องทางในการเดินทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล การเดินทางโดยรถโดยสารสาธารณะที่มีการขนส่งที่ครอบคลุมทุกจังหวัด การเดินทางโดยรถไฟ หรือการโดยสาร

อากาศยาน สามารถทำได้โดยสะดวก นอกจากนั้นประเทศไทย ยังเป็นจุดศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีสาย การบินต่างๆ ใช้ทำอากาศยานในประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อที่ สำคัญ รวมทั้งระยะทางและระยะเวลาที่ใช้เดินทางจากประเทศ ฟิลิปปินส์มายังประเทศไทยนั้นค่อนข้างใกล้ทำให้แรงงานฝีมือ ฟิลิปปินส์ให้คะแนนกับปัจจัยดึงดูดในข้อนี้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่าประเด็นที่มี ความสำคัญมากที่สุดคือ “การที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพที่ ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์” ทั้งนี้ค่าครองชีพนั้นมีความสำคัญ และมี ผลอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต ประเทศไทยเรียกได้ว่าเป็นประเทศที่ มีค่าครองชีพไม่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์ (อ้างอิง จากการรายงาน Consumer Price Index - CPI ของประเทศไทย เปรียบเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์โดย The United Nations พบ ว่าใน พ.ศ. 2554 ค่า CPI ของประเทศไทยอยู่ที่ 138 ขณะที่ ประเทศฟิลิปปินส์ อยู่ที่ 179) อีกทั้งในประเทศฟิลิปปินส์ยังมี ค่าจ้างแรงงานต่ำ แต่ค่าครองชีพสูงจึงทำให้ประเทศไทยกลายเป็น ประเทศปลายทางที่แรงงานฝีมือประเทศฟิลิปปินส์เลือกที่จะ เข้ามาทำงานนั่นเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Isaac Olof Olson (2010) ที่พบว่าการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของ แรงงานชาวฟิลิปปินส์มีสาเหตุที่เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญหลาย ปัจจัย โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพ ที่ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังได้รับการ ยืนยันจากการสัมภาษณ์ที่พบว่าแรงงานฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่จะพบ ปัญหาเกี่ยวกับค่าครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้ แรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยที่มี ค่าครองชีพต่ำกว่า

ปัจจัยดึงดูดด้านสังคมมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ ถัดมา ($\bar{X} = 3.60$) โดยเฉพาะในประเด็น “การมีแรงงานที่มาจาก ประเทศฟิลิปปินส์อยู่อาศัยในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก” ซึ่ง อธิบายได้ว่าการมีเครือข่ายของแรงงานมีความสำคัญต่อการ ตัดสินใจเลือกที่จะเข้าไปทำงานในประเทศปลายทาง นอกจากนี้ การมีแรงงานที่เป็นผู้ที่มีเชื้อชาติหรือมาจากประเทศเดียวกัน ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น สามารถ ขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำในการดำรงชีวิต รวมทั้งการ หางานเพิ่มขึ้น ซึ่งการมีจำนวนแรงงานหรือผู้ที่มาจากประเทศ

เดียวกันทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายทางสังคมในประเทศ ที่แรงงานเข้าไปทำงานอยู่ นอกจากนั้นเป็นการสร้างการ เชื่อมชวนให้แรงงานที่ยังอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของ ผู้ย้ายถิ่น ซึ่งกล่าวว่า การมีเครือข่ายของผู้ย้ายถิ่นทำให้เกิดการ ย้ายถิ่นได้ง่ายและสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยลด ต้นทุนในการเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่นทั้งในรูปของเงินหรือ ต้นทุนทางจิตใจ นอกจากนี้ยังช่วยในการลดความเสี่ยงซึ่งอาจ เกิดจากการจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทาง ได้อีกด้วย ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับการ ศึกษาของ Isaac Olof Olson (2010) ซึ่งพบว่า การได้รับแรง จูงใจจากกลุ่มเครือข่ายชาวฟิลิปปินส์ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานยังประเทศไทย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของศุภรัตน์ พินสุวรรณ และ พรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องสาเหตุและผลกระทบ ของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิม จากจังหวัดชายแดน ภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย ที่พบว่า การมีความสัมพันธ์ ทางสังคมทั้งเครือข่ายเครือญาติและเครือข่ายการเป็นคนชุมชน หรือหมู่บ้านเดียวกันเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพเข้าไปทำงาน ยังประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาประกอบกับผลจากการ สัมภาษณ์พบว่า การมีแรงงานที่เป็นชาวฟิลิปปินส์เป็นจำนวน มากในประเทศไทยเป็นการสร้างการดึงดูดให้กับแรงงานที่อยู่ใน ประเทศฟิลิปปินส์ให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

สำหรับ**ปัจจัยดึงดูดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับ**ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เป็นด้านสุดท้าย ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ พบว่า “การที่ประเทศไทยมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำงานแบบถูกกฎหมาย” เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่ประเทศไทย มีนโยบายของภาครัฐที่เอื้อและพิทักษ์สิทธิของแรงงานฟิลิปปินส์ ทำให้แรงงานมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้การที่ประเทศไทยมีนโยบายที่ทำให้แรงงานต่างด้าว หรือชาวต่างชาติสามารถเข้าไปทำงานได้อย่างถูกกฎหมายนั้น เป็นการสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ตัวของแรงงานเองว่าการ เข้าไปทำงานในประเทศปลายทางจะไม่มีผลกระทบต่อ การดำรง ชีวิตหรือการทำงานของตัวเองรวมทั้งเป็นการป้องกัน

ตนเองจากปัญหา รวมทั้งผลกระทบที่อาจตามมาจากการไม่มีนโยบายรองรับ อีกทั้งการมีนโยบายต่างๆ รองรับต่อการเข้ามาทำงาน หรือการเข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายของแรงงานต่างชาตียังส่งผลหรือสะท้อนสู่การได้รับความคุ้มครองในสภาพการทำงานหรือ สิทธิของแรงงานในการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วย

ทั้งนี้ในส่วนของปัจจัยดึงดูดด้านการเมืองและด้านสภาพงานและลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับที่เท่ากัน ($\bar{X} = 3.35$) สำหรับประเด็นที่น่าสนใจในปัจจัยดึงดูดด้านการเมือง คือ ประเด็น “ประเทศไทยที่มีการก่อการร้ายที่ น้อยกว่าประเทศฟิลิปปินส์” ซึ่งอภิปรายได้ว่า เมื่อเทียบกับประเทศฟิลิปปินส์แล้วยังถือว่าประเทศไทยมีการก่อการร้ายค่อนข้างน้อย โดยเกิดขึ้นในเฉพาะพื้นที่ (3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) มากกว่าในประเทศฟิลิปปินส์ซึ่งกระจายวงกว้างกว่า และการที่ประเทศไทย มีความมั่นคงทางการเมืองในลักษณะของความมั่นคงต่อการใช้ชีวิตของประชาชนที่มากกว่าประเทศฟิลิปปินส์นั้นถือเป็นปัจจัยดึงดูด ที่มีความสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ความมั่นคงทางการเมืองอันปราศจากการ ก่อการร้ายทำให้แรงงานเกิดความอบอุ่นใจ รวมทั้งเกิดความรู้สึกมั่นใจในการใช้ชีวิตในประเทศไทยว่าตนจะไม่ตกเป็นเหยื่อของการ ก่อการร้ายซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในบางประเทศ

ขณะที่ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพงานและลักษณะงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือ “สถานที่ตั้ง ทำเลของสถานที่ทำงานซึ่งตั้งอยู่ในแหล่ง ชุมชนง่ายต่อการดำเนินชีวิต” ทั้งนี้เมื่อนำมาอภิปรายจะพบว่า การที่แหล่งที่ตั้งของสถานที่ทำงานนั้นอยู่ในแหล่งชุมชน ถือเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกที่จะทำงานในสถานที่ใดที่หนึ่งของแรงงาน นอกจากนี้การตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนของสถานประกอบการ ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงการบริการต่างๆ ซึ่งนำมาซึ่งความมั่นคงทางร่างกายหรือจิตใจ เช่น การตั้งอยู่ในสถานที่ในชุมชนสามารถ เข้าถึงสถานีตำรวจ สถานพยาบาล หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจได้มากกว่าสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในชนบทหรือไกลจากชุมชน

2) ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ออกไปทำงานยังต่างประเทศ

ตารางที่ 4 : การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยผลักดันในภาพรวม

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยผลักดันด้านสภาพงานและลักษณะงาน	1.00	4.67	2.83	.628	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านเศรษฐกิจ	1.00	5.00	3.30	.616	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านสังคม	1.00	5.00	2.52	.656	ไม่เห็นด้วย
ปัจจัยผลักดันด้านวัฒนธรรม ค่านิยม	1.00	5.00	3.37	.605	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านการเมือง	1.00	5.00	3.13	.505	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านเทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม	1.00	5.00	2.76	.650	เฉยๆ
ปัจจัยผลักดันด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ	1.40	5.00	3.31	.566	เฉยๆ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายตนเองออกจากประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีระดับความคิดเห็นการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามในระดับของความคิดเห็นสูงสุด คือ เฉยๆ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าไม่มีปัจจัยผลักดันด้านใดที่มีระดับความคิดเห็นตั้งแต่เห็นด้วยขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปและอภิปรายผลปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกที่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ให้ค่าคะแนนโดยประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยผลักดันด้านวัฒนธรรม ค่านิยมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ชาวฟิลิปปินส์มีข้อได้เปรียบด้านภาษาอังกฤษทำให้มีโอกาสในการทำงานในต่างประเทศมากกว่า” ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การที่ชาวฟิลิปปินส์นั้นได้เปรียบในด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสำคัญและถือเป็นภาษากลางในการเจรจา ติดต่อ สื่อสารในแต่ละประเทศ ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์สามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้มากกว่าแรงงานจากประเทศต่างๆ ซึ่งในส่วนนี้เมื่อพิจารณาลงไปจะพบว่า เป็นปัจจัยผลักดันที่เอื้อให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ผลักดันตนเองเข้าไปทำงานในประเทศต่างๆ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของอาชีพที่สำคัญของแรงงานชาวฟิลิปปินส์ คือการเข้ามาเป็นอาจารย์หรือครูวิชาภาษาอังกฤษเช่นดังปรากฏในประเทศไทย หรือการเข้ามาประกอบอาชีพอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในบริษัทข้ามชาติ หรือบริษัทที่มีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และการที่แรงงานเหล่านั้นสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ จึงทำให้มีโอกาสที่จะเข้ามาทำงาน หรือเข้าไปทำงานในประเทศต่างๆ นั้นเอง

รองลงมา คือ ปัจจัยผลักดันด้านนโยบาย กฎหมายระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ($\bar{X} = 3.31$) โดยเฉพาะในประเด็น “การที่ประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีนโยบายในการมุ่งมั่นที่จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านแรงงานฝีมือ” ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า การที่ประเทศฟิลิปปินส์มีนโยบายที่เอื้อต่อการให้แรงงานนั้นไปทำงานยังต่างประเทศได้ ยิ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ส่งผลให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายตนเองออกไปทำงานในประเทศปลายทาง เนื่องจากเมื่อรัฐบาลให้การส่งเสริมการออกไปทำงานในต่างประเทศแล้วนั้น รัฐบาลก็ได้มีการเตรียมระบบ กลไกต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับแรงงานในการออก

ไปทำงานในต่างประเทศ อีกทั้งรัฐบาลยังมีการคุ้มครองแรงงาน มีการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้กับแรงงานอีกด้วย ทั้งนี้จากผลการศึกษาแล้วยังพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่ของการย้ายถิ่น (The New Economics of Migration) (Stark, 1991) ซึ่งกล่าวว่า รัฐบาลของประเทศต่างๆ มักเข้าไปแทรกแซงการย้ายถิ่นโดยการออกนโยบายซึ่งนอกจากจะมีผลต่อด้านตลาดทุนแล้วยังมีผลต่อตลาดอื่นๆ ด้วย เช่น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ การประกันการว่างงาน ซึ่งส่วนต่างๆ เหล่านี้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการไปทำงานของแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งกลายเป็นปัจจัยผลักดันปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนี้ผลการศึกษาแล้วยังมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่ว่าประเทศฟิลิปปินส์มีการส่งเสริมให้แรงงานหรือประชาชนของตนเองออกไปทำงานยังต่างประเทศ

ขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.30$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อนเพื่อต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคตของแรงงานฟิลิปปินส์” ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ควบคู่กับสถานการณ์ในประเทศฟิลิปปินส์แล้วพบว่า ระบบเศรษฐกิจของประเทศฟิลิปปินส์นั้นไม่เอื้อต่อการทำงานจนสามารถมีเงินเก็บได้ เนื่องจากค่าจ้างที่ไม่สูงมาก (หรือบางส่วนค่าจ้างแรงงานต่ำ) ประกอบกับค่าครองชีพที่สูง รวมทั้งเรื่องของปัญหาการว่างงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ไม่สามารถที่จะทำงานจนมีเงินเก็บเพียงพอได้ ดังนั้นการออกไปทำงานยังประเทศต่างๆ จึงเป็นตัวเลือกที่มีความสำคัญ

ปัจจัยผลักดันด้านการเมืองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับถัดมา ($\bar{X} = 3.13$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความสะดวกสบายในการเดินทางเข้าออกระหว่างประเทศไทยกับฟิลิปปินส์” ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเดินทางเข้าออกจึงไม่ยุ่งยากมากนัก ประกอบกับ ผลการศึกษานี้พบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย (2554) ซึ่งพบว่า ระยะทางที่ไม่ไกลจากชุมชนต้นทางสร้างความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พบว่าระยะทางระหว่าง

ประเทศไทยกับประเทศฟิลิปปินส์ที่ไม่ไกลกัน ทำให้เกิดความสะดวกในการเดินทาง ดังนั้น จึงอธิบายได้ว่า การที่ประเทศไทยอยู่ใกล้กับประเทศฟิลิปปินส์ทำให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศนั้นเลือกพิจารณาประเทศไทยเป็นตัวเลือกหนึ่งในการเดินทางเข้ามาทำงาน อีกทั้งเมื่อมีปัญหาหรือมีเหตุการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทยและในประเทศฟิลิปปินส์ แรงงานก็สามารถเดินทางเข้าไปช่วยเหลือหรือกลับประเทศของตนได้สะดวก

ขณะที่ปัจจัยผลักดันด้านสภาพและลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X} = 2.83$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความต้องการรายได้จากการทำงานมากกว่างานเก่าที่เคย” ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณากับแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นพบว่า สอดคล้องตามแนวคิดที่ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานนั้นจะเป็นการย้ายถิ่นที่ย้ายจากสถานที่ที่มีสภาพทางเศรษฐกิจต่ำกว่า การได้รับค่าจ้างต่ำกว่าไปยังสถานที่หรือประเทศที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าหรือมีรายได้ดีกว่า นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันตามการอธิบายของสุณี ฉัตราคม (2523) ซึ่งกล่าวว่า ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในประเทศที่แรงงานอาศัยอยู่เมื่อเทียบกับต่างประเทศจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ที่พบว่า การได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าในประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งเมื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติม สาเหตุที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากการที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์มีรายได้จากการทำงานที่น้อย หรือไม่เหมาะสมกับฐานความรู้ หรือไม่สอดคล้องกับฐานความรู้ที่ตัวแรงงานมีอยู่ ซึ่งสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางคือประเทศฟิลิปปินส์ เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีค่าจ้าง หรืออัตราเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศฟิลิปปินส์

สำหรับปัจจัยผลักดันด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับถัดมา ($\bar{X} = 2.76$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “การที่ประเทศฟิลิปปินส์เป็นหมู่เกาะ ทำให้อัตราการเกิดภัยพิบัติต่างๆ มีสูงกว่าประเทศอื่นๆ ในแถบอาเซียน” ทั้งนี้สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์ส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากการที่

ประเทศฟิลิปปินส์มีภัยธรรมชาติจำนวนมาก สภาพแวดล้อมที่ไม่สงบเช่นประเทศไทย ทำให้แรงงานเหล่านั้นตัดสินใจเคลื่อนย้ายตนเองมาในประเทศไทย อีกทั้ง การที่แรงงานชาวฟิลิปปินส์อาศัยอยู่ในประเทศฟิลิปปินส์ที่มีภัยธรรมชาติต่างๆ จำนวนมาก ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ รวมทั้งเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการดำรงชีวิตในประเทศของตนเอง การแสวงหาชีวิตใหม่ที่ดีกว่า ประกอบกับประเทศไทยค่อนข้างปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ มีความสงบมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ทำให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์นั้นเลือกที่จะเดินทางมาทำงานในประเทศไทยนั่นเอง

ปัจจัยผลักดันด้านสังคม จากการศึกษาพบว่า เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.52$) โดยประเด็นที่น่าสนใจคือ “ความต้องการการมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวางมากขึ้น” ทั้งนี้ได้รับการยืนยันจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า การที่แรงงานนั้นออกมาทำงานส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการโอกาสในการมีเครือข่ายทางสังคม อีกทั้งชาวฟิลิปปินส์นั้นมีบุคลิกเป็นกันเอง ร่าเริง ขอบเข้าสังคม และยินดีที่จะรู้จักเพื่อนใหม่เสมอ ดังนั้นการที่ออกไปทำงานในต่างประเทศทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้การเข้ามาทำงานในประเทศไทยนอกจากจะมีเครือข่ายที่เป็นชาวฟิลิปปินส์ด้วยกันแล้ว ยังพบว่ามีโอกาสที่จะสร้างเครือข่ายกับชาวต่างชาติต่างๆ ได้เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะประเทศไทยนั้นถือเป็นศูนย์กลางการลงทุนหรือแหล่งอุตสาหกรรม ดังนั้นการเข้ามาทำงานในประเทศไทยทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายให้กับแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

นอกจากนั้น จากผลการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคของแรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ในการเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย พบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม รองลงมาคือ กฎ ระเบียบ และเอกสารเกี่ยวกับการตรวจลงตรา (VISA) และการขอใบอนุญาตทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และใช้เวลาในการขอค่อนข้างนานและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างอาจารย์ชาวฟิลิปปินส์และอาจารย์ที่เป็นเจ้าของภาษา

สรุป

จากบริบททางประวัติศาสตร์และสถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวฟิลิปปินส์นั้นพบว่า แรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นเริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่การตกเป็นอาณานิคมของประเทศสเปน โดยชาวฟิลิปปินส์นั้นเข้าไปประกอบอาชีพเป็นกะลาสีเรือซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบชั่วคราวและเป็นการทำงานทางทะเล ต่อมาเมื่อประเทศฟิลิปปินส์เป็นอาณานิคมของประเทศสหรัฐอเมริกา แรงงานชาวฟิลิปปินส์ได้มีการปรับเปลี่ยนอาชีพเป็นแรงงานในไร่อ้อยและไร่สับปะรดมากขึ้น ซึ่งจากการตกเป็นอาณานิคมของประเทศสเปนและสหรัฐอเมริกานั้นทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีความสามารถทางภาษาอังกฤษซึ่งเป็นการเอื้อต่อการทำงานของแรงงานเอง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานชาวฟิลิปปินส์นั้นพบว่า ส่วนใหญ่ไปทำงานในประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง ขณะที่ในทวีปเอเชีย แรงงานส่วนใหญ่จะไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ ฮองกง ไต้หวัน และมาเลเซีย โดยไปประกอบอาชีพด้านการบริการ สำหรับในประเทศไทยจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์ยังมีไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครู อาจารย์ หรือผู้จัดการ

สำหรับด้านปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันพบว่า แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ในประเด็นที่ประเทศไทยไม่มีข้อห้ามอันนำไปสู่การกีดกันทางศาสนา รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ในประเด็นที่การเดินทางมีความสะดวก มีความคล่องตัวในประเทศไทย และลำดับที่สาม คือ ปัจจัยดึงดูดด้านเศรษฐกิจในประเด็นที่ประเทศไทยมีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ขณะที่ปัจจัยผลักดันพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมมีผลอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้แรงงานชาวฟิลิปปินส์เดินทางออกไปทำงานยังต่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านของการที่ชาวฟิลิปปินส์นั้นมีข้อได้เปรียบด้านภาษาอังกฤษทำให้มีโอกาสในการทำงานในต่างประเทศมากกว่า รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ โดยเฉพาะในด้านของการที่ประเทศฟิลิปปินส์นั้นมีนโยบายในการมุ่งมั่นที่จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้าน

แรงงานฝีมือ ขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจนั้นมีผลเป็นลำดับที่สาม โดยเฉพาะในด้านของความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อนเพื่อต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคตของแรงงานฟิลิปปินส์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาต่างๆ นั้นสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของภาครัฐรวมทั้งสถานประกอบการต่างๆ ในการเตรียมพร้อม หรือพัฒนา และป้องกันปัญหาในอนาคตจากการเคลื่อนย้ายแรงงานชาวฟิลิปปินส์มายังประเทศไทย ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถานประกอบการ (นายจ้าง) ควรจัดฝึกอบรมทักษะพื้นฐานให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์ เช่น ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อให้แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์สามารถสื่อสารขั้นพื้นฐานและใช้ชีวิตในประเทศไทยได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น
2. สถานประกอบการ ควรมีมาตรการดูแลเกี่ยวกับระบบประกันสังคม สวัสดิการต่างๆ ให้แก่แรงงานฝีมือชาวฟิลิปปินส์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
3. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยควรมีการกำหนดกฎหมาย หรือระเบียบ รวมทั้งนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการแรงงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานชาวฟิลิปปินส์เอง

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2555). *คู่มือการค้าและการลงทุน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์*. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.
- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุป ณ มิถุนายน 2555*. กรุงเทพมหานคร.
- ดิลก บุญเรืองรอด. ฟิลิปปินส์มิตรประเทศที่น่าเรียนรู้. เข้าถึงเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.baanjomut.com/library_2/asean_community/philippines/07.html.
- บึงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2552). *บทสังเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ และแรงกดดันในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน. (2554). *การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน : กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปัตยกรรม*. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- วัชรศรี ลีละวัฒน์. (2555). *สมองไหล : ปัญหาเรื้อรังของฟิลิปปินส์*. เข้าถึงเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2557. เข้าถึงได้จาก http://www.hiso.or.th/hiso5/healthy/news2.php?names=13&news_id=979.
- ศุภรัตน์ พิณสุวรรณ และพรพันธุ์ เขมคุณาศัย. 2554. *สาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรีมุสลิมจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าไปในประเทศมาเลเซีย*. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน พ.ศ. 2556. เข้าถึงได้จาก <http://kucon.lib.ku.ac.th/Fulltext/KC5010004.pdf>.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2537). *การวัดผลการศึกษา*. กอปกสิษฐ์ : ประสานการพิมพ์.
- สุณี ฉัตราคม. (2523). *เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Asis, M.M.B. (2005). "Recent Trends in International Migration in Asia and the Pacific." *Asia Pacific Population Journal*, 20 (3) : 15-36.
- Calzado, R.J. (2007). "Labour Migration and Development Goals : The Philippine Experience." *WMO Conference Center, Geneva*.
- Center for migrant advocacy (CMA). (2009). *The Philippines : A Global Model on Labor Migration? Manila* : Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- De Jong, G.F. & Fawcett, James T. (1981). "Motivation for Migration : An Assessment and a Value-Expectancy Research Model." In G.F. De Jong & Robert W. Garder : *Migration Decision Making*. New York : Pergamon Press.
- Fawcett, J. T. and Arnold F. (1987). "The Role of Surveys in the Study of International Migration : An Appraisal." *International Migration Review*, 21 (4), 1523-40.
- Kaur, A. (2010). "Labour Migration Trends and Policy Challenges in Southeast Asia." *Policy and Society*, 29 (4) : 385-397.
- Macaranas B.S. (2004). "The Filipino Migrant Workers : Partnered by Civil Society." Paper presented at the 5th Asian Regional Congress of the International Industrial Relations Association, June 23-26.

- Massey, D.S., Alarcon, R., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). "Theories of International Migration : A review and appraisal." *Population and Development Review*.
- Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment. (2012). *Managing Foreign Workers in Thailand*. Bangkok : Department of Employment.
- Ogena, N.B. (2004). "Policies on International Migration : Philippine Issues and Challenges." *Philippine Policies on International Migration*. International Migration in Southeast Asia.
- Olson, I.O. (2010). "Filipino Health Workers in Metropolitan Bangkok". *Thesis for the Degree of Master of Arts Program in Southeast Asian Studies*, Graduate School, Chulalongkorn University.
- Schultz, T.W. (1962). "Reflections of Investment in Man." *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Supplement, pp. 1-8.
- Sjaastad, L. A. (1962). "The Costs and Returns of Human Migration": *Journal of Political Economy*, 70 (5) : 80-93.
- The World Bank. (2011). *Migration and Remittance Factbook 2011*. Washington DC : The World Bank.
- The United Nations. "Countries Profile : Philippines". Online assess at : <https://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Philippines>.
- The United Nations. "Countries Profile : Thailand". Online assess at : <https://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=Thailand>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3d ed. New York : Harper and Row.

ดร.พีรเศรษฐ์ ขมภูมิ่ง, มณีรัตน์ จิรวุฒิวงศ์ชัย, สรัลรัตน์ นิมพาลี
สาขาวิชาการบริหารองค์การ การประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทความวิชาการ

อิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการตัดสินใจลงโทษของนายจ้างต่อการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างตัวไร้ฝีมือ

บทคัดย่อ

ความจำเป็นของธุรกิจไทยที่ต้องใช้แรงงานไร้ฝีมือเพื่อเป็นปัจจัยในการผลิตทำให้เกิดการจ้างแรงงานต่างตัวเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการใช้แรงงานต่างตัวไร้ฝีมือซึ่งส่วนมากเป็นชาวพม่า ลาว และเขมรมักประสบปัญหาในเรื่องของการสื่อสารในการทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานผิดพลาด ไม่ทำตามคำสั่ง ส่งผลเสียหายกับนายจ้าง จนในที่สุดนายจ้างต้องกำหนดมาตรการในการลงโทษ มีการตัดสินลงโทษจนเกิดความไม่พอใจ เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

บทความนี้นำเสนอแบบจำลองเพื่ออธิบายสาเหตุของการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างตัวไร้ฝีมือและกระบวนการพิจารณาความผิด แบบจำลองยึดหลักของการหาสาเหตุของการกระทำ (Attribution) มาอธิบายกระบวนการตัดสินใจลงโทษของนายจ้าง โดยนายจ้างที่พิจารณาว่ามูลเหตุของการกระทำผิดเป็นผลเนื่องมาจากความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมมักจะตัดสินโทษสถานเบา เช่น ว่ากล่าวตักเตือน ส่วนนายจ้างที่พิจารณาสาเหตุของการกระทำผิดว่าเป็นผลเนื่องมาจากตัวลูกจ้างเอง มาจากเจตนาหรือความตั้งใจของลูกจ้างมักตัดสินโทษลูกจ้างสถานหนัก เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือไล่ออก สิ่งสำคัญของแบบจำลองนี้ต้องการเน้นให้เห็นบทบาทสำคัญของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการพิจารณาโทษการกระทำผิดของลูกจ้างชาวต่างตัว โดยชี้ให้เห็นว่านายจ้างที่คำนึงถึงสาเหตุอันแท้จริงคือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมมักพิจารณาว่าความผิดนั้นไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างโดยตรง จึงส่งผลให้ทำการลงโทษสถานเบา

ประโยชน์ที่ได้รับจากแบบจำลองในทางทฤษฎีเป็นการนำเอาหลักการด้านการอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมมาใช้ในการพิจารณาความผิดของลูกจ้างชาวต่างตัว ผนวกเข้ากับอิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารและในที่สุดนำมาซึ่งการกระทำผิดคำสั่ง ในทางปฏิบัติแบบจำลองนี้ทำให้นายจ้างเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมในการพิจารณาโทษการกระทำผิดของลูกจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษที่ไม่เป็นธรรม อันนำมาซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรงระหว่างนายจ้างชาวไทยกับลูกจ้างชาวต่างตัว

The Influences of Language Barriers and Cultural Differences on Employers' Discipline Decisions on Work-Related Misconduct of Unskilled Foreign Workers

Abstract

The hiring of unskilled foreign workers has tremendously increased in Thailand in the last five years. Nevertheless, hiring these laborers which most of them are Burmese, Laos, and Cambodians always lead to wrongdoings as communication problems have predominantly existed. Previous empirical evidences reveal that most foreign workers in Thailand do not perform as directed because they are unable to comprehend the direct orders. As costs of running business are high due to those wrongdoings, business owners have implemented harsh punishments to prevent the future damage. However, the punishments used frequently brought to conflict as foreign employees perceived them as an overly severe measure.

This article introduces a hypothetical model describing the employer decisions on employee wrongdoings. The model posits that attribution process play a major role on employer decisions on punishing the wrongdoers. The model includes the root causes which are language barriers and -cultural differences in the employer attribution process. It postulates that employer attributions are somewhat vary and the discipline decisions are not the same depending upon employer awareness of those language barrier and cultural differences. For those who are unaware of those differences, they attribute the causes of wrongdoing to the employees themselves and eventually decide to inflict harsh punishment on them. On the other hand, those who are aware attribute the misconduct not to the employees themselves instead to the language barriers and cultural differences and at the end decide not to inflict severe punishment on the employees.

The benefits of this hypothetical model are twofold. Firstly, related to the theoretical framework, the model brings in the attribution theory in describing the discipline decision process, encompassing the factors derived from intercultural framework. Secondly, the model leads employers to be aware of language barriers and cultural differences in attributing employees' misconduct to avoid the unfair treatments and conflict that may occur from the penalties placed on them.

Key Words : Employers' Discipline Decisions, Attribution Theory, Cultural Differences, Language Barriers, Work-Related Misconduct, Unskilled Foreign Workers, Conflict

บทนำ

หลายธุรกิจในประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Workers) เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและการบริการเนื่องจากธุรกิจเหล่านี้มีขั้นตอนการผลิตและการให้บริการที่ไม่สลับซับซ้อน มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมาใช้น้อย ธุรกิจเหล่านี้ได้แก่ ธุรกิจแปรรูปอาหาร รับเหมาก่อสร้าง โรงแรมและภัตตาคาร อาหาร รถพ่วง เครื่องจักร เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย เพอร์เนเจอร์และสิ่งทอ ฯลฯ ความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงานและแรงงานที่หาได้ง่าย ทำให้ธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล่านี้มีผู้ผลิตขึ้นเป็นจำนวนมากจากการสำรวจธุรกิจในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) พบว่ามูลค่าที่ได้จากการผลิตจากอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงานคิดเป็นมูลค่าเกือบ 50% ของมูลค่าที่ผลิตทั้งหมด (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2552)

เนื่องด้วยแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องมีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือไว้จำนวนหนึ่งเพื่อรองรับการผลิตตามคำสั่งซื้อที่มีเข้ามาจำนวนมาก อย่างไรก็ตามอุปทานของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติไทยนั้นนับวันยังมีจำนวนลดลงเนื่องจากการขยายตัวของธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติ ทำให้คนงานไทยได้หันมาพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อที่จะทำงานกับธุรกิจเหล่านี้ด้วยค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่า งานที่สบายกว่า และภาพลักษณ์ที่ดีกว่าการทำงานในโรงงาน ทางออกที่ผู้ประกอบการเลือกใช้ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือคือการจ้างแรงงานชาวต่างด้าวมาทดแทนเนื่องจากแรงงานเหล่านี้สามารถหาได้ง่ายและมีประสิทธิภาพในการทำงานในประเภทไร้ฝีมือที่ดีกว่าแรงงานไทย แรงงานเหล่านี้จึงเป็นที่ต้องการในตลาด (จิตติวิตร สัตยจิตตอริย, 2552, น. 124; ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร, 2552, น.92) จากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2555 มีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยประมาณ 1.1 ล้านคน เป็นแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 8 แสนคน ครั้งหนึ่งกระจายอยู่ตามโรงงานต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่า ลาว และเขมร โดยชาวพม่านั้นมีจำนวนมากที่สุดถึง 90% รองลงมาคือเขมรและลาวตามลำดับ (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555) ในอนาคต

มีแนวโน้มว่าการจ้างแรงงานชาวต่างด้าวเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC จะทำให้อุปทานของแรงงานไร้ฝีมือของไทยลดลงอีก เพราะส่วนใหญ่หันไปพัฒนาตัวเองเป็นแรงงานมีฝีมือเพื่อเข้าทำงานกับธุรกิจข้ามชาติที่ขยายตัวมาลงทุนในประเทศไทย ประกอบกับเมื่อ AEC มีผลบังคับใช้ การเดินทางเข้าออกประเทศไทยที่สะดวกรวดเร็วจะทำให้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสามารถเดินทางผ่านเข้ามาหางานทำในประเทศไทยมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเข้าทำงานมิได้ราบรื่นต่อผู้ประกอบการชาวไทยเสมอไป ปัญหาที่ผู้ประกอบการประสบมากที่สุดในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การเปลี่ยนงานบ่อย การผลงงาน อุ้งงาน ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจทำร้ายนายจ้าง เรียกร้องขอขึ้นค่าแรง ความยากลำบากในการพัฒนา การทำงานผิดพลาดสิ่งอย่างทำอย่าง ฯลฯ จากการสำรวจนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่าปัญหาส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักมาจากการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านภาษา (เสาวณี จันทะพงษ์, 2554) การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาด กระทั่งต่อคุณภาพของผลผลิต นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเข้าใจว่าตนไม่ได้รับการลงโทษอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกับนายจ้าง หากเรื่องยกพวกลาออกจากงานโดยมิได้บอกให้ทราบล่วงหน้า ความขัดแย้งนี้บางครั้งรุนแรงถึงขั้นทำร้ายนายจ้างจนถึงแก่ชีวิต

ความขัดแย้งเหล่านี้จะลดลงได้ถ้านายจ้างเข้าใจกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การลงโทษลูกจ้างผู้กระทำผิดคำสั่งอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางภาษา (Language Barriers) และความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Differences) บทความนี้ต้องการนำเสนอแบบจำลองเพื่ออธิบายกระบวนการตัดสินใจของนายจ้างบนการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าว โดยชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมนั้นสามารถหลีกเลี่ยงได้ถ้านายจ้างเข้าใจสาเหตุอันแท้จริงคือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม แบบจำลองนี้ได้รวบรวมเอา 3 ทฤษฎีหลักมาใช้

ในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจของนายจ้างคือ

1. ทฤษฎีการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Communication)
2. ทฤษฎีการหาสาเหตุ (Attribution Theory)
3. ทฤษฎีด้านการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง (Employee Discipline)

โดยแบบจำลองชี้ให้เห็นว่าการทำผิดคำสั่งของลูกจ้างนั้นสาเหตุสำคัญมาจากปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างชาวต่างด้าว และสิ่งทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารก็คือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม การที่นายจ้างตัดสินใจลงโทษจะหนักหรือนั้นขึ้นอยู่กับภาษาและการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้าง ในกระบวนการพิจารณาสาเหตุของนายจ้างมักมองข้ามปัจจัยสำคัญคือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตัวทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสาร จึงเข้าใจว่าการกระทำผิดเป็นผลมาจากเจตนาของลูกจ้าง จนในที่สุดได้ตัดสินใจลงโทษขั้นรุนแรง ผลที่ตามมากลายเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย ขณะที่นายจ้างที่เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของการกระทำผิดจะรู้ว่าสาเหตุหลักนั้นมาจากความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม นายจ้างเหล่านี้จะพยายามสร้างความเข้าใจกับลูกจ้างเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นอีก

ข้อมูลแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในไทย

ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานระบุว่า คนงานต่างด้าวคือบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จากสถิติของกรมจัดหางานพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ณ เดือนธันวาคม 2555 มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1.1 ล้านคน ในจำนวนนี้กว่า 900,000 คน หรือประมาณร้อยละ 80 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดเป็นแรงงานไร้ฝีมือคือทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก ประมาณร้อยละ 60 กระจุกกระจายทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และภาคกลาง ซึ่งเป็นเขตที่มีโรงงานและธุรกิจตั้งอยู่หนาแน่น ธุรกิจที่รับคนงานเหล่านี้เข้าทำงานได้แก่ โรงแรมและภัตตาคาร แปรรูปอาหาร รับเหมาก่อสร้าง

รถพ่วง เครื่องจักร เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย เฟอร์นิเจอร์และสิ่งทอ ฯลฯ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวพม่า ลาว และเขมรมีทั้งแรงงานถูกกฎหมายโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติและนำเข้าตาม MOU และแรงงานที่ยังรอการพิสูจน์สัญชาติ (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555)

อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ระบุว่าสาเหตุที่ผู้ประกอบการต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเนื่องจาก 1) แรงงานเหล่านี้สามารถหาได้ง่าย ด้วยนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในบางประเภทที่เป็นงานหนักและใช้แรงงานเข้มข้นทำให้มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในตลาดแรงงานทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ประกอบกับรัฐมีนโยบายผ่อนปรนแรงงานผิดกฎหมายให้ขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานถูกกฎหมายได้ ยิ่งทำให้แรงงานเหล่านี้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น 2) แรงงานประเภทนี้เหมาะที่จะทำงานประเภทที่ไม่ต้องใช้ทักษะคือทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้ ไม่ต้องใช้เวลาในการสอนงานนาน แรงงานเหล่านี้เมื่อรับเข้ามาจึงสามารถทำงานได้เลย และสามารถทำงานที่ต้องทำซ้ำซากได้เป็นเวลานานๆ 3) แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหลายประเภทที่คนไทยมักไม่ทำ เช่น งานในโรงงานผลิตอาหารทะเล งานก่อสร้าง งานประมง ฯลฯ มีความขยัน ตั้งใจทำงาน ซื่อสัตย์ ไม่เรียกร้อง ไม่เกียจงาน ทำงานได้มากกว่าแรงงานไทยด้วยค่าแรงที่เท่ากัน 4) มาตรการจากภาครัฐเปิดโอกาสให้นายจ้างดูแลคนงานได้ง่ายขึ้น เช่น การจัดให้มีสวัสดิการรักษาพยาบาลและประกันอุบัติเหตุจากประกันสังคม

ความต้องการที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้ทำให้ในปี 2552 มีแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในไทยจำนวนถึง 1.3 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2551 ซึ่งมีอยู่เพียง 5.01 แสนคน ถึง 162% (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2552) แนวโน้มความต้องการของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ขยายตัวตามสภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต อย่างไรก็ตามในปี 2555 จำนวนแรงงานต่างด้าวลดลงเหลือ 9 แสนคน สาเหตุที่ลดลงส่วนหนึ่งมาจากคำสั่งซื้อที่หดตัวเนื่องจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ทำให้ธุรกิจลดปริมาณการผลิตลง แต่มีการคาดการณ์ว่าเมื่อ

มีการเปิด AEC สินค้าที่ได้เปรียบของไทย เช่น อาหารแปรรูป เฟอร์นิเจอร์และสิ่งทอ จะทำให้ความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเพิ่มขึ้นอีกครั้ง

ปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นกับนายจ้าง

ปัญหาของการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ แต่ปัญหาที่ใกล้ตัวนายจ้างที่พบเห็นบ่อยคือการทำงานผิดพลาดของแรงงานต่างด้าว ไม่ทำตามคำสั่ง ละเลยสิ่งที่นายจ้างบอกให้ทำ ไม่เข้าใจเป้าหมายของงานที่ทำ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ นายจ้าง ก่อให้เกิดผลผลิตที่ด้อยคุณภาพ ต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น เกิดความเสียหายแก่เครื่องจักร ผลผลิตไม่ได้ปริมาณตามที่ต้องการ เกิดของเสียจำนวนมาก ฯลฯ นอกจากนี้ผลกระทบในเรื่องของคุณภาพการผลิตยังส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับนายจ้าง มีปากเสียงกับนายจ้าง มีการรวมตัวกันประท้วงหยุดงาน บางครั้งถึงขั้นทำลายทรัพย์สิน หรือทำร้ายนายจ้าง

จากการสำรวมนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เกือบครึ่งหนึ่งเห็นตรงกันว่าการสื่อสารเป็นปัญหาสำคัญที่พบบ่อยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันนั้นเป็นสาเหตุทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดและความขัดแย้งที่ตามมา (เสาวณี จันทะพงษ์, 2554) ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nurul Azita et al. (2012) ที่พบการสื่อสารเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้คนงานก่อสร้างชาวต่างด้าวที่ทำงานในประเทศมาเลเซียทำงานผิดพลาดจนได้รับบาดเจ็บ และปัญหานี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้อัตราการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ในประเทศออสเตรเลียยังพบปัญหาประเภทเดียวกัน Loosemore & Andonakis (2007) พบว่าปัญหาการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานของลูกจ้างชาวต่างด้าวที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

ปัญหาด้านการสื่อสารของลูกจ้างชาวต่างด้าวนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีสาเหตุมาจากสองปัจจัยคือ 1) ความแตกต่างทางภาษา และ 2) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความแตกต่างทางภาษาทำให้ลูกจ้างต้องเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นหรือภาษา

อังกฤษเพื่อที่จะสามารถสื่อสารกับนายจ้างได้ อย่างไรก็ตามพบว่าลูกจ้างชาวต่างด้าวที่ทำงานในตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำ เช่น คนงานก่อสร้าง ลูกจ้างเหล่านี้มักไม่สามารถพูดภาษาท้องถิ่น หรือภาษาอังกฤษได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ปัญหาการสื่อสารทำให้การสั่งงานเป็นไปอย่างยากลำบาก (Loosemore & Lee, 2002) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างลูกจ้างชาวต่างด้าวกับนายจ้าง คนต่างวัฒนธรรมจะมีวัฒนธรรมในการพูดการจาที่แตกต่างกัน เช่น คนในประเทศทางยุโรปหรืออเมริกามักชอบพูดตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ในขณะที่คนในแถบเอเชียมักไม่ชอบพูดตรงๆที่อาจทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกไม่ดี (Bovee & Thill, 2008, pp.68-72) หรือการสื่อสารที่ใช้ภาษากายที่เรียกว่าวัจนภาษาก็อาจมีการตีความที่แตกต่างกันออกไป สรุปได้ว่ากรณีที่ลูกจ้างชาวต่างด้าวไม่เข้าใจภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ตนไปทำงานนั้นมีผลอย่างมากทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารและปัญหาทำงานไม่ตรงตามที่นายจ้างสั่ง

การพิจารณาความผิดโดยใช้กระบวนการสาเหตุของการกระทำ

กระบวนการในการตัดสินใจลงโทษของนายจ้างต่อความผิดที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างใช้ระเบียบข้อบังคับพนักงาน (Employee Rules of Conducts) เป็นตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่ามีความผิดหรือไม่อย่างไร จากนั้นจึงทำการลงโทษหนักเบาตามแต่กรณี เริ่มตั้งแต่ตักเตือนด้วยวาจาไปจนถึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย การพิจารณาความผิดและการลงโทษนั้นจะกระทำโดยวิธีสอบสวนหัวหน้างาน พนักงานที่กระทำผิด และ/หรือพนักงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเดินตรวจสอบสถานที่ทำงาน เครื่องจักรที่เสียหาย หรือคุณภาพของงานที่ผลิต จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสอบสวนมาวิเคราะห์ว่าเป็นความผิดตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับหรือไม่ ถ้าใช่ให้พิจารณาต่อว่าความผิดพลานั้นที่เกิดจากเจตนาหรือไม่ บางครั้งความผิดพลาดมีต้นกำเนิดมาจากอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร หรือพนักงานในขณะที่นั้นอาจ

เมื่อเรากำลังทำอะไรที่ผลิตออกมาเสียหาย ความผิดพลาดเหล่านี้เป็นสิ่งที่ลูกจ้างไม่ได้มีเจตนาทำให้เกิดขึ้น แต่ถ้าพบว่าเป็นความผิดพลาดที่เกิดจากเจตนา ให้ทำการเรียกพนักงานมารับทราบความผิดที่ได้กระทำ อธิบายบทลงโทษที่ควรได้รับ ทำการบันทึกบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และให้พนักงานลงลายมือชื่อรับทราบความผิดนั้น

การตัดสินลงโทษโดยพิจารณาจากเจตนาสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการหาเหตุผลของการกระทำหรือ Attribution Theory หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์เราพยายามมองหาเหตุผลของการกระทำของผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเพื่อคว่าสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัตินั้นสาเหตุมาจากเจตนา (Internal/Personal Attribution) หรือจากแรงบีบบังคับภายนอก (External/Situational Attribution) (Heider, 1958) การตอบสนองต่อผู้กระทำนั้นจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสาเหตุของการกระทำ เช่น ลูกจ้างที่มาสายเนื่องจากความจำเป็นต้องพาลูกไปโรงพยาบาลอาจได้รับการละเว้นโทษในขณะที่ลูกจ้างที่มาสายเนื่องจากนอนตื่นสายเป็นประจำอาจได้รับการลงโทษตัดเงินเดือนค่าจ้าง

บ่อยครั้งเมื่อเราต้องพิจารณารกระทำของผู้อื่น เรามักมีข้อมูลไม่มากพอเพื่อใช้ในการหาสาเหตุ เมื่อข้อมูลไม่สมบูรณ์ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการหาสาเหตุจึงมีอยู่มาก (Ross, 1977) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการหาสาเหตุของพฤติกรรมมีดังนี้ 1) อคติต่อผู้อื่น ถ้าเป็นคนที่เราไม่ชอบ เรามักมองการกระทำของผู้อื่นในสิ่งที่ไม่ดีว่าเกิดจากนิสัยส่วนตัว และมองการกระทำที่สำเร็จว่าเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก เช่น โชคช่วย แต่ถ้าเป็นคนที่เราชื่นชมจะมองความสำเร็จของเขาว่าเป็นความสามารถส่วนตัว และความไม่สำเร็จเป็นเรื่องของปัจจัยภายนอก เช่น โชคไม่เข้าข้าง 2) เข้าข้างตัวเอง ในกรณีที่หาสาเหตุการกระทำของตัวเอง เมื่อกระทำการสำเร็จจะยกยอตัวเอง แต่ถ้าทำไม่สำเร็จมักไม่ตำหนิตัวเอง แต่จะโทษคนอื่น 3) การเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางในการเปรียบเทียบ เช่น คนขยันมักโทษคนอื่นที่ทำได้ไม่เหมือนตนว่าเกียจคร้าน 4) คล้อยตามข้อมูลในทางลบ เช่น ถ้าคนงานชอบดื่มสุรา เมื่อคนงานคนนั้นได้

รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ก็จะทึกทักเอาว่าสาเหตุน่าจะมาจากเมาสุราในขณะที่ทำงาน 5) ไม่พยายามหาสาเหตุต่อเพื่อให้ได้ความจริงที่ถ่องแท้ เมื่อได้ข้อสรุปในเบื้องต้นแล้วมักหยุดพิจารณาหาสาเหตุที่แน่ชัดต่อไป ทำให้มีโอกาสผิดพลาดในการทราบสาเหตุที่แท้จริง (Gudykunst, 1998) การพิจารณาสาเหตุการกระทำผิดของลูกจ้างชาวต่างด้าวก็เช่นเดียวกัน มีโอกาสเป็นไปได้มากที่นายจ้างอาจใช้อคติในการหาสาเหตุจนบางครั้งทำให้เกิดความเข้าใจผิดในตัวลูกจ้าง

อิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมต่อการพิจารณาสาเหตุการกระทำ

คนต่างชาติต่างภาษามักมีความเข้าใจผิดในพฤติกรรมของฝ่ายตรงข้ามเนื่องมาจากความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ผลของความเข้าใจผิดมักนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างคนต่างเชื้อชาติ ตัวอย่างของความแตกต่างทางภาษาที่ส่งผลต่อความเข้าใจผิด เช่น คนไทยมักคิดว่าคนจีนชอบพูดเสียงดัง ไม่สุภาพและไม่เกรงใจผู้อื่น แต่ถ้าคนไทยเข้าใจว่าภาษาจีนนั้นผู้พูดต้องเปล่งเสียงดังมิเช่นนั้นจะออกเสียงไม่ชัด ก็จะไม่เข้าใจผิดและไม่แสดงความรังเกียจออกมาให้เห็น นอกจากนี้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดอคติในการพิจารณาสาเหตุการกระทำ Triandis (1995, pp. 187) ระบุว่าคนในประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบปัจเจกบุคคล (Individualism) มักชอบกล่าวโทษการกระทำผิดของผู้อื่นว่ามาจากตัวผู้กระทำโดยตรง ในขณะที่คนในประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบรวมกลุ่ม (Collectivism) จะทำในทางตรงกันข้าม คือมักเลี่ยงการกล่าวโทษผู้อื่นโดยตรง แต่จะไปโทษสภาพแวดล้อมแทน

Barna (1994) อธิบายว่าการหาสาเหตุของพฤติกรรมของคนต่างภาษาต่างวัฒนธรรมมักเกิดความผิดพลาดเนื่องมาจากอคติดังต่อไปนี้ 1) ความรักชาติ (Patriotism) เป็นการมองเข้าข้างชาติตัวเอง เช่น การมองประเทศคู่ค้าที่ขึ้นภาษีนำเข้าว่าเป็นการกีดกันทางการค้า ทั้งที่แท้จริงเป็นนโยบายของประเทศคู่ค้าที่ต้องการเพิ่มรายได้จากภาษีนำเข้าเพื่อนำมาใช้จ่ายภายในประเทศ 2) การคิดแบบเหมารวม (Stereotypes) คือคิดว่าคนในชาตินั้นเป็นเหมือนกันหมด เช่น

การเหมารวมว่าคนงานชาวเขมรเถื่อน 3) การเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Ethnocentric) คิดว่าสิ่งที่ทำสำเร็จในประเทศตนเองนั้นถูกต้องไปเสียหมด คนในประเทศอื่นที่ทำแตกต่างไปจากนี้ทำผิด เช่น บริษัทญี่ปุ่นมักนำระบบไคเซ็น (Kaizen) ไปใช้ในต่างประเทศและคิดว่าเป็นระบบที่ดีที่สุดเนื่องจากประสบผลสำเร็จมาแล้วในประเทศตนเอง และ 4) การกีดกัน (Discrimination) เป็นการแบ่งแยกทางเชื้อชาติ และกีดกันคนเชื้อชาติอื่นไม่ให้ได้รับประโยชน์ในสิ่งที่ควรได้รับ มีการปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ให้การดูแลไม่เท่าเทียมกัน ถูกเหยียดหยาม มองคนชาติอื่นว่าด้อยกว่า

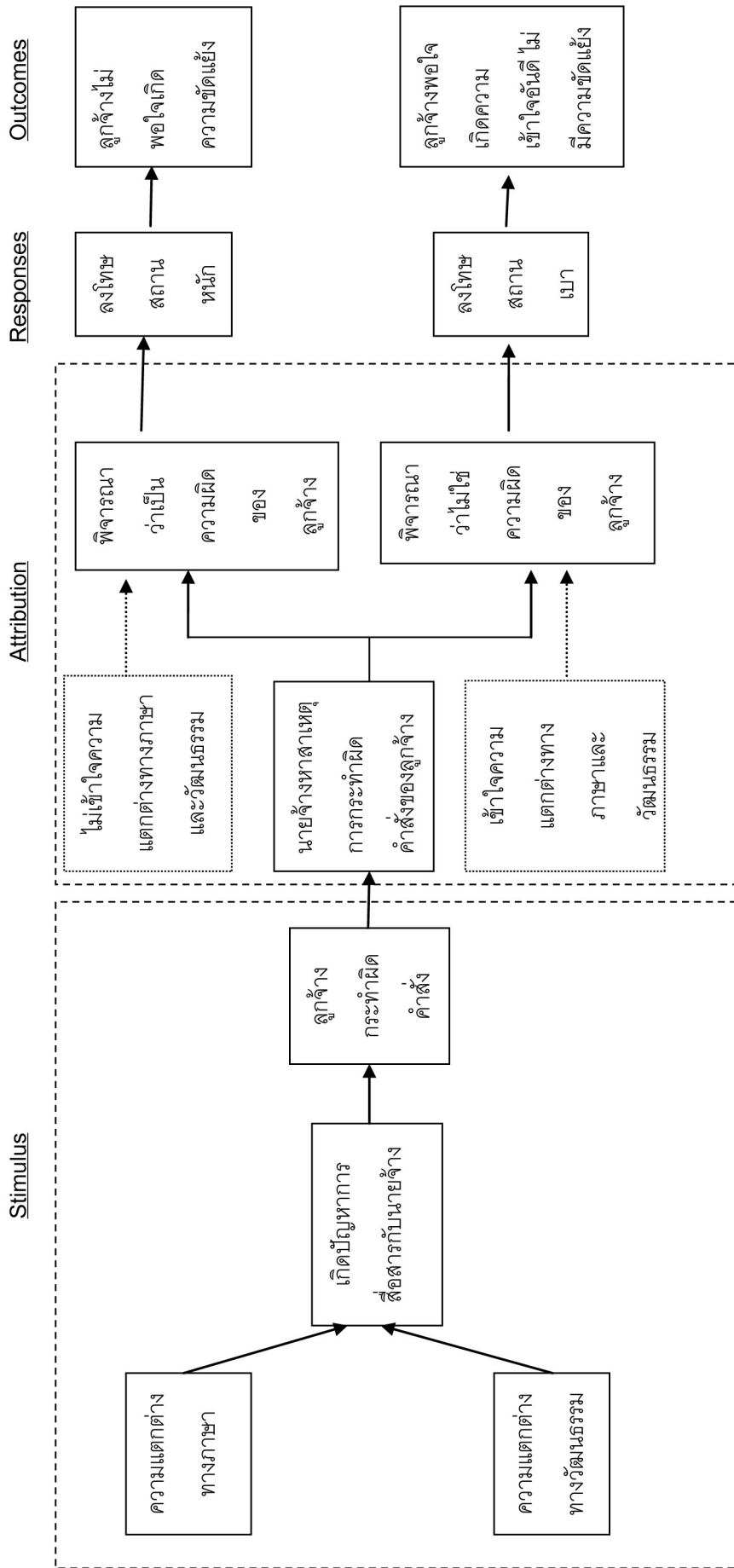
การใช้อคติในการหาสาเหตุการกระทำของคนต่างชาติต่างภาษาอาจนำมาซึ่งผลกระทบในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างเชื้อชาติและระหว่างประเทศ Laljee (1987) อธิบายถึงผลของความผิดพลาดในการหาสาเหตุของคนต่างภาษาในระดับปัจเจกบุคคลว่าทำให้เกิดการเข้าใจผิดและนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ทำให้สองฝ่ายไม่ริเริ่มที่จะมีปฏิสัมพันธ์ ความผิดพลาดทำให้มองคนต่างชาติในแง่ลบและไม่อยากคบค้าสมาคมด้วย ตัวอย่างของนักท่องเที่ยวชาวจีน สะท้อนให้เห็นความผิดพลาดในการมองการสนทนาเสียงดังว่าเป็นนิสัยที่ไม่สุภาพของชาวจีน ทำให้คนไทยไม่อยากจะพยายามหนีออกห่าง ทำให้นักท่องเที่ยวรู้สึกว่ามันกีดกันหรือมองคนไทยว่าไม่มีความเป็นมิตร ไม่ต้อนรับ ในที่สุดอาจไม่อยากจะกลับมาเที่ยวเมืองไทยอีก

ผลของความผิดพลาดในการหาสาเหตุยังส่งผลในระดับประเทศทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศถดถอย Batancourt (1990) อธิบายว่าการโยนความผิดให้เป็นความผิดของรัฐบาลประเทศอื่นโดยยังไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเสื่อมลง อย่างเช่นกรณีการเกิด

ระเบิดของอาวุธเคมีในที่ชุมชนทำให้ประชาชนชาวซีเรียเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก เหตุการณ์ดังกล่าวสหรัฐอเมริกาถือว่าเป็นการกระทำของรัฐบาลซีเรียและประกาศจะตอบโต้ด้วยกำลังทหาร แต่ถูกทัดทานจากสังคมโลกว่าให้รอจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แท้จริงจากการพิสูจน์ของยูเอ็นเสียก่อน การรีบด่วนสรุปสาเหตุของการระเบิดของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาในกรณีของซีเรียทำให้ความสัมพันธ์กับซีเรียยิ่งเพิ่มความเลวร้ายมากขึ้น จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่าการหาสาเหตุที่ผิดพลาดเนื่องมาจากอคติสามารถทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างคนต่างเชื้อชาติโดยสองฝ่ายไม่ยอมมองหน้ากัน หรือตัดขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กระบวนการตัดสินใจลงโทษของนายจ้าง

จากที่กล่าวข้างต้นว่าสาเหตุสำคัญอันหนึ่งของการกระทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวคือการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ปัญหานี้เกิดจากลูกจ้างชาวต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี ประกอบกับมีวัฒนธรรมการสื่อสารที่แตกต่างทำให้ยากต่อการเข้าใจคำสั่ง ดังนั้นความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมจึงเป็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาการสื่อสาร ด้วยเหตุนี้การตัดสินใจลงโทษการกระทำผิดคำสั่งนั้นจึงได้รับอิทธิพลจากความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ผ่านการหาสาเหตุของนายจ้าง โดยนายจ้างจะพิจารณาสาเหตุของการกระทำผิดและตัดสินใจลงโทษตามเหตุที่กระทำผิดนั้น กระบวนการในการตัดสินใจลงโทษของนายจ้างบนการกระทำผิดคำสั่งของแรงงานต่างด้าวและผลที่ตามมาจากการตัดสินใจดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองในหน้าถัดไป



แบบจำลองอธิบายกระบวนการตัดสินใจของนายจ้างบนการกระทำผิดคำสั่งของลูกค้าต่างวัฒนธรรม

แบบจำลองข้างต้นอธิบายกระบวนการตัดสินใจของ นายจ้างต่อการกระทำผิดคำสั่งของแรงงานต่างด้าว เริ่มต้นจากสิ่งที่นายจ้างประจักษ์จากการทำงานของแรงงานต่างด้าว ไร้ฝีมือคือการไม่ทำตามคำสั่ง เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยหรือใช้ภาษาที่สองคือภาษาอังกฤษได้ดี จึงมักมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร เมื่อสื่อสารกันไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การรับคำสั่งจึงเกิดความผิดพลาด ส่งผลให้ไม่เข้าใจคำสั่ง ทำงานไม่ตรงตามที่ นายจ้างต้องการ ผลิตไม่ได้คุณภาพ เกิดของเสียจำนวนมาก เครื่องจักรชำรุด ผลิตไม่ทันคำสั่งซื้อ เหล่านี้คือปัญหาที่พบมากในการจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จากเหตุผลดังกล่าว สามารถตั้งเป็นสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 *ธุรกิจที่จ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมักประสบกับปัญหาลูกจ้างทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างจนทำให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจ*

ความผิดพลาดในการทำงานของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือนั้นอาจมีต้นตอมาจากหลายสาเหตุ เช่น ความไม่ตั้งใจทำงาน ความเฉื่อย ทะเลาะวิวาทระหว่างทำงาน แต่ในกรณีที่เป็นความผิดพลาดจากการกระทำผิดคำสั่งของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ เป็นไปได้อย่างมากว่าสาเหตุน่าจะมาจากไม่เข้าใจคำสั่งเนื่องจากอุปสรรคด้านภาษา (Loosemore & Lee, 2002) เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ไม่ได้ศึกษาภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง ส่วนมากเรียนรู้ภาษาไทยจากประสบการณ์การทำงาน ลูกจ้างที่ทำงานในประเทศไทยมานาน 4-5 ปีจึงพอสื่อสารได้ในระดับหนึ่งสามารถเข้าใจคำสั่งที่ไม่ซับซ้อน แต่สำหรับลูกจ้างที่เพิ่งเข้ามาทำงาน 1-3 ปี คนเหล่านี้จะเข้าใจภาษาไทยได้น้อย ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานในการอธิบายให้เข้าใจ

สมมติฐานที่ 2 *การทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ สาเหตุสำคัญเกิดจากความแตกต่างทางด้านภาษา*

อย่างไรก็ตามอุปสรรคด้านภาษาอย่างเดียวคงไม่ยากนักสำหรับนายจ้างที่จะป้องกันแก้ไข เพราะถ้าลูกจ้าง

แสดงออกว่าไม่เข้าใจคำสั่ง อย่างไรเสียนายจ้างก็ต้องพยายามสื่อสารจนแน่ใจว่าลูกจ้างเข้าใจอย่างถูกต้อง แต่ในบางครั้งลูกจ้างเหล่านี้ไม่แสดงให้เห็นว่าไม่เข้าใจ กลับแสดงออกว่าเข้าใจดี ไม่ตั้งใจสงสัยใดๆ พฤติกรรมเช่นนี้ทำให้ยากแก่นายจ้างที่จะรู้ความจริงว่าสิ่งที่ส่งไปนั้นลูกจ้างไม่เข้าใจ

พฤติกรรมที่ไม่กล้าแสดงออกต่อหน้านายจ้างเช่นนี้น่าจะมีอิทธิพลมาจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมที่มีความยำเกรงเจ้านาย ไม่กล้าซักถามหรือโต้ตอบนายจ้าง เพราะถือนายจ้างเป็นผู้มีบุญคุณ เกิดความเกรงใจวัฒนธรรมในลักษณะนี้เป็นที่รู้จักกันดีว่าเป็นความยำเกรงผู้ที่อยู่เหนือกว่าหรือ Power Distance (Hofstede, 1980) แม้ว่าการศึกษานี้ของ Hofstede จะไม่มีผลการวัดระดับของวัฒนธรรมประเภทนี้ของประเทศพม่า เขมร ลาว แต่พบหลักฐานทั่วไปว่าประเทศเหล่านี้มีความยำเกรงผู้ที่อยู่เหนือตนหรือผู้ที่ตนเคารพอยู่มากดังในกรณีของ Jandt (2013) ที่ระบุว่า พม่า เขมร ลาว และไทย ได้รับอิทธิพลของศาสนาพุทธในการเคารพพระสงฆ์ หล่อหลอมการเคารพ เกรงใจ นอบน้อมต่อผู้ที่ตนศรัทธา เช่น การแสดงออกด้วยการไหว้ผู้ที่อยู่เหนือกว่า วัฒนธรรมเช่นนี้ทำให้เกิดความยำเกรงต่อผู้ที่ตนเองเคารพ อัครพงษ์ คำคุณ (2556) อธิบายเสริมว่าชาวพม่ามีวัฒนธรรมที่แสดงความนอบน้อมต่อผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณโดยเห็นได้ชัดทุกครั้งที่ได้รับของจากนายจ้างจะใช้มืออีกข้างแตะข้อศอกแสดงถึงความนอบน้อม นอกจากนี้ Cambodia Blogger ยังระบุว่า เขมรมีวัฒนธรรมแสดงออกซึ่งความยำเกรงผู้ที่อยู่เหนือกว่าพบเห็นได้ทั่วไปในสังคมและในการทำงาน (Cambodia Blogger, 2012) จึงสรุปได้ว่านอกเหนือจากอุปสรรคในเรื่องของภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรมความเกรงใจทำให้ไม่กล้าซักถามหรือโต้แย้งยังเป็นปัจจัยทำให้ลูกจ้างทำผิดคำสั่งจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจจะนับเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 *การทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ สาเหตุสำคัญเกิดจากความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม*

ในการบริหารงานในองค์กรข้ามชาติที่มีคนทำงานมาจากต่างชาติต่างภาษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการ

บริหารข้ามวัฒนธรรม (Gibson et al., 2009, pp.58-59) คือ เข้าใจความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม เพื่อปรับให้เข้ากับผู้ร่วมงานหรือลูกจ้างเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้นผู้บริหารที่เข้าใจจะยอมรับความแตกต่างและร่วมมือกับลูกน้องในการปรับตัวเข้าหากัน แต่ถ้าไม่เข้าใจความแตกต่างก็จะโทษลูกน้อง (ด้วยอคติในการโทษผู้อื่นที่รู้จักกันในลักษณะ Attribution Error) โทษลูกน้องว่าเจตนาทำแตกต่างไปจากที่ตนสั่ง อคติเช่นนี้ทำให้นายจ้างโยนความผิดให้ลูกน้องในการพิจารณาหาสาเหตุของการกระทำผิดคำสั่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถระบุเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 นายจ้างที่เข้าใจความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมอันเป็นสาเหตุสำคัญของการทำผิดคำสั่ง จะพิจารณาสาเหตุการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือว่าเป็นความผิดที่ลูกจ้างไม่ได้เจตนา การกระทำผิดมีมูลเหตุจูงใจจากปัจจัยภายนอกคือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม

สมมติฐานที่ 4.2 นายจ้างที่ไม่เข้าใจสาเหตุสำคัญของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมอันเป็นมูลเหตุให้เกิดการทำงานผิดพลาด จะพิจารณาสาเหตุการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งว่าเป็นความผิดที่ลูกจ้างเจตนากระทำเข้าใจว่าลูกจ้างคือต้นตอของความผิดพลาด

ในการลงโทษลูกจ้างผู้กระทำผิดคำสั่ง นายจ้างจะใช้ดุลยพินิจในการลงโทษตามความเหมาะสม ลูกจ้างที่ตั้งใจเจตนากระทำผิดมักได้รับโทษตามแต่ผลของการกระทำผิด ความหนักเบาของโทษขึ้นอยู่กับเสียหายที่เกิดขึ้น โทษจากการกระทำทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงอาจรุนแรงถึงขั้นไล่ออก แต่ถ้าความผิดนั้นเป็นสิ่งที่ลูกจ้างไม่ได้ตั้งใจกระทำพิจารณาแล้วเห็นว่ามีมูลเหตุจูงใจจากปัจจัยภายนอก ความผิดนั้นมักจะได้รับโทษสถานเบาหรือได้รับการยกโทษ (ฉันทนา เจริญศักดิ์, 2556) จากเหตุผลดังกล่าวสามารถระบุเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 5.1 นายจ้างที่พิจารณาสาเหตุการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือว่าเป็นความผิดที่ลูกจ้างไม่ได้ตั้งใจกระทำ การกระทำผิดมีมูลเหตุจูงใจจากปัจจัยภายนอกคือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ความผิดนั้นมักจะได้รับโทษสถานเบา เช่น ว่ากล่าวตักเตือน

สมมติฐานที่ 5.2 นายจ้างที่พิจารณาสาเหตุการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือว่าเป็นความผิดที่เกิดจากเจตนาของลูกจ้าง ไม่ได้มีมูลเหตุจูงใจจากปัจจัยภายนอก มักลงโทษลูกจ้างสถานหนัก เช่น ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ พักงาน หรือไล่ออก

เมื่อลูกจ้างได้รับการลงโทษ ส่วนใหญ่มักไม่พอใจเนื่องจากมองว่าตนไม่ได้เจตนา ไม่ได้เป็นฝ่ายผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาความผิดโดยที่ไม่ได้ทำการสอบสวนหาข้อเท็จจริง แต่ใช้เพียงความคิดเห็นส่วนตัวของนายจ้างมาตัดสิน ยิ่งไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเห็นว่าไม่มีการค้นหาความจริง เป็นการลงโทษตามอำเภอใจ ขาดความเป็นธรรม (จิตกาญจน์ เกียรติกนกกุล, 2547) การลงโทษในกรณีนี้ทำให้นักจ้างไม่พอใจ ไม่ยอมรับบทลงโทษ เกิดเป็นความขัดแย้งบาดหมาง ในทางกลับกัน นายจ้างที่เข้าใจความผิดที่ลูกจ้างกระทำโดยเห็นว่าการกระทำนั้นลูกจ้างมิได้มีเจตนา มีเหตุปัจจัยมาจากภายนอกในที่นี้คือความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ย่อมไม่ให้อภัยในการกระทำที่ผิดพลาด แสวงหาคำแนะนำ คิดหาวิธีแก้ไขร่วมกันเพื่อไม่ให้ปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้นอีก การกระทำเช่นนี้ทำให้นักจ้างรู้สึกตัวตนเองได้รับความเป็นธรรม เกิดศรัทธาในตัวนายจ้างที่เข้าใจเหตุผลที่แท้จริง สร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ไม่มีความขัดแย้งระหว่างกัน จากเหตุผลที่กล่าวอ้างข้างต้นสามารถระบุเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 6.1 การตัดสินลงโทษสถานเบาจากการการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ ของนายจ้างด้วยเหตุผลว่า การทำผิดของลูกจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ขาดเจตนา มีเหตุมาจากปัจจัยภายนอกคือ

ความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม การลงโทษเช่นนี้ทำให้เกิดการยอมรับจากลูกจ้าง และส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

สมมติฐานที่ 6.2 การตัดสินใจลงโทษสถานหนักจากการทำงานผิดพลาดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวไร้ฝีมือ ของนายจ้างด้วยเหตุผลว่า การกระทำผิดนั้นเป็นเจตนาของลูกจ้าง จะไม่ได้รับการยอมรับจากลูกจ้าง และเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งของทั้งสองฝ่าย

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สาเหตุของการทำผิดคำสั่งของลูกจ้างชาวต่างด้าวนั้น มีอยู่หลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญที่นายจ้างไม่ควรมองข้ามคือปัญหาเรื่องของการสื่อสาร ปัญหานี้สืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางภาษาที่ลูกจ้างไม่สามารถเข้าใจภาษาท้องถิ่นทำให้เกิดความลำบากแก่นายจ้างในการสั่งการ นอกจากนี้ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การสื่อสารเกิดการคลาดเคลื่อนเนื่องจากการตีความที่ต่างกันไป เมื่อความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิดคำสั่ง นายจ้างจึงต้องเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงนี้เพื่อที่ในการพิจารณาโทษการกระทำผิดจะได้ไม่ตัดสินลงโทษเกินกว่าเหตุอันจะนำมาซึ่งความขัดแย้ง การที่นายจ้างเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาจะทำให้สามารถหาทางออกในการแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคตได้ เช่น ให้การฝึกอบรมด้านภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กับ

ลูกจ้างชาวต่างด้าว หรือในการออกคำสั่ง ก่อนที่จะให้ลูกจ้างลงมือทำต้องมั่นใจเสียก่อนว่าลูกจ้างเข้าใจถูกต้องด้วยการให้ทวนคำสั่ง อาจใช้ล่ามในการแปลคำสั่ง หรือรับแต่ลูกจ้างที่สามารถสื่อสารภาษาท้องถิ่นได้อย่างคล่องแคล่วเข้ามาทำงาน

ในการทำการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น ผู้วิจัยอาจแบ่งงานวิจัยออกเป็นสองส่วน ในส่วนแรกทำการทดสอบอิทธิพลของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างชาวต่างด้าว โดยทดสอบผลทางตรง (Direct Effect) ของความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมที่มีต่อปัญหาในการสื่อสารและทดสอบผลร่วม (Interaction Effect) ด้วยเพื่อพิสูจน์ว่าเมื่อปัจจัยทั้งสองปรากฏขึ้นพร้อมกันจะยิ่งทำให้ปัญหาการสื่อสารเพิ่มทวีคูณขึ้น

ในส่วนที่สองผู้วิจัยสามารถทดสอบว่าการรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงของนายจ้างเกิดขึ้นจริงหรือไม่และการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงโทษลูกจ้างหรือไม่ โดยอาจถามนายจ้างหรือหัวหน้างานถึงเหตุผลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจลงโทษว่าได้คำนึงถึงความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมในการพิจารณาความผิดของลูกจ้างหรือไม่ สุดท้ายขอเสนอให้ทำการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีประชากรที่เป็นลูกจ้างชาวต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงาน 1-3 ปี และเป็นแรงงานไร้ฝีมือหรือผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่มีปัญหาด้านการสื่อสารมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2552). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2552*.
- กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร ประจำปี 2555*.
- จิตกาญจน์ เกียรติกนกกุล. (2547). *มาตรการในการลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย คณະนิตศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2556). *การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้าง*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2556, จาก HYPERLINK "http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=57" http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=57
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร. (2552). *การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.
- ธิติวีร์ สัตยธิตธิริย. (2552). *การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างโดยใช้แรงงานต่างด้าว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2552). *โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่องแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก*.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2554). *สภาวการณ์การขาดแคลนแรงงาน : ความรุนแรงของปัญหา การปรับตัว และสาเหตุ*. (งานสัมมนา เรื่อง ตลาดแรงงานไทย ค่าจ้าง และนโยบายโดยนายเศรษฐกิจมภาค. ธนาคารแห่งประเทศไทย)
- อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย. (2554). *การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครพงษ์ คำคุณ. (2556). *วัฒนธรรมแรงงานต่างด้าว จุดอ่อนที่นายจ้างควรรู้*. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2556, จาก HYPERLINK "<http://www.dailynews.co.th/article/224/231712>"
- Barna, L.M. (1994). *Stumbling Blocks in International Communication*. In L.A. Samovar and R.E. Porter (Eds.), *Intercultural Communication : A Reader, 7th Edition* (pp.337-346). Belmont, CA : Wadsworth Publishing Company.
- Betancourt, H. (1990). *An Attributional Approach to Intergroup and International Conflict*. In Graham, S., & Folkes, V.S. (Eds.), *Attribution Theory : Applications to Achievement, Health and Interpersonal Conflict*. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bovée, C.L., & Thill, J.V. (2008). *Business Communication Today, 9th Edition* (pp.68-72), Prentice Hall.
- Cambodia Blogger. (2012). *Power Distance in Cambodia*. Retrieved October, 28 2013, from <http://khmerye.wordpress.com/2012/06/02/the-distance-to-politicians-in-germany/>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2009). *Organizations : Behavior, Structure, Processes* 13th Edition, McGraw-Hill, pp.58-59.

- Gudykunst, W. B. (1998). *Bridging differences : Effective intergroup communication*. Thousand Oaks, Calif : Sage Publications.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York : Wiley.
- Hofstede, G. (1980). *Cultures' Consequences : International differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA : Sage.
- Jandt, E. F. (2013). *An Introduction to Intercultural Communication : Identities in a Global Community 7th Edition*, Sage Publication.
- Laljee M. (1987). Attribution Theory and Intercultural Communication. In K. Knapp et.al. (Eds.), *Analyzing Intercultural Communication* (pp.37-50). Berlin : Walter De Gruyter & Company.
- Loosemore, M., & Andonakis, N. (2007). Barriers to implementing OHS reforms — the experiences of small subcontractors in the Australian construction industry. *International Journal of Project Management*, 25, 579-588.
- Loosemore, M., & Lee, P. (2002). Communication problems with ethnic minorities in the construction industry. *International Journal of Project Management*, 20(7), 517-524.
- Nurul Azita Salleh, Norazah Mohd Nordin, & Abdul Khalim Abdul Rashid. (2012). The language problem issue among foreign workers in the Malaysian construction industry. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (11), 97-99.
- Ross, L. (1977). "The Intuitive Psychologist and His Shortcomings : Distortions in the Attribution Process". In Berkowitz, L. *Advances in experimental social psychology*. New York : Academic Press. pp.173-220.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, Colo. : Westview Press, a member of the Perseus Book Group.

Public - Private Organisations and their Collaborative Partnerships : A Mixed Economy Perspective

Abstract

The term 'mixed economy' can be applied to a wide variety of economic patterns, ranging from systems totally dominated by state enterprises to those operating under a totally unregulated system of competitive private firms. The environment in a mixed economy system has created greater interdependencies requiring more co-ordination across public and private organisational boundaries. Consequently, there is a general tendency for public and private organisations to form a strategic partnership to carry out productive activities side by side. Even though there are abundant studies in partnering work between public and private organisations, most of the previous research addressed Public-Private Partnerships (PPPs) from a general perspective only, neglecting to examine pre-conditions existing in public and private sectors that could provide significant implications for their management and cooperation. To effectively scrutinise these neglected issues, careful consideration needs to be given to a thorough review of the organisational theory of public and private sectors. Areas of interest consist of a study of the distinctive features of public and private organisations in various aspects, such as organisational goals, accountability, managerial functions, perceptions of incentive structures and motivations, needs satisfaction, human resource management (HRM), and decision-making processes. Further considerations in this study include a review of various schemes applied for classifying the complex set of intermediate or overlapping functions between public and private organisations in the mixed economy.

Key words : Public Organisation, Private Organisation, Partnerships, Mixed Economy

¹ The views expressed herein are those of the author and do not necessarily reflect the views of Bank of Thailand.

1. Introduction

The Webster's dictionary (Guralnick, 1986) traces the origin of the word 'public' to the Latin word for people, and defines it as 'referring to matters pertaining to the people of a community, nation, or state'. By contrast, the word 'private' is derived from the Latin word meaning 'depriving or setting apart'. The distinction between public and private and their relationship spheres has been a theme of debate for many decades. Many traditionalists regard the public and private domains as having fundamental differences and distinctive functions that ought to be kept distinct. The simple dichotomy of public and private organisations was previously used in literature to make a coherent and reasonably clear distinction between the activities that belong to the public sector and those that belong to the private sector. Samuelson (1954), for example, defines the public sector as producing a 'public good', preventing and correcting market failures, and redistributing wealth; whereas, the private sector is supposed to do everything else. More generally, a fundamental basis for distinguishing public and private sectors is concerned with organisational aims and typical functions as executed by each organisation. The adherents of this view maintain that a public sector focus would stress elements such as equity, fairness, and the rule of law in handling public provisions. Conversely, the private sector would focus on cost-benefit analysis, effectiveness, and efficiency in performing its business.

According to the traditional perspective, private organisations are normally business organisations, which provide a wide range of goods and services in the primary, secondary, and tertiary sectors of the economy. They rely upon the relative merit of the market in which their benefits are measurable only in monetary

terms. On the other hand, governments create public organisations for primarily political purposes, covering a wide range of activities and encompassing all public functions involved in making, implementing and applying public policies. The public organisations are therefore considered to be driven by politics. As a result, they have to focus on the public interest as the top priority in all of their decisions, and their benefits need not be measurable in monetary terms. This point of view, based on the reviews of several pertinent articles by Parker and Subramanian (1964), is inconsistent with propositions made by many traditional scholars who are committed to justifying contrasts between the public and private organisations in the light of political processes. Vieg (1946), for example, notes that the public sector is the instrument of political policy makers whereas the private sector is the instrument of the private businessmen.

An alternative view of the public and private dichotomy also lies in the pertinent contexts of public interest and property rights theories. Blau and Scott (1962) have argued that the prime beneficiaries of public sector activities are the public in general, as distinguished from business organisations whose prime beneficiaries are their owners. Likewise, the public interest theorists and the property rights theorists regard the concept of ownership as crucial to the distinction between public and private organisations. In the public sector, the ownership cannot be transferred among individuals, which differs substantially from private organisations where the ownership can be transferred among their stakeholders (Demsetz, 1967; Alchian and Demsetz, 1972).

In general, the public sector has traditionally been seen as distinct and separate from the private sector.

The public responsibility domain is considerably wider and more complicated, with numerous products that can make significant impacts upon or can penetrate the various parts of the whole society (Pongsiri, 2012). For example, the Government provides various public goods and services such as public health care, transport systems, parks, museums, libraries, police protection and garbage collection. In term of the public goods theory, benefits of those goods and services can be consumed by one person without reducing the amount available for others. More importantly, they cannot be withdrawn for non payment. Thus, goods and services with these characteristics will be underproduced in the private sector, or may not be produced at all (Holcomby, 1997).

In terms of environmental characteristics, a key difference between public and private organisations is the greater complexity of the environment, which the public sector faces, even compared with the largest and most diverse private organisations. In addition, public organisations are subject to a greater number of different governmental authorities covering a wider range of elements than private organisations. Consequently, administration of public organisations must be more closely related to the political processes than the functioning of private organisations.

2. A Comparison of Public and Private Organisations

Public and private organisations have been converging and facing similar constraints and challenges. There is an increasing similarity of functions, contexts, and organisational roles between the two sectors. Consequently, boundaries between both organisations have become blurred. However, the differences on a number of basic characteristics remain profound and are still meaningful. Assertions about the differences in public and private organisations would provide significant implications for their management and co-operation.

For many decades, several scholars (e.g. Murray, 1975 ; Rainey, 1976 and 1983 ; Solomon, 1986 ; Coursey and Bozeman, 1990) have attempted to investigate various critical contextual and substantive differences between public and private organisations, including organisational goals, accountability, managerial functions, perceptions of incentive structures and motivations, needs satisfaction, human resource management, and decision-making processes. Results of their empirical research have revealed significant differences between the two types of organisations. A summary of the propositions regarding the differences between public and private organisations, together with the relevant empirical results, is presented in Table 1. Most of the evidence shown in this table stemmed from extensive research studies, which utilised questionnaires to directly measure attitudes of people working in both public and private organisations.

Table 1 A Comparison of Public and Private Organisations

Areas of Research	Public Organisation	Private Organisation	Empirical Results
<p>Organisational Goals</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tend to have complex, vaguely defined, frequently changed, and often conflicting (trade-off) goals due to different areas of concern by different governmental agencies and forced by political interference (Rainey, et. al; 1976 ; Famham and Horton, 1999). Tend to emphasise providing equity among different Constituencies (Allison, 1983). 	<ul style="list-style-type: none"> Tend to have less complex, more straightforward, and less disputed goals (Famham and Horton, 1999). Tend to emphasise economic goals of creating profits, organisation growth and expansion, business reputation, market domination, brand leadership, and product diversification (Famham and Horton, 1999). 	<ul style="list-style-type: none"> Rainey (1983) and Coursey and Bozeman (1990) found that public and private managers do not differ significantly their perceptions of goal ambiguity. Walsh (1978) ; and Blumenthal (1979) noted different exposure to political influences between the two sectors and stronger relations with political groups for public managers.
<p>Accountability</p>	<ul style="list-style-type: none"> Accountable directly or indirectly to politicians, citizens, and clients or to the public organisations through institutions established for dealing with complaints and grievances (Famham and Horton, 1999). Subject to the pressure of the press and to public scrutiny and public expectations in terms of integrity and fairness (Murray, 1975; Rainey, et. al.. 1976; Allison, 1983). 	<ul style="list-style-type: none"> Legally accountable to shareholders, employees, suppliers, consumers, and markets (Famham and Horton, 1999). Tend to increased focus on social and moral accountabilities in response to pressure groups and local interests (Famham and Horton, 1999). 	<ul style="list-style-type: none"> Buchanan (1974) and Weiss (1974) found higher accountability in public sector because of the statutory, procedural, and other external controls to which managers of public organisation were subject to.
<p>Managerial Functions</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tend to be '<i>bureaucratic</i>' based on specialisation and hierarchy, e.g. narrow span of control and centralised decision-making process; impersonality, e.g. managerial tasks being carried out according to prescribed rules; and expertise, e.g. skills acquired through experiences along the career paths (Famham and Horton, 1999). 	<ul style="list-style-type: none"> Tend to have a managerial function based on a combination of '<i>economist principle</i>', e.g.- profitability, cost control, market share, and economic efficiency; '<i>rationalist principle</i>' e.g. planning, organising, staffing, directing, coordinating, reporting, and budgeting; and '<i>generic principle</i>' e.g. corporate culture, quality, and a circle of excellence (Famham and Horton, 1999). 	<ul style="list-style-type: none"> There were higher/levels of perceived formalisation among the public managers such as in the presence of procedures and written rules and the stress on adherence to them, and on the emphasis placed on going through proper channels (Rainey, 1983).
<p>Perceptions of Incentive Structures and Motivations</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tend to offer non-pecuniary incentives such as job security, involvement in important affairs, and 'power and glory' (Rainey, et. al; 1976). Tend to encounter greater difficulty in devising incentives for effective and efficient performance (Rainey, et. al.. 1976). 	<ul style="list-style-type: none"> Tend to offer material incentives, primarily money, to employees (Rainey, et. al., 1976). Tend to emphasise the use of performance-based rewards to influence the perceptions and behaviour of employees (Solomon, 1986). 	<ul style="list-style-type: none"> Private sector managers perceived that their rewards were dependent upon performance to a much higher degree than public sector managers (Solomon, 1986). The public sector managers perceived weaker relations between their performance and extrinsic incentives, such as pay, promotion, and job security (Rainey, 1983).

Table 1 A Comparison of Public and Private Organisation (continued...)

Areas of Research	Public Organization	Private Organization	Empirical Results
<p>Needs Satisfaction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Have variations in personality traits and needs such as higher dominance and flexibility, including higher need for achievement on part of government managers (Rainey, <i>et. al.</i>, 1976). • Tend to provide higher satisfaction with the security attached to their jobs (Poole, <i>et. al.</i>, 1995). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tend to minimize discrepancies between personal career expectations and organizational reality by stimulating sustained positive general feelings toward organization and work (Buchanan, 1975). • Tend to provide opportunities for promotion, personal growth and development, feelings of self-esteem, and independent thought and action (Poole, <i>et. al.</i>, 1995). 	<ul style="list-style-type: none"> • Private sector managers reported consistently higher mean levels of satisfaction than the public sector managers (Solomon, 1986). • Paine, <i>et. al.</i> (1966) found needs satisfaction across all areas studied to be lower among managers in a government agency compared to a similar group from industry. • Rainey's (1979); survey results revealed that government managers scored lower on scales of satisfaction with promotion and with co-workers than did business managers. 	
<p>Human Resource Management (HRM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Characterized HRM traditionally in four features: <i>a paternalistic style of management</i> which intends to protect and promote the well being of the workforce; <i>a standardized employment practice</i> which implies that workers performing the same task have the same terms and conditions; <i>a collectivised industrial relation</i> which provides a strong role for trades unions in participation and negotiations with management; <i>a model employers goal</i> which sets standards for private organisations to follow (Boyne, <i>et. al.</i>, 1999). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tend to have a continuous program of training supervisors to think as management and to direct the working force, thereby emphasising the importance of management to the success of fee business (Shaw and dark, 1972). 	<ul style="list-style-type: none"> • In comparison with the private sector, the public sector pursued more policies designed to reduce discrimination in employment (Mackay, 1986). • Mackay (1986) found greater trade union density in the public sector than in the private sector.
<p>Decision-Making Process</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Have more political influences on decision-making process (Weiss, 1974). • Have less decision-making autonomy and flexibility on the part of public administrations due to facing multiple legal, statutory, and procedural controls (Rainey, <i>et. al.</i>, 1976). • Rely on public opinion thus resulting decisions are complicated and trade offs among several factors that bear on the issues (Weiss, 1974). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tend to delegate decision-making on resource allocations at the line manager level (Weiss, 1974). • Make decisions solely on economic factors and knowledge of the market, thus reflecting only the realities of supply and demand (Weiss, 1974). 	<ul style="list-style-type: none"> • Metzger (1973) and Nigro and Nigro (1977) claimed that high level managers in I governmental organisations had a more political role than managers in the private sector because they needed to seek appropriations through the political process. • The research conducted by Buchanan (1975) indicated that public administrations had less autonomy and flexibility in making their own decisions than their private sector counterparts.

The review findings in Table 1 cover several perspectives and note the observations and propositions regarding the differences between public and private organizations. The findings can be summarised as follows :

Organisational goals: Empirical research on goal ambiguity in organisations in various articles (e.g. Rainey, 1976 and 1983 ; Coursey and Bozeman, 1990) contain repeated observations about the greater vagueness of goals and the greater difficulty in measuring goal attainment in the public sector compared to the private sector. However, specific studies using data from diverse organisations indicate that public and private managers do not differ significantly in their perceptions of goal ambiguity (Rainey, 1983 ; Coursey and Bozeman, *ibid.*). In fact, Rainey, Coursey, and Bozeman's analysis omits consideration of administrative discretion. Gortner et.al. (1989) state that, in general, public goals are common and ambiguous because broadness and ambiguity in goals and purposes give public managers responsibilities and opportunities for exercising power. Further studies reinforced the fact that goal ambiguity is related to red tape and rule formalisation but not to the specific sector. In both sectors, managers who perceive more goal ambiguity are more likely to perceive and experience red tape and formalisation (Bozeman and Rainey, 1998). It is also argued that the private sector operational goals rely upon profit and loss, and efficiency or inefficiency. However, the public sector, especially a State-Owned Enterprise (SOE), must seek both monetary and non-monetary values, including appropriate contributions to the public good. Its operational strategies are therefore not only to become a profit-oriented organisation, but also to externalise net social benefits as a result of organisational activities. The main objective of the

strategic mission of the SOEs is therefore to serve as an efficient arm of the government, with a determination to constantly upgrade capabilities to optimise both monetary and non-monetary values through the most efficient marketing practices. Unlike the private sector organisation, the SOEs also regard contributions to the public good as part of their mission. Such a difference in the corporate missions between private and public sector organisations in serving the public interest would guide each organisation to develop its own distinct goals. Differences in both organisational attitudes and practices become crucial and may lead to interorganisational conflicts when the two organisations attempt to maximise their conflicting demands.

Accountability: In terms of accountability, public officers often argue that while the private organisations need only obey the laws and the regulations of regulatory agencies, government agencies have their purposes, methods, and spheres of operation defined and are constrained by law and legally authorised institutions to a much greater degree, Rainey, et. al. (1976) indicates that a basic difference between public and private organisations is the perception that the state and citizens own public organisations. Citizens therefore have rights and expectations about public administrations in the terms of integrity, fairness, responsiveness, and accountability. The public's expectations are the most critical environmental factors that influence the public sector organisations. The studies undertaken by Buchanan (1974) and Weiss (1974) revealed that governmental management tends to be exposed to public scrutiny and to be more open, while private business management is more private and its processes more internal and less exposed to public

review. Due to greater concerns of public expectations, the management officers in public organisations are very much aware of what the public will think if they choose the wrong course, and of how many people may be affected.

Managerial functions : Hierarchical authority in public organisations has significant implications for the managerial functions of public administration. In general, the bureaucratic nature of many public sector bodies is likely to involve a greater division of labour and a higher level of technical qualifications among personnel practitioners in the public sector than in the private organisation. Rainey (1983) found that the largest differences between public and private organisations on matters pertaining to rules and red tape are in specific areas such as personnel administration and purchasing. Famhan and Horton (1999) also asserted that the managerial functions of public officials are still limited by the fact that they are constrained by overall resources. Decision and policy boundaries are still made by the politicians.

Perceptions of incentive structures and motivations : The relevant literature also contains various propositions concerning differences in incentive structures and employee valuations of incentives in public and private organisation. Rainey, et. al. (1976) argues that there are greater constraints on the ability of public administrations to manipulate incentives. The most important incentives offered to private sector employees are material incentives, primarily money. Whereas non-pecuniary incentives such as job security, involvement in important affairs, and 'power and glory' figures more importantly for public sector employees. Some researchers found indications of differences in individual valuations of incentives in which the public

sector managers perceive a weaker relationship between extrinsic incentives such as pay, promotion, and job security and their performance (Solomon, 1986 ; Rainey, 1983).

Needs satisfaction : Effective reactions such as role attitudes and job satisfaction differ between the two sectors as well. Rainey (1979) found that public sector managers report lower organisational commitment, lower satisfaction of work needs, and lower job satisfaction than do private sector managers.

Human resource management (HRM): In the area of human resource management (HRM), private organisations having more attractive features, ranging from structure to culture to compensation and opportunities for career advancement, are in a better position to hire and retain higher-quality employees than public organisations having less attractive features. However, the evidence as presented in a survey conducted by Mackay (1986) revealed that the public sector seems to have less employment discrimination than the private sector.

Decision-making process : The decision-making process is significantly different in the public and the private sectors. In doing business, unlike the private sector, government officials could not view a problem from a single perspective. It is argued that decision-making in the private sector is solely based on economic factors and knowledge of the market. Therefore, private sector decisions reflect only the realities of supply and demand. On the contrary, the public sector must expand intellectual resources and heightened awareness of the multidimensional aspects of each problem. Decisions are made based on macroeconomic considerations as well as other relevant factors. The management of the public sector must try to be more astute about weighing

all relevant factors that bear on the issues and look at a spectrum of attitudes before making decisions. Most decisions made by public officers are very complicated in terms of which groups in the country they affect and the specific ways those groups are affected. Obviously, management of the public sector has to trade off many more factors to arrive at what might be considered the correct decision (Drucker, 1973 ; Fottler, 1981). Weiss (1974) reported that the governmental process is much more circuitous because there are more trade-offs to be examined and more compromises to be made. The criteria for a correct decision are not always straightforward. Furthermore, the public sector organisation is intermittently affected by political influences, particularly in the process of decision-making. Public officials are also likely to become involved in political activities when governmental intervention aims to improve the economic well being of the country. Mintzberg (1973) and Nigro and Nigro (1977) admitted that, due to the separation between the management (public officials) and control (politicians and those making public decisions), public organisations are very sensitive to the changes in political influence. Similarly, Buchanan (1975) concluded that public organisations have less autonomy and flexibility in decision-making than private corporations.

3. Public-Private Partnerships (PPPs) - A Mixed Economy Perspective

Although the traditional schools of thought have divided society into two sectors, public and private, the actual overlapping functions between a business firm and a government organisation have become increasingly apparent. Scholars from these traditions suggest that public and private organisations

can be distinguished according to the presence or absence of market structures, externalities, and ownership transferability (Buchanan and Tullock, 1962 ; Niskanen, 1971 ; Alchian and Demsetz, 1972 ; Clarkson, 1972). Proponents of the traditional view state that decisions in private firms are guided by the criteria of economic efficiency and monetary profit, whereas in public organisations, decisions are characterized by bargaining, compromise, uncertainty, and accommodation of competing political interests (Scott and Falcone, 1998 ; 127). However, this prevailing assumption has been challenged by a more sceptical view of several contemporary scholars. In particular, Murray (1975) asserts that the notion that profits are the sole or main reason for the existence of private business is itself misleading. He argues that all profits are essential requirements for private organisations for existence ; but the focus on profits as the single objective distorts or minimises other advantageous business activities such as products, services, employment, including social contributions. Furthermore, while profits are a simple measure, benefits and costs do not always lend themselves to a monetary judgment of the effectiveness of private organisations. On the other hand, such an attempt to argue that profits are never the objective of public sector activities is equally misleading since it is clearly seen that many projects owned by the government are notoriously subjected to cost-benefit analysis prior to executing.

There are various dimensions on which public and private organisations might differ, but are not exclusively distinct, Benn and Gaus (1983) suggest that public and private vary along at least three dimensions: first, in terms of interest that can distinguish whether benefits or losses are for common use or restricted to

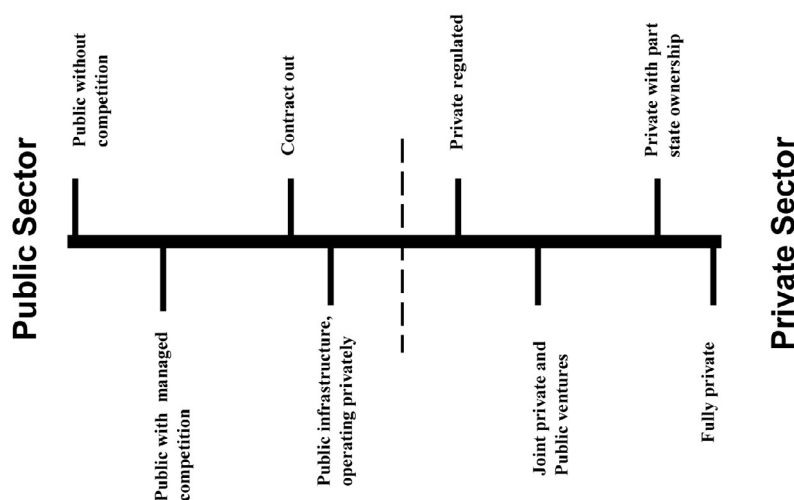
the individuals ; second, in terms of access to information and the openness of facilities and resources ; and third, in terms of agency for justifying whether a person or an organisation is acting as an individual or as an agent for the community as a whole.

Another argument against the dichotomy of public and private organisations is derived from the idea articulated by Rainey (1983), who claims that the distinction based on ownership and funding, in which public organisations are owned and funded by the government, while private organisations are owned privately and obtain the major part of their funding from-private sources, could lead to some blurring and overlapping in categorisation of public and private organisations. There are a number of organisations of a mixed status, such as state enterprises created for profit or financed largely by user charges, and private organisations that rely primarily on government contracts.

Other contemporary writers have strongly criticised dichotomy of public and private organisations. Critiques to date have demonstrated that, through the use of a simple public-private distinction, many traditionalists have paid insufficient attention to variations in the

economic environment. They simply underscore the assertions about the relations between the structural characteristics of public and private organisations and the economic environment surrounding them. A cornerstone of the new economic thought concerning the overlapping disciplines of public and private sectors is mainly oriented toward the concept of the 'mixed economy'. This concept focuses on a wide variety of economic patterns, which are neither totally dominated by state enterprises nor operating under a totally unregulated system of competitive private firms. In the mixed economy system, nothing seems to be either purely public or purely private (Friedmann, 1974 : 360). There are various schemes implied for classifying the complex set of intermediate or overlapping functions between public and private organisations in the mixed economy. For example, Tomkin's spectrum of organisational types in the mixed economy, as illustrated in Figure 1, ranging from 'the public without competition organisation' to 'the fully private organisation', explicitly indicates the interdependence and interrelationships, which exist between the public and the private spheres (Tomkins, 1987).

Figure 1 Spectrum of Public-Private Organisational Types in the Mixed Economy



Source: Adopted from Tomkins (1987) "Achieving Economy, Efficiency and Effectiveness in the Public Sector".

Based on Tomkin's spectrum of public-private organisational types, Farmhan and Horton (1999) concluded that, in the mixed economy system, at one end of the spectrum there are public organisations, which provide public goods and services without competition, such as national defence and the administration of justice. Along the line of public-private organisational types, if internal markets exist, there is an option to create public organisations with managed competition. In this case, the public organisations provide similar services, but are encouraged to compete with one another for either contracts or individual customers. In The United Kingdom, the 'purchaser-provider' system introduced into the National Health Services (NHS) under the NHS and Community Care Act 1990 is an example of this organisational category (Terry, 1996). For Thailand, the Government introduced the 'purchase-provider' system in the electric utility industry mainly through private financing of new generation capacity in the form of Independent Power Producers (IPPs) and Small Power Producers (SPPs). This approach reflects the priority given to meeting the strong projected growth in demand, as well as to improve public budget constraints (Pongsiri, 2003 : 70).

Contracting out public services to private suppliers has been widely used in governmental organisations. By definition, contracting out public services is defined as the provision of goods or services through the issuance of contracts to private firms instead of having those goods or services provided directly by a government agency (Bendick, 1984). It is in this area that major changes have been occurring in recent years as governments have moved from being the provider of public services to the manager of a 'contract state'. Central and local governments,

for example, have commonly contracted out private construction companies to build state schools, hospitals, roads and so on (Pongsiri, 2011). This type of relationship enables public bodies not only to avoid overhead and use the specialised expertise of the private sector, but also to efficiently monitor performance of the private contractors.

Some industrial sector businesses rely upon public infrastructure, with private organisations supplying and operating the services. An example is found in several projects in transportation, where the government builds and maintains roads with the private sector operating the services. Provisions under this kind of interorganisational relationship are introduced to facilitate a wider adoption of market mechanisms, in which the state guarantees the necessary investment to ensure that private organisations are able to respond to the public needs.

Private regulated organisations exist where the private sector operates within a legal framework that imposes requirements and limits on their activities. This organisational category is generally found where there are monopolistic or near-monopolistic suppliers and where there is a need to protect consumers and the public interest from possible abuse of market power.

Joint private and public venture organisations are found where there are significant commercial risks involved (Pongsiri, 2002 : 490). In the past, this was because the private sector was unwilling to bear those risks that government was required to step in. In recent years, however, the private sector has agreed to bear the risks when the public sector is unwilling to, largely because of investment burden. In some cases, policies and relevant regulations have to be revised to make private provisions an attractive proposition.

Clear evidence can be seen in several projects recently undertaken by the private sector in the United Kingdom under the new investment scheme called 'the Private Finance Initiative (PFI)' (HM Treasury, 1993).

In situations where there is potential for social issues to arise, and where governmental actions may be needed to protect the public interest, an organisation-involving private with part state ownership is appropriate. Finally, at the end of the spectrum, where there are no social issues and no specific social needs to be protected, and the ability to pay for the organisation's goods or services is seen as a fair mechanism for distributive purposes, fully private organisations as the exclusive providers are much more appropriate than other kinds of organisations.

In short, the environment in the mixed economy system has created greater interdependencies requiring more co-ordination across public and private organisational boundaries. Consequently, the traditional boundaries between public and private activities have become blurred, and it is difficult to determine where public organisations end and private organisations begin. The traditional dichotomy of public and private organizations is no longer appropriate in handling the substantive issues and the complicated procedural matters. Most of the recent articles (Tomkins, 1987 ; Gortner, et.al., 1989 ; Famham and Horton, 1999) point to a blurring of the boundary of public and private organizations rather than to a bifurcation. The mixed economy also emphasises policies that the government needs to develop to enter into partnership with a private firm when it cannot finance or operate a business enterprise by itself (Pongsiri, 2005). Of particular interest are areas, which have proliferated in recent years concerning co-operation between public enterprises

and private firms in common ventures. In these areas public and private organizations form a strategic partnership to carry out productive activities side by side. Recently, there is a general tendency, for public enterprises and the private firms not to act as rivals, but rather to act as complementary forces to assist and support the society in their efforts to achieve prosperity and welfare through their own initiatives (Pongsiri, 2004).

Growing attention to the importance of market mechanism, together with the success of privatisation efforts in various countries, have sharply increased interest in the public-private partnership concept. The current issues in public-private partnerships can be dated from the 1960s, a period in which partnerships were deployed by the federal government in the United States as a tool for stimulating private investment in development of inner-city infrastructures (Fosler, 1986). The economic recession of the 1970s also led the local and state governments to seek more efficient ways to provide public services by contracting them out to private firms. Throughout the 1980s, public-private partnerships were viewed as a derivative of the privatisation movement, which attracted conservative leaders in western liberal regimes, especially in the UK and US (Linder, 1999 : 36). Public asset sales and outsourcing, including divestiture of state-owned-enterprises that occurred under the privatisation regimes, became a vehicle for enhancing the provision of public services in the free-market economy (Ketti, 1993).

Presently, public-private partnerships have been widely accepted in the UK, European Countries, North America, and also increasingly in developing countries. The public-private partnership can provide a broad umbrella, which can shelter and protect the public interest while bringing investment potential and

added value from the private sector (Carr, 1998). Given this prevailing belief, organisations ranging from the European Union to Canadian Heritage not only endorse the partnership idea but also actively employ it as a tool for adapting to what they perceive as changing needs and circumstances (Canadian Heritage, 1996 ; Linder, 1999). In Canada, research on public opinion and surveys of decision-makers in 1995 indicated strong support for the use of public-private partnerships (Carr, 1998). Japan, after the post-business economic slump in the early 1990s, there has been renewed interest in utilising the private sector's creativity and resources in government projects to build public infrastructure and to promote economic improvement. In the UK, there was hardly any evidence of public-private partnerships before the 1990s, but since then the partnership concept has been adopted in various areas of public provision, especially in health care, defence, road construction, and educational services (Coulson, 1997 ; Grout, 1997). During the last decade, the UK has become a leading country in its partnership approach to using private finance capital and expertise in the provision of a wide range of public infrastructure services. For Thailand, public-private partnerships were governed by the Private Investment in State Undertaking Act B.E. 2556 (2013). The Thai Government introduced private participation in electricity mainly through private financing of new generation capacity in the form of Independent Power Producers (IPPs) and Small Power Producers (SPPs). Other well-known PPP projects include the BTS Sky Train and MRT Metro, which were cooperation between the private sector, the Bangkok Metropolitan Authority, and the Mass Rapid Transit Authority of Thailand, respectively.

4. Conclusions

Partnerships between the public and private sectors to provide public functions are on the increase at every level of government. In the mixed economy system, there are many different types of public and private relationships, including public development of infrastructure or delivery of services through a long-term contract with the private sector. Such relationships require close, explicit, and formal co-operation between the public and private sectors involving more than using private money for providing public goods and services. As a successful mixed economy depends on well-structured partnerships between the private sector, and the government, public-private partnerships represent the second generation of efforts to bring the competitive market discipline to bear on government operations. Unlike the first generation of privatisation efforts, partnering involves sharing both responsibility and financial risk. If partnerships are developed and managed correctly, the strengths of each sector can maximise overall performance. Although partnering across sectors between government and private actors is occurring more frequently, given the growing complexity of the relationship issues and the resources that this complexity demands more understanding of the effectiveness of theoretical frameworks of covering partnerships and the mixed motives of both actors is required.

References

- Alchian, A.A. and Demsetz, H. 1972. Production, Information Costs, and Economic Organisation. *American Economic Review*. Vol.62, pp.777-799.
- Allison (Jr.), G.T. 1983. Public and Private Management : Are They Fundamentally Alike in All Unimportant Respected? In Perry, J.L. and Kraemer, K.L. (Eds.). (1983). *Public Management : Public and Private Perspectives*. California ; Mayfield Publishing Company.
- Bendick (Jr.), M. 1984. Privatisation of Public Services : Recent Experience. In Brooks, H. et. al. (Eds.). (1984). *Public-Private Partnership : New Opportunities for Meeting Social Needs*. Cambridge : Ballinger Publishing.
- Benn, S.I. and Gaus, G.F. 1983. *Public and Private in Social Life*. New York : St. Martin's Press.
- Blau, P.M. and Scott, W.R. 1962. *Formal Organisations*. San Francisco : Chandler.
- Blumenthal, M. 1979. Candid Reflections of a Businessman in Washington. *Fortune*. Vol.99, pp.36-49.
- Boyne, G., et al. 1999. Human Resource Management in the Public and Private Sectors : An Empirical Comparison. *Public Administration : an International Quarterly*, Vol.77 No.2, pp.407-420.
- Bozeman, B. and Rainey, H.G. 1998. Organisational Rules and the Bureaucratic Personality. *American Journal of Political Science*. Vol.42 No.1, pp.163-189.
- Buchanan (IT), B. 1974. Government Managers, Business Executives, and Organisational Commitment. *Public Administration Review*, Vol.35 No.4, pp.339-347.
- Buchanan (IT), B. 1975. Red Tape and the Service Ethic : Some Unexpected Differences Between Public and Private Managers. *Administration and Society*, Vol.6, pp.423-444.
- Buchanan, J. and Tullock, G. 1962. *The Calculus of Consent*. Ann Arbor : University of Michigan Press.
- Canadian Heritage. 1996. *Partnership Resources Kit* (Online). <http://www.betondgov.ca/kittoc.html> (accessed 2005).
- Carr.G. 1998. *The Canadian Council for Public Private Partnerships* (Online). The Canadian Council for Public-Private Partnerships. <http://home.inforamp.net/~partners/oxford.html> (accessed 2005).
- Clarkson, K.W. 1972. Some Implications of Property Rights in Hospital Management. *Journal of Law and Economics*. Vol.12, pp.23-42.
- Coulson, A. 1997. Business Partnerships and Regional Government. *Policy and Politics*, Vol.25 No.1, pp.31-38.
- Coursey, D. and Bozeman B. 1990. Decision Making in Public and Private Organisations ; A Test of Alternative Concepts of Publicness. *Public Administration Review*, Vol.50 No.6, pp.525-535.
- Demsetz, H. 1967. Towards a Theory of Property Rights. *American Economic Review*, Vol.57 No.2, pp.347-359.
- Drucker, P. 1973. Managing the Public Service Institution. *Public Interest*. Vol.33, pp.43-60.
- Farnham, D. and Horton, S. 1999. Managing Public and Private Organisations. In Farnham, D. and Horton, S. (Eds.).

1999. *Public Management in Britain*. London : Macmillan Press.
- Fotler, M. 1981. Is Management Really Generic? *Academy of Management Review*. Vol.6, pp.1-12.
- Friedman, M. 1962. *Capitalism and Freedom*. Chicago : University of Chicago Press.
- Friedmann, W. 1974. Public and Private Enterprise in Mixed Economies : Some Comparative Observations. In Friedmann, W. (Ed.). 1974. *Public and Private Enterprises in Mixed Economies*. London : Stevens & Sons.
- Gortner, H.F. et.al. 1989. *Organisation Theory : A Public Perspective. Chapter 2 Bureaus are different*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Grout, P.A. 1997. The Economics of the Private Finance Initiative, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.13 No.4, pp.53-66.
- Guralnick, D.B. (Ed.) 1986. *Webster's New World Dictionary of the American Language*. New York : Simon and Schuster.
- Holcomby, R.G. 1997. A Theory of the Theory of Public Goods, *Review of Austrian Economics*, Vol.10 No. 1, pp.1-22.
- HM Treasury. 1993. *The Chancellor Speech. CBT Private Finance Conference*. The Private Finance initiative. HM Treasury, Private Finance Unit, London.
- Kettl, D.F. 1993. *Sharing Power : Public Governance and Private Markets*. Washington, D.C. : Brookings.
- Linder, S.H. 1999. Coming to Terms with the Public-Private Partnership. *American Behavioural Scientist*, Vol.43 No. 1, pp.35-51.
- Mackay, L. 1986, Personnel Management in the Public and Private Sectors. *Industrial Relations Journal*, Vol.17 No.4, pp.304-320.
- Mintzberg, H. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York : Harper and Row.
- Murray, M. 1975. Comparing Public and Private Management : An Exploratory Essay. *Public Administration Review*, Vol.35 No.4, pp.364-371.
- Nigro, F. and Nigro, L. 1977. *Modern Public Administration*. New York : Harper and Row.
- Niskanen, W. 1971. *Bureaucracy and Representative Government*. Chicago : Aldine Atherton.
- Paine, F.T., et. al. 1966. Need Satisfaction of Managerial Level Personnel in Government Agency. *Journal of Applied Psychology*. Vol.50 No.3, pp.247-249.
- Parker, R.S. and Subramaniam, V. 1964. Public and Private Administration. *International Review of Administrative Sciences*, Vol. XXX No. 1, pp.354-366.
- Pongsiri, N. 2002. Regulation and Public-Private Partnerships. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 15 No.6, pp.487-495.
- Pongsiri, N. 2003. Public-Private Partnerships in Thailand : A Case Study of Electric Utility Industry, *Public Policy and Administration*, Vol.18 (3), pp.69-90.
- Pongsiri, N. 2004. Partnerships in Oil and Gas Production-Sharing Contracts, *International Journal of Public Sector Management*, Vol.17 (5), pp.431-442.

- Pongsiri, N. 2005. Foreign Direct Investment and Regulation : a Case Study of Thailand's Upstream Oil and Gas Industry, In Walde, T. (Ed.) 2005. *Oil, Gas & Energy Law Intelligence (OGEL)*, Vol.3, Issue 4 - December 2005.
- Pongsiri, N. 2011. 'Public-Private Partnerships and Urban Infrastructure Development in Southeast Asia'. *The International Public Management Review (IPMR)*, Vol.12 (1), pp.48-60.
- Pongsiri, N. 2012. 'Building Legal Framework to Support Public-Private Partnerships at Regional, National, and Municipal Levels'. In *Services, Development and Trade : The Regulatory and Institutional Dimension of Infrastructure Services*, Vol.1, pp.95-101. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), Geneva, Switzerland.
- Poole, M., et. al. 1995. Change and Continuities within the Public Sector: Contrasts Between Public and Private Sector Managers in Britain and the Effects of the Thatcher Years'. *Public Administration*, Vol.73 No.1, pp.271-286.
- Rainey, H. G., et al. 1976. Comparing Public and Private Organisations. *Public Administration Review*, Vol.36 No.2, pp.233-244.
- Rainey, H.G. 1979. Perceptions of Incentives in Business and Government : Implications for Civil Service Reform. *Public Administration Review*, Vol.39 No.5, pp.440-448.
- Rainey, H.G. 1983. Public Agencies and Private Firms : Incentive Structures, Goals, and Individual Roles. *Administration & Society*, Vol.15 No.2, pp.207-242.
- Samuelson, P.A. 1954. The Pure Theory of Public Expenditures. *Review of Economics and Statistics*. Vol.36, pp.387.
- Scott, P.G. and Falcone, S. 1998. Comparing Public and Private Organisations : An Exploratory Analysis of Three Frameworks. *American Review of Public Administration*, Vol.28 No.2, pp.126-145.
- Shaw, L.C., and Clark Jr., R.T. 1972. The Practical Differences Between Public and Private Sector Collective Bargaining. *UCLA Law Review*, Vol.19 No.6.
- Solomon, E.E. 1986. Private and Public Sector Managers : An Empirical Investigation of Job Characteristics and Organisational Climate. *Journal of Applied Psychology*, Vol.71 No.2, pp.247-259.
- Terry, F. 1996. The Private Finance Initiative - Overdue Reform or Policy Breakthrough? *Public Money & Management*, Vol.16 No.1, pp.9-16.
- Tomkins, C. 1987. *Achieving Economy, Efficiency, and Effectiveness in the Public Sector*. London : Routledge.
- Vieg, J.A. 1946. Administration - Public and Private. In Mark, F.M. (Ed.) 1946. *Element of Public*. New York : Prentice Hall.
- Walsh, A.H. 1978. *The Public's Business : The Politics and Practice of Government Corporations*. Cambridge, Mass MIT Press.
- Weiss, H. L. 1974. Why Business and Government Exchange Executives. *Harvard Business Review*, Vol.52, pp.129-140.

คำแนะนำสำหรับผู้ประสงค์ส่งบทความ ลงตีพิมพ์ในวารสาร HR Intelligence

บทความที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณา
ตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง

นโยบายการพิจารณากลับรองบทความ (Editorial Policy)

วารสาร HR intelligence ประสงค์รับพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มี
เนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความ
ทางวิชาการ ดังนั้นบทความที่จะได้รับลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณากลับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อลง
ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการหรือประสบการณ์ของนักบริหาร
จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง

ขอบเขตของวารสาร HR intelligence จะครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ “คน” ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชน ตลอดจนองค์ความรู้ที่เสริมสร้าง
จินตนาการความคิดสร้างสรรค์ สร้างทักษะ สร้างปัญญาให้กับ “คน” ในสังคมไทย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความ
พร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข วารสารเปิดรับบทความ
ทั้งในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ อาทิ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการสังคมและ
แรงงาน ประชากรศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ตลอดจนสหสาขาวิชาที่
บูรณาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์เข้ากับสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “คน”

ข้อกำหนดของบทความต้นฉบับ (Manuscript Requirements)

ผู้ประสงค์จะส่งบทความจะต้องเขียนชื่อ-สกุลและสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ติดต่อไว้ในส่วนที่แยก
ออกจากบทความ ผู้ส่งบทความควรตรวจสอบความถูกต้องของการตีพิมพ์ต้นฉบับ เช่น ตัวสะกด วรรคตอน และความเหมาะสม
ความสละสลวยของการใช้ภาษา รวมทั้งควรกำหนดประเภทของบทความให้ชัดเจนว่าเป็นบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ
องค์ประกอบของบทความทั้ง 2 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาต้องเป็นการเสนอแนวคิดหรือการวิเคราะห์ รวมถึงเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนา
ต้องชี้ประเด็นที่ผู้เขียนต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โดย
เป็นไปตามหลักวิชาการหรือตามประสบการณ์ทางวิชาชีพของผู้เขียนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ที่นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วย ฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่เกิน 280 คำ โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ส่วนนำ บอกถึงที่มา หลักการและเหตุผลของบทความที่เขียน
2. เนื้อหา เนื้อหาเป็นส่วนของเรื่องราวที่น่าเสนอ ต้องสอดแทรกแนวคิด ทศนคติ และแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ และที่สำคัญต้องยกแหล่งอ้างอิงมาประกอบ

3. ส่วนสรุป เป็นส่วนที่ขมวดประเด็นทั้งหมดด้วยถ้อยคำที่สั้น ง่าย ได้ใจความ กระตุ้นให้ผู้อ่านได้ติดตาม

- 2) บทความวิจัย ต้องเสนอการวิจัย และผลที่ได้รับอย่างเป็นระบบ สรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ บทความที่จะส่งต้องมีความยาว 12-20 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์ พร้อมบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีความยาวไม่ควรเกิน 280 คำ บทความต้องเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทนำ ประกอบด้วยความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย พร้อมทั้งเสนอภาพรวมของบทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิธีการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์ สมมุติฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3. ผลการศึกษา การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

หลักเกณฑ์การอ้างอิงเอกสาร

ในกรณีที่ผู้ส่งบทความต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาไทยในเรื่อง ควรใช้ชื่อตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ในเอกสาร เช่น (อเนก, 2554) หรือ อเนก (2554) การอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่ง 2 คน เช่น วิทยาและมานะ (2523) หรือ (วิทยาและมานะ 2535) ส่วนการอ้างอิงในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป เช่น (วิทยาและคณะ, 2554) หรือ วิทยาและคณะ (2554) แล้วแต่โครงสร้างประโยค

สำหรับบทความที่ต้องการอ้างอิงเอกสารภาษาอังกฤษในเรื่อง 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

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

อังคินันท์ อินทรกำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะ วิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรส
วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *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 : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้
เพื่อสังคม.

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 สถานที่จัดพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ :
สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

กรมวิชาการ. (2538). *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครู
มหาสารคาม 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 Press.

บทความจากหนังสือพิมพ์

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

ตัวอย่าง

สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7). มาลาเรียม 3 จว. ใต้ตอนบน สจ.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college : Classes explore modern society using the world of Star Trek. *Lost Angeles Time*, p. A3.

วิทยานิพนธ์

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

ตัวอย่าง

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

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

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

ตัวอย่าง

ประพนธ์ ผาสุกยัต. (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 tribble-ations 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 รวมถึงกองบรรณาธิการจะตรวจสอบถึงประโยชน์ทั้งทางด้านทฤษฎีและแนวทางการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรให้ดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลั่นกรองต่อไป บรรณาธิการจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณากลั่นกรองนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind Process)

4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลั่นกรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิว่าบทความนั้นๆ ควรจะลงตีพิมพ์ในวารสารหรือควรที่จะส่งให้กับผู้ส่งบทความนำกลับไปแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้งหนึ่งหรือปฏิเสธการลงตีพิมพ์

การส่งบทความ (Paper Submission)

ผู้ที่ประสงค์จะส่งบทความกับวารสาร HR intelligence กรุณาส่งต้นฉบับบทความโดย

บทความภาษาไทย พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์

บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนท์ Cordia New ขนาด 15 พอยท์

และส่งอีเมลในรูปแบบของ Microsoft Word โดยตรงมาได้ที่ อีเมล : hri.tu.journal@gmail.com หรือสามารถส่งในรูปแบบของเอกสารทางไปรษณีย์พร้อมไฟล์มาได้ที่

คุณชินกฤต คงเจริญพร

โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ (Hri)

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 532



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 บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด 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

ที่อยู่ตามต้นฉบับ

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 ธนาคารกรุงไทย
เลขที่บัญชี 981-3-32272-1 บัญชีออมทรัพย์ สาขามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
และส่งใบสมัครสมาชิกพร้อมสำเนาการชำระเงิน มาที่ 0 2226 5324

สอบถามรายละเอียดได้ที่ คุณชินกฤต คงเจริญพร โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 6
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทรศัพท์ 0 2613 3302 โทรสาร 0 2226 5324
e-mail : hri.tu.journal@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ _____ เลขที่ _____ วันที่รับค่าสมาชิก _____

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในฐานะองค์กรที่เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ริเริ่มจัดโครงการอบรมเกียรติบัตรเชิงปฏิบัติการสร้างและส่งเสริมการเป็นประชากรอาเซียนสำหรับครูอาจารย์และนักศึกษา เพื่อเผยแพร่ความรู้และสร้างจิตสำนึก ร่วมของการเป็นประชากรอาเซียน และเพื่อเป็นแกนนำเครือข่ายในการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวให้แก่เยาวชนและสังคมต่อไป โดยใช้ชื่อโครงการค่ายเยาวชน “ปลุกจิตสำนึกประชากรอาเซียน 2015” มีทีมผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวน 4 ทีม จาก 4 ภูมิภาค จำนวนรวม 49 คน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จ.กรุงเทพฯ, โรงเรียนจักรคำคณาทร จ.ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จ.สงขลา

ดำเนินการจัดโครงการระหว่างวันที่ 12-17 พ.ค. 2557 โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรงกับประเทศสมาชิกอาเซียนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาถ่ายทอดความรู้โดยการบรรยาย การทำกิจกรรม การแบ่งกลุ่มระดมสมอง ณ โรงแรมรอยัลซิดดี้ กรุงเทพฯ และศึกษาดูงานที่ Museum Siam นอกจากนี้ยังจัดการศึกษาดูงานในสถานที่จริงเพื่อศึกษาวัฒนธรรม วิถีชีวิต เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ในจังหวัดสระแก้วซึ่งมีพื้นที่ติดชายแดน โดยได้ทัศนศึกษาหลายแห่ง อาทิ ปราสาทเขาน้อยสิขิมพู, ปราสาทตึกก๊อกรม, ตลาดโรงเกลือ, เขต No Man's Land สระแก้ว และประเทศกัมพูชา



จากโครงการค่ายเยาวชน “ปลุกจิตสำนึกประชากรอาเซียน 2015” ของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่เป็นการสร้างแกนนำเครือข่ายครูอาจารย์และนักศึกษาในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสำนึกการเป็นประชากรอาเซียน ทำให้มีโครงการต่อยอดอีก 4 โครงการ จาก 4 ทีม ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา จัดอบรมโครงการ “ปลุกจิตสำนึกพลเมืองอาเซียน” ระหว่างวันที่ 21-23 มิ.ย. 57 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 77 คน เพื่อให้เยาวชนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการเป็นประชาคมอาเซียนตามแนวคิด 3 เสาหลักมีจิตสำนึกรู้ในการเป็น “พลเมืองที่ดีของอาเซียน” และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ โดยจัดเป็นกิจกรรมบรรยายความรู้อาเซียน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา และการศึกษาเส้นทางวัฒนธรรมอาเซียน เช่น ปราสาทหินพนมวัน, แหล่งโบราณคดีบ้านเชียง, นาเกลือ-พิมาย, ปราสาทหินพิมาย และเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน



2. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จ.สงขลา จัดอบรมโครงการ “สื่อสาร สร้างสรรค์ อาเซียน” ระหว่างวันที่ 15-17 ก.ค. 57 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 103 คน เพื่อให้เยาวชนเข้าใจและตระหนักรู้ในการเป็นประชากรอาเซียนและสามารถสร้างเครือข่ายและต่อยอดแนวความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยจัดเป็นกิจกรรมบรรยายความรู้อาเซียน ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จ.สงขลา ทัศนศึกษาสถานที่ประวัติศาสตร์ เช่น เขาตังกวน, พิพิธภัณฑ์สงขลา, พิพิธภัณฑ์ทักษิณคดี และกิจกรรมภาคปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เรื่องประชากรอาเซียนตามโรงเรียนต่างๆ ในเขตอำเภอเมืองสงขลา ได้แก่ 1. โรงเรียนมหาวิชารูจ 2. โรงเรียนนวมินทราชูทิศทักษิณ 3. โรงเรียนวรนาธิเฉลิม 4. โรงเรียนวชิรานุกูล



3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ จัดอบรมโครงการ “เสริมสร้างความรู้เพื่อให้เยาวชนไทยก้าวไกลในอาเซียน” ระหว่างวันที่ 26-28 ก.ค. 57 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 65 คน เพื่อให้เยาวชนมีความรู้ความเข้าใจและเกิดความตื่นตัวต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และตระหนักถึงการเป็นประชากรอาเซียน โดยจัดเป็นกิจกรรมบรรยายความรู้และกิจกรรมสนทนาการความรู้อาเซียน ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ และกิจกรรมภาคปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มเพื่อทำสื่อวิดีโอเผยแพร่ความรู้เรื่องประชากรอาเซียนลงในสื่อสังคมออนไลน์



4. โรงเรียนจักรคำคณาทร จ.ลำพูน จัดอบรมโครงการ “ก้าวข้ามสู่ประชาอาเซียน” ระหว่างวันที่ 1-3 ส.ค. 57 มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 110 คน เพื่อให้เยาวชนเสริมสร้างทักษะการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสามารถเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนแก่ผู้ปกครองและชุมชนของตนเองได้ โดยจัดเป็นกิจกรรมบรรยายความรู้อาเซียน ณ โรงแรมบ้านสวนนกกนกานต์ จ.ลำพูน และทัศนศึกษาสถานที่ประวัติศาสตร์ เช่น วัดพระยืน, ตลาดข้าวmung, วัดต้นแก้ว, วัดพระธาตุหริภุญไชย, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย, อนุสาวรีย์จามเทวี, วัดจามเทวี, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหริภุญไชย, เวียงท่ากานเมืองโบราณพันปี กิจกรรมภาคปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มเพื่อทำสื่อแผ่นพับเผยแพร่ความรู้ประชาคมอาเซียน



จากจุดเริ่มต้น โครงการค่ายเยาวชน “ปลูกจิตสำนึกประชากรอาเซียน 2015” สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เล็งเห็นว่าการใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการมีจิตสำนึกอาเซียนร่วมกัน จึงได้จัดโครงการอบรมเกียรติบัตรเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างสรรค์สื่อสัญลักษณ์ “สำนึกความเป็นประชากรอาเซียน” สำหรับผู้นำเยาวชนและบุคลากร โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวน 61 คน อบรมระหว่างวันที่ 10-13 ก.ค. 57 ณ โรงแรมเกรทเตอร์ แม่โขง ลอดจ์ และโรงแรมเวียงอินทร์ จ.เชียงราย จัดเป็นกิจกรรมบรรยายความรู้อาเซียน ทัศนศึกษาเพื่อศึกษาวิถีชีวิต และกิจกรรมภาคปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการอบรมแบ่งกลุ่มทำคลิปวิดีโอและ fanpagefacebook เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนลงในสื่อสังคมออนไลน์ จากการทำกิจกรรมนี้ทำให้มี fanpagefacebook เพิ่มขึ้น 6 เพจ คือ 1) ASEAN WOW 2) ASEAN Hitz 3) ASEAN Rhythm 4) ASA Asean 5) ASEAN TASTE 6) The Myth of Asean

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับ JP Morgan ธนาคารออมสิน และจังหวัดราชบุรี จัดโครงการคลินิกธุรกิจวิสาหกิจชุมชนราชบุรี เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ แก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน เพื่อนำไปพัฒนาทักษะและปรับใช้ต่อธุรกิจได้อย่างยั่งยืน จัดขึ้น ณ โรงแรมโกลเด้นซิตี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม ที่ผ่านมา โดยมีวิทยากรจัดเต็มเคล็ดลับธุรกิจเงินล้าน และการบริหารเงินสำหรับธุรกิจรายย่อย โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการกว่า 120 คน ถือเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมดีๆ เพื่อสังคม ...จากสถาบันทรัพยากรมนุษย์



หลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการวางพื้นฐาน สู่การเป็น HR Professional

Best Practices in HR #4

หลักสูตร “แบบอย่างแนวปฏิบัติขั้นเลิศในด้านทรัพยากรมนุษย์” รุ่นที่ 4

ระยะเวลา 114 ชั่วโมงของการอบรม
ที่ท่านจะได้รับสาระความรู้ การปรับทัศนคติ
ที่สามารถนำมาพัฒนางานขององค์กรได้อย่างคาดไม่ถึง



สนใจติดต่องานบริการวิชาการ 02 613 3303

- หลักสูตรเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้น
- วิทยากรมืออาชีพทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
- เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- สามารถนำมาประยุกต์ใช้จริง
- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 2 ครั้ง
- สามารถสร้าง Connection ในงาน HR
- พร้อมการศึกษาดูงานองค์กรชั้นนำในต่างประเทศ
- วัตถุประสงค์การทำ Best Practices Project และรับฟังความคิดเห็นจาก Commentator ผู้เชี่ยวชาญ

หลักสูตรแรกในประเทศไทย พบทเรียนและแนวคิดใหม่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ยุค AEC และ Digital



หลักสูตรแรกในประเทศไทยสำหรับ CHRO
ก้าวข้ามบทบาทเดิมสู่ HR 3.0 ที่เป็นมากกว่า
คู่คิดเชิงกลยุทธ์ของ CEO

CHRO : Beyond Strategic Partner รุ่นที่ 4

พบทเรียนและแนวคิดใหม่
ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
สู่ยุค AEC และยุค Digital อบรม
63 ชั่วโมง พร้อมศึกษาดูงานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรชั้นนำใน
ต่างประเทศ ที่พร้อมขยายโลกทัศน์สู่
ความเป็นนักกลยุทธ์ที่ถึงพร้อมด้วย
วิสัยทัศน์ที่คมชัดและมีอาชีพที่เชี่ยวชาญ
เหนือใคร

สนใจติดต่องานบริการวิชาการ 02 613 3303