



JOURNAL OF *HRI*ntelligence

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567

ISSN 2773-9511 (ONLINE)

บทความวิจัย

ระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานในประเทศไทย : ข้อพิจารณาเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ
และรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน

กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์

การประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ภายใต้โมเดล
การประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน: กรณีศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล

วนิพพล มหาอาชา, ยุทธพงศ์ จันทรวรินทร์, สุภาภรณ์ สงค์ประชา, ธเนศ เกษศิลป์,
คนางค์ คันธมธูรพจน์, ภาณุการณ์ สนใจ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบริการ
ชนิษฐา ทองเชื้อ, สุจินดา โพธิ์ไพฑูรย์, จารุวรรณ สุภาชัยวัฒน์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย

จุฬาลักษณ์ อิ่นแก้ว, ศุทธิดา ชวนวัน, นุชราภรณ์ เลี้ยงรื่นรมย์

บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ : รูปแบบของการจัดการความยากจนในสังคมเสรีนิยมใหม่

ยุวดี วงศ์วีระประเสริฐ

สวัสดีท่านผู้อ่านและผู้ติดตามวารสาร HR Intelligence

วารสาร HR Intelligence ที่ท่านกำลังอ่านติดตามอยู่นี้เป็นปีที่ 19 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567 ภายใต้สถานการณ์ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ สังคม และอุณหภูมิโลกที่เดือดร้อนทุกปี ๆ เรากำลังเผชิญหน้ากับโลกที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไปและผมเชื่อว่าไม่มีทางกลับไปเหมือนเดิมอีกด้วย ทั้งที่เราเพิ่งผ่านวิกฤติโควิด 19 ที่ผ่านมานี้ไม่ช้านานและยังคงอยู่กับเราแต่ดูประหนึ่งว่าเป็นเรื่องธรรมดา

บทความวิจัยทั้ง 5 บทความในฉบับนี้พยายามจะสะท้อนให้เห็นความเปลี่ยนแปลงไปในหลากหลายมิติ ไม่เฉพาะแต่ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความท้าทายจากโลก AI ที่เข้ามาปะทะกับทักษะเดิมที่มนุษย์ทำได้แต่ AI ทำได้ดีกว่า ในหลาย ๆ บทความยังได้กล่าวถึงสิ่งที่น่าสนใจในข้อค้นพบจากงานวิจัยที่หลากหลายทั้งประเด็นและกลุ่มเป้าหมาย

เชิญทุกท่านอ่านติดตามเพื่อให้เห็นภาพความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เรากำลังเผชิญหน้าอยู่อย่างไม่สู้จะมั่นคงเท่าที่ควร

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ สนิเตชารักษ์

บรรณาธิการ

เจ้าของ	สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวารสาร	HR intelligence
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดแดน วิสุทธิลักษณ์
บรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ สิ้นเดชารักษ์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานรัตน์ นิมตลุง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กองบรรณาธิการวิชาการ	ศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ ลิ้มคเดช คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋องปอนด์ รักษ์อำนวยกิจ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อดุลยฤทธิกุล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิรัฐติกร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รองศาสตราจารย์ ดร.วนิพพล มหาอาชา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร เกิดศิริ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปันทรานูนวงศ์ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมนิธิ์ นาคสิงห์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิดา ชนวนวัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

	<p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา สุจริตกุล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนิกันต์ ชัยนตราคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.อิสระ ชูศรี สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล อาจารย์ ดร.ผุสดี พลสารัมย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</p>
คณะผู้จัดทำวารสาร	<p>นางชฎานันท์ พรหมมาศ นายศุภชัย นาสมवास</p>
สำนักงาน	<p>สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 5 และชั้น 8 เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โทรศัพท์ 0 2613 3305 โทรสาร 0 2226 5324 Website: http://www.journalhri.com E-mail: hri.tu.journal@gmail.com</p>
กำหนดออกช่วง-ช่วงเวลาตีพิมพ์	<p>วารสาร HR intelligence เป็นวารสารราย 6 เดือน (1 ปี มี 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม</p>
ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์	<p>ไม่มีค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ</p>

จริยธรรม การตีพิมพ์

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสาร HR intelligence มุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์สูงสุด ดังนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด

หน้าที่ของบรรณาธิการต่อผู้พิมพ์

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาเนื้อหาบทความที่สอดคล้องกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินและคุณภาพบทความก่อนตีพิมพ์
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งโดยปราศจากอคติที่มีต่อบทความและผู้พิมพ์ในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้พิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้พิมพ์หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
4. บรรณาธิการต้องไม่แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาบทความและผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงไม่ปิดกั้นหรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและผู้พิมพ์
5. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
6. บรรณาธิการต้องรักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเสมอ

หน้าที่ของผู้พิมพ์บทความ

1. ผลงานของผู้พิมพ์ต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้พิมพ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น และต้องมีการอ้างอิงทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมาเสนอหรืออ้างอิงในเนื้อหาของบทความตนเอง
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้พิมพ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบให้แน่ชัดว่าได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกครั้ง
4. ผู้พิมพ์ต้องเปิดเผยแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ
5. ผู้พิมพ์ต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสาร HR intelligence แล้ว
6. ชื่อผู้พิมพ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง
7. ผู้พิมพ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ

หน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลัก พิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ตนเองได้ทำการประเมิน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานวิชาการที่รับประเมินอย่างแท้จริง
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที
5. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

สารบัญ

Content

บทความวิจัย

- 7 ระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานในประเทศไทย : ข้อพิจารณาเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ และรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน
กฤษฎา อีระโกศลพงศ์
- 31 การประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ภายใต้โมเดล การประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน: กรณีศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล
วนิพพล มหาอาชา, ยุทธพงศ์ จันทรวรินทร์, สุภาภรณ์ สงค์ประชา, ธเนศ เกษศิลป์, คณางค์ คันธมธูรพจน์, ภาณุการณ์ สนใจ
- 46 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบริการ
ชนิษฐา ทองเชื้อ, สุจินดา โพธิ์ไพฑูรย์, จารุวรรณ สุภาชัยวัฒน์
- 61 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย
จุฬาลักษณ์ อิ่นแก้ว, ศุทธิดา ชนวนวัน, นุชราภรณ์ เลี้ยงรื่นรมย์
- 79 บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ : รูปแบบของการจัดการความยากจนในสังคมเสรีนิยมใหม่
ยุวดี วงศ์วีระประเสริฐ

ระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานในประเทศไทย :
ข้อพิจารณาเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการและรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์¹

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 16 ตุลาคม 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 25 มีนาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 26 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาความรู้ทางวิชาการและทบทวนเอกสารที่หลากหลายแหล่ง ผู้เขียนกำหนดจุดตั้งต้นอธิบายกระบวนการอภิบาลของการบริหารแรงงานผ่านประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการถกเถียงหลักการและคำจำกัดความของสถานะการทำงาน รูปแบบของการจ้างงาน และหน่วยการผลิตทั้งเศรษฐกิจทางการและไม่เป็นทางการตามกรอบแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและอนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน การบริหารแรงงานใช้เป็นแนวทางสำหรับการเก็บข้อมูลและประมวลสถิติแรงงาน และอิทธิพลข้ามชาติครอบงำประเทศกำลังพัฒนาให้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเป็นสากล แม้ว่าแนวคิดเศรษฐกิจทวิลักษณ์เป็นแนวทางของเครือข่ายนักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ใช้ในประเทศโลกใต้ที่มีเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการขนาดใหญ่ แตกต่างจากการพิจารณารูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานในประเทศโลกเหนือ นอกจากนี้ปรากฏการณ์ที่ควรพิจารณา ได้แก่ เครือข่ายการผลิตในห่วงโซ่อุปทานโลก การทำให้เป็นแพลตฟอร์ม และการทำให้เป็นดิจิทัลเกิดขึ้นมาตั้งแต่ทศวรรษ 2540 ส่วนท้ายสุดของบทความใช้การจำแนกสถานะการทำงานและรูปแบบของการจ้างงานในกรณีของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านและแรงงานแพลตฟอร์มมาสะท้อนให้เห็นปัญหาของระบบการบริหารแรงงาน

คำสำคัญ: การบริหารแรงงาน, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ, การจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน

¹ Corresponding Author E-mail : Kritsada@outlook.com

The Governance of Labor Administration in Thailand: Considering the Informal Economy and Non-Standard Employment Forms

Kritsada Theerakosonphong

Faculty of Social Administration, Thammasat University

Received : October 16, 2023

Revised : March 25, 2024

Accepted : March 26, 2024

Abstract

This study investigates academic knowledge on the topic and reviews diverse sources. Beginning with the International Labor Organization (ILO) and Labor Administration Convention No. 150, the governance paradigm of labor administration is examined through issues including employment status, work forms, and production units in formal and informal economies to evaluate principles and definitions. A technique is adopted to collect and process labor statistics, while transnational technocrats dominate developing countries, which are forced to adopt internationalist practices. Academics and non-governmental organization (NGO) activists in the global South use the dual economy concept because of the area's substantial informal sector; however, in contrast to the global North, they also take into account non-standard forms of employment. Other phenomena to be considered include the emergence of global supply chains, platformization, and digitalization since 2000. To reflect on labor administration-related issues, employment status and work forms for platform and home-based workers are classified.

Keywords: Labor administration, International Labor Organization, Informal economy, Non-standard employment

1. บทนำ

การศึกษาในบทความนี้เป็นการทบทวนเอกสารและประสบการณ์ของผู้เขียนที่ทำงานวิจัยและศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับระบบการอภิบาลแรงงาน (Labor Governance) จนสามารถตั้งข้อสังเกตต่อประเด็นของการจ้างงานไม่เป็นทางการ หน่วยการผลิตทางเศรษฐกิจ และรูปแบบของการจ้างงาน ผู้เขียนเริ่มต้นทบทวนกระบวนการที่พิจารณาจากอนุสัญญาฉบับที่ 150 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) เป็นหมุดหมายตั้งต้น นอกจากใช้หนังสือและเอกสารทางวิชาการแล้วยังใช้รายงานการประชุมของ ILO ถัดมาผู้เขียนเสนอข้อถกเถียง 6 ประเด็นเพื่อแสดงถึงปัญหาของการบริหารแรงงานที่ควรปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงการใช้งานตัวชี้วัดของสถิติแรงงานอย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ ผู้เขียนวิเคราะห์กรณีของงานรับไปทำที่บ้านและงานแพลตฟอร์มเพื่อทำความเข้าใจสถานะการทำงาน รูปแบบของการจ้างงาน และการแบ่งแรงงานตามหน่วยการผลิตของเศรษฐกิจภาคทางการและภาคไม่เป็นทางการ แต่งานเหล่านี้สะท้อนความอ่อนแอของระบบการบริหารแรงงานของภาครัฐ และกฎหมายแรงงานที่ไม่ได้ปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องบริบทของสถานการณ์ใหม่

2. สำนวนตรวจสอบทัศนคติระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงาน

ผู้เขียน จึง ประมวลจากหนังสือ *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations, and Challenges* เสนอให้พิจารณาตามอนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน พ.ศ. 2521 แบ่งออกเป็น 5 ช่วงเวลาตามเหตุการณ์ไว้ในตารางที่ 1 (Daza, 2021; ฤทธิญา ธีระโกศลพงศ์, 2563) พร้อมเทียบเคียงกับภารกิจของการบริหารแรงงานระหว่างทศวรรษ 2510-2550 เพื่อสำรวจทิศทางนโยบายและการบริหารแรงงานสอดคล้องกันในประเทศไทยหรือไม่ ถัดจากนั้นจะอธิบายและวิเคราะห์วิถึคิดและหลักการของการบริหารแรงงานในหัวข้อ 3 ต่อไป

ตารางที่ 1 กระบวนทัศน์ในระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงาน

ทศวรรษ	ระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงาน	สถานการณ์/เหตุการณ์สำคัญ	ภารกิจของระบบการบริหารแรงงานไทย
2510	การจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน เป็นกรอบแนวทางให้ประเทศสมาชิกปรับใช้นโยบายแรงงานระดับชาติ หรือ/และให้สัตยาบันเพื่อมีผลบังคับทางกฎหมายมาตั้งแต่ พ.ศ. 2521 ภารกิจการบริหารแรงงานของหน่วยงานภาครัฐของแต่ละประเทศสมาชิกตามมาตรฐานแรงงานสากลของ ILO ประกอบด้วย การตรวจแรงงาน การบริการจัดการงาน การส่งเสริมนโยบายการมีงานทำ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1.วิกฤติน้ำมันใน พ.ศ. 2516 นำไปสู่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกและการว่างงาน 2.การปลดปล่อยอาณานิคม เกิดประเทศใหม่ในภาคพื้นเอเชียและแอฟริกา 3. นโยบายการวางแผนกำลังคนและส่งเสริมการงานมีทำงานทำทั่วโลก (World Employment Programme) ใน พ.ศ. 2512	รายงานเสนอรัฐบาลไทยว่าด้วยการบริหารแรงงาน พ.ศ. 2510 (ILO, 1967) 1. การจัดหางาน 2. การมีผู้แทนลูกจ้างและนายจ้าง 3. การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ 4. การตรวจแรงงาน 5. การจัดตั้งสำนักงานแรงงานระดับภูมิภาค 6. อุตสาหกรรมสัมพันธ์ 7. การจัดทำกฎหมายแรงงาน 8. การฝึกอบรมและสถาบันฝึกอาชีพ 9. สถิติและวิจัยแรงงาน 10. การบริหารงานบุคคล 11. การวางแผนกำลังคน

ทศวรรษ	ระบบการอภิบาลของ การบริหารแรงงาน	สถานการณ์/เหตุการณ์ สำคัญ	ภารกิจของระบบการบริหารแรงงานไทย
2520	การตรวจสอบและติดตามสถานะของอนุสัญญาฉบับที่ 150 ว่าด้วยการบริหารแรงงาน เกิดการกระจายอำนาจการบริหารแรงงานในประเทศอุตสาหกรรม ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการใช้เทคนิคใหม่เพื่อปรับปรุงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ แต่ประเทศกำลังพัฒนาประสบปัญหาเรื่องงบประมาณในเรื่องค่าตอบแทนกำลังคนของพนักงานตรวจแรงงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่าง ๆ	1. การครอบงำของอุดมการณ์เสรีนิยมทางเศรษฐกิจทั่วโลก 2. นโยบายหรือแผนของ IMF และ World Bank ให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ 3. การปฏิรูปการบริหารภาครัฐตามแนวทางของการจัดการภาครัฐใหม่ (New Public Management: NPM)	รายงานเสนอรัฐบาลไทยว่าด้วยการบริหารแรงงานพ.ศ. 2518 (UNDP and ILO, 1975) 1. การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ 2. การตรากฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง 3. การจัดตั้งศาลแรงงานแทนที่ 4. การจัดตั้งกลไกไตรภาคีในรูปแบบของคณะกรรมการ 5. การขยายกลไกกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำและร่วมการเจรจาต่อรองร่วม 6. การให้คำปรึกษาและเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ 7. การอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
2530	การพัฒนากระบวนการ/กลไกของการเสวนาทงสังคม (Social dialogue) ในระดับชาติ เพื่อปรึกษาหารือและเจรจาในประเด็นแรงงานที่เกี่ยวข้องเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางสังคมและหาฉันทามติร่วมในนโยบายเศรษฐกิจมหภาค ดังนั้น การวางโครงสร้างการบริหารความสัมพันธ์สามฝ่ายแบบหุ้นส่วนทางสังคม (Social partners) ทำให้ลดความขัดแย้งทางสังคมด้วยสันติวิธี และชี้ขาดในชั้นศาล แทนที่การใช้หนัดยุติงานและปิดงานตามวิธีการดั้งเดิมของแรงงาน/อุตสาหกรรมสัมพันธ์	1. แต่ละประเทศเผชิญการเปลี่ยนผ่านทางการเมืองไม่ว่าจะเป็นประเทศเสรีนิยมและสังคมนิยม นโยบายตัวอย่างเช่น การแปรรูปกิจการสาธารณะ 2. ILO ร่วมมือกับรัฐบาลหลายประเทศเพื่อจัดทำกฎหมายแรงงาน ปรับปรุงระบบการบริหารแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน 3. การจัดตั้งองค์กรที่ปรึกษาไตรภาคีขึ้นตรงกับกระทรวงแรงงานในประเทศกำลังพัฒนา เพื่อจัดการปัญหาแรงงานในด้านต่าง ๆ	ข้อมูลพื้นฐานของประเทศไทยเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน พ.ศ. 2530 (ILO, 1988) 1. การส่งเสริมการมีงานทำ 2. การตรวจแรงงาน 3. การคุ้มครองแรงงาน 4. แรงงานสัมพันธ์ 5. การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ 6. การบริหารจัดการหางาน 7. การฝึกอาชีพ 8. กลไกไตรภาคีในรูปแบบของคณะกรรมการ 9. อื่น ๆ (การบริหารงานทั่วไป สำนักงานแรงงานจังหวัด และสถิติแรงงาน)
2540	การเชื่อมนโยบายการค้าเสรีและแรงงาน เพราะเกิดปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงานในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศรายได้ปานกลาง ทำให้	1. การส่งเสริมนโยบายตลาดแรงงานและปรับปรุงระบบการบริหารแรงงาน 2. ICT หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมี	นโยบายและการบริหารแรงงานตามแผนงานระดับประเทศของ ILO (ILO, 1997) 1. การส่งเสริมบทบาทตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชน/แรงงานสากล

ทศวรรษ	ระบบการอภิบาลของ การบริหารแรงงาน	สถานการณ์/เหตุการณ์ สำคัญ	ภารกิจของระบบการบริหารแรงงานไทย
	รัฐบาลบางประเทศเห็นว่านโยบายแรงงานไม่ใช่เพียงนโยบายสังคม แต่ต้องบูรณาการกับเศรษฐกิจแล้วใช้นโยบายตลาดแรงงานเชิงรุก (Active labor market policy) เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารแรงงานให้รับมือปัญหาใหม่ เช่น (1) การย้ายถิ่นแรงงาน (2) การจ้างงานรูปแบบที่ไม่มีมาตรฐาน (3) การเจรจาต่อรองที่สร้างข้อตกลงร่วมไม่ได้ (4) การใช้ ICT ในการบริหารประกันสังคมและวิเคราะห์ด้วย Big data	บทบาทในระบบการบริหารแรงงาน การเก็บข้อมูล การถ่ายโอนข้อมูล การจัดเอกสารและทำรายงาน และการให้สารสนเทศแก่ลูกจ้าง 3. ILO จัดทำปฏิญญาว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิการทำงานใน พ.ศ. 2541 และวาระงานที่มีคุณค่าใน พ.ศ. 2542	2. การส่งเสริมการมีงานทำและลดความยากจน 3. การคุ้มครองทางสังคมและสร้างความเท่าเทียม ประกอบด้วย กลไกไตรภาคี อุตสาหกรรมสัมพันธ์ ระบบค่าจ้าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยการทำงาน ความมั่นคงทางสังคม 4. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนแบบมีส่วนร่วม
2550 เป็นต้นมา	การกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อรองรับผลกระทบจากวิกฤติการเงินในสหรัฐอเมริกา เน้นที่นโยบายการมีงานทำและการคุ้มครองทางสังคมสำหรับกลุ่มเปราะบาง รวมถึงผู้ว่างงาน อาจใช้ความช่วยเหลือโครงการเฉพาะกลุ่ม ดังนั้น ระบบการบริหารแรงงานจึงเน้นที่การสร้างงานอาชีพ คุ้มครองการมีงานทำ ขยายการคุ้มครองทางสังคม และบริการแรงงาน นอกจากนี้เกิดความหลากหลายและเปราะบางในความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment relationship) ที่ไม่มั่นคงและไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐาน เช่น การจ้างงานชั่วคราว บางเวลา จ้างตามสัญญา กำหนดระยะเวลาหรือชิ้นงาน และการจ้างงานตนเองที่ไม่ได้เป็นอิสระ	1. การเกิดวิกฤติการเงินหรือวิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ จนทำให้ผลกระทบลุกลามถึงภาคพื้นยุโรปและทั่วโลก 2. การสร้างความร่วมมือในประเทศภาคพื้นยุโรปทั้งโลก การเสวนาทางสังคมและการเจรจาต่อรองเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทางสังคม แล้วหาทางออกร่วมกันในเรื่องค่าจ้างและการจ้างงาน 3. การระบาดของโคโรนาไวรัสส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและการว่างงาน 4. ILO จัดทำปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมสำหรับโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมใน พ.ศ. 2551 ปฏิญญาหนึ่งศตวรรษสำหรับอนาคตของงานใน พ.ศ. 2562 และวาระคนเป็นศูนย์กลางใน พ.ศ. 2562	กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ถ้านับจากยุทธศาสตร์นี้ประเทศไทยอยู่ในช่วงที่ 2 Innovative Workforce (2565-2569) (กระทรวงแรงงาน, 2559) - ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มผลิตภาพ - รองรับความยืดหยุ่นในรูปแบบของการจ้างงานในยุคดิจิทัล - พัฒนาแรงงานให้พร้อมทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานต่างประเทศ แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า ระหว่าง พ.ศ. 2562-2564 (ILO, 2019) - ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตของการจ้างงานที่มีคุณค่าและมีผลิตภาพ - สร้างความเข้มแข็งในการคุ้มครองแรงงาน สำหรับแรงงานเปราะบาง - สร้างการอภิบาลตลาดแรงงานให้สอดคล้องมาตรฐานแรงงานสากล

3. ข้อถกเถียงต่อ “วิธีคิด” และ “หลักการ” ของระบบการบริหารแรงงานตามแนวทาง ILO และประเทศไทย

จาก 5 กระบวนทัศน์ในตารางที่ 1 ผู้เขียนมีข้อถกเถียงต่อระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานตามที่เสนอ โดยพิจารณากรอบอนุสัญญาฉบับที่ 150 ของ ILO เป็นจุดตั้งต้นไว้ตามลำดับของประเด็น ดังนี้

ข้อถกเถียงแรก การจำแนกระบบการบริหารแรงงานอ้างอิงจากอนุสัญญาฉบับที่ 150 จนทำให้ละเลยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบททางประวัติศาสตร์ของ ILO ในก่อนหน้านั้น ขอบเขตของคำว่า “การบริหารแรงงาน” จึงแคบลงมาเฉพาะการจำแนกการบริหารงานภาครัฐที่เกี่ยวกับแรงงาน ได้แก่ การตรวจแรงงาน การตรากฎหมาย ติดตามการบังคับใช้ การจัดทำนโยบายแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางาน การฝึกอบรม การคุ้มครอง และการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้แต่เดิม ILO มีเป้าหมายเพื่อสร้างความยุติธรรมทางสังคมและสันติภาพสากล โดยมีฐานอุดมการณ์ตั้งอยู่บนสังคมนิยมในระยะแรกระหว่างทศวรรษ 2460-2470 (Rodgers et al., 2009; Alcock, 1971) จนเมื่อสหรัฐอเมริกา ร่วมเป็นสมาชิกของ ILO ใน พ.ศ. 2477 ทำให้อุดมการณ์ของ ILO เปลี่ยนเป็นเสรีนิยมตามระบอบรัฐสวัสดิการของสหรัฐอเมริกา แต่เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำและความยากจน ทั้งยังมีการตุลาอำนาจการเมืองและเกิดอำนาจนิยมทางการเมืองแล้วสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรต้องมาร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมกับนานาประเทศระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เพื่อปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม (Kott, 2010a; 2010b; Hughes & Haworth, 2008)

การพิจารณาระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานจึงต้องย้อนมาถึงทศวรรษ 2460 เพราะเป็นบทบาทเริ่มต้นในการจัดทำมาตรฐานแรงงานสากล แต่ไม่มีบทบาทในการช่วยเหลือโครงการเฉพาะทางวิชาการ ด้วยเหตุที่บทบาทอย่างหลังเริ่มต้นหลังวิกฤติเศรษฐกิจโลกตกต่ำในทศวรรษ 2470 (Sinclair, 2017) และเน้นโครงการช่วยเหลือทางวิชาการในประเทศกำลังพัฒนาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งในประเทศภาคพื้นเอเชียและแอฟริกา (Maul, 2016) หากสำรวจฐานข้อมูล LaborDoc แล้ว พบว่า ILO พยายามศึกษาสภาพปัญหาการทำงานในภาคอุตสาหกรรม และจัดทำสถิติแรงงานและอุตสาหกรรมของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศที่มีลัทธิการเมืองคอมมิวนิสต์ (ILO, 1920; 1924c) ILO ยังศึกษาสภาพการทำงาน งานในภาคอุตสาหกรรม และมาตรการแรงงานของประเทศในภาคพื้นเอเชีย ทั้งอินเดีย จีน และญี่ปุ่น (Tayler & Zung, 1923; ILO, 1924a) เพื่อให้ยอมรับหลักการพื้นฐานร่วมกันไม่จำกัดเป็นโลกตะวันตกและตะวันออก มีภาพถ่ายประวัติศาสตร์การเดินทางของ Albert Thomas ผู้อำนวยการใหญ่คนแรกของ ILO มาที่ประเทศในภาคพื้นเอเชียระหว่างทศวรรษ 2460-2470 เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีในฐานะ ILO เป็นองค์กรระดับโลก ไม่ใช่องค์กรระดับภูมิภาคเฉพาะประเทศในภาคพื้นยุโรปตะวันตก (ILO, 1924b; ILO Multimedia, 1928a; 1928b)

ข้อถกเถียงสอง การจำแนก “ระบบการบริหารแรงงาน” ใช้ประสบการณ์ร่วมและมุมมองการพัฒนาของประเทศในภาคพื้นยุโรปเป็นจุดตั้งต้น เพราะขอบเขตของภารกิจเน้นเฉพาะปัญหาการจ้างงานและการแก้ปัญหาสภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม แต่การละเลยหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคการผลิตในครัวเรือน จึงเป็นข้อถกเถียงในเรื่องนี้ อีกทั้งขอบเขตของภารกิจในทศวรรษ 2520 ไม่ปรากฏเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจนอกภาคอุตสาหกรรม หากทบทวนนโยบายการพัฒนาเวลานั้นในเรื่องนี้ ILO เริ่มสนใจความด้อยพัฒนาของประเทศในภาคพื้นแอฟริกา เพราะการศึกษาภาคสนามทำให้เห็นฉากทัศน์แบบคู่ขนานหรือทวิลักษณ์ (Dualism) แท้จริงแล้วในรายงานของ ILO ที่เผยแพร่เมื่อ พ.ศ. 2515 ไม่ได้เริ่มต้นจากเคนยาเป็นกรณีศึกษาแรก (ILO, 1972) ก่อนหน้านั้น Keith Hart ศึกษาภาคสนามในกานาระหว่าง พ.ศ. 2508-2511 เพื่อทำความเข้าใจกิจกรรมทางเศรษฐกิจเมืองของประเทศยากจนเพราะมีระดับของความไม่เท่าเทียมสูง พบทั้งปัญหาของรายได้ต่ำไม่สอดคล้องกับงาน งานหรือกิจกรรมที่กฎหมายไม่รับรองสถานะ และคนเหล่านี้จัดอยู่ช่วงล่างสุดของสังคม (Hart, 1973)

การศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ผ่านมา เป็นการเปรียบเทียบภาคดั้งเดิมของเกษตรกรรมและภาคสมัยใหม่ ของอุตสาหกรรม (Traditional and modern sector) ตามแนวทางของ William Arthur Lewis มาเป็นทศวรรษแล้ว (Lewis, 1954; 1979) การเปลี่ยนผ่านสังคมขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจ ประเทศเหล่านี้ไม่สามารถพัฒนา ตามประเทศอุตสาหกรรมในภาคพื้นยุโรป ด้วยเหตุเงื่อนไขทางการเมือง ภูมิศาสตร์กายภาพ และทรัพยากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนา ขณะที่ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจโลกปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามลัทธิ เสรีนิยมใหม่ แต่ ILO และธนาคารโลกสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาว่าด้วยปัจจัยพื้นฐานในช่วงต้นทศวรรษ 2520 เพื่อให้เข้าถึงปัจจัยพื้นฐานและส่งเสริมให้มีงานทำ แต่ไม่ยืนยันว่าจะหลุดพ้นคุณภาพชีวิตที่ย่ำแย่และมีชีวิตที่ดีเทียบเท่า ในประเทศภาคพื้นยุโรป (ILO, 1976)

ข้อถกเถียงสาม ประเทศภาคพื้นยุโรปมองปัญหาเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ระบบการบริหารแรงงานในกระบวน ทศน์ที่ 4 หรือทศวรรษ 2540 จึงเสนอการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมในเศรษฐกิจระดับมหภาค และผลกระทบของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกิด “**การจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน**” (Non-standard employment) ประกอบด้วย (1) การจ้างงานชั่วคราว (Temporary employment) (2) การจ้างงานบางเวลา (Part-time employment) (3) การจ้างงานที่มีความสัมพันธ์หลายส่วน (Multi-party employment relationship) และ (4) การจ้างงานแฝง (Disguised employment) หรือ การจ้างงานตนเองที่ไม่เป็นอิสระ (Dependent Self-employment) งานเหล่านี้ทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำ หรือเรียกว่า “**การจ้างงาน เสี่ยง**” (Precarious work) กรณีของ Sylos-Labini Paolo เคยใช้คำนี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 ในบทความเรื่อง “**Precarious Employment in Sicily**” เผยแพร่ในวารสาร *International Labour Review* ของ ILO (Betti, 2022) แต่ความเข้าใจของ Sylos-Labini ไม่ได้นำเสนอเพื่อใช้ในบริบทของประเทศอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ใช้ศึกษา ปัญหาการว่างงานในประเทศกำลังพัฒนา จึงไม่เสนอใช้เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานเหมือนในปัจจุบัน (Sylos-Labini, 1964) แต่เป็นการใช้คำนี้ก่อนที่ ILO จัดทำรายงานศึกษางานที่ไม่มีมาตรฐานในมุมมอง Precarious work ที่เผยแพร่ใน พ.ศ. 2532 (Rodgers, 1989) การศึกษาเรื่องนี้จึงไม่ใช่ตามที่หลายคนเข้าใจว่า ILO และนักวิชาการ คนสำคัญอย่าง Arne Kalleberg กล่าวถึงเป็นคนแรก ๆ (Kalleberg, 2000)

การเสนอสภาพการทำงานในประเทศอุตสาหกรรมจึงเน้นที่ปัญหาของข้อตกลงและสัญญาจ้างงานที่ไม่มั่นคง ไม่แน่นอน และคาดการณ์ไม่ได้จาก “**สถานะการทำงาน**” (Employment status) และ “**รูปแบบของการจ้างงาน**” (Forms of employment) เป็นปัญหาในระดับโครงสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจการเมืองของระบบการผลิตที่เปลี่ยนผ่าน สู่ post-Fordism (Kalleberg, 2013; Hewison & Kalleberg, 2013; Hewison, 2016) จึงไม่ใช่แค่การเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติของงานตามเงื่อนไขของสังคมวัฒนธรรม แตกต่างจากสภาพการทำงานในประเทศกำลังพัฒนาที่ให้ความสำคัญ ต่อหน่วยการผลิต (Production units) ของระบบเศรษฐกิจระหว่างงานและแรงงานใน “**เศรษฐกิจภาคทางการและไม่ เป็นทางการ**” (Formal and informal economy) (Chen, 2016) ผู้เขียนเสนอว่า ไม่ควรมองการจ้างงานรูปแบบนี้ โดยใช้วิธีคิดและแนวทางเดียวกับทวิลักษณ์ทางเศรษฐกิจ (Dual economy) แท้จริงแล้วควรมองภาพเดียวเป็นองค์รวม ของปัญหา เพื่อเลี่ยงการทำความเข้าใจงาน แรงงาน และเศรษฐกิจแยกออกสองส่วน ขณะทีงานวิจัยในประเทศไทยที่มี ลักษณะนี้ปรากฏให้เห็นระหว่างทศวรรษ 2540-2550 แม้ว่าจะมองสภาพปัญหาการทำงานโดยแนวคิด Precarious work แต่ต้องไม่แยกส่วนระหว่างโลกเหนือที่เน้นมุมมองของ Precarity และโลกใต้ที่เน้นมุมมองของ Informality (Rogan et al., 2017) มิเช่นนั้น ระบบการบริหารแรงงานจะติดกับดักวิธีคิดคู่ขนานของทวิลักษณ์เหมือนที่ผ่านมา

การทำความเข้าใจทั้งสองคำนี้จริงแล้วก็ปรากฏข้อถกเถียงต่อคำว่า Informality เกิดขึ้นก่อน Precarity แล้ว ยังต้องเข้าใจคำหลังเกิดขึ้นมาพร้อมกับการจ้างงานไม่มั่นคงท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ราวทศวรรษ 2520

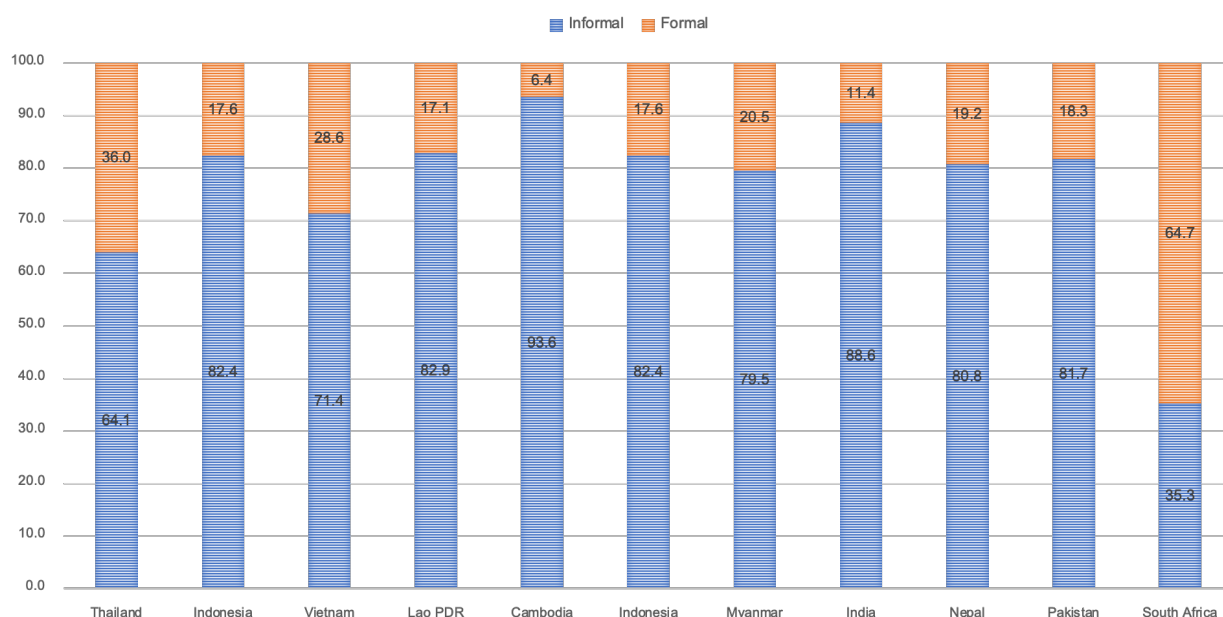
(Siegmann & Schiphorst, 2016) แต่ปรากฏการใช้คำเหล่านี้แทนที่จนแยกไม่ออกกว่าคำดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไรบ้าง เพียงแต่สนใจว่าผลกระทบของการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปเพราะโลกาภิวัตน์เสรีนิยมใหม่ จนทำให้คำว่า “**การทำให้ยืดหยุ่น**” (Flexibilization) เป็นสาเหตุหลักของการทำให้ไม่เป็นทางการ (Informalization) การทำให้เกิดงานชั่วคราว (Casualization) และการทำให้เกิดงานตามสัญญา (Contractualization) เปลี่ยนผ่านจากงานที่มีมาตรฐานกลายเป็นงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Arnold & Bongiovi, 2013) กรณีนี้พิจารณาจากการจ้างงานในประเทศโลกเหนือ แต่อาจไม่เหมาะกับการจ้างงานในประเทศโลกใต้ เว้นแต่ขยายการศึกษามาที่ความสัมพันธ์ในห่วงโซ่อุปทานโลก (Global supply chains) เพื่อให้เห็นปัญหาของการว่าจ้างภายนอก และจ้างงานเหมาะสม แบ่งส่วนตามหน่วยการผลิตย่อยให้บ้านกลายเป็นสถานที่ทำงาน (Kalleberg, 2013; Hewison & Kalleberg, 2013; Hewison, 2016)

ข้อถกเถียงที่ การใช้เงื่อนไขของความแตกต่างบริบททางสังคมและเศรษฐกิจในประเทศโลกใต้และโลกเหนือมาแบ่งการภาคเศรษฐกิจทางการและไม่เป็นทางการส่งผลให้การวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน ความรู้ เทคโนโลยี ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดข้อจำกัดต่อมาถึงประเทศไทยในฐานะประเทศโลกใต้ หรือประเทศกำลังพัฒนา หรือประเทศรายได้ปานกลาง ที่มีสัดส่วนการจ้างงานในเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการร้อยละ 64.1 ขณะที่ประเทศในภาคพื้นยุโรปมีการจ้างงานในเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการในสัดส่วนต่ำและไม่มีการรวบรวมสถิติแรงงานตามการจ้างงานในเศรษฐกิจภาคทางการและไม่เป็นทางการ แต่ใช้การรวบรวมสถิติของกำลังแรงงานด้วยรูปแบบของการจ้างงานและประเภทการจ้างงานตามข้อตกลงหรือสัญญาจ้างงานถาวรและชั่วคราว จึงไม่มีองค์การตามรายชื่อต่อไปนี้รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานไม่เป็นทางการหรือความไม่เป็นทางการบนฐานข้อมูลทั้งธนาคารโลก OECD และ Eurofound เว้นแต่ ILO มีรวบรวมและเสนอภาพรวมของอัตราความไม่เป็นทางการ (Informality rate) ในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 69.6 และภาคพื้นอื่น หากเปรียบเทียบกับภาคพื้นยุโรปตะวันตก กลาง และใต้มีร้อยละ 13 แสดงให้เห็นรูปแบบของการจ้างงานมาตรฐานและการทำงานในเศรษฐกิจภาคทางการมีสูงกว่าภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (ILO, 2023) ฉะนั้น ผู้กำหนดนโยบายในประเทศเหล่านี้จึงสนใจที่สถานะการทำงานและข้อตกลงการจ้างงานมากกว่าการพิจารณาที่หน่วยการผลิตทางเศรษฐกิจ ผู้เขียนจึงประมวลสถิติแรงงานในเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการเฉพาะประเทศในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกและแอฟริกาตาม**ภาพที่ 1** ไม่ใช่การฉายภาพเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการเท่านั้น แต่ต้องการอธิบายให้เห็นระบบบริหารแรงงานของประเทศไทยควรพิจารณา “สถานะการทำงาน” “รูปแบบของการจ้างงาน” และ “ข้อตกลงและสัญญาจ้างงาน”

จากสถานการณ์ของการจ้างงานเช่นนี้ ความหมายของ**อนาคตของงาน** (Future of work) ที่กล่าวถึงกันมาหนึ่งทศวรรษ ไม่ใช่สร้างโอกาสการมีงานทำที่มั่นคง เนื่องจากที่ผ่านมา แรงงานที่มีสัญญาจ้างงานถาวรกลายเป็นจ้างงานชั่วคราวหรือว่าจ้างรายชิ้น/โครงการมากขึ้น จึงมีข้อเสนอทางนโยบายสังคมเกิดขึ้นในยุคเศรษฐกิจและเทคโนโลยีผกผันคือ “**รายได้พื้นฐานถ้วนหน้า**” (Universal basic incomes) เป็นเงินประกันรายได้ให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็ใครก็ตาม ได้รับเงินส่วนนี้บนฐานสิทธิ (Rights) เพื่อใช้รับมือความเสี่ยงและไม่แน่นอนในชีวิตของมนุษย์ที่ต้องเผชิญกับหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “**Precarization**” คือ “**แรงงานไม่มั่นคง ไม่แน่นอนในการทำงาน และไม่สามารรถคาดการณ์และวางแผนชีวิตได้**” ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนจากในระบบมาสู่ระบบหรือ “**การทำให้ไม่เป็นทางการ**” (Informalization) (Standing, 2018; Arnold & Bongiovi, 2013) ยกตัวอย่างของแรงงานที่ให้บริการส่งอาหารอาหารผ่านแอปพลิเคชัน คือ “**Hyper-flexible and precarious work**” เนื่องจากปฏิบัติการทางธุรกิจทางการ (Formal business practices) ของงานแพลตฟอร์มมาผ่อนปรนมาตรการเพื่อทำให้กฎหมายไม่คุ้มครองแรงงาน โดยใช้กลวิธีของการกำหนดข้อตกลงการให้บริการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ไม่เป็นทางการให้ผู้ขับขี่ไม่ใช่งานเหมาะสมตามกฎหมาย (Informalized sub-contracting) เพื่อหลีกเลี่ยงการมีสถานะนายหน้าจัดหาแรงงาน

(Private employment agency) นอกจากนี้ ผู้ประกอบธุรกิจแพลตฟอร์มยังจ่ายต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโงมการทำงาน ยาว สภาพการทำงานย่ำแย่และอันตรายแต่ไม่มีประกันสุขภาพ (Mendonça, Kougiannou & Clark, 2023)

ภาพที่ 1 ร้อยละของการจ้างงานไม่เป็นทางการของการจ้างงานทั้งหมดในประเทศ (พ.ศ. 2562)



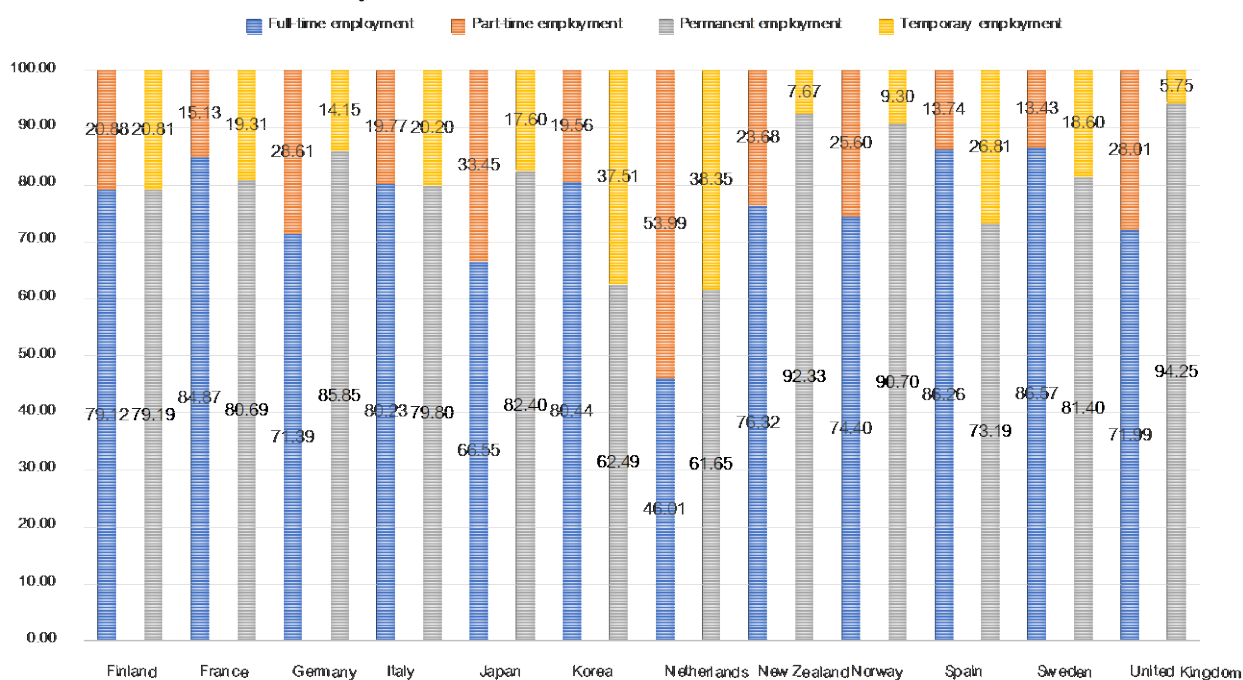
ที่มา : จัดทำโดยผู้เขียนและใช้ข้อมูลจาก World Bank. Informal economy data (Excel). In Informal Economy Database (September 8, 2021). <https://shorturl.asia/blCik>

แต่อย่างไรแล้ว สถานการณ์เวลานี้ของ “รูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน” (Non-standard employment) มีแนวโน้มจะมีอัตราสูงขึ้นตามที่ ILO มาศึกษาเรื่องนี้อีกครั้งใน พ.ศ. 2559 เพื่อทำความเข้าใจการจ้างงานตามรูปแบบต่าง ๆ จากผลกระทบของเทคโนโลยีตามการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการทำงานครั้งที่ 4 เพราะแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองการทำงานเหมือนกับการจ้างงานประจำที่มีสัญญาถาวร กรณีของงานสำนักงานก็ต้องประสบปัญหาการทดแทนด้วยหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ แต่งานบริการก็เผชิญงานเรียกใช้ตามความต้องการเป็นรายครั้งผ่านแอปพลิเคชัน (ILO, 2016) ปัญหาเหล่านี้เป็นทิศทางที่การบริหารแรงงานในทศวรรษ 2010-2020 ต้องคำนึงความสำคัญเป็นลำดับต้น โดยเฉพาะการระบาดของโควิด-19 กลายเป็นปัจจัยเร่งและกระตุ้นให้ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเกิดเร็วขึ้น เช่น การทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งผ่านเว็บหรือพื้นที่ทางกายภาพ และการทำงานทางไกล (Teleworking) (ILO, 2021a; 2021b) แต่งานเหล่านี้เข้าข่ายเป็น Precarious work ขณะที่น่าานาประเทศสมาชิกตระหนักถึงการคุ้มครองทางสังคมที่ใช้จัดการสถานการณ์ของตลาดแรงงานและการจ้างงานที่ไม่มั่นคงในชีวิตการทำงานมาตั้งแต่หลังวิกฤตการเงินใน พ.ศ. 2551 จึงไม่ใช่เพียงมาสนใจครั้งแรกรุ่นที่โควิด-19 ระบาดเพราะเกิดขึ้นมาไม่น้อยกว่าหนึ่งศตวรรษ (Deacon, 2013) ทุกครั้งที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็น พ.ศ. 2472 และ 2540 การคุ้มครองทางสังคมมักได้รับการกล่าวถึงเพื่อใช้เป็นมาตรการบรรเทาและรับมือความเสี่ยงและภาวะฉับพลัน (Leisering, 2021)

เมื่อพิจารณาสถิติการจ้างงานในบางประเทศของกลุ่ม OECD ตามภาพที่ 2 เป็นการรวบรวมสถิติแรงงานเกี่ยวกับประเภทของการจ้างงานตามสัญญาจ้างงานถาวร (เป็นลูกจ้างไม่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน) และชั่วคราว (เป็นลูกจ้างกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน นับจากผลสำเร็จของงานตามชิ้น) และรูปแบบของการจ้างงานเต็มเวลาและบางเวลา แต่สำนักงานสถิติแห่งชาติไม่มีรวบรวมสถิติตามวิธีการข้างต้นในระบบการบริหารแรงงานของประเทศไทย มีเพียงกองการเศรษฐกิจแรงงานคำนวณตามสูตรอัตราการจ้างงานบางเวลาตาม KILM 6 หรือดัชนีชี้สำคัญ

ตลาดแรงงานข้อที่ 6 โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566) แต่เป็นการรวบรวมข้อมูลตามแรงงานกลุ่มเฉพาะ ได้แก่ แรงงานนอกระบบ แรงงานข้ามชาติ และพิจารณาตัวแปรของเพศ อายุ ภูมิภาค และจังหวัด ทั้งที่การรวบรวมข้อมูลรูปแบบของการจ้างงานและข้อตกลงของการจ้างงานถือว่าสำคัญมากกว่า จำแนกตามหน่วยการผลิต เพราะสามารถใช้ประเมินคุณภาพงานที่แรงงานทำต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งยังใช้วิเคราะห์งานประเภทต่าง ๆ ควรแก้ปัญหาอย่างไรหรือมีมาตรการเฉพาะอะไร

ภาพที่ 2 ร้อยละของการจ้างงานโดยรูปแบบของการจ้างงานและประเภทของการจ้างงาน (พ.ศ. 2565)



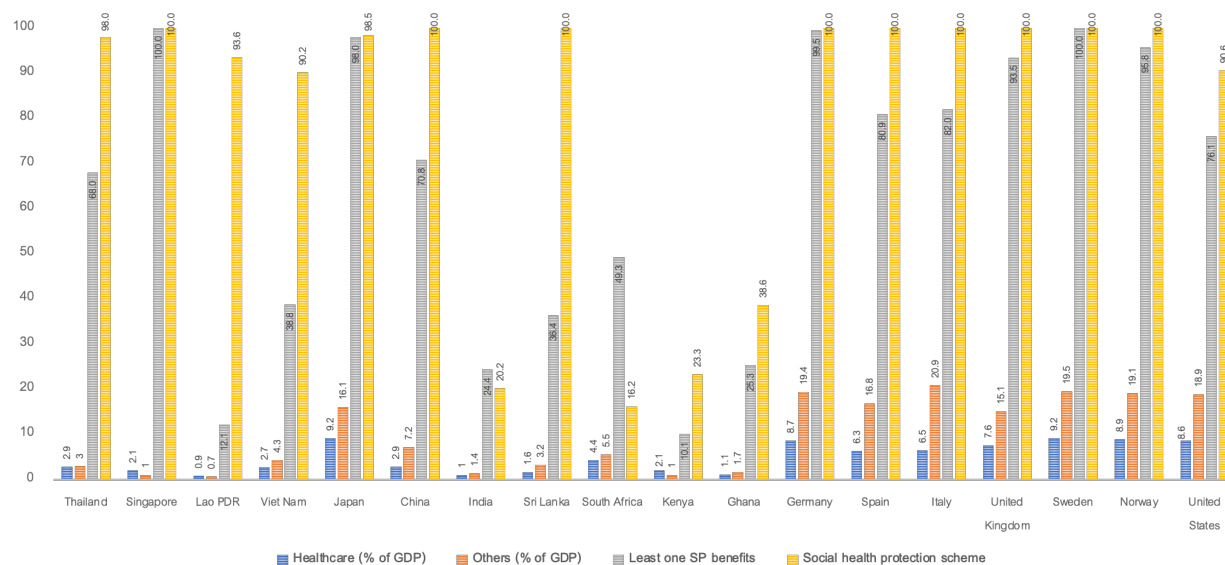
ที่มา : จัดทำโดยผู้เขียนและใช้ข้อมูลจาก OECD. Employment by Permanency of the Job และ FTPT Employment Based on a Common Definition. <https://shorturl.asia/5QG2h>

ข้อถกเถียงห้า การบริหารงานประกันสังคมของประเทศไทย และสัดส่วนของผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคม เป็นผลสืบเนื่องต้องพิจารณาต่อจากการกล่าวถึงสถานะการทำงานและรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มั่นคง เพราะก่อนหน้านี้ผู้เขียนโต้แย้งในประเด็นเกี่ยวกับงานและเศรษฐกิจไม่เป็นทางการที่ทำให้เกิดการแบ่งส่วนตามหน่วยการผลิตแล้วขาดความเข้าใจปัญหาการทำงานและการจ้างงาน นอกจากเรื่องนั้น กรณีของประกันสังคมก็กลายเป็นปัญหาในระบบการบริหารแรงงาน ตามหลักการที่ประชุมระหว่างประเทศของนักสถิติแรงงาน (International Conference of Labor Statisticians: ICLS) นับจากการเป็นผู้ประกันตนไม่ว่ามาตราใดก็ตาม (ILO, 2020b) แต่กระทรวงแรงงานพิจารณาความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment relationship) ส่งผลให้ใครที่ไม่มีสถานะตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้นับเป็นแรงงานนอกระบบหรือไม่เป็นทางการ แต่ระบบการบริหารแรงงานของประเทศไทยมองแยกส่วนกับการบริหารและนโยบายสังคม (Social policy and administration) ตามที่แบ่งภารกิจและหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่งผลกระทบมากในแง่ของการปรับปรุงและพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social protection system) ที่ไม่ได้พิจารณาภาพองค์รวม ทำให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับผิดชอบแค่การช่วยเหลือทางสังคม ขณะที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบเฉพาะการประกันสังคม ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาระบบการคุ้มครองทาง

สังคมให้เป็นไปตามแนวทางวงจรชีวิต (Life cycle approach) และครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายได้ตามที่สหประชาชาติพยายามผลักดันเรื่องนี้ในวาระของการคุ้มครองทางสังคมถ้วนหน้า (Universal social protection) ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (ILO & World Bank, 2016)

เมื่อระบบการคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทยไม่สอดคล้องกับที่หลายประเทศในภาคพื้นยุโรปและกลุ่มประเทศอื่น ทำให้เวลาพิจารณางบประมาณตาม GDP จึงค่อนข้างต่ำและไม่ต้องการลงทุนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ แต่ผลักดันให้ประชาชนใช้สวัสดิการเอกชนด้วยการซื้อประกันสุขภาพ ทั้งที่หลายประเทศตามภาพที่ 3 เช่น กรณีของประเทศไทยมีสัดส่วนการลงทุนการคุ้มครองทางสังคมเพื่อจัดการความเสี่ยงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในอัตราที่ต่ำเพียงร้อยละ 5.9 รวมทั้งที่เป็นสวัสดิการรักษายาบาลและอย่างอื่น หากเทียบแล้วระหว่างสองรายการนี้ การลงทุนการรักษายาบาลในประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายเทียบเท่าสวัสดิการอื่นทุกอย่าง แตกต่างจากประเทศญี่ปุ่นและประเทศในภาคพื้นยุโรป รวมถึงสหรัฐอเมริกาที่มีสวัสดิการรักษายาบาลสัดส่วนราว 1 ใน 2 ของสวัสดิการอื่นรวมกัน แต่การคำนวณค่าใช้จ่ายของการคุ้มครองทางสังคมตาม GDP นี้ไม่แยกส่วนระหว่างการรักษาพยาบาลนั้นเป็นการช่วยเหลือทางสังคมที่มาจากภาษีหรือการประกันสังคมที่รัฐบาลร่วมสมทบของการประกันสังคม

ภาพที่ 3 การคุ้มครองทางสังคมตามสัดส่วนของ GDP และความครอบคลุมรายการสิทธิประโยชน์

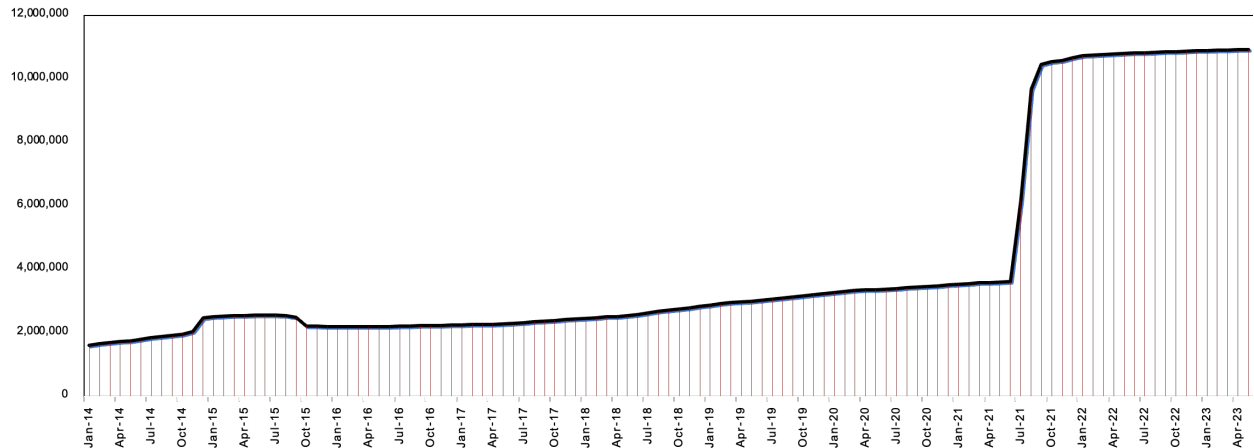


ที่มา : จัดทำโดยผู้เขียนและใช้ข้อมูลจาก <https://shorturl.asia/mXULd>

การแบ่งแยกระบบการคุ้มครองทางสังคมออกเป็นหน้าที่ของกระทรวงหลักข้างต้น แต่ขาดองค์กรกลางทำหน้าที่ประสานหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาประชากรวัยทำงานไม่มีประกันความเสี่ยงจากการทำงาน แต่ข้อเสนอคือจะอย่างไรให้ประชากรวัยทำงานในเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการสมัครใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม รัฐบาลและกระทรวงแรงงานต้องมีมาตรการจูงใจระยะยาวแทนที่การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและถูกต้องตามหลักการ ไม่ใช่สร้างเงื่อนไขให้การรับเงินช่วยเหลือระยะสุดท้ายของโควิด-19 ด้วยการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 40 ถึงจะได้รับเงินโอนช่วยเหลือแบบมีเงื่อนไข (Conditional cash transfers) ทั้งที่จริงแล้ว การตัดสินใจนโยบายที่ผิดพลาดส่งผลให้จำนวนผู้ประกันตนมากเกินความเป็นจริงตามภาพที่ 4 จำนวนสูงถึง เกือบ 11 ล้านคน จำนวนผกผันนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2564 ถึงปัจจุบัน เดิมทีก่อนมาตรการระยะสั้นนี้มีเพียงราว 3.5 ล้านคน หลักการการจัดสวัสดิการผิดพลาดตั้งแต่ใช้มาตรการช่วยเหลือโดยเงินภาษี แต่นำมาสร้างเงื่อนไขและเกณฑ์กับการประกันสังคม ที่เป็นสวัสดิการ

รูปแบบของการร่วมสมทบเงินสามฝ่ายทั้งลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เกณฑ์ข้างต้นบิดเบือนทั้งแง่ความรู้และวิธีการ ดังนั้น การออกแบบระบบการคุ้มครองทางสังคมนอกจากมาถกเถียงเรื่องความครอบคลุม สถานะทางการคลัง และประสิทธิภาพแล้ว ต้องพิจารณาความต่อเนื่องและยั่งยืนของระบบด้วย

ภาพที่ 4 จำนวนผู้ประกันตนของกองทุนประกันสังคมมาตรา 40 (เดือนมกราคม 2557 - พฤษภาคม 2566)



ที่มา : จัดทำโดยผู้เขียนและใช้ข้อมูลจาก <https://shorturl.asia/V2Ow8>

ข้อถกเถียง ตามกระบวนทัศน์ที่ 4 และ 5 ตั้งแต่ทศวรรษ 2540 การบริหารแรงงานต้องพิจารณาว่ามาตรฐานแรงงานไม่สามารถใช้แก้ปัญหาท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ รัฐบาลหลายประเทศก็ไม่ให้ความสำคัญเรื่องนี้ ขณะที่**บริษัทข้ามชาติ** (Transnational Corporations: TNCs) เป็นตัวแสดงหลักที่มีอำนาจมากขึ้นในห่วงโซ่อุปทานโลก (Global supply chains) เกิดการเคลื่อนย้ายเพื่อจ้างแรงงานในประเทศโลกใต้ที่มีค่าจ้างแรงงาน วัตถุดิบ และทรัพยากรอื่นในราคาถูก ส่วนสภาพแรงงานกลับมีอำนาจลดลงและภาครัฐก็ไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากรูปแบบของธุรกิจที่มีความซับซ้อนเกินกว่าตัวแสดงสามฝ่ายตามรูปแบบไตรภาคีจะแก้ปัญหาได้ จึงเสนอให้มีตัวแสดงหลากหลายภาคส่วนเรียกว่าผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย (Multi-stakeholders) เพราะมีนายจ้างหลายขนาดกิจการและหลายช่วงของการผลิต และมีองค์การพัฒนาเอกชนมาขับเคลื่อนในระบบการอภิบาลแรงงาน แต่ความอ่อนแอมาตรการทางกฎหมายไม่สามารถแก้ปัญหาในรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะการจ้างงานเหมาช่วงและทำงานสัญญาจ้างศูนย์ชั่วโมง นอกจากนี้ ILO เห็นช่องว่างของมาตรฐานแรงงาน จึงสนับสนุนเครื่องมือของการ**อภิบาลเอกชน** (Private governance) เช่น จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of conduct) จนเป็นแนวปฏิบัติที่แพร่หลายในองค์กรธุรกิจมากกว่าทศวรรษ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่เรื่องนี้โดยตรง (Meardi & Marginson, 2014; Thomas & Anner, 2023; Thomas & Turnbull, 2018)

เมื่อทบทวนปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานโลก ILO ประเทศสมาชิก สภาพแรงงาน และบริษัทที่เกี่ยวข้องในกิจการประมงได้ร่วมมือแก้ปัญหาเรื่องนี้ มีโครงการความร่วมมือทางวิชาการในระดับภูมิภาคเอเชีย รวมถึงโครงการในประเทศไทยในชื่อโครงการ “Responsible Supply Chains in Asia” สนับสนุนเงินทุนโดย EU และ OECD และ ILO (ILO Development Cooperation Dashboard, 2023) นอกจากนี้ ILO ยังให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้ถึงกับการแปลเอกสาร “**ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม**” (MNE Declaration) ใน พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคธุรกิจดำเนินกิจการที่คำนึงถึงสิทธิแรงงานและรับผิดชอบทางสังคม (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2562) จึงเห็นแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการประกอบ

ธุรกิจมากขึ้น เนื่องจากแรงผลักดันจากภายนอกทำให้ธุรกิจคำนึงถึงการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า (Decent work) ขณะที่รัฐบาลก็ดำเนินการเรื่องการแก้ปัญหาแรงงานประมงและการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะการรับรองพิธีสารฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ เพื่อยืนยันความชอบธรรมของรัฐบาลในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ แล้วยังร่วมมือกับ ILO จัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่าระหว่าง พ.ศ. 2562-2564

บทบาทการแก้ปัญหาด้วยกลไกของระบบการบริหารแรงงานแบบดั้งเดิม ที่เน้นการตรวจตราและติดตามโดยพนักงานตรวจแรงงานไม่สอดคล้องกับการประกอบธุรกิจที่แบ่งส่วนการผลิตในห่วงโซ่อุปทาน เพราะของกลไกนี้ที่ผ่านมากพบว่าข้อมูลในพ.ศ. 2565 ตรวจพบปฏิบัติถูกต้อง 20,090 แห่ง และปฏิบัติไม่ถูกต้อง 8,054 แห่ง เน้นตามประเด็นค่าจ้าง วันหยุด วันลา เวลาทำงาน เวลาพัก สวัสดิการ เงินประกันในการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน, 2566) ถือเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนสถานประกอบการในพ.ศ. 2564 มีถึง 2,626,700 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) คิดเป็นร้อยละ 1.07 ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการภารกิจนี้ สะท้อนว่าภารกิจนี้ไม่ได้รับความสำคัญจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน ทั้งที่ควรพิจารณาให้บริษัทรับจ้างตรวจประเมินคุณภาพทำหน้าที่นี้แทนภาครัฐ คล้ายกับการตรวจประเมินคุณภาพสถานประกอบการ แต่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน

ตารางที่ 2 เครื่องมือของระบบการอภิบาลแรงงาน

ระบบการบริหารแรงงาน	กฎหมายหนัก (Hard Law)	กฎหมายอ่อน (Soft Law)
การอภิบาลสาธารณะ	อนุสัญญาหลัก 10 ฉบับของ ILO กฎหมายแรงงานทุกฉบับ	มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8000-2563)
การอภิบาลเอกชน	-	จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of conduct) และ CSR Practices และ นโยบาย/แนวทางปฏิบัติของบริษัท
การอภิบาลทางสังคม	-	UN Global Compact และ ISO26000 และ SA8000 และข้อตกลงระหว่างประเทศของสหภาพ/บรรษัทธุรกิจ

ที่มา : ประมวลโดยผู้เขียนจากการอภิบาลสามประเภทที่ Lee (2016) เสนอไว้

ทำนี้ ภารกิจของการอภิบาลแรงงานไม่ใช่แค่การตรวจแรงงาน ตรากฎหมาย และแรงงานสัมพันธ์ แต่เป็นการใช้กลไกและเครื่องมือของการบริหารแรงงานเพื่อส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคม ปกป้องการละเมิดสิทธิ และส่งเสริมให้ภาคธุรกิจร่วมรับผิดชอบทางสังคม ดังนั้น กระทรวงแรงงานและบรรษัทธุรกิจควรพิจารณาแนวทางสามด้านตามตารางที่ 2 (Lee, 2016) ที่สำคัญต้องคำนึงถึงตัวแสดงอื่นนอกจากระบบไตรภาคี เพื่อก้าวข้ามระบบการบริหารแรงงานของประเทศไทยในกระบวนทัศน์ที่ 3 หรือทศวรรษ 2530 เพราะต้องพิจารณาตัวแสดงในห่วงโซ่อุปทานจะทำให้เห็นแบ่งส่วนของการผลิตออกไปตามกิจกรรม เช่น การผลิตที่บ้านเพื่อส่งให้โรงงาน การให้บริการผ่านเว็บหรือแอปพลิเคชัน การผลิตให้ร้านค้าไปจำหน่ายต่อ แต่ระบบการบริหารแรงงานของประเทศไทยไม่รองรับสถานการณ์เช่นนี้ ยังนิยมตามหน่วยการผลิตของเศรษฐกิจระหว่างในและนอกระบบ ส่งผลให้หน้าที่ของการคุ้มครองแรงงานแคบเฉพาะแรงงานในระบบการจ้างงาน 11 กว่าล้านคน

4. ข้อพิจารณากระบวนการบริหารแรงงานของสถานะและรูปแบบของการจ้างงาน กรณีของ “งานรับไปทำที่บ้าน” และ “งานแพลตฟอร์มบนแอปพลิเคชัน”

การพิจารณาสืบเนื่องจากกระบวนการที่ 4 และ 5 ในตารางที่ 1 การจ้างงานในระบบอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงมากจนเกิดช่องว่างของการคุ้มครองสิทธิการทำงาน โดยเฉพาะการผลิตในห่วงโซ่อุปทานโลก (Global supply chains) ที่ไม่ใช่เพียงการเคลื่อนย้ายฐานการผลิต ทุน และเครื่องจักร มาที่ประเทศกำลังพัฒนาในภาคพื้นเอเชีย จึงไม่ใช่การผลิตวัตถุดิบขั้นรองและสินค้าสำเร็จรูปแล้วส่งกลับไปให้ประเทศของบริษัทข้ามชาติ แต่กลไกการทำงานของห่วงโซ่อุปทานเน้นการแบ่งส่วนและกระจายการผลิตออกไปตามสถานที่ต่าง ๆ กรณีตัวอย่างทั้งสองที่จะกล่าวต่อไป ใช้พิจารณาสถานะในการทำงานและรูปแบบของการจ้างงานตามตารางที่ 3 และ 4 เพื่อแสดงให้เห็นปัญหาของสภาพการทำงาน การสร้างข้อตกลงและสัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีคุณภาพ พิจารณาตามหลักการของการบริหารแรงงานและแนวทางที่ควรจะเป็นเพื่อเป็นคุณประโยชน์ต่อแรงงาน

ตารางที่ 3 การพิจารณาลักษณะงานและรูปแบบของการจ้างงาน

ลักษณะงาน/รูปแบบของการจ้างงาน	การจ้างงานที่เป็นมาตรฐาน	การจ้างงานที่ไม่เป็นมาตรฐาน				จ้างงานตนเองหรืองานอิสระ
	เต็มเวลา	ชั่วคราว	บางเวลา	จ้างหลายฝ่าย	จ้างงานแฝง	
งานรับไปทำที่บ้าน	+	x	x	+	x	+
งานส่งอาหารผ่านแอป	+	x	x	+	x	x

ตารางที่ 4 การพิจารณาลักษณะงานและสถานะในการทำงาน

ลักษณะงาน/สถานะในการทำงาน	แรงงานอิสระ (Independent Workers)		แรงงานไม่อิสระ (Dependent Workers)		
	นายจ้างในองค์กรหรือกิจการครัวเรือน	ผู้ประกอบการที่ไม่มีลูกจ้าง	ผู้รับจ้างไม่อิสระ	ลูกจ้าง (เต็มเวลา/ชั่วคราว/กำหนดเวลา)	ช่วยกิจการครอบครัว
งานรับไปทำที่บ้าน	x	x	+	+	+
งานส่งอาหารผ่านแอป	x	x	+	+	x

หมายเหตุ : + คือเห็นควร/ใช่ และ x คือไม่เห็นควร/ไม่ใช่ ตามที่ผู้เขียนพิจารณาตามหลักการของการบริหารแรงงาน

กรณีแรก งานรับไปทำที่บ้าน (Home-based work)

งานทำที่บ้านตามตารางที่ 3 ผู้เขียนพิจารณาว่าลักษณะงานเข้าข่ายเป็นงานเต็มเวลา งานเหมาะสม และงานอิสระ แต่ทางปฏิบัติแรงงานเหล่านี้ถูกกำหนดสถานะให้เป็นงานอิสระ ส่งผลให้ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่ควรจะเป็น ทั้งที่มีผู้จ้างงานจึงไม่ได้มีความเป็นอิสระ หากพิจารณาตารางที่ 4 แล้วมีสถานะเข้าข่ายผู้รับจ้างไม่อิสระหรือลูกจ้างอันที่จริง การทำงานที่บ้านเกิดขึ้นในประวัติศาสตร์นานจนไม่สามารถย้อนไปได้ว่าเริ่มต้นเมื่อไร เพราะเกิดขึ้นก่อนมีการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเมื่อกลางศตวรรษ 17 ถ้าใช้หลักการของการบริหารแรงงานตามที่ประชุมระหว่างของนักสถิติแรงงานมาจำแนก ถือเป็นความช่วยเหลือกิจการครอบครัว (Family helpers) ทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการ หรือ

จำแนกสถานะเป็นผู้ประกอบกิจการส่วนตัวที่ไม่มีลูกจ้าง ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ขนาดหน่วยของเศรษฐกิจ และ ทรัพยากรของผู้ผลิต (ILO, 2020b)

กรณีของประเทศในภาคพื้นตะวันออกอย่างสหรัฐอเมริการะหว่างทศวรรษ 2420-2490 คนกลุ่มนี้ถึงเมื่อกล่าวถึงผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home-based workers) คือ แรงงานหญิงเป็นคนขายขอบในระบบทุนนิยมถูกทำให้เป็นทางการหรือเข้าระบบในอุตสาหกรรมเมือง แต่เดิมแรงงานกลุ่มนี้พึ่งพิงรายได้การทำงานภาคเกษตรกรรมในหมู่บ้านและรายได้เสริมจากการผลิตหรือช่วยงานในครอบครัว เมื่อทำงานรับจ้างผลิตแต่ค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเผชิญความยืดหยุ่นจนไม่มีความแน่นอนของการทำงาน แล้วระบบทุนนิยมแบ่งแยกสถานะของเพศตามหน้าที่และความรับผิดชอบของงานให้แก่แรงงานหญิง คนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้กระทำซ้อนชั้นในระบบทุนนิยม (Boris, 2019) ส่วนสถานะการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้เป็นลูกจ้างหรือรับจ้างเป็นข้อตกลงยามเสมอ แต่ลักษณะงานเข้าข่ายการรับจ้างผลิตเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นรูปแบบเหมาะสมช่วงของการผลิต ความสัมพันธ์จึงเป็นระหว่างนายจ้างและผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) ระบบการจ้างงานนี้ทำให้อุตสาหกรรมและต้นทุนการผลิตลดลง กลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่เชิดกันในธุรกิจระดับโลก นำไปสู่การเอาัดเอาเปรียบอย่างกว้างขวางในห่วงโซ่อุปทานโลก จนเป็นเหตุที่ทำให้ ILO จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 177 และข้อแนะนำฉบับที่ 184 ว่าด้วยการทำงานที่บ้านขึ้นมาในพ.ศ. 2539 เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองสิทธิการทำงาน รัฐบาลไทยที่ผ่านมาก็ไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แต่ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (Nirathron, 2021)

หากกระทรวงแรงงานดำเนินการเรื่องนี้จะทำให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่อยู่นอกภาคทางการจะกลายมาสู่เศรษฐกิจภาคทางการด้วยวิธีการจดทะเบียนกับภาครัฐ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อระบบการบริหารแรงงานที่ทำให้สนับสนุน ติดตาม และตรวจสอบแรงงานกลุ่มนี้ได้ เพราะแรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนมากและเป็นปัญหาในวาระระดับโลก ดังที่ WIEGO เสนอผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวน 259.6 ล้านคนทั่วโลก แต่ในประเทศกำลังพัฒนามีถึง 224.2 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 86.3 ของผู้รับงานไปทำที่บ้านทั่วโลก แล้วสัดส่วนผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทยมีร้อยละ 10-15 ของกำลังแรงงานรวม แต่การทำความเข้าใจต้องแบ่งสองกลุ่มระหว่างงานทำที่บ้านแบบดั้งเดิมเป็นการผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอต่าง ๆ และงานทำที่บ้านแบบใหม่เป็นการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ให้อีกต่อหนึ่งเพื่อส่งเข้าสู่กระบวนการผลิตของห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ เมื่อเข้าสู่กระบวนการที่ 4 ของระบบการบริหารแรงงานราวทศวรรษ 2540 เกิดเทคโนโลยีการสื่อสารสนเทศ (ICT) ส่งผลให้เป็นปัจจัยเริ่มต้นของการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล จนเกิดงานว่าจ้างผ่านเว็บหรือแอปพลิเคชัน เกิดสถานะในการจ้างงานแบบผู้รับจ้างอิสระ (Independent contractors) ทั้งลักษณะงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญและงานธุรการทั่วไป (Bonnet et al., 2021)

ตั้งแต่โคโรนาไวรัสระบาดมาในพ.ศ. 2563 การนิยามแรงงานในกลุ่มผู้รับงานไปที่บ้านหรือผู้ทำงานที่บ้านจึงมีขอบเขตกว้างมากขึ้นกว่าการรับจ้างผลิตให้แก่ผู้รับเหมาขั้นต้น แต่ ILO ให้ข้อแนะนำและแนวทางการรวบรวมสถิติของงานไปทำที่บ้าน (Home-based work) งานทำที่บ้าน (Work at home) งานทางไกล (Telework) และงานทำได้ทุกแห่ง (Remote work) แม้ว่าจะไม่ใช่นวนคิดใหม่ แต่สถานการณ์ใหม่ทำให้ต้องกลับมาทบทวนแนวคิดเหล่านี้ทั้งหมด เพราะนิยามต่างกันทั้งหมด (ILO, 2020a) ด้วยเหตุที่งานทั้งสามลักษณะนี้เป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 หรือทศวรรษ 2530 เป็นต้นมา ทำให้เกิดความท้าทายหลายด้านต่อระบบการบริหารแรงงานหลังกระบวนการที่ 4 ในตารางที่ 1 ตามที่เห็นได้จากรายงาน “Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work” การศึกษามาก่อนโคโรนาไวรัสระบาดแล้ว แต่ปรากฏการณ์นั้นทำให้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานเกิดขึ้นเร็วกว่าที่ควรเป็น การทำงานในอนาคตจึงเกิดการตั้งข้อสังเกตต่อการทำงานที่บ้านหรือทำงานจากบ้านจะเกิดงานที่มีคุณค่า (Decent work) ได้อย่างไร (ILO, 2021b) เพราะผลกระทบต่อนี้มีทั้งเรื่อง

ของชั่วโมงหรือเวลาการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและองค์กร ความสมดุลชีวิตและการทำงาน ความกินดีอยู่ดี และ อาชีวอนามัย แต่ปัญหาที่หลายประเทศประสบคือ ระบบการบริหารแรงงาน นโยบาย และกฎหมายไม่สอดคล้อง ไม่รองรับ และปรับตัวตามไม่ทันสถานการณ์ข้างต้น (Eurofound & ILO, 2018)

ตัวอย่างปัญหาสำคัญของระบบการบริหารแรงงานในเวลานี้ ไม่สามารถแยกเก็บรวบรวมข้อมูลตามอาชีพและ ลักษณะงานที่ละเอียดมากกว่าการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพสากลหรือ ISCO-08 ของ ILO เช่น การสำรวจสถิติ แรงงานนอกระบบของประเทศไทยไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านในจำนวนทั้งหมดมีเท่าไร และจำนวน แรงงานนอกระบบทั้งหมดแยกแรงงานที่ทำงานที่บ้าน ทำงานทางไกล และทำงานที่ได้ทุกแห่งนั้นเป็นในหรือนอกระบบ การจ้างงาน แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลกำหนดตามอายุ เพศ อาชีพ สภาพปัญหา ภาคอุตสาหกรรม และจำแนกสถานะ แรงงานในและนอกระบบตามหน่วยการผลิต ได้แก่ ภาคนอกระบบ ภาคในระบบ และภาคครัวเรือน ทั้งที่การแบ่งเช่นนี้ ทำให้ภาคครัวเรือนไม่ใช่เศรษฐกิจในภาคไม่เป็นการหรือนอกระบบอีก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ครั้นที่โคโรนาไวรัสระบาดมีแรงงานเปลี่ยนมาทำงานที่บ้านหรือทำงานจากบ้านมากขึ้น แต่จำนวนนี้ถ้าถูกนับในสำรวจแรงงานนอกระบบย่อมทำให้การเก็บสถิติแรงงานมีความผิดพลาดไปจนถึงการประมวลผลและใช้งานข้อมูลในการบริหารงานแรงงาน ปัญหานี้คือเรื่องของระบบการบริหารแรงงานที่ขาดความเข้าใจทางเทคนิคและวิธีการเกี่ยวกับ “ธรรมชาติของงาน สถานะการทำงาน และรูปแบบของการจ้างงาน”

กรณีสอง งานแพลตฟอร์มบนแอปพลิเคชัน (Platform work)

งานแพลตฟอร์มในกรณีของไรเดอร์ส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันตามตารางที่ 3 ผู้เขียนพิจารณาว่าลักษณะงาน เข้าข่ายเป็นงานเต็มเวลาและงานเหมาช่วง แต่ทางปฏิบัติแรงงานเหล่านี้ถูกกำหนดให้มีสถานะเป็นงานอิสระ ส่งผลให้ ไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่ควรจะเป็น ทั้งที่มีผู้ประกอบการแพลตฟอร์มมีแนวโน้มเข้าข่ายเป็นผู้จ้างงาน แต่เรื่องนี้ ยังไม่มีข้อสรุปในทางใดทางหนึ่ง ขึ้นอยู่กับว่าประเทศนั้นมีระบบแรงงานสัมพันธ์เข้มแข็งหรือไม่ มีผู้กำหนดกฎหมายที่ เข้าใจบริบททางเศรษฐกิจและสังคมหรือไม่ และการพิจารณาคดีของศาลต้องไม่ใช่ผู้พิพากษาที่มีแต่ความรู้เฉพาะ นิติศาสตร์ (Kocher, 2022) หากพิจารณาตารางที่ 4 แล้วมีสถานะเข้าข่ายผู้รับจ้างไม่อิสระหรือลูกจ้าง เพราะ แพลตฟอร์มออกแบบมากำกับและควบคุมการทำงาน เป็นที่มาให้ทักวิชาการทั่วโลกสนใจระบบการทำงานนี้ไม่เป็นธรรม จึงเกิดการศึกษาและออกแบบข้อเสนอนโยบายเพื่อให้เกิดงานแพลตฟอร์มที่เป็นธรรม เช่น กรณีของ “กรอบแนวคิด Fairwork” เพื่อใช้ประเมินงานแพลตฟอร์มเป็นธรรมครอบคลุม 5 ด้าน (คำตอบแทน เงื่อนไข สัญญา การจัดการ และ ผู้แทน) หรือไม่ (Graham et al., 2020; Woodcock & Graham, 2020)

ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ ในกรณีของแอปพลิเคชันเรียกรถ (Ride-hailing apps) เพื่อให้บริการส่งอาหาร ประกอบด้วย ไรเดอร์ ผู้ส่งอาหาร และร้านค้าอาหาร ผู้ประกอบการ แพลตฟอร์มจึงยกอ้างว่า ตนเองไม่ได้มีสถานะเป็นนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง แต่เป็นเพียงผู้ให้บริการเพื่อเชื่อมความต้องการ ของตัวแสดงทั้งสามฝ่าย การถกเถียงเรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญที่สุด สมาคมความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association: ISSA) เสนอให้พิจารณาสถานะทางกฎหมายของแรงงานให้ชัดเจนก่อน เป็นลำดับแรก หากมีการระบุสถานะแรงงานผิดพลาด (Worker misclassification) ให้เป็นการจ้างงานแอบแฝง (Disguised employment) หรือจงใจระบุให้เป็นจ้างงานตนเอง (Self-employed) ย่อมส่งผลให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิการทำงาน เข้าไม่ถึงการคุ้มครองทางสังคม และสิทธิประโยชน์ที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้สำหรับแรงงาน ในระบบการบริหารแรงงานของภาครัฐ (ISSA, 2023) และประเทศในสหภาพยุโรปร่างเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการ กำหนดแนวปฏิบัติเดียวกันในระดับกลุ่มภูมิภาค (European Commission, 2021)

การถกเถียงเรื่องนี้จึงไม่ควรด่วนสรุปด้วยการศึกษาโดยใช้วิธีการสำรวจแบบสอบถามแล้วถามว่า ใครเดอร์มีความต้องการเรื่องอะไร ประสบปัญหาอะไร และปัญหาใดควรนำไปสู่การแก้ไข หากสอบถามเช่นนั้นก็ต้องมีการวิเคราะห์ที่ไม่ใช้นามข้อมูลจากแบบสอบถามมาเป็นข้อสรุป เพื่อมองให้ลึกถึงสาเหตุใดที่เดอร์จึงคิดเช่นนั้น กรณีของ “โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคุณภาพของคนที่ทำงานแพลตฟอร์ม” ที่ผลลัพธ์ท้ายสุดแล้ว กระทรวงแรงงานใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่สนับสนุนการร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ.... (ธานีชัยวัฒน์ และคณะ, 2565) หากศึกษาเบื้องหลังชีวิตของแรงงานเหล่านั้นจะทราบว่าเดอร์มีประสบการณ์ไม่ดีของการมีสถานะลูกจ้าง จึงต้องการอยู่ในสภาพบังคับ ไม่ว่าจะเปลี่ยนสัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทั้งที่การมีสถานะลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั้งชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย และอื่น ๆ ที่สำคัญการมีสถานะเป็นลูกจ้างไม่ได้หมายความว่าต้องทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างกำหนดชั่วโมงการทำงานต่ำกว่าได้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงทั้งสองฝ่าย หรือเดอร์บางคนทำงานไม่กี่ชั่วโมงต่อวัน นายจ้างสามารถกำหนดให้ทำงานบางเวลาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้

นอกจากนี้งานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้น ยังขาดความเข้าใจปฏิบัติการทางวาทกรรมของเสรีนิยมใหม่ที่ผลิตชุดความคิด ความเชื่อ และคุณค่าในระบบทุนนิยมให้แรงงานเป็นหน่วยการวิเคราะห์ศูนย์กลางของสรรพสิ่ง แล้วทำให้ตนเองเข้าใจว่า “งานแพลตฟอร์มคืองานยืดหยุ่นของเวลา การทำงาน และรายได้” ทั้งที่แรงงานเหล่านั้นถูกกำกับและควบคุมโดยแอปพลิเคชันของผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์ม ข้อถกเถียงในประเทศที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ทำงานได้มีประสิทธิภาพ เช่น รัฐแคลิฟอร์เนียแห่งสหรัฐอเมริกา กำหนดหลักเกณฑ์ประเมินสถานะของแรงงานแพลตฟอร์ม เรียกว่า “ABC Test”² ใน “California Assembly Bill 5 (AB5)” เพื่อพิจารณาพฤติกรรมเข้าข่ายสถานะเป็นนายจ้างหรือไม่ ถ้าทดสอบแล้วสอดคล้องทั้งหมดให้ตัดสินเดอร์มีสถานะเป็นลูกจ้างไม่ใช่ผู้รับจ้างอิสระ แล้วสถานะของผู้ประกอบการธุรกิจให้บริการแพลตฟอร์มคือ “ผู้จัดหาแรงงานหรือบริการเพื่อค่าตอบแทน” (Person providing labor or services for remuneration)

การยกอ้างถึงรัฐแคลิฟอร์เนีย เพราะเป็นรัฐแรกของสหรัฐอเมริกาที่ดีความสถานะการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ไว้เป็นบรรทัดฐานให้หลายประเทศนำมาพิจารณาทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้บังคับใช้กฎหมาย และผู้พิจารณาคดีในชั้นศาล กรณีนี้เป็นการรับรองสถานะของเดอร์เป็นลูกจ้าง แม้อีกหลายประเทศจะมีทิศทางออกมาไม่เหมือนกัน เพราะอ้างเหตุทำนองเดียวกันคือการตัดสินแบบนี้อาจทำให้เกิดผลกระทบทางธุรกิจและประเทศได้รับผลกระทบไปด้วยเมื่อธุรกิจยุติการให้บริการภายในประเทศ จะเกิดการว่างงานของแรงงานนับแสนคน ขณะที่ทิศทางของประเทศในสหภาพยุโรปค่อนข้างดี เพราะพิจารณาสภาพการทำงานและให้แนวทางต่อประเทศสมาชิกเพื่อกำหนดมาตรฐานเดียวกันในการแก้ปัญหาการจ้างงานรูปแบบที่ผิดปกติหรือไม่มีมาตรฐานนี้

ผู้เขียนเสนอหลักการบริหารแรงงานตามแนวทางของ การจำแนกสถานะในการจ้างงานและสถานะการทำงานสากล (International Classifications of Status in Employment and Status at Work: ICSE and ICSaW) (ILOSTAT, 2023) พร้อมบทวิเคราะห์กรณีของเดอร์ไว้ดังนี้

(1) ICSE-93 สถานะในการจ้างงาน หากพิจารณา 6 สถานะ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการส่วนตัว สมาชิกของผู้ผลิตในสหกรณ์ แรงงานช่วยกิจการครอบครัว และแรงงานที่ไม่จำแนกโดยสถานะเหล่านี้ เดอร์จะเข้าข่าย

² หลักเกณฑ์ ABC Test ประกอบด้วย (1) แรงงานเป็นอิสระจากการควบคุมและสั่งการในการทำงานทั้งสัญญาและผลปฏิบัติงานของผู้ว่าจ้าง (2) แรงงานปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานหรือบริการธุรกิจของผู้ว่าจ้าง และ (3) แรงงานมีส่วนร่วมในการค้า อาชีพ และธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นอย่างอิสระในลักษณะเดียวกับงานที่ทำ (California Legislative Information, 2019)

ในส่วนของผู้จ้าง (Employees) หรือผู้ประกอบการอิสระ (Own-account workers) แต่อย่างไร ระบบการบริหารแรงงานจำแนกให้เป็นส่วนหลังจึงใช้ช่องว่างทางกฎหมายมาสร้างสถานะใหม่ให้ไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระในส่วนของ “ผู้ประกอบการอิสระ” ตามที่ปรากฏในร่างพระราชบัญญัติฯ

(2) ICSE-18 สถานะในการจ้างงานตามประเภทของการจ้างงาน แบ่งสองส่วนระหว่างแรงงานอิสระ (Independent workers) และแรงงานไม่อิสระ (Dependent workers) แรงงานในกลุ่มแรกหมายถึงนายจ้างในธุรกิจกิจการส่วนตัวในครัวเรือน และผู้ประกอบการที่ไม่มีลูกจ้าง การจำแนกเช่นนี้ทุกคนจึงเป็นแรงงาน กรณีของไรเดอร์เข้าข่ายกลุ่มแรกเพราะกระทรวงแรงงานไม่พิจารณาให้ไรเดอร์เป็นคนทำงานไม่อิสระในกลุ่มหลัง อันที่จริงแยกย่อยเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างระยะสั้น ลูกจ้างชั่วคราวและระยะสั้น หรือเป็นผู้รับจ้างไม่อิสระ

(3) ICSaW-18 การจำแนกสถานะระหว่างประเทศของการทำงาน หากพิจารณาไรเดอร์เป็นแรงงานอิสระ (Independent workers) ไม่สามารถเข้าข่ายส่วนใดในหมวดนี้ได้เนื่องจากมีที่ใกล้เคียงที่สุดคือ “แรงงานอิสระที่จัดบริการให้โดยไม่มีลูกจ้าง” (Independent workers in own-use provision of services without employees) แต่ลักษณะของการทำงานควรเป็นแรงงานไม่อิสระ (Dependent workers) คือมีสถานะเป็นผู้รับจ้างไม่อิสระ (Dependent contractors) หรือเป็นลูกจ้างที่มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือระยะสั้น (Short-term and casual employees) จะเข้าข่ายกับงานแพลตฟอร์มเรียกรถผ่านแอปพลิเคชันมากที่สุด

ส่วนท้ายนี้ในกรณีของประเทศไทย กระทรวงแรงงานยกย่องพระราชบัญญัติส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานอิสระ พ.ศ. ... จนผ่านมาถึงการพิจารณาหลักการและบทบัญญัติโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เมื่อพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนี้ได้แปลงรูปไปจากเดิมที่ใช้ชื่อพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ... แต่ร่างกฎหมายฉบับนี้จะก่อปัญหาตามมาต่อระบบการบริหารแรงงานหลายเรื่อง ผู้เขียนสรุปประเด็นที่เคยเขียนเสนอแนะส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาครั้งที่รับฟังความคิดเห็นในเดือนเมษายน 2566 ทั้งคำนิยาม สถานะของแรงงาน รูปแบบของการจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิการทำงาน การประกันสังคม การรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง และการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสำหรับแรงงานอิสระ (กฤษฎีกา ธีระโกศลพงศ์, 2566ก; 2566ข) แม้ร่างกฎหมายฉบับนี้กำหนดถึงการจัดสวัสดิการ แต่เมื่อเริ่มต้นการกำหนดสถานะที่ผิดพลาด การดำเนินการเรื่องต่อไปก็ไม่ถูกต้องไปตามกัน ร่างกฎหมายฉบับนี้จึงไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อแรงงาน และไม่เลือกแนวทางเดียวกับกรณีของศาลสูงในรัฐแคลิฟอร์เนียที่ตัดสินชัดเจนให้มีสถานะเป็นลูกจ้าง สถานะของไรเดอร์ขณะนี้จึงเหมือนบุคคลไร้สถานะ แต่ถ้าร่างกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้จะมีลักษณะเป็นครึ่งครึ่งคน (Hybrid-status workers) ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างก็ไม่ใช่ เป็นอิสระก็ไม่เชิง แต่ได้รับการดูแลและคุ้มครองในกรณีพิเศษเหมือนกลุ่มคนเปราะบาง

5. บทส่งท้าย

การศึกษาระบบการอภิบาลของการบริหารแรงงานในประเทศไทยควรพิจารณา 5 กระบวนทัศน์ในตารางที่ 1 ผู้เขียนจำแนกแต่ละช่วงเวลาตามหนังสือ The Governance of Labour Administration ระบบการอภิบาลแรงงานในปัจจุบันไม่ใช่เพียงมีหน้าที่ตรวจแรงงานเหมือนการบริหารแรงงานในกระบวนทัศน์ที่ 1-3 หรือทศวรรษ 2510-2530 เพราะการจ้างงานไม่จำกัดอยู่บนสถานที่ทางกายภาพ และไม่ได้เน้นระบบไตรภาคีที่เจรจาต่อรองและปรึกษาหารือกันเพื่อกำหนดแนวทางของปัญหาร่วมกันตามกลไกของรัฐ แต่กระบวนทัศน์ที่ 4 หรือทศวรรษ 2540 เป็นต้นมา เกิดสถานการณ์ของการจ้างงานยืดหยุ่นเป็นงานไม่มั่นคงในห่วงโซ่อุปทาน และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสนเทศในระบบการทำงาน เป็นปัจจัยทำให้การบริหารแรงงานต้องจัดการปัญหาใหม่และเน้นความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทางสังคม นอกจากสามฝ่ายประกอบด้วย ลูกจ้าง นายจ้าง รัฐ แต่รวมถึงชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และอื่น ๆ และยัง

เกิดการใช้เครื่องของกฎหมายแบบ Soft law มาใช้ในการกำกับภาคธุรกิจในช่วงโซ่อุปทานโลกให้มีบรรษัทภิบาล ความรับผิดชอบทางสังคม ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อถกเถียงของผู้เขียนใน 6 ประเด็นต่อการบริหารแรงงานในประเด็นที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจภาคไม่เป็นทางการ และรูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐานเพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาของระบบการบริหารแรงงาน ปัญหาจริงแล้วคือการวางระบบการบริหารตามที่ ILO และที่ประชุมระหว่างประเทศของนักสถิติแรงงานก็ขาดความเป็นเอกภาพของการนำไปปฏิบัติ เพราะประเทศโลกเหนือมีขนาดเศรษฐกิจไม่เป็นทางการเล็ก ขณะที่ประเทศโลกใต้มีขนาดเศรษฐกิจไม่เป็นทางการใหญ่ ส่งผลให้การเก็บรวบรวมสถิติแรงงานของประเทศโลกเหนือสนใจที่รูปแบบของการจ้างงานที่ไม่มีมาตรฐาน และความแตกต่างนี้เองทำให้ระบบการบริหารแรงงานในแต่ละประเทศไม่ได้เหมือนกันทั้งหมด เพราะการเก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับการจ้างงานไม่เป็นทางการก็จะพบเฉพาะประเทศโลกใต้ ดังนั้น ปัญหาตามมา เช่น กรณีของประเทศไทยจึงเกิดขึ้นทั้งการเรียกค่าจ้างแรงงานในนอกระบบตามสถานะลูกจ้างของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และแรงงานในระบบประกันสังคมทั้งมาตรา 33 39 และ 40 ทำให้จำนวนแรงงานไม่เป็นทางการหรือนอกระบบไม่ตรงกันระหว่างข้อมูลของกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

ท้ายนี้ ผู้เขียนยกตัวอย่างกรณีของ “งานรับไปทำที่บ้าน” และ “งานแพลตฟอร์มส่งอาหารผ่านแอป” เพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาในระบบการบริหารแรงงาน ทั้งการกำหนดสถานะในการทำงาน รูปแบบของการจ้างงาน ข้อตกลงและสัญญาจ้างงาน ล้วนแล้วไม่สามารถใช้อำนาจทางกฎหมายกำกับและควบคุมให้ผู้รับเหมาช่วงผลิตและผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มมีสถานะเป็นนายจ้างในความสัมพันธ์การจ้างงาน (Employment relationships) ทั้งที่การพิสูจน์จากการมอบหมายงาน การใช้อำนาจบังคับบัญชา การผลิตหรือมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานแล้วเข้าข่ายการมีสถานะในการทำงานเป็น “แรงงานไม่อิสระ” (Dependent workers) มากกว่าการมีสถานะเป็น “แรงงานอิสระ” (Independent workers) แต่การทำงานทั้งสองลักษณะนี้มีความใกล้เคียงกับผู้รับจ้างไม่อิสระ (Dependent workers) และลูกจ้าง (Employees) แต่จะมีรูปแบบของการจ้างงานอย่างไรนั้น ให้พิจารณาง่ายสุดตามหลักการบริหารแรงงานคือ “ชั่วโมงการทำงาน” (Hours of work) ฉะนั้น กรณีของแรงงานรับงานไปทำที่บ้านและไรเดอร์ส่งอาหารเข้าข่ายการเป็นงานเต็มเวลา งานบางเวลา และงานเหมาช่วง แต่ไม่ใช่การจ้างงานแฝงและการจ้างงานตนเอง สองรูปแบบนี้เป็นการระบุสถานะแรงงานที่ผิดพลาด ผลที่ตามมาจะทำให้แรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย เข้าไม่ถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์บางอย่าง

ข้อเสนอเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารแรงงานในประเทศไทยควรพิจารณาดังนี้

1. การทบทวนการเก็บข้อมูลและวิธีการรวบรวมสถิติแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการที่ประชุม ICLS เช่น การใช้ ICSE-18 จำแนกแรงงาน Independent workers และ Dependent workers เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของงานและหน่วยการผลิตของเศรษฐกิจภาคทางการและไม่เป็นทางการ และการนับจำนวนแรงงานนอกระบบควรใช้หลักเกณฑ์ ICLS ด้วยการเป็นผู้ประกันตน ไม่ใช่มีสถานะนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. การทำความเข้าใจสภาพปัญหาการจ้างงานและการทำงานเป็นจุดตั้งต้นของการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารแรงงาน ด้วยการเลือกรูปแบบของการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและผ่อนลง จากการจ้างงานที่มีมาตรฐาน (ข้อตกลงสัญญาและเงื่อนไขที่เป็นธรรม) แทนที่การจำแนกแรงงานออกตามเศรษฐกิจภาคทางการและไม่เป็นทางการตามที่ผ่านมากกว่าสามทศวรรษ ทำให้แรงงานที่อยู่นอกเหนือระบบของการบริหารแรงงานภาครัฐ จะขาดการเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมและกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงาน

รายการอ้างอิง

- กฤษฎา วีระโกศลพงค์. (2563). การบริหารแรงงาน: Gig Economy ตามทัศนมิติแรงงาน. วารสารธรรมศาสตร์, 39(1), 131-158.
- กฤษฎา วีระโกศลพงค์. (2566ก). ผู้ประกอบอาชีพ 'กึ่ง' อิสระ (ที่ไม่อิสระ) ข้อเสนอแนะต่อร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน อิสระ พ.ศ. <https://shorturl.asia/eD8PV>
- กฤษฎา วีระโกศลพงค์. (2566ข). ข้อเสนอแนะต่อร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานอิสระ (ที่ไม่อิสระ) และหลังเลิกจ้างงานนอกระบบ. <https://shorturl.asia/4qoaQ>
- ธานี ชัยวัฒน์ และคณะ. (2565). โครงการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายต่อคุณภาพของคนทำงานแพลตฟอร์ม. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://shorturl.asia/tDPrC>
- ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน. (2566). การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ (ตร.1) จำแนกเรื่องที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง (พ.ศ. 2565). <https://shorturl.asia/jPaG0>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2565. <https://shorturl.asia/V8Q6l>
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2562). ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม. เจเนอวา : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. <https://shorturl.asia/WDuo0>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สรุปผลข้อมูลเบื้องต้น สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565 (ข้อมูลพื้นฐาน) ทั่วราชอาณาจักร. <https://shorturl.asia/R9IFU>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565. <https://shorturl.asia/KT6ab>
- Alcock, A. (1971). *History of the International Labour Organisation*. London: Macmillan.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308.
- Betti, E. (2022). *Precarious Workers: History of Debates, Political Mobilizations, and Labor Reforms in Italy*. Budapest: Central European University Press.
- Bonnet, F., Carré, F., Chen, M., & Vanek, J. (2021). Home-based Workers in the World: A Statistical Profile. <https://shorturl.asia/4Pvur>
- Boris, E. (2019). Homework in the Past, Its Meaning for the Future. In K. E. Christensen (ed.), *The New Era of Home-Based Work: Direction and Policies* (pp. 15-29). New York: Routledge.
- California Legislative Information. (2019). Assembly Bill 5 (AB-5 Worker status: employees and independent contractors). <https://shorturl.asia/qB1ed>
- Chen, M. A. (2016). The Informal Economy: Recent trends, future directions. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26(2), 155-172.
- Deacon, B. (2013). *Global Social Policy in the Making: The Foundations of the Social Protection Floors*. Bristol: Policy Press.
- Daza, J. L. (2021). Evolution of national systems of labour administration since the adoption of the ILO Labour Administration Convention, 1978 (No. 150). In J. Heyes, L. Rychly, M. Gavis, and M. L. V. Ruiz (eds.), *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations, and Challenges* (pp. 23-42). Cheltenham: Edward Elgar.

- Eurofound and International Labour Office. (2018). Working Anytime, anywhere: The Effects on the World of Work. <https://shorturl.asia/ZkOgj>
- European Commission. (2021). The Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work (Report - A9-0301/2022). <https://shorturl.asia/Cydiu>
- Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J. P., du Toit, D., ... & Silberman, S. M. (2020). The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context. *Geoforum* 112: 100-103.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89.
- Hewison, K., & Kalleberg, A. L. (2013). Precarious work and flexibilization in South and Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(4), 395-402.
- Hewison, K. (2016). Precarious Work. In S. Edgell, H. Gottfried & E. Granter (eds.) *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 428 - 443). London: SAGE.
- Hughes, S. & Haworth, N. (2008). The ILO Involvement in Economic and Social Policies in the 1930s. ILO Century Project. <https://shorturl.asia/tSvOx>
- ILO Development Cooperation Dashboard. (2023). Responsible Supply Chains in Asia (RAS/16/13/EUR). <https://shorturl.asia/vCYqx>
- ILO Multimedia. (1928a) Albert Thomas at the Imperial University (Tokyo). <https://shorturl.asia/1ob96>
- ILO Multimedia. (1928b). Edward Phelan, 4th ILO director General, with Albert Thomas, 1st ILO Director General (China). <https://shorturl.asia/K3scm>
- ILOSTAT. (2023). International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICsaw). <https://shorturl.asia/5l2FK>
- International Labour Office (ILO). (1920). *Labour Conditions in Soviet Russia: Systematic Questionnaire and Bibliography Prepared for the Mission of Enquiry in Russia*. London: Harrison. <https://shorturl.asia/g7KSW>
- _____. (1924a). *Labour Conditions and Labour Regulation in China*. *International Labour Review*, 10(6), 1005-1028. <https://shorturl.asia/EwV76>
- _____. (1924b). *The International Labour Organisation and the East*. <https://shorturl.asia/o49ON>
- _____. (1924c). *Industrial life in soviet Russia, 1917-1923*. Geneva: International Labour Office. <https://shorturl.asia/hE354>
- _____. (1954). *Report to the Government of Thailand on a Survey of Labour Conditions in Thailand. (Expanded Programme of Technical Assistance)*. Geneva: International Labour Office.

- _____. (1967). Report to the Government of Thailand on Labour Administration (Expended Programme of Technical Assistance). <https://shorturl.asia/m6Z2E>
- _____. (1972). Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya. <https://shorturl.asia/c6YpU>
- _____. (1976). Employment, growth and basic needs: A one-world problem (Report of the Director-General of the International Labour Office). <https://shorturl.asia/sky50>
- _____. (1988). Labour Administration: Profile on Thailand. <https://shorturl.asia/4mXRe>
- _____. (1997). Country Briefing Note: Thailand. <https://shorturl.asia/WT9Ly>
- _____. (2016). Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenge, Shaping Prospects. <https://shorturl.asia/tkTE3>
- _____. (2019). Thailand Decent Work Country Programme (DWCP) 2019-2021. <https://shorturl.asia/5CLPz>
- _____. (2020a). Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work (COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection). <https://shorturl.asia/VJuG1>
- _____. (2020b). Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships. <https://shorturl.asia/Gz8B9>
- _____. (2021a). The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. <https://shorturl.asia/IBNV7>
- _____. (2021b). Working from Home: From Invisibility to Decent Work. <https://shorturl.asia/4Qxkt>
- _____. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Geneva: International Labour Office. <https://shorturl.asia/nBm0s>
- International Labour Organization and World Bank. (2016). A Shared Mission for Universal Social Protection: A Concept Note. <https://shorturl.asia/3cpBn>
- International Social Security Association (ISSA). (2023). Platform Workers and Social Protection: International Developments. <https://shorturl.asia/q75mr>
- Kott, S. (2010a). Constructing a European Social Model: The Fight for Social Insurance in the Interwar Period. In J. Van Daele, M. Rodriguez-Garcia, G. van Goethem, & M. Van der Linden (eds.), *ILO Histories: Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World during the Twentieth Century* (pp. 173-195). Bern: Peter Lang.
- Kott, S. (2010b). Organizing World Peace: The International Labour Organisation from the Second World War to the Cold War. In S.-L. Hoffmann, S. Kott, P. Romijn, & O. Wieviorka (eds.), *Seeking Peace in the Wake of War: Europe, 1943-1947* (pp. 297-314). Amsterdam University Press.

- Lee, J. (2016). *Global Supply Chains Dynamics and Labour Governance: Implications for Social Upgrading*. ILO Research Paper No. 14. <https://shorturl.asia/tKpDA>
- Leisering, L. (2021). Social Protection Responses by States and International Organisations to the COVID-19 Crisis in the Global South: Stopgap or New Departure? *Global Social Policy*, 21(3), 396–420.
- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191.
- Lewis, W. A. (1979). The Dual Economy Revisited. *The Manchester School*, 47(3), 211-229.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2013). Globalization and Precarious Work. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 42(5), 700-706.
- Maul, D. R. (2016). The ILO, Asia and the Beginnings of Technical Assistance. In J. M. Jensen & N. Lichtenstein (eds.), *The ILO from Geneva to the Pacific Rim: West Meets East* (pp. 110-133). London: Palgrave Macmillan.
- Mendonça, P., Kougiannou, N. K., & Clark, I. (2023). Informalization in Gig Food Delivery in the UK: The Case of Hyper-Flexible and Precarious Work. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(1), 60-77.
- Meardi, G., & Marginson, P. (2014). Global Labour Governance: Potential and Limits of An Emerging Perspective. *Work, Employment and Society*, 28(4), 651-662.
- Nirathron, N. (2021). Home Work in Thailand. In M. Nilsson, I. Mazumdar, & S. Neunsinger (eds.), *Home-Based Work and Home-Based Workers (1800–2021)* (pp. 172-194). Leiden, The Netherlands: Brill.
- Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (pp. 1-16). Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919-2009*. Geneva: International Labour Office.
- Rogan, M., Roever, S., Chen, M. A., & Carré, F. (2017). Informal Employment in the Global South: Globalization, Production Relations, and “Precarity”. In *Precarious work*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031010>
- Siegmann, K. A. & Schiphorst, F. (2016). Understanding the Globalizing Precariat: From Informal Sector to Precarious Work. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111-123.
- Sinclair, G. F. (2017). *To Reform the World: International Organizations and the Making of Modern States*. Oxford: Oxford University Press.

- Standing, G. (2018). Taskers in the Precariat: Confronting an Emerging Dystopia. E. Paus (ed.), *Confronting Dystopia: The New Technological Revolution and the Future of Work* (pp. 115-133). New York: Cornell University Press.
- Sylos-Labini, P. (1964). Precarious Employment in Sicily. *International Labour Review*, 89(3), 268-285.
- Taylor, J. B. & Zung, W. T. (1923). Labour and Industry in China. *International Labour Review*, 8(1), 1-20. <https://shorturl.asia/VUxq6>
- Thomas, H., & Turnbull, P. (2018). From Horizontal to Vertical Labour Governance: The International Labour Organization (ILO) and Decent Work in Global Supply Chains. *Human Relations*, 71(4), 536-559.
- Thomas, H., & Anner, M. (2023). Dissensus and Deadlock in the Evolution of Labour Governance: Global Supply Chains and the International Labour Organization (ILO). *Journal of Business Ethics*, 184(1), 33-49.
- United Nations Development Programme and International Labour Organization. (1975). Report Prepared for the Government of Thailand. <https://shorturl.asia/PJK3Y>
- Woodcock, J. & Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity.

การประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์
ภายใต้โมเดลการประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน: กรณีศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล

วนิพพล มหาอาษา¹ ยุทธพงศ์ จันทรวรินทร์, สุภาภรณ์ สงค์ประชา, ธเนศ เกษศิลป์,
คนางค์ คันธมธูรพจน์, ภาณุการณ์ สนใจ
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 21 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 25 พฤษภาคม 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 26 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โมเดลการประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้เสียของหลักสูตร ได้แก่ นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใชับัณฑิต และทำการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ใชับัณฑิต ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า มหำบัณฑิตที่พึงประสงค์มีความรู้ด้านการวิจัยสังคม มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า มหำบัณฑิตควรมีความรู้ทั้งมิติทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์และสามารถเข้าใจถึงเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีเจตคติที่ดีในงานตน ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างหลักสูตร และการเรียนการสอนตามแนวทางของโมเดล AUN-QA ต่อไปได้

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการ, คุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์, การประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

¹ Corresponding Author E-mail : wanippol@gmail.com

Stakeholder's Needs Assessment on Desirable Characteristics of Master Graduates
based on ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA):
A Case Study of Master of Arts Program in Environmental Social Sciences,
Mahidol University

Wanippol Mahaarcha, Yuthpong Chantrawarin, Supaporn Songpracha,
Tanet Ketsil, Kanang Kantamaturapoj, Panukarn Sonjai
Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

Received : February 21, 2024

Revised : May 25, 2024

Accepted : May 26, 2024

Abstract

This research aims at studying stakeholder's needs assessment on desirable characteristics of master graduates based on AUN-QA by collecting questionnaires from 4 stakeholders including students, lecturers, alumni, and employers and by interviewing employers. Quantitative results were found that desirable characteristics of master graduates included having knowledge in social researches; having teamwork skill, and faithfulness. Qualitative results were found that master graduates should have knowledge both social sciences and natural sciences and also social sciences tools for environmental management. They should be adept in communication skill and have good attitude towards their work. Research results can be used as the inputs for the process of designing program's expected learning outcomes, program structure, and teaching and learning activities based on AUN-QA.

Keywords: need assessment, desirable characteristics of master graduates, ASEAN University Network Quality Assurance

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่ท้าทายและจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการผลักดันองค์กรเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกอย่างจริงจัง โดยมหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World-Class Universities) ด้วยการสร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ ในแต่ละปีองค์กรหรือหน่วยงานจากต่างประเทศจะทำการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ แต่ละแห่งมีหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์การจัดอันดับแตกต่างกัน เพื่อคัดกรองความโดดเด่นในด้านต่างๆ ของแต่ละมหาวิทยาลัยออกมานำเสนอและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป ในการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา และสร้างความโดดเด่นในมิติด้านต่างๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานนานาชาติพิจารณาในการจัดอันดับเพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลประสบความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกต่อไปในอนาคต

การจัดการเรียนการสอนถือเป็นหนึ่งในมิติหลักสำคัญที่องค์กรหรือหน่วยงานนานาชาติใช้พิจารณาในการจัดอันดับมหาวิทยาลัย การประกันคุณภาพการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศด้านการเรียนการสอนให้กับมหาวิทยาลัย เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network) เป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยในประชาคมอาเซียนที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีกรอบและมาตรฐานในการประกันคุณภาพร่วมกันและจะมีการผลักดันให้มหาวิทยาลัยเครือข่ายดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหลักสูตร (ASEAN University Network, 2020) มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยของไทยที่เข้ามาเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน และได้มีการผลักดันส่วนงานและหลักสูตรให้ดำเนินการตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance: AUN-QA) อย่างจริงจัง

ในการดำเนินการตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) ในระดับหลักสูตรนั้น หลักสูตรจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการศึกษาให้สามารถสร้างบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การประกันคุณภาพของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนได้ใช้หลักการของ “การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์” (Outcome-based education: OBE) ในการสร้างการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered learning) มีการออกแบบการเรียนการสอนเชิงประสิทธิผลเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการเรียน และเป็นการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและสังคมด้วย (ASEAN University Network, 2020) การศึกษามุ่งผลลัพธ์ (OBE) ได้นำมาใช้เป็นฐานคิดและกระบวนการหลักในการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA)

โมเดลการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนในระดับหลักสูตรจะเน้นการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุ “ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง” (Expected learning outcome) โดยการจะบรรลุผล การเรียนรู้ที่คาดหวังได้นั้นจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder's needs) เสียก่อน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรตามแนวทางของโมเดลดังกล่าว ได้แก่ นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรจะสะท้อนถึงความต้องการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่ต้องการหรือคาดหวังให้มีหรือเกิดขึ้นในหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของหลักสูตรให้เหมาะสมและมีเป้าหมายสำคัญในเชิงสัมฤทธิ์ผลที่จะได้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่มีคุณลักษณะตามที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและสังคม

“สังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม” เป็นการศึกษาเชิงบูรณาการสังคมศาสตร์ในหลากหลายวิชาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคมมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ผู้ทำงานด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมจะทำการประยุกต์สังคมศาสตร์มาใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นสังคมวิทยาสิ่งแวดล้อม กฎหมายสิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม จิตวิทยาสิ่งแวดล้อม นิเวศวิทยาการเมือง เป็นต้น หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้ปรับปรุงหลักสูตรจากหลักสูตรเดิมคือหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นหลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมหลักสูตรแรกในประเทศไทย โดยหลักสูตรได้เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา และผลิตมหาบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมมาแล้วกว่า 42 รุ่น มหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาได้ออกไปทำงานยังหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรที่ศึกษาจากสถานการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อมและสังคมของไทย ภูมิภาค และโลกได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหามลพิษ และปัญหาสังคมต่างๆ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อสถาบันการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมอย่างเหมาะสม

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์จึงมีความจำเป็นต่อกระบวนการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตร กล่าวคือ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการดำเนินการออกแบบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมตามรูปแบบของการศึกษามุ่งผลลัพธ์ (OBE) อันเป็นไปตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA Framework) ต่อไปได้ งานวิจัยครั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและยกระดับคุณภาพของหลักสูตรให้สามารถผลิตมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นหนึ่งในแนวทางในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World-Class Universities) ได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โมเดลการประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

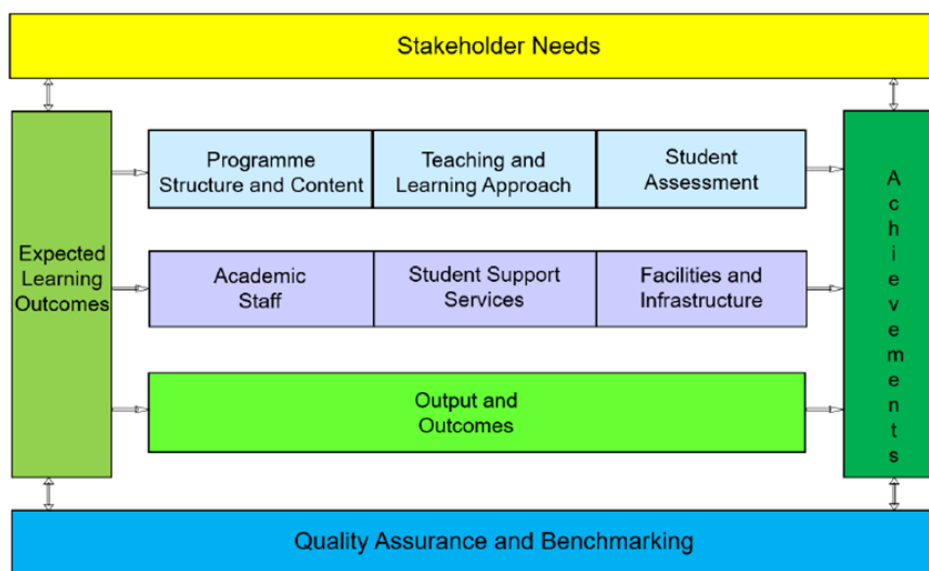
กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network: AUN) ให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพอย่างเป็นองค์รวมเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่าย ในปี 1998 เครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนได้ทำการพัฒนาโมเดล AUN-QA ขึ้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา และดำเนินการประกันคุณภาพ โมเดลดังกล่าวประกอบด้วย การประเมินเชิงกลยุทธ์ (การประเมินระดับมหาวิทยาลัย) การประเมินเชิงระบบ (การประเมินระบบภายในส่วนงาน) และการประเมินเชิงกลวิธี (การประเมินระดับหลักสูตร) โมเดล AUN-QA ในระดับหลักสูตรมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของกิจกรรมทางการศึกษาในมิติทั้งสามประการคือ คุณภาพของปัจจัยนำเข้า คุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพของผลลัพธ์ โมเดล

AUN-QA ระดับหลักสูตรได้ทำการพัฒนามาแล้วสี่ครั้ง โดยรูปแบบล่าสุดคือโมเดลเวอร์ชัน 4.0 ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 8 ตัว ได้แก่ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน บุคลากรสายวิชาการ การบริการสนับสนุนผู้เรียน สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน และผลลัพธ์และผลผลิต

โมเดล AUN-QA ระดับหลักสูตร เวอร์ชัน 4.0 (ดูรูปที่ 1) เริ่มต้นจากการค้นหาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต หลังจากนั้นจะทำการแปลงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected learning outcomes) (คอลัมน์ที่ 1) ส่วนแถวทั้ง 4 แถวตรงกลางและแถวแรกจะเป็นการตอบคำถามที่ว่าผลการเรียนรู้ที่คาดหวังจะแปลงมาสู่หลักสูตรได้อย่างไร และเราจะบรรลุเป้าหมายโดยใช้แนวทางการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างไร ในแถวที่ 2 พิจารณาว่าปัจจัยนำเข้า ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรฝ่ายวิชาการ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน คุณภาพของนักศึกษาและการสนับสนุน และสาธารณูปโภคและเครื่องมือ ในแถวที่ 3 จะพิจารณาการเพิ่มคุณภาพของหลักสูตร ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาและการออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลนักศึกษา คุณภาพของการบริการและสาธารณูปโภค และผลตอบกลับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย ส่วนในแถวที่ 4 มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของหลักสูตร ได้แก่ อัตราการสอบผ่าน อัตราการออกจากการศึกษาโดยเฉลี่ย การได้งานทำของบัณฑิต กิจกรรมการวิจัย และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับแถวสุดท้ายจะพิจารณาความสำเร็จของผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและหลักสูตร โมเดลจะสิ้นสุดลงเมื่อสามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องและการทำการเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) กับหลักสูตรอื่นที่เป็นต้นแบบเพื่อหาต้นแบบที่ดีที่สุด (ASEAN University Network, 2020)



รูปที่ 1 โมเดลการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) ในระดับหลักสูตรเวอร์ชัน 4.0

ที่มา: ASEAN University Network (2020)

จากโมเดล AUN-QA ระดับหลักสูตรตามรูปที่ 1 ดังกล่าว งานวิจัยฉบับนี้มีขอบเขตในการศึกษาเฉพาะส่วนของการประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหัศจรรย์ที่พึงประสงค์ (Stakeholder needs) เพื่อนำมาสู่การออกแบบผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (Expected learning outcomes) เท่านั้น

2. การประเมินความต้องการต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

การประเมินความต้องการต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์เป็นแนวทางการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต และสังคม เพื่อนำเอาสารสนเทศดังกล่าวมาเป็นฐานในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรและรายวิชาให้ตรงกับความต้องการของบุคคลเหล่านั้น โดยทั่วไปการประเมินความต้องการมักจะถูกอยู่ในรูปแบบของการสำรวจเชิงปริมาณ ความต้องการถือเป็นช่องว่างระหว่างที่เป็นอยู่และสิ่งที่คาดหวังหรือควรจะเป็น สิ่งที่จะเป็นเกิดขึ้นจากเสียงสะท้อนจากกลุ่มคนหรือสาธารณชนที่คาดหวังว่าผู้เรียนควรเรียนอะไรและควรจัดการเรียนการสอนให้ได้อย่างไร (Chittrakorn, 2017) งานวิจัยทางการประเมินความต้องการส่วนใหญ่พบว่าการประเมินความต้องการจะช่วยผู้สอนและหลักสูตรในการออกแบบรายวิชาและหลักสูตรและสามารถสร้างประสิทธิผลในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ถือเป็นความคิดและความเชื่อของกลุ่มบุคคล ซึ่งพิจารณาประเมินค่าว่าสิ่งใดมีคุณค่า มีประโยชน์ และถูกต้องเหมาะสม ดึงตาม ควรที่จะยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ความคิดและความเชื่อต่าง ๆ สามารถเป็นตัวกำกับพฤติกรรมของบัณฑิตให้มีศักยภาพทางการแข่งขัน (Jaratarunchy, 2017) คุณลักษณะดังกล่าวยังถือเป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อบัณฑิตในการดำรงชีวิตในสังคม และมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์มีคุณลักษณะที่หลากหลายตามแต่ละหน่วยงานและนักวิชาการจะกำหนด ตัวอย่างเช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF) ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ใน มคอ.2 ซึ่งครอบคลุมผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ World Economic Forum (2015) ระบุว่าระบบการศึกษาต้องสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นหรือที่เรียกว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ประกอบด้วยทักษะหลัก 3 ประการ คือ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะชีวิต

สมมติฐานการวิจัย

ผู้มีส่วนได้เสียมีความต้องการมหาบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณจะทำการประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหัศจรรย์ที่พึงประสงค์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำการอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมของคุณลักษณะมหัศจรรย์ที่พึงประสงค์เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป้าหมายของงานวิจัยฉบับนี้คือ ผู้มีส่วนได้เสียของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งมีรายชื่อที่สามารถรวบรวมได้เป็นกรอบตัวอย่างไว้ (Sampling frame) ทั้งนี้กลุ่มผู้ใช้บัณฑิตจะรวบรวมรายชื่อจากกลุ่มที่เป็นนายจ้างของศิษย์เก่าและกลุ่มผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้ใช้บัณฑิตในอนาคต จากนั้นคณะผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผ่านรูปแบบ Google Form แล้วทำการส่งลิงค์แบบสอบถามส่งไปทางออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น และได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างรวม 90 คน ประกอบด้วย นักศึกษาปัจจุบัน 25 คน อาจารย์ประจำหลักสูตร 5 คน ศิษย์เก่า 30 คน และผู้ใช้บัณฑิต 30 คน ในการทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยข้อคำถามในด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.95-0.97 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ โดยแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยมาตรวัดแบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย ทั้งนี้ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์จากหลายแหล่ง เช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF) ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เป็นต้น ช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2566 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2566 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 คน ประกอบด้วย กลุ่มภาครัฐ กลุ่มภาควิชาการ กลุ่มภาคเอกชน และกลุ่มมูลนิธิ ซึ่งทั้งหมดเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคำถามดังกล่าวครอบคลุมประเด็นว่ามหาบัณฑิตของหลักสูตรควรมีความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพอย่างไรบ้าง รวมทั้งแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้เป็นมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์และตรงความต้องการของหน่วยงาน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแล้วก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นภาพของปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเป็นองค์รวม โดยมีการแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและทำดัชนีข้อมูล แปลความหมายเพื่อนำมาสู่การเรียบเรียงระบบข้อมูลใหม่อีกครั้งและสรุปข้อค้นพบ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการประเมินความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยเสนอผลการศึกษาระดับของความต้องการในรูปของค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย 1) นักศึกษาปัจจุบัน จำนวน 25 คน 2) อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 5 คน 3) ศิษย์เก่า จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ภาคเอกชน/ธุรกิจส่วนตัว/องค์กรไม่ใช่ภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาทำงานเป็นข้าราชการ/พนักงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 4) ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือ หน่วยงานภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 33

คุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ในงานวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วยสามส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ จากการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียในคุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านความรู้ (ตารางที่ 1) พบว่ามหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความรู้ด้านการวิจัยทางสังคมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือ ความรู้ด้านจริยธรรมและปรัชญา ($\bar{X} = 4.61$) และความรู้ด้านการประเมินผลกระทบสังคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์และการประเมินโครงการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านความรู้ จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

คุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านความรู้	นักศึกษาปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตร	ศิษย์เก่า	ผู้ใช้บัณฑิต	รวม
มีความรู้ด้านการวิจัยทางสังคม	4.52	4.60	4.60	4.90	4.68
มีความรู้ด้านจริยธรรมและปรัชญา	4.60	4.20	4.53	4.77	4.61
มีความรู้ด้านการประเมินผลกระทบสังคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.52	4.80	4.57	4.67	4.60
มีความรู้ด้านสังคมและทฤษฎีสังคม	4.48	4.40	4.50	4.77	4.58
มีความรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR)	4.36	4.40	4.67	4.63	4.56
มีความรู้ด้านการจัดการชุมชน	4.52	4.40	4.53	4.57	4.53
มีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.40	4.40	4.47	4.63	4.50
มีความรู้ด้านสถิติและการจัดการข้อมูล	4.36	4.40	4.40	4.67	4.48
มีความรู้ด้านกฎหมาย/นโยบาย	4.16	4.20	4.27	4.67	4.37
มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์และการประเมินโครงการ	4.16	4.00	3.90	4.20	4.08

จากการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียในคุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านทักษะ (ตารางที่ 2) พบว่ามหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีทักษะด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.71$) และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนทักษะด้านภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านทักษะ จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

คุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้านทักษะ	นักศึกษา ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ หลักสูตร	ศิษย์เก่า	ผู้ใช้บัณฑิต	รวม
มีทักษะการทำงานเป็นทีม	4.68	4.80	4.83	4.90	4.81
มีทักษะการสื่อสาร	4.32	4.80	4.83	4.90	4.71
มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและ แก้ไขปัญหา	4.44	4.80	4.73	4.77	4.67
มีทักษะการลงพื้นที่ในชุมชน	4.60	4.60	4.73	4.67	4.67
มีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.48	4.60	4.67	4.77	4.64
มีทักษะการค้นคว้าหาข้อมูล	4.48	4.60	4.83	4.57	4.63
มีทักษะการประสานงาน	4.48	4.80	4.67	4.57	4.59
มีทักษะการบริหารโครงการ	4.48	4.60	4.47	4.47	4.48
มีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.24	4.40	4.43	4.47	4.39
มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	4.04	4.20	4.20	4.33	4.20

จากการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียในคุณลักษณะของมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ (ตารางที่ 3) พบว่า มหำบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาคือมีมนุษยสัมพันธ์ดี ($\bar{X} = 4.87$) และมีความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.87$) ส่วนความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

คุณลักษณะมหำบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ	นักศึกษา ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ หลักสูตร	ศิษย์เก่า	ผู้ใช้บัณฑิต	รวม
มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.84	4.60	4.83	5.00	4.88
มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.76	4.40	4.90	5.00	4.87
มีความรับผิดชอบในงาน	4.68	4.80	4.90	5.00	4.87
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.84	4.20	4.83	5.00	4.86
มีความอดทน มุ่งมั่น	4.60	4.60	4.83	5.00	4.81
มีความรอบคอบ	4.84	4.80	4.67	4.90	4.80
มีความตรงต่อเวลา	4.60	4.80	4.73	5.00	4.79
มีจิตสาธารณะ	4.68	4.40	4.60	4.90	4.71
มีความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน	4.60	4.20	4.60	5.00	4.71
มีความเป็นผู้นำ	4.76	4.40	4.60	4.77	4.69
มีความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออก	4.68	4.20	4.67	4.77	4.68

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมของคุณลักษณะมหัพัตที่พึงประสงค์ โดยเสนอผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามประเด็นที่ศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้ใช้บัณฑิตจากกลุ่มภาครัฐ กลุ่มภาควิชาการ กลุ่มภาคเอกชน และกลุ่มมูลนิธิ ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของมหัพัตสาขาวิชาสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์ด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ รวมทั้งแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้เป็นมหัพัตที่พึงประสงค์และตรงความต้องการของหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในคุณลักษณะของมหัพัตที่พึงประสงค์ด้านความรู้ ผู้ให้ข้อมูลในภาครัฐและภาควิชาการให้ความเห็นว่ามหัพัตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เข้าใจถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมและแนวทางแก้ไข ผู้ให้ข้อมูลจากมูลนิธิให้ความเห็นว่ามหัพัตสาขานี้จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมและสามารถเชื่อมโยงและวิเคราะห์ในเชิงสังคมได้

“มหัพัตสามารถแปลสิ่งที่เป็วิทยาศาสตร์ให้คนทั่วไปเข้าใจได้ และนำมาหาแนวร่วม สร้างความตระหนัก แล้วนำมาสู่เปลี่ยนพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น ปัญหา PM2.5 มหัพัตต้องเข้าใจและพิจารณาให้ได้ว่าทำไมยังมีปัญหาอยู่ ปัญหานี้เกิดจากอะไร ใครเป็นคนก่อปัญหา และนำมาสู่การเชื่อมโยงที่ว่าเราจะปรับพฤติกรรมของคนในสังคมได้อย่างไร โดยพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมของคนในสังคม เป็นต้น อย่างไรก็ตามนักศึกษาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมต้องรู้สังคมดีกว่าวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มมูลนิธิ]

ผู้ให้ข้อมูลในภาครัฐและภาควิชาการ ให้ความเห็นว่ามหัพัตควรมีความรู้ด้านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย (EIA/EHIA) และการประเมินสิ่งแวดล้อมระดับยุทธศาสตร์ (SEA)

“หากกระบวนการเรื่องประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) หรือผลกระทบสังคม (SIA) แต่กระบวนการเหล่านี้มาทีหลัง คือโครงการต่าง ๆ ตั้งขึ้นมาแล้วจึงมี EIA หรือ SIA แต่ยังไม่มีส่วนไหนที่ตั้งคำถามว่าโครงการเหล่านี้ดีหรือเป็นประโยชน์ จึงควรมีวิชา เช่น Strategic Environmental Assessment (SEA) เพราะเป็นการมองภาพรวมทั้งหมดว่ามีทางเลือก (option) ในการพัฒนาอะไรบ้าง” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาควิชาการ]

การศึกษาทางด้านกลไกและเครื่องมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นควรมี มหัพัตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความรู้ความเข้าใจ ไม่ว่าจะเป็เนื้อหาทางการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม กฎหมายสิ่งแวดล้อมและการบังคับใช้ เศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลภาคเอกชนเห็นว่าการรู้ด้านประชากรศาสตร์ การสื่อสารสาธารณะ สถิติ และการวิเคราะห์ชุมชน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการทำการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมและสังคม

“มหัพัตควรมีความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ มีความรู้ด้านเครื่องมือต่างๆ เช่น EIA, HIA, SIA, SEA ที่ใช้ในการประเมินทั้งทางบวกและทางลบ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมต่อไป” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาคเอกชน]

ผู้ให้ข้อมูลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ มหัพัตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อาจไม่จำเป็นต้องรู้ลึก แต่ขอให้ทราบถึงพื้นฐานของแต่ละองค์ความรู้ได้ นอกจากนี้มหัพัตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรมีความรู้ที่เป็นสหวิทยาการมากกว่ามีองค์ความรู้เพียงด้านใดด้านเดียว

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในคุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านทักษะ ทักษะของมหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นพ้องว่าจำเป็นมากที่สุดคือ ทักษะทางการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารเชิงวิชาการและการสื่อสารสาธารณะ มหาบัณฑิตสาขานี้จะต้องสามารถสื่อสารให้กับแวดวงวิชาการ ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีทักษะในการเจรจา ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า

“ทักษะที่จำเป็นคือทักษะการฟัง เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีทักษะการฟังอย่างเข้าใจ เพราะเมื่อนักศึกษาไปทำงานกับสังคม เช่น การประเมินผลกระทบทางสังคม ทำงานเวทีชุมชน เราต้องฟังชาวบ้าน ผู้มีส่วนได้เสีย เราต้องฟังฟังแล้วก็พยายามจะเข้าใจ ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะว่าทำให้คนทำงานกับชุมชน คุยกับชาวบ้านได้ คุยรู้เรื่อง” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาควิชาการ]

ทักษะความเป็นผู้นำก็เป็นทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า

“ทักษะความเป็นผู้นำนี้สำคัญมาก ฝึกโดยการดูแลผู้คน ใส่ใจเพื่อนร่วมชั้นเรียน แบ่งงานเป็น มีความรับผิดชอบ ทำงานเป็นทีมได้ ถ้ามีทักษะนี้ เวลาไปทำงานจะไต่ได้เร็ว” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาคเอกชน]

“ผู้นำก็มีหลายแบบ เช่น ผู้นำที่มีความเป็นธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ (transparency) ความรับผิดชอบ (accountability) คือคำว่าผู้นำ ก็ไม่ยากให้ไปตีความเป็นเหมือนแบบเผด็จการรวมศูนย์คนเดียว (authoritarian)” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาควิชาการ]

ทักษะการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงเป็นทักษะที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ มหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องสามารถคิดวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงทฤษฎีทางสังคมศาสตร์และสถานการณ์ปัญหาสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า

“มหาบัณฑิตต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์มองสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเด่นชัดแล้วสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนในแต่ละรายวิชา เช่น วิชาพื้นฐานทางสังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย และจริยธรรม ไปบูรณาการในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาคเอกชน]

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในคุณลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้มีความคิดเห็นที่หลากหลาย สำหรับบุคลิกภาพภายนอกที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีกรอบความคิด (mindset) ที่ดีและเข้าใจผู้อื่น การวางตัวให้เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ส่วนบุคลิกภาพภายในที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิถีคิดและตรรกะเหตุผลอย่างเป็นระบบ การมองภาพองค์รวมและมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้ให้ข้อมูลอธิบายว่า

“มหาบัณฑิตควรเป็นบุคคลที่ยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ความเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อมและซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตน รวมทั้งเป็นบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดต่างจากตน หรือมีความเห็นไม่ลงรอยกับตนได้ โดยคำนึงประโยชน์ร่วมเป็นหลัก” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาควิชาการ]

“การเป็นคนตระหนักรู้ของคุณค่าของตนเองและผู้อื่น กล่าวคือ มีจิตสำนึกในจิตใจในการเชื่อว่าการทำงานในสังคมนั้นคนอื่นก็มีความสามารถในการทำงานเช่นเดียวกับเรา ทำให้มหาบัณฑิตมีความอ่อนน้อมถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่นเสมอ” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาครัฐ]

สำหรับแนวทางการพัฒนานักศึกษาให้เป็นมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์และตรงความต้องการของหน่วยงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เสนอว่าควรมีกิจกรรมการออกภาคสนาม เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ความรู้ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในพื้นที่ เข้าใจความเชื่อมโยงของผู้มีส่วนได้เสีย มีทักษะจากการลงพื้นที่จริง ฝึกการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการเขียนรายงานได้ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนได้เสนอกิจกรรมว่าควรมีการศึกษาดูงาน การจัดการ

ความรู้ (Knowledge Management: KM) แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การจัดประชุมวิชาการ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอไว้ ดังนี้

“เข้าร่วมหรือสังเกตการณ์กิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำ EIA เพื่อจะได้รู้ว่าพอทำงานจะเจออะไร หรือหากไม่มีโอกาสไปอาจจะโหลด VDO มาดู แล้วมา discuss ร่วมกัน” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาคเอกชน]

“ควรเพิ่มกิจกรรมที่เป็น Case Study จริง ให้นักศึกษาได้มีโอกาสไปสัมผัสกับปัญหาจริง ๆ ภายในชุมชน ในท้องถิ่นให้มากขึ้น แล้วนำปัญหานั้นมาร่วมกันอภิปรายเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามหลักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาคเอกชน]

“การศึกษาเรียนรู้กับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดการชุมชนและสิ่งแวดล้อม และเรียนรู้นโยบายและการจัดการสังคม ทำให้เกิดการเรียนรู้และจดจำได้ดี” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาครัฐ]

ส่วนการฝึกงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเห็นว่านักศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาอาจไม่จำเป็นต้องฝึกงานในหน่วยงาน

“สำหรับการฝึกงาน หลักสูตรปริญญาโท อาจไม่จำเป็นต้องฝึกงานในหน่วยงาน (เพราะส่วนมาก ระดับปริญญาตรีจะมีการฝึกงานในหน่วยงานอยู่แล้ว) สำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาโท หากเป็นการฝึกงาน อาจจะพิจารณาเป็นวิชาเลือก (เนื่องจากบางคนไม่สะดวก หรือไม่ต้องการฝึกงานในหน่วยงาน) หรือจัดเป็นวิชาสัมมนาหรือศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อมจะมีประโยชน์กับนักศึกษาในระดับปริญญาโทมากกว่า” [ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มภาครัฐ]

อภิปรายผล

หลักการสำคัญของโมเดลการประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) คือ การมุ่งเน้นให้เกิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ หรือ Outcome-based education คือ มุ่งเน้นการพิจารณาการออกแบบผลลัพธ์จากการเรียนรู้และการออกแบบกระบวนการต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและสังคม (ASEAN University Network, 2020) การประเมินความต้องการถือเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มผู้เรียน ทั้งยังเป็นกระบวนการระยะเริ่มต้นในการออกแบบหลักสูตรและรายวิชา (Veena, 2016)

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม ถือเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเป็นสหสาขาวิชา (Multi-disciplinary) มหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อม จากผลการศึกษาพบว่า มหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ควรมีความรู้โดดเด่นทางด้าน “การวิจัยทางสังคม” กล่าวคือ มหาบัณฑิตสามารถเข้าใจและวิเคราะห์ถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม เพื่อนำมาสู่การสร้างแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมและปรับพฤติกรรมคนในสังคมให้ถูกต้องเหมาะสม ความรู้ทางด้านการวิจัยนี้ยังถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้การวิจัยและพัฒนา (research and development) ในการพัฒนางานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง (Eco-Canada, 2020) นอกจากนี้มหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ควรมีความรู้ที่โดดเด่นด้านการประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment) และการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ที่หลากหลายในการวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมที่อาจเกิดจากโครงการพัฒนา งานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบทางสังคมและการมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นงานที่มีความสำคัญมากทางด้านการจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้โลกแห่งการพัฒนา เป็นงานที่มีแนวโน้มเติบโตและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้นในอนาคต

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าความรู้ด้านกฎหมาย/นโยบายและความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์และการประเมินโครงการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลของ Eco-Canada (2020) ที่ระบุว่านักสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีความรู้โดดเด่นทางด้านกฎหมายและนโยบายเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการทำงานได้ถูกต้องตามนโยบายและกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้สนับสนุนว่ามหาบัณฑิตควรมีความรู้ด้านเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม กฎหมายสิ่งแวดล้อมและการบังคับใช้ เศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการประเมินผลกระทบทางสังคมและการจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อม มหาบัณฑิตในสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมต้องสามารถตั้งคำถามเครื่องมือต่าง ๆ ได้ทั้งในเชิงคุณค่า มูลค่าและอรรถประโยชน์ ใช้สอย และรู้รอบในประเด็นเศรษฐกิจและสังคมเป็นพื้นฐาน นอกเหนือไปจากความรู้ลึกในศาสตร์ของตนเอง และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงได้อย่างเป็นองค์รวม

จากผลการศึกษามีผู้มีส่วนได้เสียของหลักสูตร พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหา และทักษะการลงพื้นที่ในชุมชน เป็นทักษะที่มหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมพึงมีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์การแรงงานสากล (International Labour Organization) ที่ระบุว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในช่วงของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและวาระของความยุติธรรมทางสิ่งแวดล้อมที่เป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบัน (ILO, 2019) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหา และทักษะการลงพื้นที่ในชุมชน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นทักษะที่มีความสำคัญมากในการทำงานทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม เพราะลักษณะงานทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องกับดำเนินงานในกลุ่มคนหรือชุมชน การสร้างความเข้าใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก มหาบัณฑิตสาขานี้ต้องสามารถสื่อสารให้เข้าใจได้เมื่อต้องสื่อสารกับทุกกลุ่มคน ใช้สื่อที่เหมาะสมกับสารและผู้รับสาร ซึ่งทักษะนี้รวมถึงทักษะการพูด การฟัง การเขียน และการนำเสนอ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา รวมทั้งต้องสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชุมชนด้วย

ส่วนบุคลิกภาพที่มหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมพึงมีมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความรับผิดชอบในงาน ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญกับการยึดมั่นอยู่ในอุดมการณ์ความเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อมและซื่อสัตย์ในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดต่างจากตน หรือมีความเห็นไม่ลงรอยกับตนได้ ซึ่งสอดคล้องและใกล้เคียงกับหนึ่งในทักษะสีเขียว (Green Skills) ของ World Skills UK ได้แก่ ทักษะการเข้าสังคมและความเมตตา (Interpersonal Skills and Kindness) ซึ่งเป็นทักษะที่จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นจากสถานการณ์ความรุนแรงทั่วโลกและการตระหนักรู้ในการรับมือกับคนโรคจิต หัวรุนแรง และคนเห็นแก่ตัว (Parnlumlurd, 2023)

การประเมินความต้องการผู้มีส่วนได้เสียต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์เป็นประโยชน์กับการดำเนินการบริหารหลักสูตรภายใต้โมเดลการประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการพัฒนากระบวนการทำงานในด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรได้รับการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลและผลสะท้อนกลับจากทั้งผู้เรียน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากอุตสาหกรรมหรือสายอาชีพนั้น นอกจากนี้ผลงานวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสะท้อนความมีแก่นแกนอยู่ที่ความสำเร็จที่แท้จริงและอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการเรียนการสอนตามกรอบเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) หลักสำคัญของ AUN QA คือการมุ่งเน้นให้เกิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome-based education) คือ มุ่งเน้นการพิจารณาการออกแบบผลลัพธ์จากการเรียนรู้และการออกแบบ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการประเมินความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร ได้แก่ นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต ที่มีต่อคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุตามหลักการและเหตุผลของ AUN-QA

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต ด้านคุณลักษณะมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ พบว่าผลการศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างและหลากหลายซึ่งจะขอยกคำตอบมาเฉพาะ 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน ได้แก่ มหาบัณฑิตควรมีความรู้ด้านการวิจัยสังคม จริยธรรมและปรัชญา และการประเมินผลกระทบสังคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน มหาบัณฑิตควรมีทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหา และการลงพื้นที่ในชุมชน และมหาบัณฑิตควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความรับผิดชอบในงาน

ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 4 กลุ่ม คือ ภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคเอกชน และกลุ่มมูลนิธิ เรื่องลักษณะของมหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ สรุปสาระสำคัญได้ว่า มหาบัณฑิตควรมีความรู้ความเข้าใจทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิติสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมและมิติวิทยาศาสตร์ซึ่งสามารถเชื่อมโยงความรู้ดังกล่าวนี้ได้ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้เข้าใจและลงมือแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำโดยมนุษย์ มหาบัณฑิตควรมีทักษะการสื่อสารและสามารถสื่อสารให้เข้าใจได้เมื่อต้องสื่อสารกับทุกกลุ่มคน ใช้สื่อที่เหมาะสมกับสารและผู้รับสาร มีความเป็นผู้นำและผู้ตามอย่างมีเหตุผล และสมเหตุสมผลตามกาลเทศะ และมหาบัณฑิตควรมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งมิติจากภายใน หมายถึงการมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น กล้าคิดมีจิตนาการ และมีความคิดตั้งมั่นในความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และมีวิธีการแสดงออกผ่านกิจกรรมารยาทและความประพฤติที่เหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือและมีจริยธรรมการทำงานซึ่งเกี่ยวกับสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้ คือ

1. หลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อมควรได้รับการออกแบบให้เป็นหลักสูตรบูรณาการสังคมศาสตร์และเกาะเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมขั้นพื้นฐาน เพราะประเด็นปัญหาต่างๆ มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกันไปและซับซ้อน หลักสูตรจึงมีมุมมองแบบองค์รวมไม่แยกส่วน และผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสัดส่วนที่เหมาะสมกันระหว่างเวลากับเนื้อหาและความรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้มหาบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังไว้

2. หลักสูตรควรได้รับการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในโลกอนาคตมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอบสนองโจทย์ของคนรุ่นใหม่ ทักษะการทำงานยุคใหม่ มีการนำแนวคิดการพัฒนาและเครื่องมือใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เท่าทันกับการพัฒนาใหม่ๆ

รายการอ้างอิง

- ASEAN University Network. (2020). ASEAN University Network Quality Assurance: The Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level Version 4.0. Bangkok.
- Chittrakorn, A. (2017). The Need Assessment for Development of Desired Characteristic of Graduate Students Studying in Master of Fine Arts Program, Division of Visual Arts Education, Faculty of Painting, Sculpture and Graphic Arts and Faculty of Education, Silpakorn University. *Silpakorn Educational Research Journal*, 8(2), 19-35.
- Eco-Canada. (2020). Essential Skills to Work in the Environmental Sector, Retrieved February 18, 2024, from Eco-Canada Website: <http://www.cif-ifc.org/wp-content/uploads/2020/01/ECO-Essential-Skills-v4.pdf>
- International Labour Organization. (2019). Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition. Policy Brief.
- Jaratarunchy, P. (2017). The Effect of the Desirable Characteristics of Graduates on Study Performance of Bachelor of Accountancy Program, Mahasarakham Business School *Journal of Accountancy and Management*, 9(1), 121-134.
- Parnlumlurd, K. (2023). Green Skills: Skills that will be More Employable in the Future. Retrieved on February 18, 2024, from Website Creative Talk Conference: <https://creativetalkconference.com/green-skills-the-future-skills/>
- Veena, P. (2016). Importance of Needs Analysis in Curriculum Development for Vocational Purposes. *International Journal of English Language, Literature and Humanities*, 4(5), 440-449.
- UNESCO. (1998). World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action and Framework for Priority Action for Change and Development in Higher Education, Retrieved March 30, 2023, from Website: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141952>.
- World Economic Forum (2015) New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology. Industry Agenda. Prepared in collaboration with the Boston Consulting Group.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมบริการ

ชนิษฐา ทองเชื้อ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จารุวรรณ สุภาศัยวัฒน์¹

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 11 มีนาคม 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 22 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถรองรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 ในบริบทของอุตสาหกรรมบริการ งานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎี Three global mega-trend (Minbaeva, 2021) เพื่อตอบคำถามวิจัย จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจาก 3 กรณีศึกษาของบริษัทสัญชาติไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย เก็บข้อมูลการวิเคราะห์เบื้องต้นจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกัน ผลวิจัยด้วยกรณีศึกษาพบว่าในช่วงเริ่มต้นของการเกิดวิกฤตบริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในไทย มีนโยบายในการปรับลดจำนวนพนักงานและผู้บริหารระดับสูง เพื่อลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ เมื่อสถานการณ์โควิด - 19 เริ่มคลี่คลาย ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้วางระบบการพัฒนาทักษะพนักงานในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่เดียวกันบริษัทสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดวิกฤตอย่างไรก็ไม่มียุทธศาสตร์ปรับลดจำนวนพนักงาน นอกจากนี้ทั้งสามกรณีศึกษาใช้หลักการหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง ปรับรูปแบบการทำงานเป็นในลักษณะแบบไฮบริด เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น และนำเทคโนโลยีเข้ามาให้ผู้บริหารใช้ตรวจสอบการทำงานของพนักงานผ่านระบบออนไลน์ได้มากกว่านั้น ผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการปรับรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารภายใต้เงื่อนไขการตัดสินใจการลงทุนเกี่ยวกับพนักงานและเทคโนโลยี ต้องสอดคล้องกับนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสถานการณ์ทางการเงินในขณะนั้น

คำสำคัญ: โควิด-19, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การทำงานแบบยืดหยุ่น, ความเป็นอยู่ที่ดี, ดิจิทัลไลเซนซ์, อุตสาหกรรมบริการ

¹ Corresponding Author E-mail : Jaruwat.baac@reru.ac.th

Human Resource Management in COVID-19: Case Study Research in Hospitality Industry

Kanitha Thongchai

Lecturer in Tourism and Hotel, Faculty of Social Sciences and Humanities,
North Eastern University

Sujinda Popaitoon

Associate Professor of Management, Maharakham Business School, Maharakham University
Jaruan Supachaiwat

Lecturer in Management, Faculty of Business Administration and Accountancy,
Roi Et Rajabphat University

Received : March 11, 2024

Revised : April 22, 2024

Accepted : April 29, 2024

Abstract

This research aims to examine flexible labor practices and employee well-being to ensure they can support human resource management in the COVID-19 era. In the context of the service industry. This research uses the three global megatrends (Minbaeva, 2021) to answer these questions. Based on three selected case studies in Thai MNCs, Tradition Thai, and MNCs in Thailand, a preliminary analysis of the data significantly significant differences between senior executives and HR managers. The findings from case study research show that the beginning of the crisis for Thai MNCs and MNCs in Thailand was a policy to reduce the number of employees and senior executives in order to reduce business operating costs. At the same time, traditional Thai No matter how the crisis occurs, there is no policy to reduce the number of employees. In addition, all three case studies use the principle of job rotation to develop employees' skills so they can work in a variety of positions. Adjust the work style to a hybrid model to provide more flexibility. and bring in technology for executives to use to monitor employees' work through an online system. Moreover, this research finds interesting issues in flexible workforces and employee well-being, and executives' human resource management model adjustments are conditioned on investment decisions regarding employees and technology. Must be consistent with the human resource management policy and financial situation at that time.

Keywords: COVID-19, Human Resource Management, Flexible Work, Well-being, Digitalization, Hospitality Industry

1. บทนำ

การดำเนินธุรกิจระดับโลกในปัจจุบันมีการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันความคาดหวังของลูกค้าก็เพิ่มสูงขึ้นตามโดยเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจคือการส่งมอบสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ (Sharma, 2019) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่และมีความแตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ เนื่องจากเป็นธุรกิจบริการเป็นการปฏิสัมพันธ์แบบเห็นหน้าระหว่างพนักงานและลูกค้าเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ทำให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก (World Tourism Organization, 2009, Madera et al., 2017) และจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการได้รับผลกระทบหนักที่สุดจากการหดตัวของเศรษฐกิจโลก ทำให้มีการลดจำนวนพนักงานลง (Nicola et al., 2020) พนักงานจะรู้สึกถึงความไม่มั่นใจในงาน ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจ สร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้พนักงาน เพื่อเอื้อให้เกิดความเข้าใจและการดูแลร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะพนักงานเพื่อให้สามารถผ่านวิกฤตนี้ไปได้ ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Santra, 2021)

หนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่บริษัทต่าง ๆ จะต้องเผชิญเมื่อเกิดเหตุการณ์หยุดชะงักจากสภาพแวดล้อม (Ismail et al., 2017) เนื่องจากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการบริหารพนักงานภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อรับมือกับรูปแบบการทำงานใหม่ ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์พิจารณาว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนำมาสู่การปรับเปลี่ยนทักษะและพฤติกรรมของพนักงาน (Prieto & Pérez-Santana, 2014) การวางแผนอัตรากำลังคนซึ่งถือเป็นปัญหาที่ยากที่สุดของผู้บริหาร (De Bruecker et al., 2015) การเพิ่มขนาดของบริษัทสามารถทำให้การจัดการพนักงานเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงจำนวนพนักงานที่ควรจ้างหรือเลิกจ้าง (Smet et al., 2021) การตัดสินใจที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทำให้การวางแผนด้านอัตรากำลังคนต้องเผชิญกับปัญหาอย่างมาก (Huang et al., 2009) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงสภาพแรงงาน และทักษะต่างๆ ที่พนักงานควรมี

เมื่อไม่นานมานี้ Minbaeva (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นไปที่แนวโน้มสำคัญระดับโลก (global mega-trends) สามประการ ประกอบด้วย แนวทางการปฏิบัติด้านพนักงานที่ยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลงโมเดลธุรกิจให้เป็นดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) เพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มการวิจัยเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อตรวจสอบแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถรองรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 ในบริบทของอุตสาหกรรมบริการ โดยมุ่งตอบคำถามวิจัยที่เจาะจงคือ การเกิดวิกฤติโควิด-19 กระทบต่ออุตสาหกรรมบริการอย่างไร อะไรที่เป็นอุปสรรคไปสู่วิถีความปกติใหม่ และในอนาคตผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมบริการมีแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไร เพื่อตอบคำถามเหล่านี้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ถูกรวบรวมจากกรณีศึกษาเชิงลึกสามเรื่อง จากเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจาก 3 กรณีศึกษาของบริษัทสัญชาติไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสำรวจเบื้องต้น Yin (2012) เสนอกรณีศึกษาเป็นวิธีทางเลือกในการตรวจสอบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปรากฏการณ์และบริบทของแต่ละกรณีศึกษา

สิ่งนี้เหมาะกับการศึกษาในปัจจุบันนี้เนื่องจากช่วยให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการปรับรูปแบบการบริหารบุคลากรที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งสามกรณีของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการจะมีแนวทางดำเนินงานที่แตกต่างกันอย่างไรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกทางทฤษฎีและข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

2. การทบทวนวรรณกรรม

2.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Workforce)

วิกฤติโควิด-19 ทำให้เกิดความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและทักษะพนักงาน (Cumming et al., 2020; Ezerdi et al., 2022) จำเป็นที่องค์กรต้องมีการพิจารณาแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร เป็นต้น การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันและระบบองค์กร และสร้างความสมดุลระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร (Cooke et al., 2020; Jiang & Messersmith, 2017) เพื่อให้องค์กรสามารถต่อสู้กับวิกฤติและอยู่รอดในระยะยาวได้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นายจ้างรับมือความท้าทายที่เกิดจากความเครียดนอกองค์กรที่นำไปสู่ความกังวลของพนักงาน (Avgoustaki & Bessa, 2019) เช่น พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น กลัวการตกงาน พนักงานเกิดความกังวลเมื่อมีการหมุนเวียนงาน พนักงานมีอิสระในการเลือกงานมากขึ้น ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลและพนักงาน Gen Z (Andersson et al., 2019) นอกจากนี้ยังต้องรักษาพนักงานที่มีอายุมากกว่าและเน้นการสร้างความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความสมดุลในสถานที่ทำงาน (Deloitte, 2020) ดังนั้น หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างจะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานลดลงและพร้อมรับมือกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป (Flinchbaugh et al., 2020)

ก่อนเกิดวิกฤติโควิด-19 กลุ่มธุรกิจประเภทบริการ ส่วนใหญ่พนักงานคุ้นชินกับการทำงานที่ออฟฟิศ (Onsite) ในขณะเดียวกันมีพนักงานบางแผนกที่ต้องทำงานนอกสถานที่ ดังนั้น แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นถือเป็นรูปแบบการทำงานที่นายจ้างปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคโควิด-19 ของทรัพยากรมนุษย์ ในการพลิกโฉมรูปแบบการทำงานแบบเดิมอย่างแท้จริง ด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) และรูปแบบการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote) (Caligiuri et al., 2020) ระบบการทำงานถูกดัดแปรนำไปสู่รูปแบบการทำงานทางไกล (telework) เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นสูง โดยองค์กรจะให้สิทธิ์พนักงานบริหารเวลาทำงาน ถึงแม้ว่าในอุตสาหกรรมบริการ บางองค์กรจะมีรูปแบบการทำงานแบบไฮบริด และรูปแบบการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote) มาตั้งนานแล้ว แต่วิกฤติโควิด-19 ได้เข้ามาทำให้อุตสาหกรรมบริการต้องปรับตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น การศึกษานี้เลือกกลุ่มธุรกิจบริการ (บริษัทไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย) ในบริบทจริงสิ่งนี้นำไปสู่:

คำถามการวิจัยที่ 1: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 ส่งผลต่ออุตสาหกรรมบริการอย่างไร

2.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (HRM for Employee well-being)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ขององค์กรในการจัดการเกี่ยวกับทุนมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Wright et al., 1994) โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน (Yeung & Berman, 1997) นอกจากนี้ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยอธิบายผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกด้วย (Lee et al., 2013) แนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ในแง่ความสุขและความสัมพันธ์ (Van De Voorde et al., 2012) การแพร่ระบาดของโควิด-19 ผู้บริหารมี

ความกังวลเรื่องความเป็นอยู่และความเครียดของพนักงานนำไปสู่การมุ่งเน้นไปที่การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น (Minbaeva, 2021) การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ และความวุ่นวายทางการเมืองจะส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง (Kim et al, 2022; Oh & Oetzel, 2022) องค์กรและพนักงานกำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างต่อเนื่องในการคิดริเริ่มที่ต้องมีการวางแผน เพื่อให้ทันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น (Maguire, 2003) ซึ่งนำไปสู่:

คำถามการวิจัยที่ 2: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมบริการในยุคโควิด-19 มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างไร

2.3 การเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลไลเซชัน (Digitalization of Human Resources)

การพัฒนาทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digitalization) ทำให้เกิดการผลิตข้อมูลออนไลน์จำนวนมาก ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้ (Platanou et al., 2018) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการคาดการณ์ในปัจจุบันมีการกำหนดทักษะใหม่ให้กับพนักงานในแง่ของความสามารถทางดิจิทัล การแก้ปัญหา หรือการสื่อสารสำหรับการพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร ทำให้เกิดความท้าทายที่แผนกทรัพยากรมนุษย์กำลังเผชิญในความพยายามในการสนับสนุนพนักงานให้มีทักษะและความสามารถรอบตัวเพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลไลเซชันในสถานที่ทำงานในอนาคต

การปรับรูปแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่นำเทคโนโลยีมาใช้นั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากดิจิทัลไลเซชันช่วยสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น นำมาพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร และสร้างการวางแผนกำลังคน (Conroy et al., 2020) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานโดยใช้ความก้าวหน้าที่น่าเสนอโดยเทคโนโลยีดิจิทัล (Bennett & McWhorter, 2021) ไม่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์หรือหน้าที่ทางธุรกิจอื่น ๆ แต่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ การมอบคุณค่าและประสบการณ์ให้กับลูกค้า สรุปได้ว่า สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ดิจิทัลไลเซชัน ควรมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ของลูกค้า จากนั้นจึงปรับปรุงกระบวนการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถส่งมอบประสบการณ์ใหม่ให้กับลูกค้าได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจริงหรือไม่ในบริบทจริงสิ่งนี้นำไปสู่:

คำถามการวิจัยที่ 3: ในอนาคตผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและหัวหน้าพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมบริการมีแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 อย่างไร

3. ระเบียบวิธีวิจัย (Methods)

การวิจัยนี้ใช้วิธีการกรณีศึกษาเชิงคุณภาพ รวมถึงการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวที่โครงสร้าง และศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) นักวิจัยควรใช้การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและควรมีความเข้าใจในเชิงลึกในบริบทเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามการวิจัย: (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 ส่งผลต่ออุตสาหกรรมบริการอย่างไร (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมบริการในยุคโควิด-19 มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างไร (3) ในอนาคตผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและหัวหน้าพนักงานฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมบริการมีแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 อย่างไร

3.1 การคัดเลือกกรณีศึกษา (Case Selection)

จากวัตถุประสงค์การวิจัย บริษัทกรณีศึกษาได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์ต่อไปนี้: (1) บริษัทขนาดใหญ่มีพนักงานมากกว่า 100 คน (2) บริษัทสัญชาติไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย (3) กลุ่มธุรกิจประเภทการให้บริการ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถรับมือการถูกตีตราของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดจากวิกฤติโควิด-19 ได้ ทั้งหมดจากการศึกษาก่อนหน้านี้ของ Kim et al (2022) และ Minbaeva, D. (2021) ขอบเขตการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าสามกรณีที่เลือกได้กำจัดความสับสนที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ในลักษณะของบริษัทที่แสดงด้านล่าง ดังนี้

3.1.1 กรณี A (บริษัทสัญชาติไทย ผู้กระจายกิจการด้วยการเติบโตแบบที่ปรับจ้างบริหารโรงแรมในต่างประเทศ)

บริษัทไทยที่มีประสบการณ์อันเชี่ยวชาญกว่า 70 ปี ในธุรกิจโรงแรมและการให้บริการต้อนรับ ระดับ 5 ดาวในประเทศไทย โดยเริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2491 ด้วยการที่ผู้บริหารเล็งเห็นว่าประเทศไทยมีศักยภาพที่จะเป็นจุดหมายปลายทางสำหรับนักท่องเที่ยว และมั่นใจว่าวิธีการที่ผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในเวทีโลก คือ การสร้างโรงแรมที่มีความโดดเด่น และให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งการนำเอามาตรฐานการบริการแบบสากลมาให้บริการอย่างกลมกลืนไปกับวัฒนธรรมแบบไทยที่มีเสน่ห์และมีเอกลักษณ์อันโดดเด่นมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกัน ๆ ไป ซึ่งการเติบโตของแต่ละกลุ่มธุรกิจเกิดจากการนำเอาความแข็งแกร่ง ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของการให้บริการโรงแรมแบบครบวงจรมาพัฒนาต่อยอดสู่การขยายกิจการด้วยการเติบโตในลักษณะรับจ้างบริหารโรงแรมในต่างประเทศ

ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการวางรากฐานขององค์กร โดยมีหลักคิดการบริหารจัดการธุรกิจครอบครัวยุคใหม่ นั่นคือ เชิญผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพที่ไม่ได้มาจากคนในตระกูลเข้ามาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อรองรับกลยุทธ์สำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืนในการเข้าสู่การสร้างสรรค์ การขยายกิจการ และการกระจายความเสี่ยงของธุรกิจที่มีการลงทุนในประเทศไทยและต่างประเทศ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโควิด -19 ทำให้ธุรกิจถูกกระทบรุนแรง โดยช่วงลือคดาวน้ออัตราการเข้าพักลดลงและมีความผันผวน ผู้บริหารได้พลิกวิกฤติเป็นโอกาสโดยการขยายธุรกิจใหม่ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจเดิม ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่ลดความเสี่ยงและสามารถเพิ่มรายได้มาทดแทนธุรกิจที่มีการชะลอตัว และได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร ทั้งในด้านของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การลงทุน การด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างในการบริหารงาน เนื่องจากเล็งเห็นว่าวิกฤติในครั้งนี้ นอกจากส่งผลกระทบต่อระยะสั้น แต่ยังมีผลกระทบระยะยาวจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไปที่จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ

3.1.2 กรณี B (บริษัทข้ามชาติในประเทศไทย กรณีการเข้าซื้อกิจการในประเทศไทย)

เริ่มต้นดำเนินธุรกิจโดยชาวเยอรมัน มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติการระดับสูง ในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการ และธุรกิจด้านสุขภาพในหลายประเทศ ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นพัฒนา 4 ด้านหลัก คือ การให้ความรู้ การบริหารจัดการใจ การบริการด้านสุขภาพ และการฝึกซ้อมกีฬาจากแนวทางการดำเนินธุรกิจดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารระดับสูงส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้แก่ทุกคนที่มาใช้บริการเป็นสำคัญ

ในปี 2563 ธุรกิจมุ่งเน้นไปที่การขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนผ่านผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ธุรกิจอยู่ในระดับแนวหน้าและสามารถเผชิญกับผลกระทบของวิกฤต โควิด-19 ต่อมาหลังจากสถานการณ์วิกฤตโควิด -19 เริ่มคลี่คลาย ได้มีการเปลี่ยนผ่านของการบริหารอีกครั้ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ทำให้เกิดความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงาน (Culture shock) รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นลักษณะของการขยายกิจการ จากการที่นักลงทุนชาวไทยได้เข้ามาซื้อกิจการ

3.1.3 กรณี C (บริษัทไทยข้ามชาติ ที่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศไทยและบริษัทลูกอยู่ต่างประเทศ)

เจ้าของธุรกิจกรณี C เป็นผู้บุกเบิกโรงแรมแนวโฮสเทลสัญชาติไทยที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในระดับสากล ด้วยความโดดเด่นด้านการบริการและการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับผู้เข้าพักบริการ ปัจจุบันดำเนินธุรกิจที่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศไทยและบริษัทลูกอยู่ต่างประเทศ ซึ่งขยายไปแล้ว 7 แห่ง แบ่งเป็นในไทย 3 แห่ง และในต่างประเทศ 4 แห่ง คือ ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น มาเก๊า ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม กัมพูชา ภายใต้การบริหารของผู้บริหารรุ่นที่ 3 เพื่อขยายกิจการสร้างเป็นแลนด์มาร์กใหม่ และในอีก 4 ปีข้างหน้าเตรียมรีแบรนด์ธุรกิจจากโฮเทลสู่โรงแรมไลฟ์สไตล์ (Affordable Lifestyle) เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมลูกค้าเอเชียที่ชื่นชอบบรรยากาศสนุกสนาน สไตล์โฮเทล และเปิดแบรนด์ใหม่เน้นเจาะกลุ่มลูกค้าวัย โรงแรมไลฟ์สไตล์ (Affordable Lifestyle) ถือเป็นเทรนด์การท่องเที่ยวที่กำลังเติบโต ส่งผลให้ภายใต้การบริหารของผู้บริหารรุ่นที่ 3 ได้นำรูปแบบการบริหารภายใต้ระบบทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความสมดุลในแง่ของวัฒนธรรมการทำงาน การดูแลพนักงานระหว่างบริษัทแม่และบริษัทลูกส่งผลให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ยังมีการลงทุนทางเทคโนโลยีในช่วงก่อนเกิดวิกฤติ และหลังจากสถานการณ์วิกฤตโควิด -19 เริ่มคลี่คลาย ได้มีการลงทุนทางเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลพนักงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 แหล่งข้อมูลและการวิเคราะห์

การวิจัยกรณีศึกษามีลักษณะโดยการวิเคราะห์แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ของทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่ช่วยในการพัฒนาทฤษฎี (Yin, 2012) แหล่งข้อมูลเชิงประจักษ์หลักในการวิจัยนี้คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นผู้เชี่ยวชาญในบริบทการศึกษาที่แสดงรายละเอียดของตารางที่ 1

ตารางที่ 1: คำอธิบายกรณีศึกษาที่เลือกและผู้ให้ข้อมูลหลัก

	กรณี A	กรณี B	กรณี C
ข้อมูลบริษัท	ธุรกิจโรงแรมและการให้บริการต้อนรับ	ธุรกิจรีสอร์ทกีฬาและสุขภาพ	ธุรกิจที่พักจากโฮสเทลสู่ ที่พักไลฟ์สไตล์ (Affordable Lifestyle)
ลักษณะการดำเนินบริษัท	บริษัทสัญชาติไทย ส่งการขยายกิจการด้วยการเติบโตแบบที่ไปรับจ้างบริหารโรงแรมในต่างประเทศ	บริษัทข้ามชาติในประเทศไทย กรณีการเข้าซื้อกิจการในประเทศไทย	บริษัทไทยข้ามชาติ ที่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศไทยและบริษัทลูกอยู่ต่างประเทศ
ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ผู้บริหารระดับสูงมีประสบการณ์ มากกว่า 8 ปี	ผู้บริหารมีประสบการณ์ 8 ปี	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR Director) มีประสบการณ์ 7 ปี

กระบวนการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยการห้าขั้นตอนหลัก

ขั้นตอนที่ 1 ฟังบทสัมภาษณ์รูปแบบการบริหาร เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยของกรณี A

ในขั้นตอนที่ 2 ถอดเทปบทสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลวิจัยกรณี B และ C ต่อไป

ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวรอบแรกตารางการสัมภาษณ์ประมาณ 90 นาที

สำหรับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน คำถามกึ่งโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกมีดังนี้:

- (1) คุณช่วยอธิบายถึงประวัติความเป็นมาขององค์กร
- (2) คุณช่วยอธิบายบทบาทของคุณภายในองค์กร
- (3) คุณช่วยกรุณาอธิบายลักษณะของงานนโยบายทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรและแผนก
- (4) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถูกนำไปใช้ในบริษัทในช่วงก่อนเกิดวิกฤต ระหว่างเกิดวิกฤต และหลัง

สถานการณ์วิกฤตโควิด -19 อย่างไร

- (5) การลงทุนในเทคโนโลยีและนำมาพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างไร

ในขั้นตอนที่ 4 ข้อมูลทั้งหมดถูกรวบรวมโดยนักวิจัย จากนั้นผลลัพธ์ของการสัมภาษณ์เหล่านี้จะถูกส่งไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ในขั้นตอนที่ 5 หลังจากได้รับการอนุมัติผลการสัมภาษณ์ที่ถูกต้องในที่สุดก็ถูกรายงานในรูปแบบกรณี ในการวิจัยนี้ นักวิจัยได้อาศัยการวิเคราะห์ทั้งภายในกรณีและข้ามกรณี นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้มองหาความเหมือนและความแตกต่าง ภายในกรณีและข้ามกรณี เพื่อรับความรู้ความเข้าใจจากวัตถุประสงค์การวิจัย

อ้างอิงจาก Yin (2012: pp.45-46), สี่การทดสอบ (ความถูกต้องในการสร้างความถูกต้อง ความถูกต้องภายใน ความถูกต้องภายนอก และความน่าเชื่อถือ) ถูกนำมาใช้โดยทั่วไปเพื่อทดสอบคุณภาพของการวิจัยทางสังคมใด ๆ ความถูกต้องของโครงสร้างคือ การระบุมাত্রการดำเนินงานที่ถูกต้อง สำหรับแนวคิดที่กำลังศึกษา ความถูกต้องภายในคือ การพยายามสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยเชื่อว่าเงื่อนไขบางอย่างจะนำไปสู่เงื่อนไขอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างจากการปลอมแปลงความสัมพันธ์ ความถูกต้องภายนอกคือ การกำหนดโดเมนที่สามารถสรุปผลการวิจัยของการศึกษาได้ ความน่าเชื่อถือคือ การแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของการศึกษา เช่น ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลสามารถทำซ้ำได้ด้วยผลลัพธ์เดียวกัน สำหรับการวิจัยนี้การทดสอบเหล่านี้ถูกนำไปใช้ตลอดการดำเนินการกรณีศึกษาในภายหลังที่จุดเริ่มต้น

4. ผลลัพธ์

4.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Workforce)

จากที่กล่าวมาข้างต้นในหัวข้อก่อนหน้านี้ จะเห็นได้ว่าก่อนเกิดวิกฤตโควิด -19 ส่วนใหญ่พนักงานต่างคุ้นชินกับการทำงานที่ออฟฟิศ ในขณะที่เดียวกันมีพนักงานบางแผนกที่ต้องทำงานนอกสถานที่เป็นชั่วคราว ดังนั้น แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นถือเป็นรูปแบบการทำงานที่นายจ้างปรับเปลี่ยนให้เข้ากับเหตุการณ์ ทำให้ช่วงวิกฤตได้มีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นในลักษณะแบบไฮบริดที่มีทั้งการเข้าออฟฟิศและรูปแบบการทำงานที่สามารถทำงานร่วมกันผ่านโลกออนไลน์ที่ไหนก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ PriceWaterhouseCoopers (2020) ที่ระบุว่ามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน รวมถึงมีออกแบบการหมุนเวียนงานในลักษณะที่พนักงานสามารถทำได้หลากหลายหน้าที่ การศึกษานี้มุ่งเน้นประเภทรูทการให้บริการของบริษัทสัญชาติไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญด้านการลงทุนเกี่ยวกับคน และมีการผลักดันแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความสมดุลในสถานที่ทำงาน

ตัวอย่างเช่น กรณี A กรณี B และกรณี C เมื่อเกิดวิกฤติผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงการกระจายความเสี่ยง โดยใช้หลักการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง และปรับรูปแบบการทำงานเป็นในลักษณะแบบไฮบริด เนื่องจากมีพนักงานบางแผนกที่สามารถทำงานผ่านออนไลน์ได้ ในขณะเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีการปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น ผู้บริหารได้มีการใช้ระบบติดตามการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจากการที่พนักงานมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น (Deloitte, 2016) ทำให้ผู้บริหารตระหนักความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในแง่ของความสุขการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร

4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (HRM for Employee well-being)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความท้าทายในบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากคาดการณ์ว่าอาจจะเกิดความเครียดด้านสุขภาพของพนักงาน สาเหตุจากการที่พนักงานเกิดความเครียด ความกังวลในความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งอาจลดความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้และประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee et al. (2013) ที่กล่าวว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยอธิบายผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกด้วย

ตัวอย่างเช่น กรณี A ในช่วงวิกฤติโควิด -19 ที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล ทำให้ผู้บริหารอยู่ภายใต้การตัดสินใจอย่างรอบคอบภายใต้แบรนด์ที่แข็งแกร่ง การดูแลพนักงานจำนวนมาก ความปลอดภัยของผู้เข้าพัก และการรักษาสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ถือหุ้น จึงมีมาตรการเพื่อให้เกิดผลกระทบกับพนักงานน้อยที่สุด โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงยอมลดเงินเดือนของตัวเอง ซึ่งลดตามสัดส่วนลงตามลำดับเพื่อให้พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการไม่ได้รับผลกระทบ ซึ่งพนักงานจะได้รับเงินเดือนเหมือนเดิม แต่ไม่ได้สวัสดิการจากมาตรการดังกล่าวผู้บริหารตระหนักถึงการดูแลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร “พนักงานคือคนที่ทำให้เกิดธุรกิจ และธุรกิจจะขับเคลื่อนต่อไปได้ด้วยพนักงาน” และสอดคล้องกับกรณี B ในเริ่มต้นของโควิด-19 ผู้บริหารตระหนักถึงการรักษาพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีมาตรการลดเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง แต่ด้วยวิกฤติโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดของธุรกิจในระยะยาว ทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้กับพนักงานบางส่วนเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด ซึ่งในส่วนนี้มีความแตกต่างจากกรณี A

กรณี C จากการที่เป็นบริษัทไทยข้ามชาติที่มีบริษัทแม่อยู่ในประเทศไทยและบริษัทลูกอยู่ต่างประเทศ และบทบาทของผู้บริหารระดับสูง รวมถึงหัวหน้าแผนกต่างๆ รับผิดชอบกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานของบริษัท ทำให้เมื่อเกิดวิกฤติโควิด -19 ได้มีมาตรการการรักษาระดับสูง รวมถึงหัวหน้าแผนกต่าง ๆ และตัดสินใจจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้กับพนักงานบางส่วนเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด ส่วนพนักงานที่ไม่ถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเต็มจำนวนเหมือนเดิม

4.3 การเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลไฮเชชัน (Digitalization of Human Resources)

จากวิกฤติโควิด-19 จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรและส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำธุรกิจ ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าให้ธุรกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัลไม่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือหน้าที่ทางธุรกิจอื่น ๆ แต่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้าที่ประกอบด้วยการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

ตัวอย่าง กรณี A และ B ผู้บริหารมีการปรับโมเดลธุรกิจ (Business Model) เพื่อตอบสนองต่อโจทย์การที่ถูกหยุดชะงัก โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นตัวช่วยให้ลูกค้าเกิดความสบายใจ และนำเทคโนโลยีมาใช้ติดตามการบริการลูกค้าแบบรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ross & Beath (2019)

Conroy et al. (2020) ระบุว่า เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้กับสายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น การทำให้ระบบคัดเลือก สรรหาพนักงานและการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาทักษะและความรู้พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับตัวอย่างกรณี C ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนา Soft Skill, Re Skill และ Up Skill ให้แก่พนักงาน โดยผู้บริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานผ่านระบบออนไลน์ได้

ประเด็นที่ศึกษา	กรณี A	กรณี B	กรณี C
แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น	ให้ความสำคัญด้านการลงทุนเกี่ยวกับคน และมีแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น โดยใช้หลักการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถทำงาน ได้หลากหลายตำแหน่ง	สอดคล้องกับกรณี A	สอดคล้องกับกรณี A
ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	ไม่มีมาตรการเลิกจ้าง พนักงานตระหนักถึงความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร “พนักงานคือคนที่ทำให้เกิดธุรกิจ และขับเคลื่อนต่อกันได้ด้วยพนักงาน”	มีมาตรการลดเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง แต่ด้วยวิกฤตโควิด -19 ที่ส่งผลกระทบต่อในระยะยาว ทำให้ได้ตัดสินใจจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้กับพนักงานบางส่วนเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด ซึ่งในส่วนนี้มีความแตกต่างจากกรณี A	มีมาตรการการรักษาผู้บริหารระดับสูง และตัดสินใจจ่ายค่าชดเชยเลิกจ้างให้กับพนักงานบางส่วน พนักงานที่ไม่ถูกเลิกจ้างจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเต็มจำนวนเหมือนเดิม ซึ่งในส่วนนี้มีความแตกต่างจากกรณี A และ B
การจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล	มีการปรับโมเดลธุรกิจ (Business Model) โดยนำเทคโนโลยีของเดิมมาพัฒนาการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนา Soft Skill, Re Skill และ Up Skill ให้แก่พนักงาน	สอดคล้องกับกรณี A	ลงทุนในเทคโนโลยีใหม่เพื่อเข้ามาพัฒนาระบบการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนา Soft Skill, Re Skill และ Up Skill ให้แก่พนักงาน

5. สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถรองรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโควิด-19 ในบริบทของอุตสาหกรรมบริการ การวิจัยนี้ได้นำเสนอการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริการที่ได้รับการคัดเลือกสามกรณี และได้รับข้อมูลเชิงลึกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษาที่เชื่อมโยงกับประเด็นที่ระบุไว้

ประการแรก เห็นได้ชัดจากทั้งสามกรณีมีเป้าหมายที่ตรงกันคือ ทำอย่างไรให้ธุรกิจอยู่รอดภายใต้วิกฤต แต่ในขณะเดียวกันมาตรการดูแลพนักงานเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี พบว่า ในช่วงเริ่มต้นของการเกิดวิกฤตบริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในไทย มีนโยบายในการปรับลดจำนวนพนักงานและผู้บริหารระดับสูง เพื่อลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ เมื่อสถานการณ์โควิด - 19 เริ่มคลี่คลาย ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้วางระบบการพัฒนาทักษะพนักงานในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะเดียวกันบริษัทสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดวิกฤตอย่างไรก็ไม่มียุทธศาสตร์ปรับลดจำนวนพนักงาน สิ่งนี้สะท้อนข้อเสนอของ Santra (2021) ระบุว่า ความก้าวหน้าของพนักงานที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ระบบการบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีโอกาสเปลี่ยนจากการลดต้นทุนเป็นการเพิ่มมูลค่าสูงสุดของพนักงาน โดยคำนึงถึงระดับทักษะและการดำรงตำแหน่งขององค์กรของพนักงานชั่วคราวและพัฒนาให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ จากแนวทางการบริหารนี้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันและมีคุณค่าในองค์กร นอกจากนี้ส่งผลทำให้พนักงานมีความเครียดลดน้อยลงและประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee et al. (2013) ที่ระบุว่าความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยอธิบายผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ของประสิทธิภาพการทำงานของคนและองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมอีกด้วย

ประการที่สอง เมื่อเกิดวิกฤตผู้บริหารระดับสูงใช้หลักการหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถทำงานได้หลากหลายตำแหน่ง และปรับรูปแบบการทำงานเป็นในลักษณะแบบไฮบริด ถึงแม้ว่าจะมีการปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น ผู้บริหารได้มีการใช้ระบบติดตามการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Caligiuri et al.(2020: 705) พบว่า ก่อนเกิดวิกฤตโควิด -19 กลุ่มอุตสาหกรรมบริการส่วนใหญ่พนักงานทำงานที่ออฟฟิศ ในขณะเดียวกันมีพนักงานบางแผนกที่ต้องทำงานนอกสถานที่ ดังนั้น แนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่นถือเป็นรูปแบบการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการถูกดิสรัป นำไปสู่รูปแบบการทำงานแบบใหม่ด้วยรูปแบบการทำงานแบบไฮบริดที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกันผ่านโลกออนไลน์ได้ นำมาสู่ข้อเสนอแนะ

สมมติฐานเบื้องต้น 1: หากมีการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความสัมพันธ์กับการอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

สมมติฐานเบื้องต้น 2: ธุรกิจแบบดั้งเดิมและบริษัทข้ามชาติมีการปรับตัวการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid) ตามรูปแบบการทำงานที่เป็นสากล

ประการที่สาม เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าให้ธุรกิจประกอบด้วย การนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารมีการปรับแบบจำลองธุรกิจโดยนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นตัวช่วยให้ลูกค้าเกิดความสบายใจ และนำเทคโนโลยีมาใช้ติดตามการบริการลูกค้าแบบรายบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Conroy & Minbaeva (2020) ระบุว่า เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้กับสายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบคัดเลือกสรรหาพนักงานและการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาทักษะและความรู้พนักงาน โดยผู้บริหารสามารถติดตาม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานผ่านระบบออนไลน์ได้ ซึ่งทำให้เกิดความท้าทายที่แผนกทรัพยากร

มนุษย์กำลังเผชิญความท้าทายในการส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะและความสามารถรอบตัวเพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลไลเซชันในสถานที่ทำงานในอนาคต (Ross and Beath, 2019)

การแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางสำหรับการตัดสินใจที่เหมาะสมที่สุดในการเผชิญกับโอกาสและภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ในทางกลับกันการกำหนดกลยุทธ์จะต้องสอดคล้องกับดิจิทัลที่นำมาลงทุนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับการอำนวยความสะดวกในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในความเป็นจริงบริษัทสัญชาติไทยและบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยไม่มีแนวทางการลงทุนในเทคโนโลยีเพิ่ม แต่ในขณะเดียวกันเน้นการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วให้เกิดประสิทธิภาพ ส่วนบริษัทไทยข้ามชาติเน้นการลงทุนซื้อเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น เพื่อใช้ในการวางระบบในการพัฒนางานและบุคลากร โดยเน้นทักษะมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Deloitte, 2016) นำมาสู่ข้อเสนอแนะ

สมมติฐานเบื้องต้น 3: ธุรกิจแบบดั้งเดิมและบริษัทข้ามชาติ มีวัฒนธรรมการลงทุนด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน

โดยสรุปผลการวิจัยมีส่วนช่วยให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารบุคลากร ก่อนเกิดวิกฤต ช่วงเกิดวิกฤต และหลังสถานการณ์โควิด -19 เริ่มคลี่คลาย ในบริบทบริษัทสัญชาติไทย บริษัทไทยข้ามชาติ และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทบริการ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่ยืดหยุ่น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการปรับรูปแบบการบริหารบุคลากรภายใต้การเข้าสู่ยุคดิจิทัลไลเซชัน นอกจากนี้ การที่ธุรกิจจะตัดสินใจการลงทุนเกี่ยวกับพนักงานและเทคโนโลยีต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารบุคลากรของผู้บริหารและสถานการณ์ทางการเงินในขณะนั้น

การวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรได้รับการแก้ไขในการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ในอนาคตหากเกิดเหตุการณ์ดิสรัปชันในบริบทอุตสาหกรรมบริการ งานวิจัยชิ้นนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับรูปแบบการบริหารในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทสัญชาติไทย บริษัทข้ามชาติในประเทศไทย และบริษัทไทยข้ามชาติ

2. เพื่อให้เห็นทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงลึกมากขึ้น ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มมากขึ้นและศึกษาในบริบทอุตสาหกรรมอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

- Andersson, U., Brewster, C., Minbaeva, D., Narula, R., & Wood, G. (2019). The IB/ IHRM interface: Exploring the potential of intersectional theorizing. *Journal of World Business*, 54(5),1-31. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.100998>
- Avgoustaki, A., & Bessa, I. (2019). Examining the link between flexible working arrangement bundles and employee work effort. *Human Resource Management*, 58(4), 431–449. <https://doi.org/10.1002/hrm.21969>
- Bennett, E. E., & McWhorter, R. R. (2021). Virtual HRD's Role in Crisis and the Post Covid-19 Professional Lifeworld: Accelerating Skills for Digital Transformation. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1), 5-25. <https://doi.org/10.1177/1523422320973288>
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51(5), 697–713. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>
- Conroy, Kieran M., and Dana Minbaeva, 'New International Human Resource Management Approaches and Multinational Enterprise Strategies', in Kamel Mellahi, and others (eds), *The Oxford Handbook of International Business Strategy*, Oxford Handbooks (2021; online edn, Oxford Academic, 15 Dec. 2020), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198868378.013.23>, accessed 14 Oct. 2023.
- Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2020). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Human Resource Management*, 60(1), 89–118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029>
- Cumming, D. J., Wood, G., & Zahra, S. A. (2020, February 3). Human resource management practices in the context of rising right-wing populism. *Human Resource Management Journal*, 30(4), 525–536. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12269>
- De Bruecker, P., Van Den Bergh, J., Beliën, J., & Demeulemeester, E. (2015). Workforce planning incorporating skills: State of the art. *European Journal of Operational Research*, 243(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.10.038>
- Deloitte. (2016). The 2016 Deloitte Millennial Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>, accessed October 18, 2023.
- Deloitte. (2020). The millennial majority is transforming your culture. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-millennialmajority-will-transform-your-culture.pdf>, accessed October 17, 2023).
- Ezerdi, C., Nurgabdeshev, A., Kozhakhmet, S., Rofcanin, Y., & Demirbag, M. (2022). International HRM in the context of uncertainty and crisis: A systematic review of literature (2000–2018). *The*

- International Journal of Human Resource Management, 33(12), 2503–2540.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1863247>
- Flinchbaugh, C., Zare, M., Chadwick, C., Li, P., & Essman, S. (2020). The influence of independent contractors on organizational effectiveness: A review. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.01.002>
- Huang, Y., Chu, F., Chu, C., & Ying-Luo, W. (2009). Determining the number of new employees with learning, forgetting and variable wage with a Newsvendor model in pull systems. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 17(6), 1467-1494. <https://doi.org/10.1007/s10845-009-0307-5>
- Ismail, M. H., Khater, M., & Zaki, M. (2017). Digital business transformation and strategy: What do we know so far. *Cambridge Service Alliance*, 10(1), 1-35. <https://shorturl.asia/zvxl0>
- Jiang, K., & Messersmith, J. (2017). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 6–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1384930>
- Kim, S., Vaiman, V., & Sanders, K. (2022). Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management*, 61(3), 283–293. <https://doi.org/10.1002/hrm.22107>
- Lee, C., Song, H. J., Lee, H. M., Lee, S., & Bernhard, B. J. (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 406–415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.10.011>
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 48-67. <https://doi.org/10.1108/ijchm-02-2016-0051>
- Maguire, Heather. 2003. "The changing psychological contract: challenges and implications for HRM, organizations and employees." Wiesner, Retha and Millett, Bruce (ed.) *Human resource management: challenges and future directions*. Brisbane, Australia. John Wiley & Sons, 87-103
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? *Human Resource Management Review*, 31(4), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2020.100820>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Oh, C. H., & Oetzel, J. (2022). Multinational enterprises and natural disasters: Challenges and opportunities for IB research. *Journal of International Business Studies*, 53, 231 – 254. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00483-6>

- Platanou, K., Mäkelä, K., Beletskiy, A., & Colicev, A. (2018). Using online data and network-based text analysis in HRM research. *Journal of Organizational Effectiveness*, 5(1), 81–97.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2017-0007>
- PriceWaterhouseCoopers. (2020). Workforce of the future.
<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>. Extracted October 19, 2023.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Ross, J., & Beath, C. (2019). Designed for digital: How to architect your business for sustainable success. Boston: MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/12188.001.0001>
- Santra, S. (2021). Contingent workforce management: a holistic overview. *Strategic HR Review*, 20(6), 199–205. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2021-0035>
- Sharma, B. (2019). Review of human resource practices in hospitality and tourism. In *Journal of Hospitality Research Article*, 1(1), 15-30. <http://htmjournals.com/jh/index.php/jh/article/view/4>
- Smet, P., Lejon, A., & Vanden Berghe, G. (2021). Demand smoothing in shift design. *Flexible Services and Manufacturing Journal*, 33(2), 457–484. <https://doi.org/10.1007/s10696-020-09380-w>
- World Tourism Organization (2009), UNWTO Tourism Highlights, 2009 Edition, UNWTO, Madrid.
<https://doi.org/10.18111/9789284413591>
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301–326. <https://doi.org/10.1080/09585199400000020>
- Yeung, A.K., & Berman, B. (1997). Adding Value Through Human Resources: Reorienting Human Resource Measurement To Drive Business Performance. *Human Resource Management*, 36, 321-335.
- Yin, R. K. (2012). A (very) brief refresher on the case study method. *Applications of case study research*, 3, 3-20.

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย

จุฬาลักษณ์ อินแก้ว¹

นักศึกษาปริญญาโท สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ศุทธิดา ขวนวัน

อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

นุชราภรณ์ เลี้ยงรื่นรมย์

อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 10 มีนาคม 2567
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 10 เมษายน 2567
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 13 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากข้อมูลitudinal ของโครงการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564 ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประชากรเป้าหมายของการศึกษานี้ คือ ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนคนเดียวเป็นประจำ โดยไม่มีบุคคลอื่นอาศัยอยู่ด้วย และสามารถประเมินความสุขได้ด้วยตนเอง จำนวนทั้งหมด 5,196 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 60-69 ปี และส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกือบทั้งหมดมีความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวันด้วยตนเอง โดยส่วนใหญ่ประเมินภาวะสุขภาพของตนเองว่าดี นอกจากนี้ บุตรนอกครัวเรือนส่วนใหญ่จะติดต่อกับผู้สูงอายุผ่านทางโทรศัพท์ทุกสัปดาห์ และมาเยี่ยมเป็นประจำทุกวัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ความเพียงพอของรายได้ การถือครองทรัพย์สิน การประเมินภาวะสุขภาพ การประเมินสุขภาพฟัน การมีกิจกรรมทางกาย การติดต่อกับบุตรนอกครัวเรือนทางโทรศัพท์ การเยี่ยมเยียนของบุตรนอกครัวเรือน การสนับสนุนจากชุมชน และการเข้าร่วมกิจกรรม มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย ทั้งนี้ จึงควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง

คำสำคัญ: ความสุข, ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง, ผู้สูงอายุไทย

¹ Corresponding Author E-mail : julaluck.inkaew@gmail.com

Factors Associated with Happiness of Older Adults Living Alone in Thailand

Julaluck Inkaew

Master Student, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Sutthida Chuanwan

Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Nucharapon Liangruenrom

Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Received : March 10, 2024

Revised : April 10, 2024

Accepted : May 13, 2024

Abstract

This research aims to study the factors that associated with happiness of older adults living alone in Thailand. This quantitative research using secondary data from a project on “The 2021 Survey of The Older Persons in Thailand” conducted by the National Statistical Office (NSO). The target population was older adults from the age above 60 years old, living alone in a household and were able to assess their own happiness. The sample consisted of 5,196 individuals in total.

The result shows that more than half of these population are female, aged 60-69 years, and predominantly retired. They possess sufficient financial resources and independence in their daily activities, with most reporting good health. In addition, most family maintained regularly contact with the elderly via phone every week and visited them daily. This research analyzed the factors that associated with happiness of older adults living alone in Thailand. The result shows associated of gender, education level, income, sufficiency of income, asset ownership, perception of health status, dental health, physical activity, phone contact with family, family visitation, community support, and participation in social activities on the happiness of older adults living alone in Thailand. Therefore, it is necessary to encourage cooperation between the government, private sector, local administrative organizations, community leaders and village health volunteers in developing the potential of the elderly and supporting their participation in social activities to promote self-awareness.

Keywords: Happiness, Older Adults Living Alone, Thai Older Person

1. บทนำ

สถานการณ์ประชากรไทยในปัจจุบันที่มีอัตราเกิดและอัตราตายลดลง และสัดส่วนประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย จากที่เคยเป็น “สังคมเยาว์วัย” กลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (complete aged society) แล้วในปี 2565 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2565) ประกอบกับการเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง ประชากรวัยแรงงานมีบุตรน้อยลง และมีแนวโน้มการอยู่เป็นโสดเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว ที่ทำให้รูปแบบการอยู่อาศัยมีความหลากหลายมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าว สะท้อนประเด็นการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่น่าสนใจ คือ สัดส่วนผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากที่มีสัดส่วนเพียงแค่ร้อยละ 3.6 ในปี 2537 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นร้อยละ 7.7, 8.7, 10.8 และ 12.0 ในปี 2550, 2557, 2560 และ 2564 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) โดยการสูงวัยตามลำพังนั้นจะมาพร้อมกับความเปราะบางที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยในด้านร่างกาย การสูงวัยตามลำพังเป็นอีกสาเหตุหนึ่ง que เพิ่มความเสี่ยงต่อการหกล้มโดยไม่มีใครรู้ เนื่องจากความเสื่อมถอยของร่างกายส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดูแลตนเองลดลง รวมถึงมีความยากลำบากในการใช้ชีวิตประจำวันและการเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์ ทำให้มีโอกาสเกิดปัญหาทางด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น (นงนุช วงศ์สว่าง และคณะ, 2562) สำหรับด้านจิตใจ พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังต้องเผชิญกับความเหงา ซึมเศร้า และหมดกำลังใจในการดำรงชีวิตมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่คนเดียว (กันนิษฐา มาเต็ม และคณะ, 2563) โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ที่มีรายงานว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับโอกาสติดเชื้อไวรัสและสถานะทางการเงินของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 57.2 ประเด็นรองลงมาคือเบื่ออาหาร ร้อยละ 47 และประมาณหนึ่งในสี่รู้สึกไม่มีความสุขหรือโดดเดี่ยว ในขณะที่ร้อยละ 16 รู้สึกสิ้นหวังในชีวิต และเกือบหนึ่งในห้ามีความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ เนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ทำให้พลาดการนัดหมายของแพทย์ (UNFPA Thailand, 2020) ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังสามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางกายและใจ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม รวมทั้งมีความรู้ความสามารถและโอกาสในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขในช่วงบั้นปลายของชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นเป้าหมายหลักของการสูงวัยตามลำพัง โดยในปี 2020 องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “การสูงวัยอย่างมีสุขภาวะ” (Healthy Ageing) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย (functional ability) โดยจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและความสามารถภายใน ทั้งร่างกายและจิตใจ (World Health Organization, 2020) โดยความสามารถทางจิตใจเป็นพลังทางอารมณ์เชิงบวก (emotional vitality) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ สิ้นหวัง ตลอดจนมีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขของสภาพร่างกายที่เริ่มเสื่อมถอยลงและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่การใช้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการสูงวัยอย่างมีสุขภาพ (Healthy Ageing)

ในปี 2020 องค์การอนามัยโลกได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ การสูงวัยอย่างมีสุขภาพ (Healthy Ageing) ว่าเป็น “กระบวนการพัฒนาและรักษาความสามารถในการทำหน้าที่เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดี” กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้มีการเปลี่ยนแปลง จากเดิมที่มุ่งเน้นลักษณะทางกายภาพไปสู่การประเมินผลลัพธ์ของความสามารถในการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม ความสามารถภายในทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (United Nations, 2020) โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1.1 *ความสามารถในการทำหน้าที่ (functional ability)* หมายถึง ความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน และความสามารถในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งครอบคลุมด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเอง ความเพียงพอของรายได้ในการดำเนินชีวิต

1.2 *ความสามารถภายใน (intrinsic capacity)* หมายถึง การมีพลังทางอารมณ์เชิงบวก (emotional vitality) เป็นมิติความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เห็นคุณค่าของตนเอง ทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ สิ้นหวัง ตลอดจนมีความสุขในการดำเนินชีวิต ภายใต้อิทธิพลของสภาพร่างกายที่เริ่มเสื่อมถอยลง และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 *สิ่งแวดล้อม (environment)* หมายถึง การสนับสนุนทางสังคม และความสัมพันธ์ที่มีระหว่างบุคคล (support and relationships) เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน หรือคนในชุมชน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการปกป้อง และให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ (World Health Organization, 2020)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การสูงวัยตามลำพังเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตในผู้สูงอายุ เนื่องจากขาดคนในครอบครัวคอยให้ความรัก ความห่วงใย และช่วยเหลือกิจกรรมในการดำเนินชีวิต ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทยจึงมีความสำคัญ โดยประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรหลายประการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และเขตที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังจะเห็นได้จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง โดยผู้หญิงจะมีความสุขมากกว่าผู้ชาย (Sukontamarn et al., 2023; Hwang and Sim, 2021; Sumngern et al., 2010) ในทางตรงกันข้าม ความสุขของผู้สูงอายุจะลดลง

เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น (Fernandez-Portero et al., 2023; Shah et al., 2021) ส่วนสถานภาพสมรส มีรายงานว่า ผู้สูงอายุที่โสดหรือหย่าร้างจะมีระดับความเหงาสูงกว่าผู้สูงอายุที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส ซึ่งนำไปสู่ความเหงาที่เพิ่มมากขึ้น (Yang et al., 2018; Liu and Guo, 2007) ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ในกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีความสุขลดลง เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์และความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (Hwang and Sim, 2021; Gray and Kramanon, 2007) ส่วนเขตที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตชนบท (Shah et al., 2021) เนื่องมาจากพื้นที่ในเขตเมืองมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้สามารถเข้าถึงการพัฒนาและบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง (Sumngern et al., 2010)

2.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความเพียงพอของรายได้ในการดำรงชีวิตมีผลต่อความสุข โดยรายได้ที่ลดลงจะส่งผลให้ความสุขของผู้สูงอายุลดลง (Sukontamarn et al., 2023; Cuong, 2021; Sumngern et al., 2010) ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องให้ผู้สูงอายุต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Dingemans and Henkens, (2020) ที่รายงานว่าผู้สูงอายุที่มีภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมไม่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่จำกัด จะนำไปสู่การถูกบังคับให้ทำงานในสภาพที่ไม่เอื้ออำนวย และได้รับผลตอบแทนน้อย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาความยากจนที่เป็นสาเหตุของความวิตกกังวลทางเศรษฐกิจ และภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ การเป็นเจ้าของทรัพย์สินต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบ้าน ที่ดิน หรือรถยนต์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง เนื่องจากเป็นมูลค่าหรือทรัพย์สินที่ถือครองตามกฎหมาย โดยความมั่นคงที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะเป็นผลต่อเนื่องที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในชีวิต (Seo et al., 2022; รติพร ถึงฝั่ง และรัชพันธุ์ เขยจิตร, 2558)

2.3 ปัจจัยด้านสุขภาพ

ผู้สูงอายุที่ประเมินภาวะสุขภาพของตนเองว่าดี จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเป็นอิสระและมีความสุขในการใช้ชีวิต (Hwang and Sim, 2021; Kim et al., 2019; Yang et al., 2018) ในทางตรงกันข้าม ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้านและกลุ่มติดเตียงส่วนใหญ่จะมีคะแนนการประเมินความสุขที่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงด้านสุขภาพ ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น (จิตติยาสมบัติบุรณ์, 2562) นอกจากนี้ การมีกิจกรรมทางกายเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความแข็งแรงและความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อ รวมถึงช่วยกระตุ้นให้ร่างกายมีการหลั่งสารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphin) ซึ่งเป็นสารแห่งความสุขที่จะช่วยลดความเครียด และความวิตกกังวล (กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ, 2561)

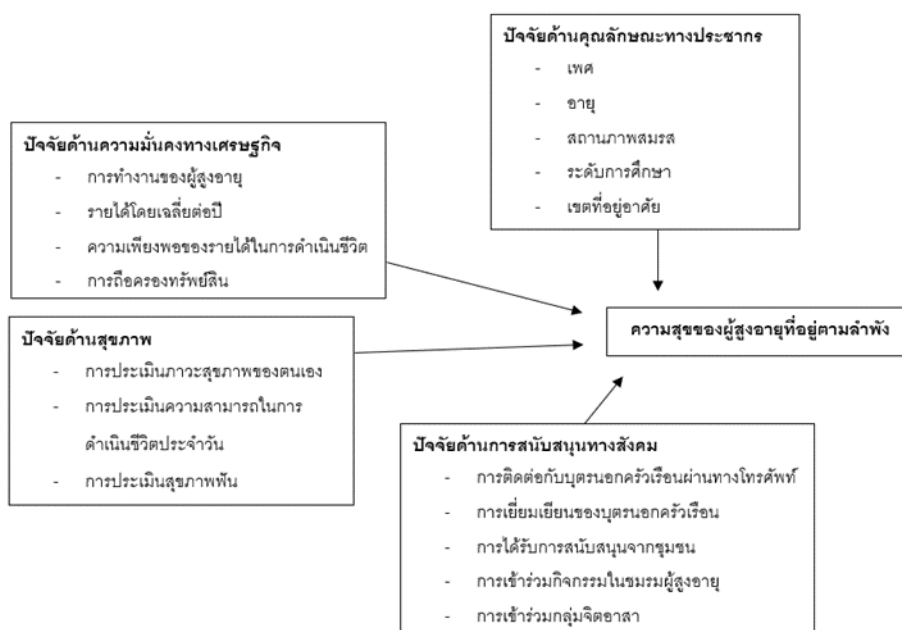
2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

การอยู่คนเดียวตามลำพังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการติดต่อสื่อสารจากคนในครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดความเหงา ความเศร้า และความโดดเดี่ยวได้ (Noguchi et al., 2021) ในขณะเดียวกัน ความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนการติดต่อกับเพื่อนบ้านหรือการได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชน (Hwang and Sim, 2021; Yang et al., 2018) นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคม ตลอดจนนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความสุขเมื่อรับรู้ว่าตนเองเป็น

ส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม โดยผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนเป็นประจำจะมีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้เข้าร่วม (Shah et al., 2021; Hwang and Sim, 2021)

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาพ และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง
3. ปัจจัยด้านสุขภาพมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง
4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จากโครงการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564 เนื่องจากเป็นชุดข้อมูลที่มีการประเมินระดับความสุขของผู้สูงอายุ และเป็นข้อมูลในปีล่าสุดที่ทางสำนักงานสถิติแห่งชาติได้มีการจัดทำขึ้นมา ซึ่งโครงการดังกล่าวได้ใช้ระเบียบวิธีของการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน (Stratified two-stage sampling) โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม (Stratum) แต่ละสตราตัมแบ่งย่อยเป็นในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล มีเขตแดนนับ (Enumeration area) เป็นตัวอย่างขั้นแรก คราวเรือนส่วนบุคคลเป็นตัวอย่างขั้นที่สอง ด้วยระเบียบวิธีเช่นนี้คราวเรือนตัวอย่างของการสำรวจจึงสามารถเป็นตัวแทนของคราวเรือนทั้งหมดได้

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป อาศัยอยู่ในครัวเรือนคนเดียวเป็นประจำ ไม่มีบุคคลอื่นอาศัยอยู่ด้วย ทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน โดยมีเงื่อนไขว่าต้องสามารถประเมินความสุขได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5,196 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพสมรส (4) ระดับการศึกษา (5) เขตที่อยู่อาศัย **ปัจจัยความมั่นคงทางเศรษฐกิจ** (6) การทำงานของผู้สูงอายุ (7) รายได้ต่อปี (8) ความเพียงพอของรายได้ในการดำเนินชีวิต (9) การถือครองทรัพย์สิน **ปัจจัยด้านสุขภาพ** (10) การประเมินภาวะสุขภาพของตนเอง (11) การประเมินความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน (12) การประเมินสุขภาพฟัน (13) การมีกิจกรรมทางกาย **ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม** (14) การติดต่อกับบุตรนอกครัวเรือนผ่านทางโทรศัพท์ (15) การเยี่ยมเยียนของบุตรนอกครัวเรือน (16) การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน (17) การเข้าร่วมกิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุ (18) การเข้าร่วมกลุ่มจิตอาสา

3.2 ตัวแปรตามของการศึกษานี้ คือ ความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง โดยวัดจากข้อคำถามในแบบสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย ว่า “ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาให้...(ชื่อ)... ประเมินว่าตนเองมีความสุขในระดับใด” ซึ่งคำตอบจะเป็นระดับคะแนน 0-10 คะแนน กำหนดให้ ไม่มีความสุขเลย (ระดับ 0) จนถึงมีความสุขมากที่สุด (ระดับ 10) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดการตัวแปรตามใหม่ให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (binary logistic regression analysis) ที่ต้องมีตัวแปรตาม 2 ค่าหรือแบ่งข้อมูลเป็น 2 กลุ่มย่อย โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มอ้างอิงมาจากการศึกษาของ Hwang and Sim, (2021) และ Sasaki et al., (2018) ที่ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขเป็นจุดตัดในการแบ่งกลุ่ม ซึ่งในการศึกษานี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง เท่ากับ 6.96 คะแนน (Mean = 6.96 S.D. = 1.369) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ความสุขที่ระดับ 7 คะแนน ในการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

Y = 1 แปลว่า มีความสุขมาก (ระดับความสุข 7-10 คะแนน)

Y = 0 แปลว่า มีความสุขน้อย (ระดับความสุข 0-6 คะแนน)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (binary logistic regression analysis) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน หมายเลข COE. No. 2024/02-014 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย

1. ลักษณะโดยทั่วไปของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย

จากการศึกษาข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุเฉลี่ย 70 ปี โดยมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 75.0 และสำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 72.9 นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังส่วนใหญ่จะอาศัยในเขตเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 58.2

ส่วนข้อมูลด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 69.3 มีรายได้ 10,000 - 29,999 บาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 โดยประเมินว่ารายได้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ 57.3 และส่วนใหญ่มีการถือครองทรัพย์สิน รวมมูลค่าประมาณ 100,000-699,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.2

สำหรับข้อมูลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง พบว่า เกือบทั้งหมดมีความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันและช่วยเหลือตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 99.6 โดยมีผู้สูงอายุจำนวนมากประเมินภาวะสุขภาพของตนเองว่าดี คิดเป็นร้อยละ 45.0 และไม่มีปัญหาในช่องปาก ซึ่งสามารถเคี้ยวอาหารได้ดี คิดเป็นร้อยละ 64.7 ในขณะที่ ส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายที่เกิดจากการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายไม่ถึง 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 47.6

ในส่วนข้อมูลด้านการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง พบว่า ส่วนใหญ่บุตรนอกครัวเรือนจะติดต่อกับผู้สูงอายุผ่านทางโทรศัพท์ทุกสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 26.3 และจะมาเยี่ยมเยียนทุกวันหรือเกือบทุกวัน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ในขณะเดียวกัน ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน คิดเป็นร้อยละ 64.3 และเมื่อพิจารณาถึงการเข้าร่วมทำกิจกรรมในชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วมทั้งที่เป็นกิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุ และอาสาสมัครหรือกลุ่มจิตอาสา คิดเป็นร้อยละ 65.0 และ 76.4 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย

ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary logistic regression) โดยได้นำตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้

ศึกษา ด้วยเงื่อนไขว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(Correlation) ไม่เกิน 0.75 ซึ่งพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ไม่มีความสัมพันธ์สูงเกินเงื่อนไขที่กำหนด จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวไปใช้วิเคราะห์ได้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรที่ประกอบด้วยตัวแปรเพศและระดับการศึกษา มีผลต่อการมีความสุขมากของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้สูงอายุหญิงที่อยู่ตามลำพังจะมีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุชายที่อยู่ตามลำพังประมาณ 1.361 เท่า ในขณะที่ ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสมากถึง 1.783 เท่า ที่จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีการศึกษา

ต่อมาปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ตัวแปรรายได้ต่อปี ความเพียงพอของรายได้ และการถือครองทรัพย์สินมีผลต่อการมีความสุขมากของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีรายได้ 50,000-69,999 บาทต่อปี และ 100,000-299,999 บาทต่อปี มีโอกาสจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อปีประมาณ 1.358 เท่า และ 1.408 เท่า ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตัวแปรความเพียงพอของรายได้ในการดำรงชีวิต พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีรายได้เพียงพอสำหรับเหลือเก็บออม มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงชีพ และมีรายได้เพียงพอเป็นบางครั้ง จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอถึง 3.605 เท่า 1.928 เท่า และ 1.605 เท่า ตามลำดับ นอกจากนี้ การถือครองทรัพย์สินมากกว่า 700,000 บาท ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มียอดทรัพย์สินถึง 1.325 เท่า

ส่วนปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ตัวแปรการประเมินภาวะสุขภาพ การประเมินสุขภาพฟัน และการมีกิจกรรมทางกายมีผลต่อการมีความสุขมากของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังประเมินภาวะสุขภาพของตนเองว่าดี และปานกลาง จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ประเมินภาวะสุขภาพของตนเองว่าไม่ดีประมาณ 6.374 เท่า และ 2.114 เท่า ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาการประเมินสุขภาพฟัน พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีสุขภาพฟันแข็งแรง สามารถเคี้ยวอาหารได้ดี มีโอกาสมากถึง 1.315 เท่า ที่จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีปัญหาทางช่องปาก ไม่สามารถเคี้ยวอาหารได้หรือได้แค่บางส่วน นอกจากนี้ การมีกิจกรรมทางกาย ทั้งที่สามารถทำได้มากกว่า 150 นาทีต่อสัปดาห์ และทำได้แต่ไม่ถึง 150 นาทีต่อสัปดาห์ มีผลให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีกิจกรรมทางกายประมาณ 1.899 เท่า และ 1.168 เท่า ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรการติดต่อกับบุตรนอกครัวเรือนผ่านทางโทรศัพท์ การเยี่ยมเยียนของบุตรนอกครัวเรือน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และการเข้าร่วมกิจกรรมในชมรม ผู้สูงอายุมีผลต่อการมีความสุขมากของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังได้รับการติดต่อกับบุตรนอกครัวเรือนผ่านทางโทรศัพท์เป็นประจำทุกวัน และทุกสัปดาห์ มีโอกาสจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ประมาณ 1.573 เท่า และ 1.408 เท่า ตามลำดับ ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับตัวแปรการเยี่ยมเยียนของบุตรนอกครัวเรือนที่พบว่า การมาเยี่ยมเป็นประจำทุกวัน และทุกสัปดาห์ มีผลให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีบุตรนอกครัวเรือนแต่ไม่เคยมาเยี่ยมเยียนประมาณ 1.617 เท่า และ 1.314 เท่า ตามลำดับ ในขณะที่ ผู้สูงอายุที่ไม่มีบุตรนอกครัวเรือนจะมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีบุตรนอกครัวเรือนแต่ไม่เคยได้รับการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์หรือเยี่ยมเยียนประมาณ 1.498 เท่า และเมื่อพิจารณาตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังไม่มีความต้องการความช่วยเหลือ มีโอกาสมากถึง 1.203 เท่า ที่จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากชุมชน ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่ไม่ทราบว่าในชุมชนมีการจัดกิจกรรมชมรม ผู้สูงอายุมีโอกาสที่ความสุขจะลดลงร้อยละ 57.7 เมื่อเทียบกับผู้ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง

	ตัวแปร	AOR	S.E.	95% CI
ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร				
เพศ :	ชาย ^{Ref}			
	หญิง	1.361*	0.073	1.180-1.570
อายุ :	60-69 ปี	1.014	0.109	0.820-1.255
	70-79 ปี	0.941	0.102	0.771-1.149
	80 ปีขึ้นไป ^{Ref}			
สถานภาพสมรส :	โสด	1.201	0.147	0.901-1.603
	สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	1.193	0.116	0.950-1.498
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ^{Ref}			
ระดับการศึกษา :	ไม่มีการศึกษา ^{Ref}			
	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	1.021	0.122	0.805-1.297
	มัธยมศึกษา	1.173	0.172	0.837-1.643
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	1.747*	0.213	1.151-2.654
เขตที่อยู่อาศัย :	ในเขตเทศบาล	0.979	0.069	0.856-1.120
	นอกเขตเทศบาล ^{Ref}			
ปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ				
การทำงานของสูงอายุ :	ไม่ได้ทำงาน ^{Ref}			
	1-6 ชั่วโมงต่อวัน	0.824	0.101	0.676-1.004
	7 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน	0.894	0.116	0.712-1.123
รายได้ต่อปี :	ต่ำกว่า 10,000 ^{Ref}			
	10,000-29,999	1.026	0.124	0.805-1.307
	30,000-49,999	1.133	0.129	0.879-1.460
	50,000-69,999	1.358*	0.146	1.021-1.806
	70,000-99,999	1.371	0.165	0.991-1.896
	100,000-299,999	1.408*	0.168	1.013-1.956
	300,000 ขึ้นไป	0.712	0.236	0.448-1.131
ความเพียงพอรายได้ :	ไม่เพียงพอ ^{Ref}			
	เพียงพอเป็นบางครั้ง	1.605*	0.113	1.285-2.005
	เพียงพอ	1.928*	0.109	1.557-2.388
	มีเหลือเก็บ	3.605*	0.214	2.372-5.480
การถือครองทรัพย์สิน :	ไม่มีทรัพย์สิน ^{Ref}			
	ต่ำกว่า 50,000	1.153	0.180	0.810-1.641
	50,000-99,999	1.108	0.151	0.824-1.490
	100,000-699,999	1.009	0.115	0.806-1.264
	700,000 ขึ้นไป	1.325*	0.127	1.033-1.700
ปัจจัยด้านสุขภาพ				
การประเมินสุขภาพ :	ไม่ดี ^{Ref}			
	ปานกลาง	2.114*	0.109	1.706-2.620
	ดี	6.374*	0.121	5.027-8.084
ADL:	ADL 0 - 4 คะแนน ^{Ref}			
	ADL 5 - 11 คะแนน	1.363	1.133	0.148-12.573
	ADL 12 คะแนนขึ้นไป	1.984	0.962	0.301-13.069

	ตัวแปร	AOR	S.E.	95% CI
การประเมินสุขภาพฟัน :	ไม่สามารถเคี้ยวอาหารได้หรือเคี้ยวได้บางส่วน ^{Ref}			
	สามารถเคี้ยวอาหารได้ดี	1.315*	0.073	1.139-1.518
การมีกิจกรรมทางกาย :	ทำไม่ได้เลย ^{Ref}			
	ทำได้ไม่ถึง 150 min/week	1.168*	0.076	1.007-1.355
	ทำได้มากกว่า 150 min/week	1.899*	0.100	1.559-2.312
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม				
การติดต่อทางโทรศัพท์ :	ไม่เคยติดต่อ ^{Ref}			
	เคยติดต่อ ทุกเดือน	0.982	0.127	0.766-1.260
	เคยติดต่อ ทุกสัปดาห์	1.408*	0.117	1.119-1.772
	เคยติดต่อ ทุกวัน	1.573*	0.120	1.243-1.990
	ไม่มีบุตรนอกครัวเรือน	1.498*	0.163	1.087-2.063
การเยี่ยมเยียนของบุตร :	เคยติดต่อปีละครั้งหรือไม่เคยติดต่อ ^{Ref}			
	เคยติดต่อ ทุกเดือน	1.175	0.110	0.947-1.458
	เคยติดต่อ ทุกสัปดาห์	1.314*	0.119	1.041-1.660
	เคยติดต่อ ทุกวัน	1.617*	0.101	1.327-1.970
	ไม่มีบุตรนอกครัวเรือน	1.498*	0.163	1.087-2.063
การสนับสนุนจากชุมชน :	ไม่ต้องการ	1.203*	0.079	1.030-1.405
	ไม่ได้รับ	0.901	0.128	0.701-1.157
	ได้รับ ^{Ref}			
การเข้าร่วมชมรม :	ไม่มีชมรม	1.061	0.153	0.786-1.432
	ไม่ทราบว่าไม่มีชมรม	0.423*	0.329	0.222-0.805
	ไม่ได้เข้าร่วม	0.949	0.083	0.807-1.116
	ได้เข้าร่วม ^{Ref}			
การเข้าร่วมกลุ่มอาสา :	ไม่มีกลุ่มอาสา	1.120	0.175	0.794-1.579
	ไม่ทราบว่าไม่มีกลุ่มอาสา	1.024	0.246	0.633-1.657
	ไม่ได้เข้าร่วม	0.893	0.108	0.722-1.104
	ได้เข้าร่วม ^{Ref}			
Method Enter, -2Log likelihood 5538.164, Nagelkerke R ² 0.264, Percentage Correct 72.1				

ที่มา : คำนวณจากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย ปี 2564 ด้วยโปรแกรม IBM SPSS Statistic Version 22.0

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Ref = Reference (กลุ่มอ้างอิง)

AOR = Adjusted Odds Ratio

S.E. = Standard Error

CI = Confidence Interval

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย ตัวแปรเพศและระดับการศึกษามีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hwang and Sim, (2021) ที่พบว่า แนวโน้มระดับความสุขของผู้หญิงจะมากกว่าผู้ชาย (Sukontamarn et al., 2023; Sumngern et al., 2010) โดยผู้หญิงสูงวัยที่อยู่ตามลำพังจะให้ความสำคัญกับความสามารถภายในของตนเอง แหล่งสนับสนุนภายนอกที่มีความยืดหยุ่น และมีทัศนคติในเชิงบวก ในขณะที่ ผู้ชายสูงวัยที่อยู่ตามลำพังจะพยายามคงไว้ซึ่งโครงสร้างที่ตนกำหนดแบบแผนชีวิตเอง ภายใต้ความเป็นอิสระไม่พึ่งพาใคร (กันนิษฐา มาเห็ม และคณะ, 2563) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Fernandez-Portero et al., (2023) พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังจำนวนมากมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความเสียเปรียบทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่จะส่งผลให้เพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพทั้งร่างกาย

และจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่การลดลงของระดับความสุขในการดำเนินชีวิตตามลำพัง (Noguchi et al., 2021) โดยผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีความสุขลดลง เมื่อเทียบกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยหล่อหลอมทักษะการติดต่อสื่อสาร (communication and interpersonal skills) ที่จะส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและขยายเครือข่ายทางสังคม เพื่อเข้าถึงโอกาสในการรับบริการและการสนับสนุนทางสังคมที่จะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Hwang and Sim, 2021; Chen et al., 2014)

ปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่า ตัวแปรรายได้ต่อปี ความเพียงพอของรายได้ และการถือครองทรัพย์สิน มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Sukontamarn et al., (2023) และ Hwang and Sim, (2021) ที่พบว่า รายได้ที่ลดลงจะส่งผลให้ความสุขของผู้สูงอายุลดลง ในทางตรงกันข้าม การมีสถานะทางการเงินที่คล่องตัวจะส่งผลให้ผู้สูงอายุไทยมีความสุข โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจหรือมีรายได้ที่เพียงพอได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ การเข้าถึงแหล่งอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Cuong, 2021; Sumngern et al., 2010; รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ การถือครองทรัพย์สินหรือการมีเงินออมเป็นแหล่งรายได้หลักและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสุขของผู้สูงอายุ โดยความมั่นคงทางเศรษฐกิจดังกล่าวนี้เป็นตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี อันนำมาซึ่งความสุขในการดำรงชีวิต (รติพร ถึงฝั่ง และคณะ, 2558)

ปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า ตัวแปรการประเมินภาวะสุขภาพของตนเอง การประเมินสุขภาพฟัน และการมีกิจกรรมทางกาย มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amalia, (2018) ที่พบว่า ร้อยละ 64.2 ของความสุขในผู้สูงอายุได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ภาวะสุขภาพ โดยผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน จะมีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองว่าดี มีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม มีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่บวก มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขในการดำเนินชีวิตมากกว่าผู้สูงอายุที่รับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองไม่ดี ในขณะที่เดียวกัน อายุที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลโดยตรงต่อปัญหาสุขภาพช่องปาก โดยจากการศึกษาของ Srisilapanan et al., (2002) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีปัญหาจากการเคี้ยวอาหารจะมีโอกาสเสี่ยงต่อภาวะน้ำหนักรต่ำกว่าเกณฑ์เพิ่มสูงเป็น 2.4 เท่าของผู้สูงอายุที่ไม่มีปัญหาจากการเคี้ยวอาหาร นอกจากนี้ การสูญเสียฟันและความเจ็บปวดจากการที่มีปัญหาสุขภาพช่องปากส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดความมั่นใจ มีความรู้สึกลาย และต้องการแยกตัวออกจากสังคม ซึ่งปัญหาดังกล่าวล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขที่ลดลงของผู้สูงอายุ (Sasakul et al., 2021)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการมีกิจกรรมทางกาย (Physical Activity) หรือการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่งรวมไปถึงการทำกิจวัตรประจำวันทั่วไป เช่น การเดินไปยังสถานที่ต่าง ๆ หรือทำกิจกรรมนันทนาการ พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของผู้สูงอายุ (Liang et al., 2021; Shah et al., 2021) โดยระดับความหนักของกิจกรรมทางกายที่มากกว่าจะสัมพันธ์กับระดับความสุขที่เพิ่มขึ้น (An et al., 2020) ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นว่านอกจากผลลัพธ์ในแง่ของการลดอาการวิตกกังวลและความซึมเศร้า การมีกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังยังช่วยส่งเสริมสภาพจิตใจในแง่บวก

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ตัวแปรการติดต่อกับบุตรนอกครัวเรือนผ่านทางโทรศัพท์ การเยี่ยมเยียนของบุตรนอกครัวเรือน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และการเข้าร่วมกิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุ มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noguchi et al., (2021) ที่พบว่า การติดต่อทางสังคม ทั้งแบบไม่เห็นหน้าและแบบเผชิญหน้ากันมีบทบาทในการลดความเหงา ความเศร้า และความโดดเดี่ยว

ในวัยสูงอายุที่ต้องอยู่ตามลำพัง นอกจากนี้ การศึกษาในประเทศไทยของ กาญจนา เทียนลาย, (2562) พบว่า การมาเยี่ยมบ้านของบุตรนอกครัวเรือน ทำให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังรู้สึกดีใจ ช่วยคลายความเหงา และความคิดถึงที่มีต่อบุตรในทางตรงกันข้าม หากไม่ได้กลับมาเยี่ยมบ้านตามปกติ จะเพิ่มความกังวลและทุกข์ใจให้กับผู้สูงอายุ โดยพบว่าอุปสรรคที่ทำให้บุตรไม่สามารถกลับมาเยี่ยมบ้านได้บ่อย คือ เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการเดินทางกลับหรือติดงานทำให้ไม่สามารถกลับมาได้ นอกจากนี้ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ที่ทางภาครัฐได้ออกมาตรการล็อกดาวน์ (lockdown) โดยเน้นย้ำในเรื่องการรักษาระยะห่างและการกักตัวอยู่บ้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตารางชีวิตของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง เนื่องจากไม่สามารถทำกิจกรรมนอกบ้านได้ ทำให้ขาดการติดต่อทางกายภาพกับคนในครอบครัว (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) ดังนั้น จึงมีหลายครอบครัวใช้การติดต่อผ่านโทรศัพท์มือถือมากกว่าการกลับมาเยี่ยมบ้านแบบพบหน้ากัน โดยสามารถพูดคุยถึงเรื่องราวในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยบรรเทาความรู้สึกเหงา และสนับสนุนด้านกำลังใจซึ่งกันและกัน (ศุทธิดา ขวนวัน และคณะ, 2563) อย่างไรก็ตาม ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของคนไทยส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ใกล้กับเครือญาติ ทั้งในตำบลเดียวกันหรือหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังหลายคนอาจจะมีบุตรนอกครัวเรือนอาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงและได้รับการสนับสนุนช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาอาหารและของใช้ที่จำเป็นหรือการเยี่ยมเยียนเป็นประจำทุกวัน ทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ไม่ได้รับผลกระทบจากความเหงา การขาดการสนับสนุนต่าง ๆ จากครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม หรือมีความเป็นอยู่ที่ไม่ดีเสมอไป (Teerawichitchainan et al., 2015)

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังไม่ต้องการความช่วยเหลือจากชุมชน จะมีความสุขมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากชุมชน โดยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) มีผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังจำนวนมากได้รับผลกระทบจากการประกาศมาตรการล็อกดาวน์ (lockdown) โดยการอาศัยอยู่เพียงลำพัง ไม่มีลูกหลานคอยดูแล และการมีรายได้ที่จำกัดหรือมีฐานะยากจน ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน ตลอดจนไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือจากภาครัฐได้ เช่น ไม่ได้รับเงินเยียวยาเนื่องจากไม่ทราบข้อมูล ไม่มีโทรศัพท์ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2564) ดังนั้น ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จึงมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากคนในชุมชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสามารถในการดูแลและช่วยเหลือตนเองได้ จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีอิสระโดยไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่น และมีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าผู้ที่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น

ชมรมผู้สูงอายุเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สูงอายุ เพื่อให้สมาชิกได้มาพบปะและมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้สูงอายุเอง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง เนื่องจากการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นเครื่องมือในการรับมือกับความเหงา รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุข และการตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง (สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย, 2566; ศุทธิดาและคณะ, 2563) โดยผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การไม่ได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุจะส่งผลให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสุขลดลง เมื่อเทียบกับผู้ที่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ ทั้งนี้ หากผู้สูงอายุได้รับการติดต่อจากฝ่ายการดำเนินงานและได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากชมรมอย่างต่อเนื่อง จะช่วยกระตุ้นความสนใจและความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชมรมเพิ่มมากขึ้น (จุฑาทพร คำมณี, 2558) ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง รวมถึงเป็นการเสริมสร้างความสุขและการตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. รายได้และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังนั้น กระทรวงแรงงานหรือองค์กรภาคเอกชน เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มความสามารถในการหาเลี้ยงชีพตนเอง โดยการให้ความรู้และช่องทางการเข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรม อีกทั้งควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำในบ้านหรือในชุมชน โดยแบ่งงานตามความชำนาญและเน้นให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเองควรพัฒนาตนเองและพยายามเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง

2. การถือครองทรัพย์สินหรือมีเงินออมมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังนั้น กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ควรส่งเสริมและให้ความรู้ทางการเงินแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มความสามารถในการวางแผนทางการเงินและการออม นอกจากนี้ ควรมีระบบหลักประกันชราภาพที่ครอบคลุมผู้สูงอายุทุกคน ทั้งในรูปแบบของการออม การลงทุน การประกันชีวิต และระบบบำนาญ

3. การรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองมีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เข้าไปจัดกิจกรรมและให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่ดี การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การป้องกันการพลัดตกหกล้ม และการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับวัย อีกทั้ง ควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพช่องปาก และการให้บริการทันตกรรมที่สามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเองควรตระหนักถึงสุขภาพตนเองด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เลือกกินอาหารที่มีประโยชน์ ลดกาแฟและของหวาน นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ตลอดจนดูแลสุขภาพจิตใจด้วยการชื่นชมยินดีกับเรื่องเล็กน้อยรอบตัว ปล่อยวางเรื่องที่ทำให้ไม่สบายใจ และอยู่กับปัจจุบันอย่างมีสติ

4. การมีกิจกรรมทางกายที่เกิดจากการเคลื่อนไหวของร่างกาย ซึ่งรวมไปถึงการทำกิจวัตรประจำวันทั่วไป เช่น การเดินไปยังสถานที่ต่างๆ หรือทำกิจกรรมนันทนาการ มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายของผู้สูงอายุในทุกระดับ โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งด้านนันทนาการ การเดิน-วิ่ง การขี่จักรยาน และการจัดโปรแกรมกิจกรรมทางกาย

5. การเยี่ยมเยียนหรือการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์มือถือเป็นประจำทุกวันหรือทุกสัปดาห์มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังสามารถใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารกับบุตรนอกครัวเรือนได้ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและบริการสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใช้งานโทรศัพท์มือถือ และการให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้สูงอายุเกิดความไม่เข้าใจ นอกจากนี้ ควรมีการรณรงค์และปลูกฝังความกตัญญูผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เพื่อกระตุ้นให้ลูกหลานไม่หลงลืมผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง อีกทั้ง รัฐบาลควรมีการจัดสรรให้มีวันหยุดราชการติดต่อกันหลายวัน เพื่อสนับสนุนให้ลูกหลานที่อยู่ห่างไกลได้กลับมาเยี่ยมบ้านและมีเวลาในการร่วมทำกิจกรรมกับผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังเพิ่มมากขึ้น

6. แม้ว่าผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังส่วนใหญ่จะสามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองและไม่ต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากชุมชน แต่ชุมชนเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมากที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มี “ระบบเพื่อนบ้านที่ดี” เพื่อคอยสอดส่องและช่วยดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือผู้นำชุมชน ควรสนับสนุนการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุเป็นประจำ และอาจมีกริ่งหรืออุปกรณ์ส่งสัญญาณเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว

7. การไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุจะส่งผลให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังมีความสุขลดลง ดังนั้น เจ้าหน้าที่ประสานงานในชมรมผู้สูงอายุ ควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทั่วถึงผู้สูงอายุทุกคน โดยการจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุในแอปพลิเคชันไลน์ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย เพื่อกระจายข้อมูลการจัดกิจกรรม อีกทั้ง ควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุชักชวนเพื่อนสูงวัยมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง เช่น การจัดการความเครียด การเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
2. ควรมีการศึกษาเจาะลึกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังได้อย่างครอบคลุม
3. ควรใช้ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานสถิติแห่งชาติในการใช้ข้อมูลโครงการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564 และได้รับการสนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์จาก มูลนิธิพัฒนาการวิจัยประชากรและสังคม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

รายการอ้างอิง

- กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *สร้างจิตใจที่แจ่มใสให้ผู้สูงอายุ ด้วยกิจกรรมทางสังคม*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/help-knowledgs/social-activities-for-elders/>
- กันนิษฐา มาเต็ม และคณะ. (2563). ประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพังและความแตกต่างระหว่างหญิงและชาย: การวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาอภิธาน. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*. 38(2), 138-147.
- กาญจนา เทียนลาย และ วรณี หุตะแพทย์. (2562). คนไกลบ้าน: การสื่อสารของครอบครัวข้ามรุ่น. *วารสารพัฒนาสังคม*. 21(1), 59-75.
- จิตติยา สมบัติบุรณ์. (2562). ความสุขของผู้สูงอายุไทยในยุค Thailand 4.0. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*. 30(2), 219-228.
- จุฑาพร คำมณี. (2558). ปัจจัยที่ทำให้ชมรมผู้สูงอายุประสบความสำเร็จสู่การเป็นชมรมที่เข้มแข็ง. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช วงศ์สว่าง และคณะ. (2562). ประสบการณ์การใช้ชีวิตตามลำพังของผู้สูงอายุ: การศึกษาเชิงคุณภาพ. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*. 36(2), 124-133.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2565). *สูงวัย ไม่เกษียณ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิน-วิน ดิจิตอลพรีนติ้ง จำกัด.
- รติพร ถึงฝั่ง และ รัชพันธุ์ เชนจิตร. (2558). ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมกับความสุขของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพัฒนาสังคม*. 17(1), 111-133.
- รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของแรงงานผู้สูงอายุ กรณีศึกษาชุมชนบ้านยาง ตำบลบ้านยาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 11(1), 80-91.
- ศุทธิดา ขววัน และคณะ. (2563). *ผู้สูงอายุอยู่โดดเดี่ยว (แต่) ไม่เดียวดาย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2565). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *การสำรวจผลกระทบของการ Lockdown ต่อผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยในประเทศไทย*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2567, จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1621390693-845_0.pdf
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2564). *โครงการ ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19: กลไกการรับมือ มาตรการช่วยเหลือ และวางแผนระยะยาว*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2567, จาก http://nlrc.mol.go.th/imagesAll/202242691445_โครงการ_ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจจากสภา.pdf
- สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย. (2566). *คู่มือชมรมผู้สูงอายุ*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/knowledge_th_201617061_04732_1.pdf

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566, จาก http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/social/domographic/OlderPersons/2021/fullreport_64.pdf
- Amalia, S. (2018). Happiness in Elderly: Contribution of Health's Perception and Filial Piety. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304, 338-341.
- An, H. Y., Chen, W., Wang, C. W., Yang, H. F., Huang, W. T., & Fan, S. Y. (2020). The Relationships between Physical Activity and Life Satisfaction and Happiness among Young, Middle-Aged, and Older Adults. *International journal of environmental research and public health*, 17(13).
- Chen, Y., Hicks, A., & While, A. E. (2014). Loneliness and social support of older people living alone in a county of Shanghai, China. *Health & social care in the community*, 22(4), 429-438.
- Cuong, N. V. (2021). Does Money Bring Happiness? Evidence from an Income Shock for Older People. *Finance Research Letters*, 39.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2020). Job strain in working retirees in Europe: A latent class analysis. *Ageing and Society*, 40(9), 2040-2060.
- Fernandez-Portero, C., Amian, J. G., Alarcón, D., Arenilla Villaba, M. J., & Sánchez-Medina, J. A. (2023). The Effect of Social Relationships on the Well-Being and Happiness of Older Adults Living Alone or with Relatives. *Healthcare*, 11.
- Gray, R. & Kramanon, R. (2007). *A feeling of self sufficiency and happiness among Thai people*. Paper presented at the international conference organized by the Public Policy Development Office (PPDO), the Government House and the United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCO), Bangkok, Thailand.
- Hwang, E. J., & Sim, I. O. (2021). Association of living arrangements with happiness attributes among older adults. *BMC Geriatrics*, 21(100).
- Kim, J., Song, Y., Kim, T., & Park, K. (2019). Predictors of happiness among older Korean women living alone. *Geriatrics & gerontology international*, 19(4), 352-356.
- Liang, C., Wu, P. L., Lee, P. F., & Ho, C. C. (2021). Association of Regular Leisure-Time Physical Activity with Happiness among Middle-Aged and Older Adults in Taiwan. *International journal of environmental research and public health*, 18(15).
- Liu, L. J., & Guo, Q. (2007). Loneliness and health-related quality of life for the empty nest elderly in the rural area of a mountainous county in China. *Quality of life research*, 16(8), 1275-1280.
- Noguchi, T., Nojima, I., Inoue-Hirakawa, T., & Sugiura, H. (2021). Role of non-face-to-face social contacts in moderating the association between living alone and mental health among community-dwelling older adults: a cross-sectional study. *Public health*, 194, 25-28.
- Sasaki, I., Kondo, K., Kondo, N., Aida, J., Ichikawa, H., Kusumi, T., Sueishi, N., & Imanaka, Y. (2018). Are pension types associated with happiness in Japanese older people?: JAGES cross-sectional study. *PloS one*, 13(5).

- Sasakul, S., Tanya, S., & Srisilapanan, P. (2021). Oral Health-Related Quality of Life and the number of remaining teeth among rural Thai older people in Northern Thailand. *Journal of Gerontology and Geriatric Medicine*, 20(1), 01-10.
- Seo, B. K., Hwang, I. H., Sun, Y., & Chen, J. (2022). Homeownership, Depression, and Life Satisfaction in China: The Gender and Urban-Rural Disparities. *International journal of environmental research and public health*, 19(22).
- Shah, S. A., Safian, N., Ahmad, S., Wan Ibadullah, W. A. H., Mohammad, Z. B., Nurumal, S. R., Mansor, J., Addnan, M. F., & Shobugawa, Y. (2021). Factors Associated with Happiness among Malaysian Elderly. *International journal of environmental research and public health*, 18(7).
- Srisilapanan, P., Malikaew, P., & Sheiham, A. (2002). Number of teeth and nutritional status in Thai older people. *Community dental health*, 19(4), 230-236.
- Sukontamarn, P., Asadullah, M. N., Photphisutthiphong, N., & Nguyen, Y. T. H. (2023). Happiness in Old Age: The Daughter Connection. *Journal of happiness studies*, 24(5), 1729-1757.
- Sumngern, C., Azeredo, Z., Subgranon, R., Sungvorawongphana, N., & Matos, E. (2010). Happiness among the elderly in communities: a study in senior clubs of Chonburi Province, Thailand. *Japan journal of nursing science : JJNS*, 7(1), 47-54.
- Teerawichitchainan, B., Knodel, J., & Pothisiri, W. (2015). What Does Living Alone Really Mean for Older Persons? A Comparative Study of Myanmar, Vietnam, and Thailand. *Demographic Research*, 32, 1329-1360.
- UNFPA Thailand. (2020). *COVID-19 and older persons: Evidence from the survey in Thailand*. [Online]. Available from: https://thailand.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/covid-19_report-online-revised_2021.pdf
- United Nations. (2020). *UN Decade of Healthy Ageing: Plan of Action*. [Online]. Available from: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf>
- World Health Organization. (2002). *Active Ageing A Policy Framework*. [Online]. Available from: <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- World Health Organization. (2020). *Decade of Healthy Ageing Baseline Report*. [Online]. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>
- Yang, F., Zhang, J., & Wang, J. (2018). Correlates of loneliness in older adults in Shanghai, China: does age matter?. *BMC geriatrics*, 18(1).

บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ : รูปธรรมของการจัดการความยากจนในสังคมเสรีนิยมใหม่

ยุวดี วงศ์วีระประเสริฐ¹

นักศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 29 กุมภาพันธ์ 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 10 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 11 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง กระบวนการประกอบสร้าง ความจนในสังคมเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษา บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษาการปรับตัวของคนจนภายใต้นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและวิเคราะห์การจัดการสวัสดิการคนจนตามแนวทางบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่นำไปสู่กระบวนการสร้าง “ความยากจน” ภายใต้สังคมเสรีนิยมใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา อาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเสรีนิยมใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มครัวเรือนยากจนในพื้นที่ ตำบลถ้ำลอด อำเภอปางมะผ้า จำนวน 10 ครัวเรือน² ที่ได้รับบัตรสวัสดิการ³ โดยมีเป้าหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็น ต่อโครงการ และลักษณะการดำเนินชีวิตภายใต้โครงการบัตรคนจนและการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา ผนวกรวมและพรรณนาความบนฐานคิดเสรีนิยมใหม่โดยอาศัยแนวคิดหลักจาก เดวิด ฮาร์วี (David Harvey) จิม แมคไกวแกน (Jim McGuigan) ตลอดจนเว็นดี้ บราวน์ (Wendy Brown) ในการอธิบายปรากฏการณ์ผ่านมุมมอง ต่าง ๆ

ผลการศึกษา พบว่า บัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นรูปธรรมของระบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับหลักการแนวคิด เสรีนิยมใหม่ในหลายมิติ การให้รัฐแบกรับภาระให้น้อยลงและลดสวัสดิการที่ประชาชนพึงได้และหันไปให้ประชาชน รับผิดชอบชีวิตของตนเองให้มากขึ้น รวมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนวิธีการตลาดเสรีนิยมได้ขยายออกไปและแพร่กระจาย ไปทุกภาคส่วนของสังคม เริ่มต้นจากการสร้างความหมายใหม่ ลดทอนความหมายของยากจนลง สลายเพศและเวลา การสร้างระบบรายงานตัว การพัฒนาเทคโนโลยีคัดกรอง ตลอดจนการสร้างพื้นที่เฉพาะแทรกซึมในชีวิตประจำวันผ่าน สินค้าและบริการต่าง ๆ ที่รองรับหลักการหมุนเวียนของสินค้ากระยะสั้นของทุนนิยมอย่างชัดเจน ล้วนแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมโยงของหลักการเสรีนิยมใหม่ต่อการจัดการความยากจนในประเทศ ซึ่งทำที่ที่สุดแล้ว กระบวนการทั้งหมด ได้ กลายมาเป็นชุดความคิดที่ตอกย้ำความคิดการมองความยากจนแบบใหม่ให้เกิดขึ้น โดยคนจนหรือผู้รับสิทธิมีหน้าที่เพียง

¹ Corresponding Author E-mail : yuwadeesocio.tu@gmail.com

² ข้อมูลจากภาคสนามเป็นการทำงานร่วมกับคนในพื้นที่ นั่นคือ กลุ่มอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เนื่องจากชุมชนที่ลงนาม เป็นชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ที่มี ข้อจำกัดด้านภาษา อีกทั้งยังเป็นเรื่องของความไว้วางใจต่อการทำงานให้กับผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนลงนาม ผู้วิจัยได้ทำการประสานขอความร่วมมือไปยัง องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะผ้า ซึ่งทางหน่วยงานได้ประสานความร่วมมือต่อไปยังอาสาสมัครประจำหมู่บ้านให้เป็นผู้เลือกชุมชนและอธิบายกับ ครัวเรือนตัวอย่างให้ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งในบทความครั้งนี้ ได้หยิบยกตัวอย่างคำสัมภาษณ์มาเพียงบางส่วนเพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ ถูก อธิบายเท่านั้น โดยไม่ปรากฏชื่อผู้ให้ข้อมูล

³ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับบัตรสวัสดิการในช่วงปี พ.ศ.2559 (เฟสแรก) จนถึงก่อนโควิดในปี 2562

ยอมรับและปรับตัวต่อการปรับเปลี่ยนนี้อย่างไร้ทางเลือก เพื่อแลกกับการเป็นผู้ที่ถูกละทิ้งในระบบ ฉะนั้น การเป็นคนจนในปัจจุบัน ไม่ใช่เพียงแต่มีสถานะในเชิงวัตถุวิสัยผ่านการหยิบจับสิ่งของรอบตัวเท่านั้น แต่บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ได้กระตุ้นให้บุคคลรับรู้ความหมายในเชิงอัตวิสัยด้วยการประเมินตนเองตามคุณสมบัติที่รัฐวางไว้ ความยากจนตามนัยนี้ จึงเป็นกระบวนการที่สร้างให้เกิดการรับรู้ตนเองกับวัตถุรอบกายที่ประกอบสร้างให้ความหมายของความยากจนชัดเจนขึ้น

คำสำคัญ : บัตรคนจน, สวัสดิการ, เสรีนิยมใหม่

State Welfare Card: Concrete Poverty Management in a Neoliberal Society

Yuwadee Wongweerasert

Ph.D. student, Interdisciplinary Thammasat University

Received : February 29, 2024

Revised : April 10, 2024

Accepted : April 11, 2024

Abstract

This academic article is part of the thesis on construction processes. Poverty in a neoliberal society: a case study of state welfare cards It has three important objectives: to explain the nature of welfare card for the poor in the neoliberal trend; To study the situation of poverty and the adjustment of the poor under the state welfare card policy and to analyze the welfare management of the poor according to the state welfare card guidelines that lead to the process of creating "poverty" under neoliberal society. Tools used in education Based on qualitative research through concept review. Theories related to neoliberalism and related research and in-depth interviews with poor households in the Tham Lot Subdistrict area. Pang Mapha District, 10 households received welfare cards. The goal is to ask for opinions on the project and lifestyles under the Poor People's Card Project to see how they are involved in the change. To integrate the information obtained and explain the neoliberal thinking based on main ideas from David Harvey, Jim McGuigan, and Wendy Brown. in explaining phenomena in various dimensions

The results of the study found that state welfare cards It is a concrete welfare system that is consistent with neoliberal principles in many dimensions. Reducing the burden on the government and reducing the welfare that people should receive, and instead allowing people to take more responsibility for their own lives. Including stimulating and supporting liberal market methods to expand and spread to all sectors of society. It starts with creating new meaning. Diminish the meaning of poverty Dissolving time and time creating a self-reporting system development of screening technology as well as creating specific spaces that permeate everyday life through various goods and services that clearly support the principle of short-term circulation of goods of capitalism. All show the connection of neoliberal principles to poverty management in the country. In the end, whole process It has become a set of ideas that reinforces the idea of looking at poverty in a new way. The poor or rights recipients are only obliged to accept and adapt to this change without any choice. In exchange for being counted in the system, therefore being poor today It is not only about having an objective state through the handling of objects around us. But the state welfare card It has stimulated people to perceive the subjective meaning as well. Self-evaluation according to the

qualifications set by the state Poverty in this sense Therefore, it is a process that creates awareness of oneself and the objects around one's body that make the meaning of poverty more clear.

Keywords: Poorcard, Welfare, Neoliberalism

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของระบบทุนนิยมในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาอยู่ภายใต้ปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “เสรีนิยมใหม่” ซึ่งเป็นระบบสถาปนาอุดมการณ์เสรีนิยมที่สนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล ตลาดเสรี รัฐถูกจำกัดบทบาทและเอื้อให้ออกชนเข้ามามีกรรมสิทธิและเพิ่มบทบาทความสามารถในการแข่งขัน ขณะเดียวกันก็ละเลยความเท่าเทียมกันทางสังคม มุ่งเน้นการผลิตและการแลกเปลี่ยนที่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรี (Harvey, 2005) ประเทศไทย ถือเป็นหนึ่งประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดนี้ อิทธิพลจากระบบทุนนิยมที่มีกลไกตลาดเป็นตัวขับเคลื่อน ทำให้เกิดการแข่งขันโดยมีรัฐไทยทำหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจในประเทศผ่านกองทุนกู้ยืมต่าง ๆ ซึ่งแน่นอนว่ารัฐเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แข่งขันกันอย่างเสรีบนตลาดเสรีแต่ไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าถึงโอกาสนั้นได้อย่างเสรี (พรทิพา แพงเพชร, 2559)

ภายใต้หลักการเสรีนิยมใหม่ การแข่งขันเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ ที่ได้เปลี่ยนการนิยามความหมายให้เป็นเพียงผู้กระทำในระบบตลาด ทำให้พลเมืองกลายเป็นลูกค้า ทำให้ระบบประชาธิปไตยกลายเป็นรูปแบบของการซื้อขายสิ่งเดียวที่จะรักษาหลักการของเสรีนิยมใหม่ได้ คือ ความคิดที่ว่า “ระบบตลาด” จะนำไปสู่การจัดสรรผลประโยชน์อย่างมหาศาล ที่ผ่านมา พวกเราต่างทำการผลิตซ้ำความคิดเหล่านี้ และถูกทำให้เชื่อว่า ความร่ำรวยและความสำเร็จเป็นเรื่องที่ต้องจัดสรรเอง โดยในมิติของแรงงาน การว่างงาน เป็นเรื่องที่บุคคลกระทำตัวเอง โดยไม่ต้องสนใจเรื่องโครงสร้าง เพราะการว่างงาน เป็นเรื่องของความสามารถที่ไม่เพียงพอเป็นความพยายามที่ไม่ไปถึง หากคุณต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณมีหน้าที่ในการหาหนทางในการสะสมทุนและแข่งขันในระบบตลาดเพื่อแย่งชิงกำไรจากผู้ประกอบการคนอื่น ๆ แนวคิดเช่นนี้ ส่งผลมายังแนวคิดในการจัดสรรสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนสังคม เพราะหลักการเสรีนิยมใหม่ ความพยายามควบคุมของรัฐถือเป็นการคุกคาม การควบคุมตลาดและการจัดเก็บภาษีจำเป็นต้องลดลง บริการสาธารณะจะต้องถูกแปรรูปให้ไปอยู่ในมือของเอกชน การต่อรองของสหภาพแรงงาน ถูกมองเป็นเรื่องของการบิดเบือนระบบตลาดและเป็นการทำลายระบบการแบ่งชนชั้นโดยธรรมชาติระหว่างผู้ชนะและผู้แพ้ (จักรพล ผลละอ, 2560)

การให้รัฐแบกรับภาระให้น้อยลงและรัฐจะต้องลดสวัสดิการที่ประชาชนพึงได้และหันไปให้ประชาชนรับผิดชอบชีวิตของตนเองให้มากขึ้น รวมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนวิธีการตลาดเสรีนิยม เพื่อให้รัฐสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและมีความคุ้มค่ากับต้นทุนที่ได้ลงทุนไปตามหลักการของตลาดเสรี โดยอิทธิพลทางความคิดนี้ ได้ขยายออกไปและแพร่กระจายไปทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งแนวคิดเสรีนิยมใหม่นั้น ไม่ได้เข้ามามีอิทธิพลในระบบสวัสดิการจากการที่รัฐเป็นคนกำหนดขึ้นเท่านั้น แต่ระบบโลกยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่คอยมากำหนดหรือกำกับทิศทางนี้ด้วย ซึ่งทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคลากรที่ในสายสวัสดิการสังคมต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้อยู่รอดให้ได้ในระบบ โดยจะเห็นได้จากการเกิดขึ้นขององค์กรธุรกิจหรือเครือข่ายของทุนที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการหาตลาดและกลุ่มเป้าหมายของตนเอง มีการจัดการโครงสร้างภายในที่เน้นการจัดการที่มุ่งผลผลิตผ่านการอาศัยตัวชี้วัดต่าง ๆ เป็นเป้าหมาย มากกว่าที่จะมุ่งให้บริการสาธารณะหรือตอบสนองความต้องการของชุมชน ทำให้สถาบันทางสังคมในปัจจุบันมีการดำเนินการไม่แตกต่างไปจากบริษัท ไม่ว่าจะในรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น การขยายสาขาพื้นที่ให้บริการเพื่อกระจายสินค้าและบริการ เป็นต้น ในแง่หนึ่ง จึงกล่าวได้ว่า สถาบันทางสังคมหลายแห่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับทุนในเศรษฐกิจจริงเพราะความสัมพันธ์ภายในองค์กร รวมถึงทำเลที่ตั้งของสถาบันล้วนถูกกำหนดขึ้นมาโดยความต้องการของทุนที่จะเคลื่อนย้ายไปหาแหล่งใหม่ที่ให้กำไรสูงสุด อิทธิพลของแนวคิดเสรีนิยมใหม่ จึงเป็นแนวคิดที่ได้สร้างให้เกิดชุดความคิดที่สำคัญของการทำให้ทุกอย่างเป็นสินค้าและเงินเท่านั้นที่จะเข้าถึงสิ่งนั้นได้ สิ่งนี้เอง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกลุ่มคนจนเพราะทำให้โอกาสในการเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ยิ่งไกลออกไป คนจนต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อแลกกับค่าแรงที่ไม่เป็นธรรมและความไม่เป็นธรรมนั้น ก็เป็นสิ่งที่ต้องจ่ายยอมเพราะเป็นเสียงของคนกลุ่มใหญ่ที่หลายคนไม่ได้ยิน

ระบบพิสูจน์

ระบบการพิสูจน์ตัวตน แม้จะเป็นกระบวนการที่มีมานานทั่วโลกภายใต้วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังเป็นระบบที่ถูกถกเถียงอย่างมากเช่นกัน จากความไม่ลงรอยในวิธีคิดที่มีต่อการจัดการประชากรกลุ่มต่าง ๆ ดังที่ประภาส ปิ่นตบแต่ง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า “รัฐไทย ใช้หลักตรรกะ 2 ประเภทในการควบคุมประชากร คือ หลักตรรกะทางเศรษฐกิจ/ตลาด และหลักตรรกะทางการเมือง แต่การเลือกหลักตรรกะใด กลับไม่เคยถูกวางอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน หากแต่มีความลักลั่นเสมอมา” เช่นเดียวกันในงานของ Neha Garg (n.d.) ได้ระบุไว้ว่า การจัดจำแนกประเภททางสังคมโดยนัยแล้ว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ 2 ความหมาย คือ Classification ในความหมายแรก คือ การจัดจำแนกกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ และความหมายที่ 2 เป็นเรื่องของขั้นตอนในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ออกตามความแตกต่างของกลุ่มคนที่ถูกจัดจำแนกไว้ในความหมายแรกเป็นสิ่งที่สะท้อนความคล้ายคลึงหรือความสัมพันธ์และการแสดงออกเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของคุณสมบัติบางอย่างที่คนกลุ่มหนึ่ง ๆ ดำรงอยู่ท่ามกลางความหลากหลายของบุคคล ผนวกกับการตั้งเอาสากลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดจำแนกมีบัญชีหรือหลักฐานที่ชัดเจนและเพียงพอ (บัญชี/หลักฐานในที่นี้ หมายถึง ข้อมูล สถิติ การสำรวจต่าง ๆ ฯลฯ) เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ตามการจัดจำแนกนี้ อาจมีความแตกต่างกันไปตามหลักตรรกะวิทยาศาสตร์ ตามการพิจารณา ตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้มีอำนาจทางสังคม ในแง่ที่ว่าลักษณะต่าง ๆ ที่เลือกจะถูกนำไปเป็นกรอบคิดพื้นฐานของการจัดระเบียบความรู้ของคนในสังคมด้วยเมื่อหันกลับมาพิจารณาถึงระบบการพิสูจน์ตัวตนผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ความสลับซับซ้อนที่แตกต่างไป คือ การเริ่มต้นหยาบกมิติตความยากจนที่มีทั้งความเป็นนามธรรมและความเป็นรูปธรรมผนวก รวมเข้าไว้ด้วยกัน ความเป็นนามธรรม คือ ความรู้สึกและการรับรู้ของประชาชนที่ต้องทำความเข้าใจว่า คนจนตามการนิยามคืออะไร จากแต่เดิมความยากจนอาจถูกมองผ่านความเพียงพอของรายได้ต่อรายจ่ายและหนี้สิน บ้านเรือนที่อยู่อาศัย ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมเมื่อเทียบกับคนอื่น ความห่างไกลของพื้นที่และอีกมากมาย ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นความรู้สึกยากจนแบบหนึ่งที่ประชาชนรับรู้ แต่เมื่อมีเกณฑ์/เงื่อนไขที่รัฐกำหนดขึ้นมา สิ่งที่เกิดขึ้น คือ รัฐได้ทำให้คนเหล่านั้นต้องหันมาพิจารณาและทำความเข้าใจกับตนเองว่า เป็นคนจนตามเงื่อนไขหรือตามมาตรฐานที่รัฐวางไว้หรือไม่ ส่วนความเป็นรูปธรรม ยังใช้หลักตรรกะทางเศรษฐกิจและการตลาด ในมิติของรายได้ รายจ่าย หนี้สินและการครอบครองทรัพย์สินและจากความซ้อนทับกันของ 2 มิตินี้ ที่ทำให้คนจนจำนวนมากตกหล่นจากระบบไปหลายล้านคน พร้อมกับดึงเอาคนที่ไม่ได้ยากจนจริง ๆ เข้ามาในระบบและถูกนับว่าเป็นคนจนตามการนิยาม

การพิสูจน์ผ่านการลงทะเบียน เป็นกระบวนการที่ช่วยทำให้รัฐระบุชนชั้นของคนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และมีความสำคัญอย่างมาก เพราะต้องถูกพิจารณานับตั้งแต่ว่า “ใครคือผู้เขียน” “ต้องเขียนอย่างไร” “ใครต้องเรียนรู้” “ใครต้องเตรียมเอกสาร” “ต้องเรียงลำดับอย่างไร” (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2561) สิ่งเหล่านี้ เป็นเรื่องที่ประชาชนต้องเรียนรู้และจัดการ เป็นความรู้ชุดใหม่ที่ถูกรับรู้ในที่สุด และท้ายที่สุด ระบบการพิสูจน์ ได้กลายเป็นการซ้ำเติมความยากจนและคนจนในสังคมไทย โดยเฉพาะเมื่อการพิสูจน์ตามเงื่อนไขไม่สอดคล้องกับบริบทความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมา หากแต่เป็นการสะท้อนให้เห็นกระบวนการเชื่อมโยงคุณลักษณะของตัวตนให้สอดคล้องการช่วยเหลือที่มีเท่านั้น ผู้ที่ได้รับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอด และบอกเล่า “ความจริง” (Truth) ที่ตรงกับระบบของคิดของรัฐ (Mindset) ได้ เป็นความจนที่ต้องได้รับการพิสูจน์ ทำให้บัตรสวัสดิการในแง่หนึ่ง ไม่สามารถสะท้อนได้ว่าใครคือผู้ที่จนที่สุดได้จริงการเล่าเรื่องความยากจนไม่ใช่แค่จำนวน แต่ต้องสามารถบอกได้ว่ากว่าจะได้รายได้ นั้นมา ต้องผ่านความยากลำบากแค่ไหน และต้องใช้เงินจำนวนนี้เพื่อเลี้ยงดูใครบ้าง เป็นต้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐประเมินให้ผ่านไปสู่ขั้นต่อไปได้ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดที่ไม่สามารถให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ ก็อาจจะต้องมีความ

มั่นใจว่า ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นคุณลักษณะตามที่รัฐระบุ เป็นไปได้กำหนด พร้อมให้สุ่มตรวจได้ และต้องพร้อมกับการโดนคัดออก หากไม่ได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ/ระบบ

อย่างไรก็ตาม ภาวะที่เกิดขึ้นนี้ หากนำไปอธิบายผ่านมุมมอง Moral Hazzard⁴ แล้ว จะพบว่า การจัดสวัสดิการลักษณะนี้ เป็นการจัดสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่บนฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคล แต่เป็นเรื่องของการต่อสู้ในชีวิตประจำวันระหว่างปัจเจกบุคคล ยกตัวอย่างเช่น ในสังคมที่มีการจัดสรรผลประโยชน์สวัสดิการน้อย จะพบว่าประชาชนก็จะมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามเพื่อแสดงออกในทางที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้มาทำให้สวัสดิการนั้น ๆ จำเป็นต้องอาศัยการใช้เรื่องเล่า (Story telling) มากกว่าสังคมที่มีสวัสดิการอย่างเพียงพอ และในขณะเดียวกัน ในสังคมที่ประชาชนมีความเข้าใจว่าสวัสดิการเป็นเรื่องของสิทธิ การต่อสู้ในลักษณะดังกล่าวก็จะต่ำลงเช่นกัน ดังนั้นแนวคิดเรื่องความอันตรายทางศีลธรรม หรือ Moral Hazzard จึงไม่สามารถอธิบายเชื่อมโยงไปสู่แนวคิดที่ว่าด้วยธรรมชาติของมนุษย์ได้อย่างเพียงพอ หากไม่นำเงื่อนไขของบริบท การเรียกร้องความสนใจทางสังคมเพื่อเข้าไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ, ผู้คน และความไม่เท่าเทียม เข้าไปร่วมในการพิจารณาด้วย (Sustarum Thammaboosadee. 2023: 370-371) การต่อสู้ในระบบสวัสดิการ จึงเป็นกลไกที่จำเป็นที่เมื่อเทียบกับการต้องถูกคัดออก (Exclude) จากระบบหรือการตกเป็นกลุ่มที่ไม่ถูกนับแล้วจะถือเป็นเรื่องที่ยากลำบากกว่าในอนาคต หากมีการช่วยเหลือช่วยเหลือในเฟสต่อไป หรือมีโครงการอื่น ๆ เกิดขึ้นในอนาคตและต้องใช้ฐานข้อมูลบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นฐานตั้งต้น ตัวอย่างสนับสนุนของสถานการณ์นี้ เห็นได้อย่างชัดเจนเมื่อสถานการณ์โควิดผ่านพ้นไป หลายหน่วยงานต้องทำการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบทั่วประเทศ และต้องอาศัยการคัดกรองข้อมูลผ่านการลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งผลที่ออกมา ก็พบว่า มีผู้ตกหล่นจากระบบเป็นจำนวนมาก อีกทั้งข้อมูลที่ได้มา ยังสะท้อนว่าบุคคลที่ได้รับสิทธิไม่ได้เป็นอยู่ที่ยากจนหรือไม่ได้ต้องการรับความช่วยเหลือในช่วงการระบาดของโควิด-19 หรืออีกตัวอย่างหนึ่งในปัจจุบันคือ โครงการเงินดิจิทัลวอลเล็ตที่รัฐบาลต่างประเทศคาดว่าจะแจกเงินให้กับประชาชนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและจะใช้ฐานข้อมูลจากบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในการแจกจ่าย เป็นต้น

เทคโนโลยี การตามหา “ความจนแบบชี้เป้าได้”

การพิสูจน์ตัวตนและระบบการลงทะเบียน ที่เป็นกระบวนการประเมินผลได้และผลเสียในมิติแรก เป็นด่านแรกก่อนไปสู่ขั้นตอนอื่น โดยหลังจากขั้นตอนการลงทะเบียนแล้ว ข้อมูลชุดใหญ่จะถูกนำมาจัดการผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยีถูกพัฒนาขึ้นในนาม TPMap หรือ Thai People Map and Analytics Platform คือ เครื่องมือเชิงนโยบายที่ช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จุดเริ่มต้นของเครื่องมือดังกล่าวมาจากพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่ต้องการทราบว่าใครคือคนจน คนจนอยู่ที่ไหน จึงได้ประสานกับสภาพพัฒนาฯ ทำให้สภาพพัฒนาฯ เริ่มพัฒนา TPMap ในปี 2560 TPMap จึงเป็นระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่ใช้ระบุปัญหาความยากจนและความต้องการการพัฒนา ตั้งแต่ระดับบุคคล ครุฑเรือน ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัดและประเทศ นับเป็นเครื่องมือเชิงนโยบายแรกของประเทศที่สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาได้ทั้งครุฑเรือนและบุคคล

TPMap จึงถูกกล่าวว่าเป็นเครื่องมือที่จะตามหา “ความจนแบบชี้เป้าได้” เพราะสามารถใช้ระบุปัญหาความยากจนในระดับบุคคล ครุฑเรือน ชุมชน ท้องถิ่น / ท้องที่ จังหวัด ประเทศหรือปัญหาความยากจนรายประเด็น ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และสามารถออกแบบนโยบายโครงการในการแก้ปัญหาให้ตรงกับความต้องการหรือสภาพปัญหาได้ สามารถระบุได้ว่าคนจนนั้นอยู่ที่ไหน มีปัญหาในมิติอะไรบ้าง ผ่านการอาศัย

⁴ Moral Hazzard อธิบายความหมายผ่านงานของษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี ซึ่งผู้เขียนตีความว่าเป็นอันตรายบนศีลธรรม อันเป็นสภาวะการณที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดแรงจูงใจในการสร้างภาวะเสี่ยงภัยให้กับตนเองเพิ่มขึ้น

ข้อมูลจากหลายแหล่งมายืนยันซึ่งกันและกัน โดยในปัจจุบันใช้สมมติฐานว่าคนที่ได้รับการสำรวจว่าจน (survey-based) และยังมีมาลงทะเบียนว่าจนอีกด้วย (register-based) น่าจะเป็นคนจนเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน ดังนั้น TPMAP จึงตั้งต้นโดยใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) จากกรมการพัฒนาชุมชน และข้อมูลผู้ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐจากกระทรวงการคลังมายืนยันซึ่งกันและกันหรืออีกนัยหนึ่ง "คนจนเป้าหมาย" ใน TPMAP ก็คือ คนจนใน จปฐ. ที่ไปลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ

TPMAP สามารถวิเคราะห์ข้อมูลคนจนจากหลายแหล่ง ซึ่ง Data Integration ทำให้ทราบข้อมูลคนจนที่ใกล้เคียงกับความจริงที่สุด สามารถระบุได้ว่า "คนจนเป้าหมาย" มีปัญหาอะไรบ้างในแต่ละมิติจากข้อมูลจำนวนคนในครัวเรือนยากจน ที่ตกตัวชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ในแต่ละมิติ โดยตัวชี้วัด จปฐ. ที่นำมาใช้ในการคำนวณดัชนีความยากจนหลายมิติ (MPI) สามารถระบุกลุ่มที่ต้องช่วยเหลือเร่งด่วนได้รวดเร็วและชัดเจนมีรายงานเชิงแผนที่ แสดงความยากจนใน 5 มิติ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพด้านความเป็นอยู่ด้านการเข้าถึงบริการภาครัฐและด้านการเงิน ระบบ TPMAP (การจัดการข้อมูล) จึงเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้เป็นกลไกของการค้นหาและทำให้เชื่อว่า เป็นเครื่องมือหนึ่งในการแก้ไขความยากจนได้อย่างตรงไปตรงมา จำนวนและตัวเลขที่ปรากฏสะท้อนความเป็นธรรมชาติของการช่วยเหลือความจนอย่างไร้อคติ ปราศจากการตีความจากมนุษย์ และอยู่ในฐานะของ "สิ่งใหม่ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างมาตรฐานแบบชี้เฉพาะ (Standardization) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและความจนนี้ มีหน้าที่ที่ชัดเจนอยู่ 3 ประการ ได้แก่ หน้าที่ในการตามหาความยากจนและคนยากจน หน้าที่ในการคัดแยกความยากจนและคนยากจน และหน้าที่ในการแก้ไขความยากจน ข้อมูลที่ถูกถ่ายโอนลงสู่กลไกทางเทคโนโลยี เสมือนเป็นคำตัดสินเพื่อชี้ขาด การทำงานของอัลกอริทึมถือเป็นคำวินิจฉัยที่จะบอกว่าใครคือผู้ที่ถูกเลือก และใครคือผู้ที่ถูกคัดออกจากระบบ เทียบกับแค่เดิม ระบบเอกสารที่ถูกเขียนและส่งให้เจ้าหน้าที่ที่อาจจะมีอคติปะปน หลายครั้งที่ประชาชนต่างกล่าวว่า "เพราะเจ้าหน้าที่กรอกรายละเอียดผิด ให้ข้อมูลผิด" มาในสมัยนี้ เรากลับได้ยินแต่คำว่า "ระบบมันไม่อนุมัติ"

ความไม่อนุมัตินี้ เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่รัฐ เสมือนว่าหายไประบบการทำงาน เมื่อมีข้อมูลใดที่ขาดหายไปและการโทษว่าเป็นเรื่องของระบบดูเหมือนจะทำให้การปะทะจุดจบไปและทำให้ประชาชน ต้องกลับไปจัดการด้วยตัวเองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแทนที่จะโยนให้เจ้าหน้าที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการอ้างอิงแนวความคิดของเดวิด ฮาร์วี ที่ระบุไว้ตอนหนึ่ง คือ Technology, work and Human Disposability เป็นการมองว่าในโลกเสรีนิยมใหม่รัฐมีความเชื่อว่าเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาทุกสิ่งได้ ทั้งยังนำไปสู่การคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ วิธีการใหม่ และนำไปสู่การจัดองค์กรในรูปแบบใหม่ จนทำให้กระแสความคิดนี้ ขยายพรมแดนไปสู่พื้นที่ของรัฐโดยปริยาย การนิยามความหมายของเทคโนโลยีในฐานะที่เป็นกระบวนการตามธรรมชาติที่นำมาสร้างผลผลิตให้กับมนุษย์ จนลืมนึกไปว่า แท้จริงแล้ว สิ่งที่แฝงตัวอยู่ในระบบความคิดนี้มันกำลังกลายเป็นวังวนใหม่ของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก (Building Block) ที่ต่อเติมไม่สิ้นสุด อาทิเช่น การลงทะเบียน, TPMAP, เครื่องรูดบัตร, ระบบลงทะเบียน, แอปพลิเคชัน ฯลฯ ที่แตกแขนงออกมาเพื่อที่จะคำนวณและวัดค่าความยากจน โดยจะสังเกตได้ว่า ที่ผ่านมานี้ไม่ค่อยมีการกล่าวถึงการแตกแขนงของเทคโนโลยีที่มาจากระบบการแก้ไขความยากจนด้วยบัตรคนจนมากนัก ทั้งที่ความเป็นจริงแล้ว เทคโนโลยีเหล่านี้ มีมูลค่าของการลงทุนอย่างมหาศาล

อย่างไรก็ดี ในการศึกษาครั้งนี้ แม้จะไม่ได้ลงลึกถึงกลไกของเครื่องมือที่นำมาใช้ในการคัดกรองแต่ภาพของผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบต่อผู้คนภายใต้โครงการได้แสดงรูปธรรมของการตอกย้ำกระบวนการสร้างความจนให้เป็นวังวนอย่างไม่รู้จบ ซ้ำร้าย กลไกของระบบ ผู้เชี่ยวชาญและเทคโนโลยีที่ถูกสร้างขึ้น ยังมีส่วนในการคัดผู้ที่ไม่ถูกเลือกตามการนิยามให้หลุดออกจากระบบได้อย่างง่ายดาย เมื่อผ่านขั้นตอนของการพิสูจน์สิทธิและการนำข้อมูลเข้าสู่กลไกทางเทคโนโลยี ได้สร้างให้เกิดความชี้เฉพาะให้เกิดขึ้นกับผู้คนโดยปราศจากเงื่อนไขทางเทศะและเวลา หลายข้อถกเถียง

ที่เกิดขึ้น คือ การชวนซื้อให้เห็นถึงความชอบธรรมของกฎเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ การกำหนดพื้นที่ใช้จ่ายการกำหนดรูปแบบการใช้จ่าย การกำหนดคณะทำงานผู้พิจารณา การกำหนดหลักฐานประกอบ การกำหนดขั้นตอนการยื่นเรื่อง การกำหนดรูปแบบการให้ การให้สวัสดิการช่วยเหลือคนจนในสังคมไทย และอีกมากมาย โดยทั้งหมดนี้ อาจจะยังไม่มี ความรอบด้านมากพอ และอาจเป็นการทำงานที่ละเลยการมองความยากจนในมิติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในแต่ละ พื้นที่มากพอ อีกทั้ง หลักเกณฑ์การรับสิทธิ ยังมีช่องว่างของการเข้าถึงสิทธิได้ง่ายมากขึ้น หากไม่มีระบบคัดกรองข้อมูลที่ดีและละเอียดพอ ซึ่งนักสวัสดิการและนักวิชาการหลายท่าน ยังเกิดข้อสงสัยว่า แท้จริงแล้ว แทนที่บัตรคนจน จะถูกนำไปใช้เป็นโครงการเพื่อแก้ไขความยากจนให้ลดน้อยลงแต่กลับมีส่วนทำให้ความยากจนเทียมที่เกิดขึ้นจากผู้มองเห็น โอกาสต่าง ๆ เข้าสู่การเป็นคนจนได้ง่ายขึ้นหรือไม่ และส่วนนี้เอง ที่กำลังเป็นอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต กับการจัดสวัสดิการแบบเฉพาะเจาะจงในสังคมไทย

แทรกซึมชีวิตประจำวันและกำหนดพื้นที่เฉพาะ

นอกเหนือจากการระบุตัวตนว่าใครคือคนจนหรือไม่จน การนิยาม ยังส่งผลมาถึงเงื่อนไขเฉพาะที่ฝ่ายผู้รับผลประโยชน์ต้องดำเนินการด้วย หนึ่งในนั้น คือ การสร้างพื้นที่เฉพาะที่เป็นเงื่อนไขเฉพาะของผู้ถือบัตร การกำหนดพื้นที่ใช้จ่าย กำหนดการใช้จ่าย (ห้ามซื้อแอลกอฮอล์และของมีเมา เป็นต้น) รูปแบบการใช้ (สะสมไม่ได้) ยิ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการคัดแยกกลุ่มคนที่ชัดเจนขึ้น อย่างน้อย ก็ทำให้เห็นคนกลุ่มนี้ได้ง่ายขึ้นว่าใครคือคนที่สังคมรับรู้ว่ายากจนจากการเดินเข้าไปในพื้นที่ที่มีการติดป้ายทางสังคม (Label) กับพื้นที่ร้านและสินค้าต่าง ๆ

อีกนัยหนึ่ง วิธีปฏิบัติของผู้ถือบัตรเองในฐานะของผู้บริโภค เมื่อเข้าสู่กระบวนการ พฤติกรรมที่แสดงออกก็กลับเป็นการยืนยันการตีตราในอีกทางด้วยเช่นกัน จากเงื่อนไขที่บีบรัดว่าต้องซื้อสินค้าที่ห่อได้และยังการเลือกซื้อสินค้าที่ถูกคัดเลือกกว่าเป็นสินค้าในกลุ่มที่รองรับเฉพาะคนถือบัตรคนจนแล้ว ยิ่งทำให้เห็นภาพของกระบวนการนี้ชัดเจนขึ้นไปอีก จนกลายเป็นความเคยชินให้กับผู้รับประโยชน์ เป็นการฝังการรับรู้ความหมายของความยากจนผ่านสินค้าอุปโภคและบริโภคประเภทต่าง ๆ ซึ่งผู้ได้ประโยชน์อย่างนายทุนและผู้ประกอบการ ต่างก็ยินยอมพร้อมใจที่จะเหยียบย่ำสินค้าชนิดต่าง ๆ เข้าสู่กระบวนการนี้ เพื่อแลกกับมูลค่าการใช้สอยของคนชั้นล่างที่กำลังถาโถมมาอย่างมหาศาลและเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้อีกต่อเนื่องและแม้จะมีการกำหนดเงื่อนไขของผู้ประกอบการที่จะเข้าร่วมโครงการว่าจะต้องเป็นผู้ผลิตที่จำหน่ายสินค้า 3 กลุ่ม ได้แก่ สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าเพื่อการศึกษาและสินค้าวัตถุดิบเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นที่นิยมของผู้บริโภคและต้องยอมลดราคาจำหน่ายส่งสินค้าอุปโภคบริโภค เพื่อให้ร้านค้าธงฟ้าประชารัฐสามารถจำหน่ายปลีกสินค้าได้ในราคาประหยัดต่ำกว่าราคาปกติ ร้อยละ 15-20 และสำหรับสินค้ากลุ่มอื่น ๆ ต้องมีการลดราคาจำหน่ายตามความเหมาะสมซึ่งกรมการค้าภายในจะพิจารณาต่อไปและมีระบบการจำหน่ายและจัดส่งสินค้าทั่วประเทศให้ร้านค้าส่งหรือร้านค้าปลีกได้โดยตรง

“ตอนนี้ร้านค้าธงฟ้าประชารัฐ ถือว่าเป็นร้านค้าสำหรับคนจนไปแล้ว เพราะมีสินค้าน่าราคาถูก มาให้ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐกว่า 11 ล้านคนได้เข้าไปซื้อสินค้า ซึ่งผมกำลังจะปรับโฉมร้านค้าธงฟ้าประชารัฐเป็นร้านดีเซลคาร์ซีปที่ขายสินค้าน่าราคาถูกให้กับคนไทยทุกคน โดยจะจัดให้มีมุมสินค้าธงฟ้าอยู่ในทุกร้าน ซึ่งมุมธงฟ้านี้ จะมีสินค้าที่ประสานจากผู้ผลิตจัดส่งมาให้ และมีราคาถูกกว่าท้องตลาดทั่วไป คนมีบัตรหรือไม่มีบัตรก็มาซื้อได้ ซึ่งจะช่วยลดค่าครองชีพได้อย่างถาวร”⁵

สนธิรัตน์ สนธิจิรวงศ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

⁵ MGR Online. (2561). “สนธิรัตน์” บั๊นร้านธงฟ้าเป็นร้านขายของถูกถาวร จีบ “ยูนิลีเวอร์-สหพัฒน์” ผลิตสินค้าบ้าน.

ยิ่งในยุคปัจจุบัน อัตราการบริโภคภายใต้ระบบทุนนิยมเสรีนิยมใหม่ มีลักษณะที่เน้นการบริโภคที่รวดเร็ว สอดรับระบบการช่วยเหลือแบบชั่วคราวเดือนละ 200-300 บาท/เดือน ที่เน้นให้นำไปใช้สอยทุกเดือนเพราะไม่ได้เป็นการให้แบบเงินออม สะสมไม่ได้ ฉะนั้น เมื่อได้รับเงินมาแล้วก็ต้องวางแผนต่อทันทีว่าจะต้องซื้อของอะไรกลับไป เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการเดินทางมาอีก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้มาเฉพาะเพียงผู้ที่ได้รับสิทธิ หากครอบครัวนั้นมีผู้นำครอบครัวได้รับสิทธิคนเดียว เช่น หากผู้นำครอบครัวเป็นผู้ชายได้รับสิทธิ ก็จะพากรรามาด้วย เพื่อให้เป็นผู้นำเงินไปใช้จ่ายซื้อของเข้าบ้าน เป็นการหยาบคายการตัดสินใจให้กับผู้หญิง เป็นคนเลือกซื้อของใช้ต่าง ๆ เข้ามา ผลจากการสอบถามครัวเรือนตัวอย่างทั้งหมด พบว่า กลุ่มคนที่ถือบัตรนี้ในเขตชนบทมีการเลือกซื้อและใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในสินค้าที่อยู่ในหมวดหมู่ของการดำรงชีวิตเป็นหลัก โดยเฉพาะผงซักฟอก ในกรณีที่ผู้หญิงเป็นผู้ให้ข้อมูลและน้ำมันพืช ที่ถูกตอบมากที่สุด ซึ่งเมื่อสอบถามถึงสาเหตุก็พบว่า 2 สิ่งนี้ เป็นสิ่งที่คิดว่าซื้อยากและสิ้นเปลือง เสื้อผ้าที่ต้องซักทุกวัน และน้ำมันพืชที่ต้องใช้ทำกับข้าวในแต่ละมื้อ ซึ่งเงินจำนวน 200-300 บาทที่ได้มาจากบัตรสวัสดิการ สามารถซื้อได้เพียงเท่านั้น หากต้องการสิ่งใดเพิ่มเติมก็ต้องจ่ายเงินซื้อเพิ่มเอา หลายครอบครัว จากการสังเกต ไม่ค่อยมีเครื่องใช้อุปโภคบริโภคมากนัก ของกินที่มีอยู่ในครัวเรือน ส่วนใหญ่ก็เอามาจากการเก็บตามท้องไร่ท้องนาและเส้นทางระหว่างการกลับบ้าน ไม่มีการซื้อเพื่อเก็บตุน แต่จะมีบางครัวเรือนที่ปลูกข้าว และมีข้าวสารตุนไว้ แต่ก็พบไม่มากนัก แสดงให้เห็นจากตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์

“หลัก ๆ ที่ซื้อมา ก็ของกินก่อน ไขมันอยู่นาน นี้อะไม่ออก ก็กินไข่เจียว ไข่ดาว ไม่ต้องไปซื้อ บางช่วงขึ้นไป 4 บาท ซื้อไม่ไหว ซื้อทีก็ซื้อแค่ไม่กี่ใบเอาเท่าที่จำเป็น พวกของใช้ต่าง ๆ จะซื้อน้อยกว่า หลัก ๆ จะเลือกของกินก่อน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ครอบครัวที่ 7.⁶ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2566

“หลัก ๆ คือ เอาแค่ข้าวสาร กับของกินเล็กๆ น้อย เพราะไม่ค่อยมีคนอยู่บ้าน ต่างคนต่างทำงานกันหมด เงินมันได้มา 300 บาท เดือนแรกๆ ก็เอาไปซื้อของกินหลักๆ ก่อน เหมือนข้าวสาร เราไม่ได้ปลูก กับข้าวยังหาเองได้ คิดแค่นี้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ครอบครัวที่ 8.⁷ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2566

“หลัก ๆ มีแค่ข้าวสาร มาฆ่า ไข่ไก่เลย จำเป็นเลย เวลาไม่มีเงิน เงินไม่พอ 3 อย่างนี้อยู่แล้ว เราบ้านอยู่ไกลจากร้านค้าด้วย หาอะไรกินก็ยาก เลยเอาของทีกินที่จำเป็นก่อน เราคงอยู่เยอะ รายได้ก็หายาก เราคิดว่าเรายากจนมาก อะไรที่จำเป็นต้องซื้อ เราเอาไว้ก่อน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ครอบครัวที่ 10.⁸ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2566

⁶ ไม่ขอระบุชื่อ เพื่อเป็นการสงวนสิทธิของผู้ให้ข้อมูล (ตัวแทนชุมชนบ้านนาหลวง)

⁷ ไม่ขอระบุชื่อ เพื่อเป็นการสงวนสิทธิของผู้ให้ข้อมูล (ตัวแทนชุมชนบ้านผามอน)

⁸ ไม่ขอระบุชื่อ เพื่อเป็นการสงวนสิทธิของผู้ให้ข้อมูล (ตัวแทนชุมชนบ้านผามอน)

ผลตัวอย่างผลจากการสัมภาษณ์จาก 10 คริวเรือน สะท้อนให้เห็นแบบแผนของพฤติกรรมที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่ (1) ผู้รับสิทธิมีการวางแผนการซื้อของให้ตรงกับวันที่จะไปรับเงินเพื่อไม่ให้เสียเวลาในการเดินทางและเงินไม่สามารถสะสมได้ (2) เงินที่ได้รับจะถูกนำไปซื้อสินค้าที่มีการใช้บ่อยและหมดไว (กลุ่มสินค้าสิ้นเปลือง) (3) หากเป็นสินค้าที่ไม่จำเป็นมากจะออกเงินในส่วนตัวนั้นเอง และเป็นไปตามการพิจารณาความจำเป็นในแต่ละเดือน (4) การใช้จ่ายมักเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

น้ำมันพืช	ผงซักฟอก	ปลากระป๋อง	ไข่ไก่	สบู่	ยาสีฟัน	เครื่องปรุงรส	มาม่า	แชมพู	เกลือ
-----------	----------	------------	--------	------	---------	---------------	-------	-------	-------

ภาพประกอบ 1

รายการสินค้าที่คริวเรือนตัวอย่างในการสัมภาษณ์ระบุว่าถูกนำไปใช้จ่ายมากที่สุด 10 อันดับ

(ที่มา: ข้อมูลการสัมภาษณ์คริวเรือนตัวอย่าง, 2562)

ในแง่ของเทคนิค กระบวนการเหล่านี้ คือ การใช้อำนาจเสรีนิยมใหม่ในการจำกัดและควบคุมที่แนบเนียน เพราะกลไกที่ปฏิบัติการ ไม่ได้ถูกกระทำผ่านพื้นที่ใหม่ แต่ใช้วิธีการติดป้ายให้กับพื้นที่ (ร้านค้า) ที่มีอยู่ด้วยเจตจำนงที่ต้องการตอกย้ำให้ภาพความไม่เท่าเทียมของมนุษย์ดูชัดเจนขึ้นไปอีกและทำให้สังคมเห็นว่าทุกคนต่างได้รับสิทธินี้อย่างเท่าเทียมกัน คนทั่วไปสามารถซื้อของใช้ได้อย่างไร คนจนก็สามารถซื้อสินค้าในร้านได้เช่นกัน แต่ทว่า กระบวนการภายในพื้นที่เหล่านั้น กลับตรงกันข้ามอย่างสิ้นเชิง เพราะมันเต็มไปด้วยรูปแบบของการคัดแยกความแตกต่างทางชนชั้นของคนได้อย่างชัดเจน จนท้ายที่สุดกระบวนการสร้างความจนก็จะถูกทำให้ชัดเจนขึ้นและยังมีผลให้กลุ่มทุนขนาดใหญ่มีโอกาสในการสะสมความมั่งคั่งจากการไหลบ่าของคนจนจำนวนมากที่ต้องมาใช้จ่ายสินค้าเฉพาะในหลายๆ เดือน ความน่าสนใจของประเด็นนี้ ฮาร์วี (David Harvey, 2014) ระบุว่า การเห็นที่ตั้งของร้านค้าที่เป็นเอกภาพในที่ตั้งทางทะเลเดียวกัน ขายสินค้าเหมือนกัน ไม่ได้เป็นตัวสะท้อนการแข่งขันที่เข้มข้นแต่อย่างใด หากแต่เป็นเรื่องของการสลายทะเลและเวลาของการพัฒนาความเหลื่อมล้ำในเชิงภูมิศาสตร์ผ่านการสร้างวัฏจักรของทุนที่จะสะสมและดึงดูดกิจกรรมใหม่ๆ เข้ามาในเขตพื้นที่ จนกลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เป็นพื้นที่สร้างความเป็นพลวัตของทุนที่เอื้อให้เกิดช่องทางใหม่ ๆ ในการสร้างกำไรขึ้นมา

ปรับตัวเพื่อเท่าทัน

แม้ว่ากลไกการประกอบสร้างความจนจะถูกปฏิบัติการผ่านหลายรูปแบบ แต่ในมิติของผู้รับสิทธิได้ปรากฏภาพของการปรับตัวต่อระบบได้อย่างน่าสนใจ จากภาพที่นำเสนอตามข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นการต่อสู้แย่งชิงความหมายของความยากจนของผู้ที่มารับสิทธิด้วยกัน การเทียบเคียงระดับความยากจนผ่านการให้เหตุผลว่าตนเองมีความยากจนอย่างไร ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงการจัดการตนเองที่มีนัยสำคัญต่อการอธิบายและการจัดการตนเอง รวมทั้งการปรับตัวเข้าสู่โลกแห่งเทคโนโลยีผ่านการครอบครองทุนเพื่อเข้าถึงความรู้และวิธีการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ต่อเกณฑ์ที่รัฐวางไว้ โดยอย่างน้อย การสำรวจความยากจนต้องเป็นกระบวนการแรกที่บุคคลประเมินได้เองว่ามีส่วนไหนที่ตรงกับเงื่อนไขและส่วนไหนที่ไม่ตรง ซึ่งการตอบสนองต่อกฎเกณฑ์นี้เอง ถือเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองของรัฐที่ได้สร้างความรู้ที่มีต่อการจัดการประชากรในประเทศชุดหนึ่งให้เกิดขึ้น

ผลจากการสำรวจคริวเรือนในครั้งนี้ แสดงข้อมูลที่ยืนยันถึงการปรับตัวเพื่อแลกกับการเข้าถึงสิทธิ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การครอบครองทุน เครื่องมือสื่อสาร ที่อย่างน้อยจำเป็นต้องเข้าถึงเพื่อรับรู้ข่าวสารและใช้เป็นช่องทางในการ

ลงทะเบียน ที่ผ่านมา สิทธิและเงื่อนไขต่าง ๆ ของนโยบายบัตรคนจนนับตั้งแต่เฟสแรก จนถึงเฟสปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาและทำให้เกิดปัญหาคนจนตกหล่นจากการไม่เข้าเกณฑ์จำนวนมาก ข้อมูลด้านรายได้และการครอบครองทรัพย์สิน เป็นส่วนที่ถูกสะท้อนว่ามีปัญหาต่อการเคลมความยากจนมากที่สุดเพราะแม้จะอยู่ในพื้นที่ห่างไกล แต่หลายครัวเรือนต่างก็มีที่ดินเพื่อเพาะปลูกและทำการเกษตร ซึ่งเป็นที่ดินที่ถูกส่งต่อมารุ่นสู่รุ่น บ้างก็ขายไปจนทำให้มีรายได้เกณฑ์ในปีที่รับสิทธิ

ไม่เพียงเท่านั้น ในหลายครอบครัว ยังให้ระบุว่า แต่เดิม ไม่เคยต้องมานั่งตรวจสอบข่าวสาร กลับมาต้องมาตรวจตราข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐมากขึ้นหรืออย่างน้อย หากไม่สามารถใช้อุปกรณ์การสื่อสารและอินเทอร์เน็ตได้ ก็จะสามารถเข้าถึงข้อมูลหรือญาติพี่น้องในการดำเนินการให้ในช่วงแรก ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด หากไม่สามารถลงทะเบียนได้ ก็ต้องรอรอบต่อไป ซึ่งมีความไม่แน่นอนว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลืออย่างไร ทั้งนี้ ประเด็นที่สนใจในการติดตามข่าวสาร จากการสอบถาม คือ การเช็คจำนวนเงินว่าจะได้เท่าไร ได้วันไหน เพื่อจะได้เตรียมตัวเดินทางไปรับเงินและซื้อของเข้าบ้าน ส่วนรายละเอียดข่าวสารอื่น ๆ ก็ติดตามผ่านโทรศัพท์มือถือ ข่าวสารช่องหลัก ๆ เท่านั้น และมีแนวโน้มข้อมูลมาพิจารณาข่าวสารต่าง ๆ ในโลกออนไลน์เกี่ยวกับบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ก็พบว่า คำสับสนต่าง ๆ ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ได้กล่าวมาแทบทั้งสิ้น

ในกรณีหนึ่งที่พบ คือ ของคนที่ไม่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ตได้ พวงกับการเป็นกลุ่มที่ต้องพึ่งพา เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้ไม่รู้หนังสือ จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เลย ยิ่งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากศูนย์กลางของชุมชน การติดตามข่าวสารจะรับรู้ผ่านผู้นำชุมชนหรือการบอกต่อของคนในชุมชนเท่านั้น ซึ่งเงื่อนไขนี้ นำพาให้เกิดกลุ่มคนที่เรียกว่า “ระบบนายหน้า” ขึ้น โดยค่านายหน้าในที่นี้ ไม่ได้เป็นระบบจากการบีบบังคับ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการตกลงระหว่างผู้ต้องการใช้บริการกับผู้ให้บริการ ผู้ให้ข้อมูล คือ ตัวแทนชาวบ้านและผู้นำชุมชนที่รับทราบและมองว่าเป็นเรื่องปกติ เพราะหลายครอบครัว ก็ไม่สามารถเดินทางไปดำเนินการได้ ไปแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน บางคนรอทั้งวัน บางคนรอครึ่งวัน และไม่กรันตีว่าจะได้รับการพิจารณาหรือไม่

“คนจน” ในยุคสมัยนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าการปรับตัวเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ใช่เพียงเกิดมาจน แต่ต้องรู้ตัวและประเมินด้วยว่าจนแบบไหน ได้อะไรบ้างและต้องทำอย่างไร เพราะความจนเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง ไม่ได้เป็นสภาวะทั่วไปที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ การเกิดขึ้นของบัตรคนจนในปัจจุบัน เป็นกรณีพิเศษที่สะท้อนให้เห็นว่าความยากจน เป็นเรื่องที่อยู่บนความท้าทายของยุคสมัย คนจนในยุคปัจจุบัน หากจะอยู่รอดได้ จำเป็นต้องมีเครื่องมือและมีทรัพยากรที่เท่าทันกลไกของรัฐด้วยหรือเรียกว่าได้ว่า ต้องเป็นคนจนที่มีความกระตือรือร้น (Active) จึงจะสามารถเอาตัวรอดได้ อย่างน้อยต้องมีความพร้อมที่จะเข้าถึงทรัพยากรทางเทคโนโลยี ต้องมีเครื่องมือ ต้องมีอุปกรณ์การสื่อสาร ต้องมีอุปกรณ์พ่วง (Device) เป็นตัวกลางในการเข้าถึงสิทธิความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงข่าวสาร ไม่ว่าจะ “เงินเข้าเมื่อไหร่” “มีการปรับเปลี่ยนการให้สิทธิ” อย่างไร (Law John, 2008) ยิ่งนโยบายสวัสดิการในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่จะเป็นการหยิบยื่นความช่วยเหลือแบบชั่วคราว ไม่แน่นอน มีการปรับกฎ เปลี่ยนเงื่อนไข ตลอดจนยกเลิกยิ่งทำให้การปรับตัวที่ต้องเท่าทันกับสภาวะชั่วคราวต่าง ๆ นี้มีความจำเป็นต้องเรียนรู้ และนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นรูปธรรมหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นภาพตามบริบทนี้ ประชาชนจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน ต้องเข้าใจการนิยามความหมาย หันมาเรียนรู้ระบบและหาวิธีการที่จะต่อรอง มีแนวทางการอธิบาย การเตรียมเอกสาร และอีกมากมายโดยมีเป้าหมายเพื่อเข้าถึงทรัพยากรที่ต้องการและนำไปสู่การเป็นผู้ที่ถูกรับในระบบ และท้ายที่สุด กระบวนการเหล่านี้จะเป็นคุณค่าที่สังคมส่งต่อและต่อยอดการดำรงอยู่ของระบบทุนนิยมเสรีนิยมใหม่ต่อไปไม่สิ้นสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกพื้นที่การศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ โดยหลายครอบครัว ก็ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ แต่สามารถเข้าใจในสิ่งที่คุยได้ ทำให้ต้องอาศัยคนกลางในชุมชนเป็นผู้ร่วมเก็บข้อมูลในครั้งนี้ด้วย การประสานงานลงไปในพื้นที่ หากต้องการลงพื้นที่เอง ก็อาจทำได้เพียงการพูดคุยในประเด็นเล็กๆ น้อยๆ ในชีวิตประจำวัน และอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร แต่หากมีคนในชุมชนที่รู้จักและคุ้นเคยพื้นที่เป็นอย่างดี จะได้รับการยอมรับมากขึ้น ในส่วนนี้เอง ที่อาจจะเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ต้องอาศัยคนกลางเป็นผู้ถ่ายทอดข้อความภาษาถิ่นให้ ทำให้การซักถามในประเด็นรายละเอียดที่แตกย่อยจากคำถามหลัก อาจทำได้ไม่มาก เนื่องจากไม่เข้าใจและไม่สามารถตอบคำถามนั้น ๆ ได้ และบางคำถามอาจจะไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร จึงทำให้การเก็บข้อมูล จำเป็นต้องใช้เวลาานานกว่าปกติ ฉะนั้น หากมีการศึกษาในอนาคตในพื้นที่ห่างไกลและมีกลุ่มประชาชนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ อาจต้องมีการบริหารจัดการเวลาและประสานงานคนในพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจต่อการทำงานล่วงหน้า เพื่อไม่ให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานที่เตรียมไว้ อีกทั้งในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก ก็อาจจะต้องปรับโครงสร้างและการใช้คำให้ง่าย ในใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน ง่ายต่อการทำความเข้าใจให้ได้มากที่สุด

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างครัวเรือนที่ได้รับบัตรสวัสดิการจำนวน 10 ครัวเรือน เนื่องจากมีความประสงค์เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่ได้มาสนับสนุนข้อสันนิษฐานในเชิงทฤษฎีว่าสอดคล้องกันอย่างไร โดยที่ยังไม่ได้อาศัยการศึกษาในเชิงปริมาณ ซึ่งหลังจากที่ทำการศึกษาเสร็จสิ้น ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาในเชิงปริมาณ น่าจะมีส่วนเติมเต็มข้อมูลในหลายๆ ส่วนที่มีความน่าสนใจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการดำรงชีวิต รายรับ รายจ่าย หนี้สิน การครอบครองทรัพย์สิน การใช้จ่ายผ่านบัตรสวัสดิการ ฯลฯ ที่หากมีข้อมูลในเชิงปริมาณ ก็จะสามารถยกระดับการอธิบายไปสู่ระดับชุมชนได้ และจะต่อยอดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของชาวบ้านในระดับที่กว้างขึ้นได้ แต่ทว่า อาจจะต้องบริหารจัดการเวลาเนื่องจากข้อจำกัดที่ได้กล่าวไปข้างต้น เพราะจากการสำรวจในครั้งนี้ ยังพบชาวบ้านจำนวนมากที่ไม่รู้หนังสือ สามารถฟังได้ เขียนได้บ้าง ซึ่งก็เป็นอุปสรรคประการหนึ่งในการดำเนินงานศึกษาและหากไม่ลงไปจัดเก็บข้อมูลเอง ก็อาจทำให้คำตอบที่ได้เกิดความผิดพลาดไปจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนได้

3. กลุ่มที่น่าสนใจ คือ เจ้าหน้าที่ในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญมากเพราะเป็นส่วนงานที่ต้องจัดการคนที่มาลงทะเบียนและคัดกรองคนเข้าสู่ระบบ ตรวจสอบเอกสารและสัมภาษณ์เพิ่มเติม โดยในการศึกษาครั้งนี้ ยังไม่ได้ครอบคลุมกับกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ เพราะต้องการสะท้อนให้เห็นเฉพาะการปรับตัวของผู้ที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ซึ่งหากต้องการงานที่ศึกษาสามารถสะท้อนกลไกทั้งระบบได้ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ถือเป็นอีกหน่วยที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการจัดการและการเผชิญหน้าต่อกลวิธีต่าง ๆ ที่ผู้ยื่นสิทธิกระทำการ

4. ผลสืบเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากก่อนที่จะลงสนามเพื่อเลือกสนามในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบเครื่องมือในอำเภอแม่สะเรียง ซึ่งเป็นอำเภอที่อยู่ในพื้นที่ราบและมีความเป็นอยู่คล้ายสังคมเมือง ผลในการทดสอบเครื่องมือและการสัมภาษณ์ครัวเรือนตัวอย่าง ได้ปรากฏให้เห็นข้อมูลที่น่าสนใจต่อการศึกษาในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความแตกต่างของกลยุทธ์และการทำความเข้าใจกลไกต่าง ๆ ของบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีความแตกต่างจากพื้นที่ศึกษาในตำบลถ้ำลอด อำเภอปางมะผ้าชุมชนในพื้นที่สูง ผลการศึกษาพบว่า คนในพื้นที่ราบ จะมีความพยายามที่จะเข้าใจเงื่อนไขต่าง ๆ และช่องโหว่ของการให้สวัสดิการมากกว่าคนที่อยู่ห่างไกล คนเหล่านี้ เข้าใจวิธีการในการจัดการกับระบบ รู้และหาเครือข่ายในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิโดยไม่สนใจว่า จะเป็นคนจนตามการนิยามของรัฐ เพราะกลุ่มคนเหล่านี้จะไม่ได้แสดงตัวต่อสังคมและชุมชนรอบข้างที่ชัดเจนว่าตนเองคือ ผู้ที่ได้รับสิทธิบัตรสวัสดิการ

เนื่องจากมีกิจการค้าขาย เป็นผู้ประกอบการที่ดูแลมีฐานะมากกว่าคนอื่น ๆ สิ่งที่คุณเหล่านี้สะท้อน คือ การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่รัฐกำหนด ทั้งแบบฟอร์มและเอกสารบัญชีธนาคาร เนื่องจากการค้าขายที่ผ่านมารับเป็นเงินสดและไม่เอาเงินเข้าบัญชี คล้ายกับมีวิธีการในการโยกย้ายถ่ายเทและทำให้ตัวเองมีเงื่อนไขที่ตรงกับที่รัฐกำหนดมา เมื่อถึงเวลาต้องนำเงินไปใช้ การเดินเข้าร้านธงฟ้า ไม่ได้ถือเป็นเรื่องแปลกใหม่ สามารถเดินได้ เพียงแต่อาจจะเลือกสินค้าอื่น ๆ เพิ่มเติมจากสินค้าที่บัตรกำหนดไว้

ทั้งนี้ สิ่งที่ต้องการนำเสนอ คือ ในทางสังคมศาสตร์ กระบวนการเหล่านี้ ถือเป็นการต่อรองกับระบบของรัฐในฐานะของปัจเจกชน ที่เข้าใจและเรียนรู้ เป็นการต่อสู้ ต่อรองในชีวิตประจำวันที่น่าสนใจ หากทำการศึกษาในเชิงลึกต่อไป อาจจะสามารถทำให้เห็นภาพของการจัดการตนเองที่สะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์ในสังคมเสรีนิยมใหม่ ไม่ได้อยู่ในฐานะของผู้ที่อ่อนด้อย แต่กลับเป็นผู้ที่พร้อมจะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบและหาวิธีการในการถ่วงดุลผลประโยชน์และรัฐเองก็อาจจะเป็นผู้อ่อนด้อยในระบบแทนได้

สรุปผลการศึกษา

กลไกที่สำคัญของบัตรสวัสดิการแห่งรัฐต่อกระบวนการสร้าง “ความจน” ล้วนแสดงให้เห็นถึงอำนาจของรัฐที่ไม่ได้มีน้อยลงหากแต่ไปแฝงตัวอยู่ในระบบตลาดอย่างแยบยล โดยให้การสอดส่อง ตรวจสอบ ความเป็นเรื่องที่มีมนุษย์ต้องการจัดการตัวเอง มนุษย์จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามการประเมินว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง เหมือนปล่อยให้หลักเสรีดำเนินการไป ทั้ง ๆ ที่เมื่อพิจารณาแล้ว ความมีเสรีภาพดังกล่าวเป็นเสรีภาพที่ถูกครอบงำจากระบบอำนาจของรัฐที่ทำให้เราเชื่อในหลักการของการจัดการชีวิตหลายประการที่มนุษย์ต้องเป็นผู้ลงทุนเอง โดยที่รัฐจะพยายามแสดงอำนาจให้เหลือน้อยที่สุด ระบบหรือกลไกต่าง ๆ ภายใต้แนวคิดการช่วยเหลือคนจนผ่านบัตรสวัสดิการที่เน้นการลงทะเบียนด้วยตัวเอง ยิ่งทำให้เห็นว่ารัฐกำลังทำหน้าที่เพียงแค่นับถอยหลังแนวทางการช่วยเหลือให้ การตอบรับเป็นเรื่องที่มนุษย์ต้องตัดสินใจเอง

การเลือกรับบัตรสวัสดิการที่เปิดช่องให้เกิดการไหลบ่าของคนที่ไม่เกี่ยวข้องจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่ารัฐกำลังจะอนุญาตให้คนนิยามตัวเองว่าเป็น “คนยากจน” ได้ง่ายขึ้น ไม่ใช่เพียงเกณฑ์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่มิติในทางสังคมที่เปิดกว้างไม่ชัดเจน รวมทั้งระบบเทคโนโลยีที่ยังเปิดโอกาสให้คนจำนวนมากที่มีความรู้และมีระดับการศึกษาสามารถจัดการคุณสมบัติตัวเอง เพื่อแลกกับเงินช่วยเหลือและนำเงินนั้นมาใช้หมุนเวียนเพื่อซื้อสินค้าอุปโภคและบริโภคในระบบตลาดที่รัฐและนายทุนร่วมกันกำหนดในพื้นที่เฉพาะอีกครั้ง เครือข่ายของรัฐและทุนจึงทำงานผ่านการดึงคนจำนวนมากที่ไม่เกี่ยวข้อง และไม่สนใจการนิยามความหมายด้วยการชักจูงมูลค่าทางเศรษฐกิจที่จะได้ตอบแทนคืนไป ให้มนุษย์เป็นผู้ตัดสินใจตีความตัวเองว่าจะรับรู้ความหมายของคำว่า บัตรสวัสดิการว่าอย่างไร และจัดการชีวิตของตัวเองหลังจากได้สิทธินั้นท่ามกลางสังคมรอบข้างต่อไป ที่ผ่านมา เราจะเห็นการปะทะถึงความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของผู้ที่ได้รับสิทธิจำนวนมากตามสื่อต่าง ๆ ซึ่งการประเมินนั้น ก็เป็นผลลัพธ์จากกระบวนการของเสรีนิยมใหม่ที่ทำให้คนทุกคน ประเมินคุณค่าและตัดสินใจเอง เป็นการยื่นความเสี่ยงในการดำรงชีวิตให้กับมนุษย์แต่ละคนที่จะต้องหาทางดูแลพฤติกรรมของตน เพื่อไม่ให้สังคมตีตราว่าเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมและถูกโจมตีต่อไป ดังเช่นที่ยกตัวอย่างมาในงานศึกษา ซึ่งมีผู้ได้รับสิทธิออกมาแสดงไลฟ์สไตล์ของตนบนโลกโซเชียล และโชว์คู่กับบัตรสวัสดิการ ต่างก็ถูกโจมตีจากคนที่คิดว่าตนเอง ควรเป็นผู้รับสิทธิจำนวนมาก ผ่านการเปรียบเทียบวัตถุ สิ่งของรอบข้างของบุคคลนั้นๆ และตีความว่าวัตถุเหล่านั้น คือ ตัวแทนของรสนิยมที่ไม่ได้เป็นคนจนจริงๆ หรือกระทั่ง กรณีของเจ้าของร้านทองที่สวมใส่เครื่องประดับและออกมาแสดงตนในสื่อว่าเป็นผู้ได้รับสิทธิ ก็เป็นผู้ที่ถูกโจมตีเช่นกันว่า ไม่เหมาะสมและสมควรเอาสิทธินั้นไปให้ผู้ที่เหมาะสมกว่าและความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมนี้เอง เป็นหนึ่งในวิธีการจัดการตัวเองของประชาชนในระบบเสรี

นิยมใหม่ที่ถูกรับรู้ผ่านการตระหนักถึงคุณค่าของตนและคนรอบข้าง และท้ายที่สุด ผลลัพธ์จากกระบวนการที่เกิดขึ้น ก็ทำให้บุคคลนั้น ต้องจัดวางที่ทางของตัวเองในสังคมรูปแบบใหม่ ที่เต็มไปด้วยการอำพราง การเก็บตัว การนิ่งเฉย เพื่อลดการตั้งคำถามจากสังคมภายนอกและบุคคลที่มองว่าตนเอง คือ คนที่อยู่ในชนชั้นความยากจนอย่างแท้จริง

การจัดการชีวิตของคนในชีวิตประจำวันผ่านวิถีการบริโภคและอุปโภคจึงกลายเป็นกระบวนการหน้าด่านที่สำคัญของระบอบเสรีนิยมใหม่ เพราะมันไม่เพียงแต่ให้คนรับรู้/ตระหนักคุณค่าและความหมายของตัวเองเท่านั้น แต่มันยังขยายขอบเขตไปสู่การสร้างพื้นที่เฉพาะเพื่อแบ่งแยกความแตกต่างของคนในสังคมด้วย ไม่ว่าจะเป็นร้านค้า สถาบันทางการเงิน ชนิดของสินค้า และบริการต่าง ๆ ล้วนแต่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ภายใต้นิยามที่ถูกตีความใหม่ ธงฟ้าประชาธิปไตย คือ ร้านค้าของผู้ที่ได้รับบัตรสวัสดิการไคร่ที่เดินเข้ามาในร้าน คือ ผู้ที่ยากจนในสังคม สินค้าที่ถูกจัดวาง ถูกผลิตขึ้นมาจากบริษัทยักษ์ใหญ่และตราสินค้าใหม่เพื่อแบ่งแยกกลุ่มผู้บริโภค โดยหน้าที่การเรียนรู้ระบบถูกยกให้เป็นหน้าที่ของคนที่ได้รับสิทธิที่ต้องเข้าใจและจัดวางพฤติกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางที่รัฐวางไว้ รัฐจะทำหน้าที่เพียงจัดหาบริการสร้างพื้นที่ร้านค้า พัฒนาระบบการจ่ายเงินด้วยการรูดบัตร ผู้ที่ไม่เท่าทันต่อเทคโนโลยี ก็ต้องเรียนรู้และผลักตัวเองออกมาสู่โลกใหม่ ทั้งนี้ สิ่งที่ต้องการนำเสนอ คือ ในทางสังคมศาสตร์ กระบวนการเหล่านี้ ถือเป็น การต่อรองกับระบบของรัฐในฐานะของปัจเจกชน ที่เข้าใจและเรียนรู้ เป็นการต่อสู้ ต่อรองในชีวิตประจำวันที่น่าสนใจ หากทำการศึกษาในเชิงลึกต่อไป อาจจะสามารถทำให้เห็นภาพของการจัดการตนเองที่สะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์ในสังคมเสรีนิยมใหม่ ไม่ได้อยู่ในฐานะของผู้ที่อ่อนด้อย แต่กลับเป็นผู้ที่พร้อมจะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของระบบและหาวิธีการในการถ่วงดุลผลประโยชน์ และรัฐเองก็อาจจะเป็นผู้อ่อนด้อยในระบบแทนได้

รายการอ้างอิง

- กุลลดา เกษบุญชู มีดี. (2556). กระบวนการเข้าสู่ความเป็นสากลของระบบทุนนิยมและลัทธิเสรีนิยมใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปีที่ 43 (ฉบับที่ 2) กรกฎาคม-ธันวาคม 2556 : 2-4, 10-11.
- แก่งกิจ กิตติเรียงลาภและคณะ. (2562). *ประวัติศาสตร์ฉบับย่อของลัทธิเสรีนิยมใหม่*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา
- จักรพล ผลละอ. (2560). *เสรีนิยมใหม่ : อุดมการณ์อันเป็นต้นตอของปัญหา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565. จาก <https://www.landactionthai.org/2012-05-18-03-24-45/article/item/2044-2018-01-09-06-55-25.html>
- ฐานเศรษฐกิจ. (2561). *รื้อเกณฑ์ "บัตรคนจน" เตรียมรับลงทะเบียนรอบ 2 ตอบโจทย์ 100%*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.thansettakij.com/content/357401>
- ตฤณ ไอยะรา. (2556). รัฐ ตลาดและโลกาภิวัตน์: ประวัติศาสตร์อย่างย่อของการจัดระเบียบโลก. *วารสารสงขลานครินทร์*. ปีที่ 19 (ฉบับที่ 2) เดือนเมษายน - มิถุนายน : 5-6.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. (2561). *อัตลักษณ์เอกสาร วงศวิทยาการควบคุมประชากรของรัฐไทย*. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภาส ปันตบแต่ง. (2560). *สัมภาษณ์: คู่เรื่องความมั่นคงทางอาหาร การปฏิรูปภาคเกษตรไทยและประชาธิปไตย กับ ประภาส ปันตบแต่ง*. สืบค้นจาก <https://knowledgefarm.tsri.or.th/interview-prapart/>
- พงศ์นคร โภชากรณ์. (2562). *ประชารัฐสวัสดิการแบบถูกฝาถูกตัว*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-354350>
- พรทิพา แปงเพ็ชร. (2559). *หวังรวย : ความปรารถนาและตัวตนของการเป็นผู้ประกอบการในระบบทุนนิยมแบบเสรีนิยมใหม่. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การสัมมนาเครือข่ายนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ครั้งที่ 16 ประจำปีการศึกษา 2559 ระหว่างวันที่ 29-30 มิถุนายน พ.ศ.2560*.
- พลฤทธิ์ พนาสถิตย์. (2555). *หนังสือปริทัศน์: พื้นที่ในความหมายของเดวิด Harvey. วารสารศิลปศาสตร์*. ปีที่ 12 (ฉบับที่ 1) : 99.
- สมชัย จิตสุชน. (2560). *ใช้เทคโนโลยี ตามหาคนจน กับสมชัย จิตสุชน, บทสัมภาษณ์, ระบบสวัสดิการสังคม สัมมนาสาธารณะที่ดิอาร์ไอประจำปี 2017 “พื้นที่เศรษฐกิจ-ปฏิรูปรัฐด้วยปฏิวัติข้อมูล”*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2562, จาก <https://tdri.or.th/2017/05/technology-find-the-poor/>.
- สมชัย ศรีนอกและชวาล ศิริวัฒน์. *คนจน 4.0 นวัตกรรมสร้างความจนและแก้ไขปัญหาความยากจน*. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. ปีที่ 5 (ฉบับพิเศษ).
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2560). *คู่มือการดำเนินโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐปี 2560*. กระทรวงการคลัง.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. *มาตรการสวัสดิการแห่งรัฐ นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน*. *วารสารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. เดือนเมษายน - มิถุนายน 2561
- อดิพันธ์ พรหมพันธ์ใจ. (2557). *ประเทศโลกที่สี่กับปรากฏการณ์การประท้วงในเอเชีย*. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปีที่ 44 (ฉบับที่ 2) กรกฎาคม-ธันวาคม 2557: 145-146.
- Harvey D. (2014). *Seventeen Contradictions and the End of Capitalism*. Oxford; New York

- : Oxford University Press, USA
- _____. (2005). A brief history of neoliberalism. Oxford, Oxford: Oxford University Press.
- Jim McGuigan. (2016). Neoliberal Culture. 1st ed. 2016 edition. Palgrave Macmillan
- _____. (2014). 'The Neoliberal Self', Culture Unbound, Volume 6, 2014: 223–240. Hosted by Linköping University Electronic Press: <http://www.cultureunbound.ep.liu.se>
- Law John (2008). Actor-network theory and material semiotics. In: Turner, Bryan S. ed. The New Blackwell Companion to Social Theory, 3rd Edition. Oxford: Blackwell, pp. 141–158.
- Neha Garg. (n.d.). Classification in Sociology Classification of group. Department of Sociology, CCS University Meerut.
- Sustarum Thammaboosadee. (2023). Criminalization of Moral Hazard during The Covid-19 Crisis, Policing the global south: Colonial Legacies, Pluralities, Partnership, and Reform, Routledge.
- Wendy Brown (2015). Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution. MIT Press, 2015. Neoliberalism poisons everything: How free market mania threatens education and democracy.