



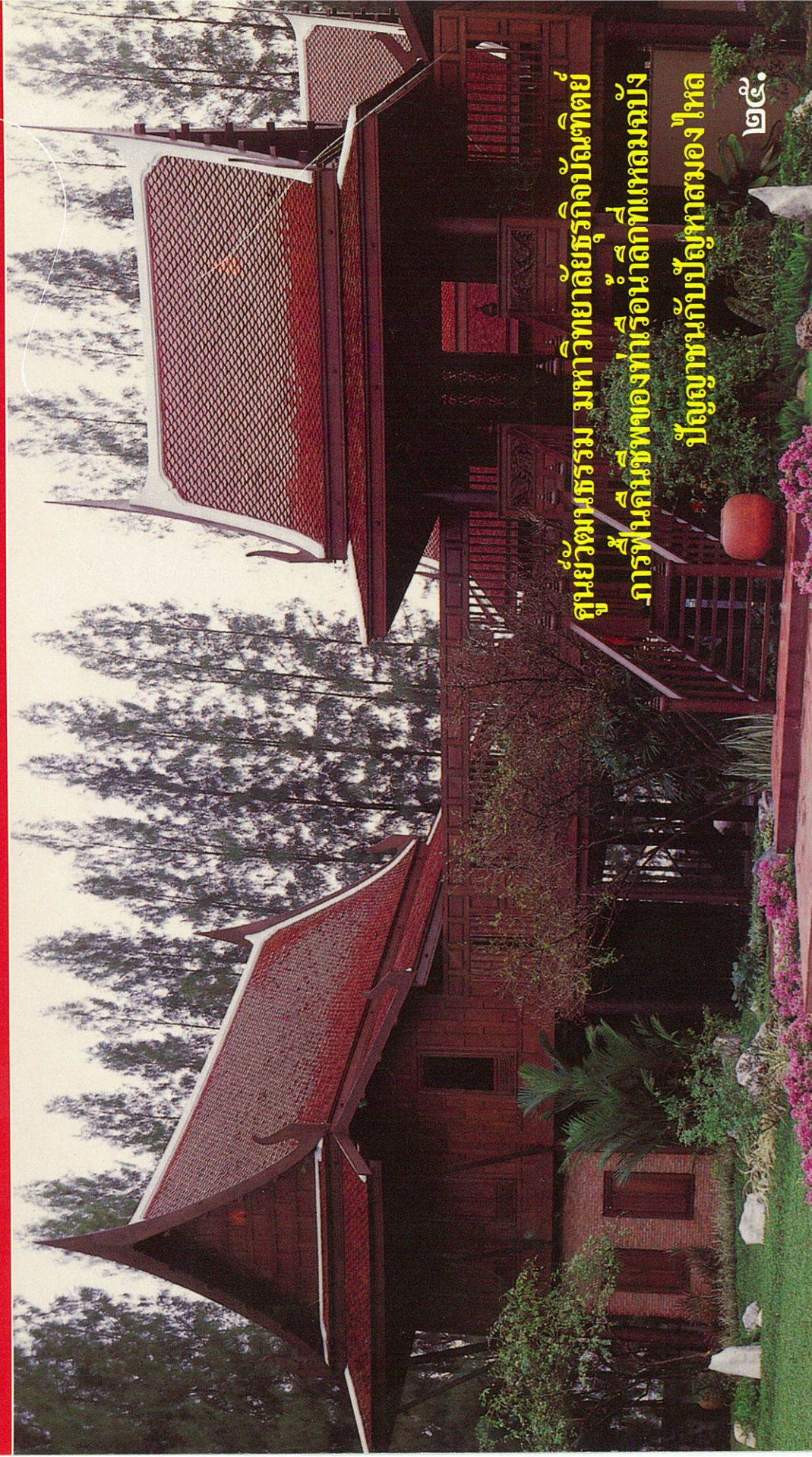
015815

ราชภัฏบรัง

ฉบับที่ ๕ ปีที่ ๒

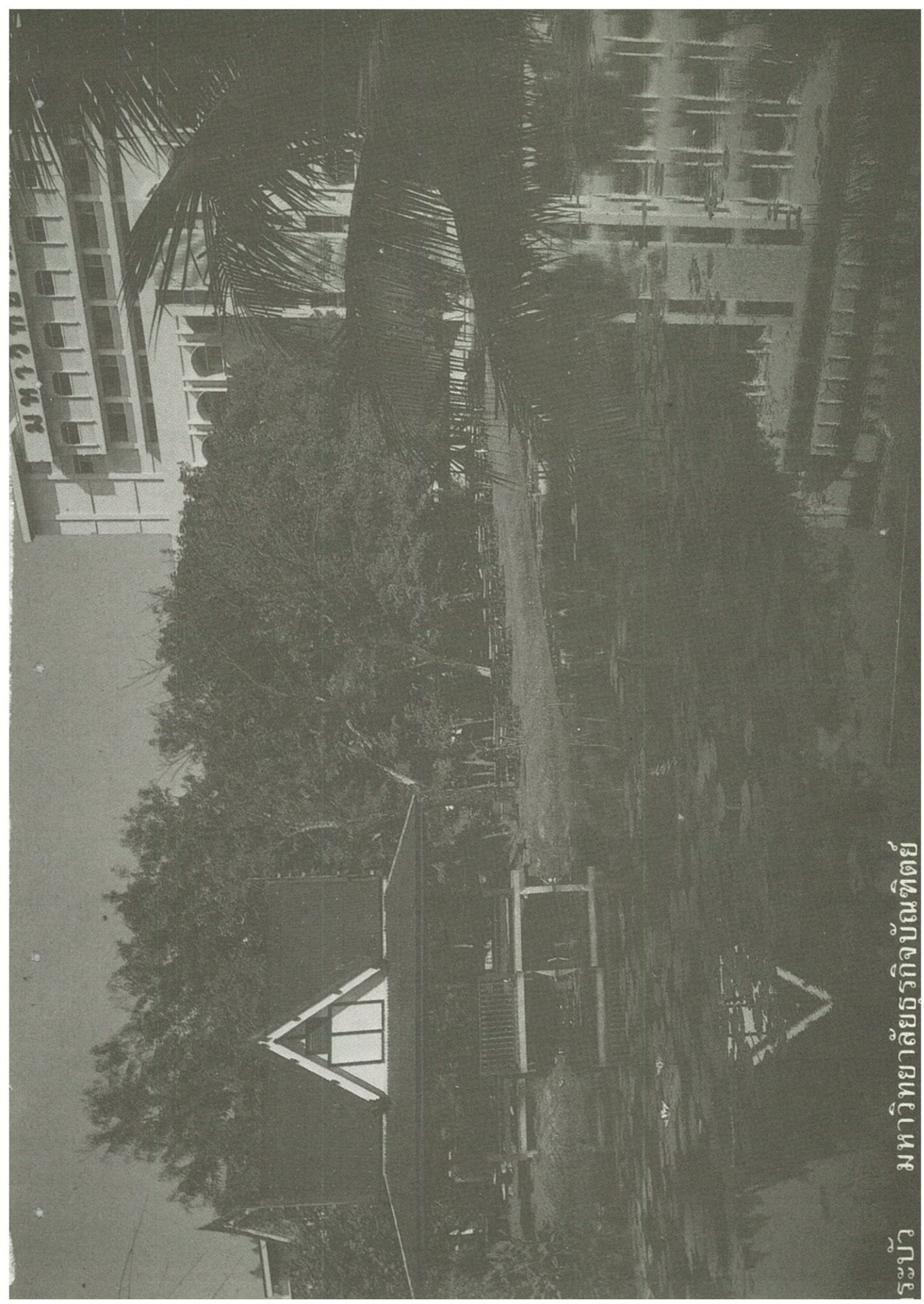
ตุลาคม ๒๕๓๐ - มกราคม ๒๕๓๑

ISSN 0857-2670



ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
การฟื้นฟูสุขภาพของทำเรื้อนน้ำลึกที่แหลมมบง
ปัญญานกกับปัญญาแหลมมบง

๒๕





ISSN 0857 2670

วารสารมหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิต



เจ้าของ :

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

คณะที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์

อาจารย์ประเสริฐ ประภาสะโนบล

รศ.นพ.เมืองทอง แจมมณี

อาจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์

บรรณาธิการ : ผู้พิมพ์โฆษณา

อาจารย์ ดร.พิรุณ อักษรนิติกะกุล

กองบรรณาธิการ

อาจารย์นิง เนื่องทอง

อาจารย์ ดร.สุนัย ไชยชนะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกอบ ทองมา

อาจารย์ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

อาจารย์ธิดา จิตรน้อมรัตน์

อาจารย์จิตรา มาลารัตน์

อาจารย์พิทัก แก้วประกอบ

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

อาจารย์วิเชียร ชูติมาเทวินทร์

อาจารย์สิริพร วิจุรเวท

เลขานุการ

อาจารย์ศรุต สุวรรณวิเวก

ฝ่ายจัดการและเหรียญ

อาจารย์อรรณพ สุทธิพิทักษ์

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ แก่นักศึกษาและประชาชนทั่วไป
- 2) เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารทางวิชาการ
- 3) เพื่อส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น การค้นคว้า และวิจัย
- 4) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ และนักวิชาการได้เผยแพร่ผลงาน
- 5) เพื่อเป็นการเผยแพร่เกียรติคุณทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง



บทความหรือข้อคิดเห็นของผู้เขียนทุกท่านที่ปรากฏอยู่ในวารสารมหาวิทยาลัย-
ธุรกิจบัณฑิตฉบับนี้ เป็นทัศนะวิจารณ์อิสระ ซึ่งทางคณะผู้จัดทำไม่จำเป็นต้องเห็นชอบ

สารบัญ

ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	4
--	---

การฟื้นคืนชีพของท่าเรือน้ำลึกที่แหลมฉบัง ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์	14
---	----

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล อ.เนตร ธรรมประทานกุล	19
--	----

การเปลี่ยนแปลงในองค์การ อ.ชาญชัย อาจินสมาจาร	22
---	----

ปัญญาชนกับปัญหาสมองไหล อ.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์	32
---	----

เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเงิน อ.พรรณราย แสงวิเชียร	39
--	----

คุยเฟื่องเรื่องขาย ดร.พิรุณ อักษรนิติกตระกูล	44
---	----

ข้อมูลบัญชี : ข้อมูลสำหรับผู้จัดการมืออาชีพ อ.ชนิดา จิตร์น้อมรัตน์	48
---	----

มองญี่ปุ่นเรื่องการส่งออก อ.วิเชียร ชุตินาเทวินทร์	50
---	----

ธรรมชาติของการเรียนรู้ อ.กรรณิ์ เป่งง่า	52
--	----

โครงการวิจัย การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินของ บริษัทเงินทุน และหรือ หลักทรัพย์ และบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ ในประเทศไทย ชนิดา จิตร์น้อมรัตน์	60
--	----

ความเป็นมา

ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต

รวบรวมโดย ดร.พิรุณ อักษร

ก่อนที่จะกล่าวถึงเรื่องศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตนี้ ขอเล่าประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานทางราชการ ผู้รับผิดชอบและมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องวัฒนธรรมของชาติไทยในปัจจุบัน หน่วยงานราชการแห่งนี้มีฐานะเป็นกรมขึ้นอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ และศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาตินี้ด้วยตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

โดยที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเจริญรุ่งเรือง และมีศิลปวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เป็นเอกลักษณ์เด่นมาแล้วแต่อดีตกาล ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของนานาอารยประเทศโดยทั่วไปว่าชาติไทยมีวัฒนธรรมที่มั่นคงมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีจนถึงปัจจุบัน

รัฐบาลในสมัยประชาธิปไตยก็ได้ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมเป็นอย่างมากเพราะวัฒนธรรมกลายเป็นเรื่องของเอกลักษณ์ศักดิ์ศรี และความมั่นคงของชาติ รัฐบาลสมัยต่าง ๆ จึงได้ตราพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483, พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2485 และ พ.ศ. 2486 เป็นต้น เพื่อกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติให้แก่ประชาชน

ชาวไทย และในปี พ.ศ. 2495 รัฐบาลได้สถาปนากระทรวงวัฒนธรรมขึ้น มีหน้าที่ส่งเสริมรักษาและเผยแพร่วัฒนธรรมไทย แต่ถูกยุบในปี พ.ศ. 2501 เหลือเพียงเป็นกองวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และในปี พ.ศ. 2515 ได้ให้โอนกองวัฒนธรรมไปสังกัดกรมการศาสนา ในปี พ.ศ. 2522 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2522 ให้ตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรม ๑ แห่ง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและดำเนินงานด้านวัฒนธรรมแห่งชาติดังนี้.-

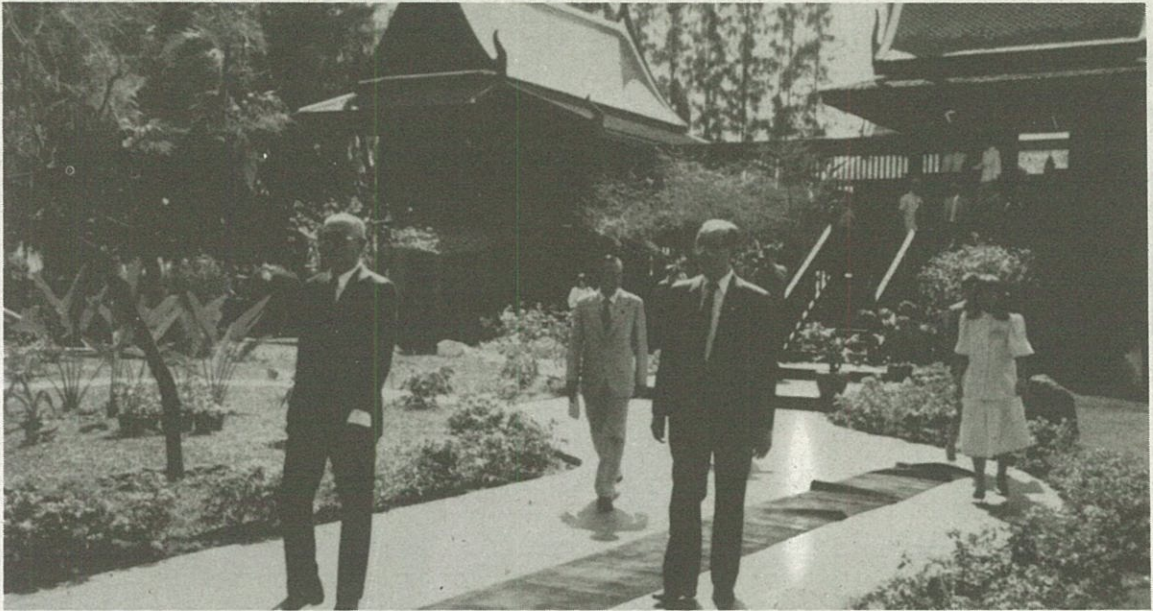
1. หน้าที่ระดับเจ้าหน้าที่ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยย่อ ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

1.2 ศึกษาและวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมวัฒนธรรม ตลอดจนการป้องกันแก้ไขปัญหเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติ

1.3 จัดทำโครงการและแผนงานส่งเสริมและป้องกันเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ

1.4 จัดทำโครงการและแผนงานป้องกัน และแก้ไขปัญหเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ



ฯพณฯ อาจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ มาเปิดงานศูนย์วัฒนธรรมฯ
โดยอาจารย์ ดร. ไสว สุทธิพิทักษ์ ให้การต้อนรับ

1.5 ริเริ่มและเร่งรัดให้มีการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมที่จะเป็นประโยชน์ในการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมระหว่างประเทศ

1.6 ฝึกอบรมผู้ซึ่งจะทำงานด้านวัฒนธรรม ตลอดจนให้ความร่วมมือกับเอกชนในการฝึกอบรมบุคคลดังกล่าว

1.7 ร่วมมือและประสานกับส่วนราชการ รัฐ-วิสาหกิจ และเอกชน ในการดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรม

1.8 ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์งานและกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ

1.9 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการแผนและนโยบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ และรายงานให้คณะกรรมการทราบ

1.10 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

2. อำนาจหน้าที่ระดับคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

2.1 เสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วัฒนธรรม และการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรี

2.2 วางแผนและประสานงานด้านวัฒนธรรมระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

2.3 ส่งเสริมและอุดหนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ

2.4 กันคว้า วิจัย กำหนดและบำรุงรักษาวัฒนธรรมแห่งชาติ

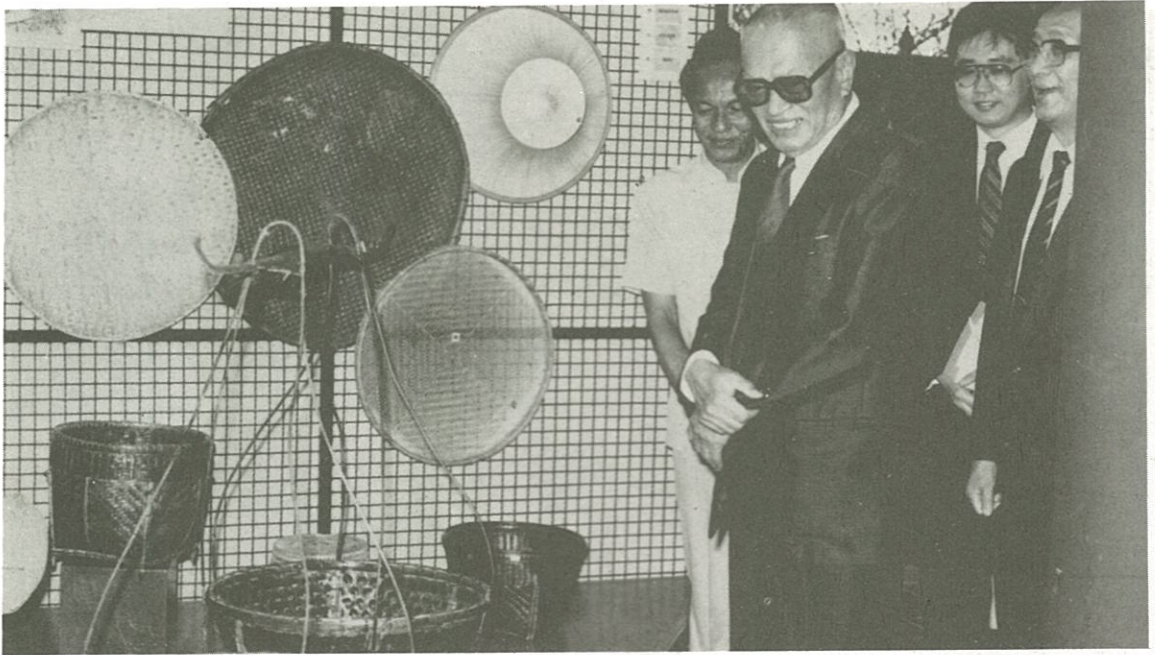
2.5 กำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

2.6 ติดต่อ และเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมกับต่างประเทศ

2.7 พิจารณาเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรี

3. นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ

โดยที่วัฒนธรรมไทยเป็นเอกลักษณ์ของความ เป็นชาติไทย เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคี และความมั่นคงของชาติ เป็นการแสดงถึง ศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทย เป็นปัจจัยให้คนไทยในชาติได้ประพฤติปฏิบัติ ในทางที่ดีงาม มีคุณธรรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และประเทศชาติ จำเป็นต้องรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอย่างจริงจัง และกว้างขวางเป็นพิเศษตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่



ภาพฯ อาจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ เดินชมสิ่งของในศูนย์ฯ

ระบุไว้ว่า “รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ”

รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมทั้งประชาชนทั่วไปร่วมกันรักษา และส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกัน และประสานสอดคล้องดังต่อไปนี้

3.1 ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้านให้เจริญด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและพัฒนาวัฒนธรรมไทยให้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการป้องกันประเทศ ป้องกันการทำลายวัฒนธรรม ศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน

3.2 เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้านนำไปสู่ประชาชน ถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคี และความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

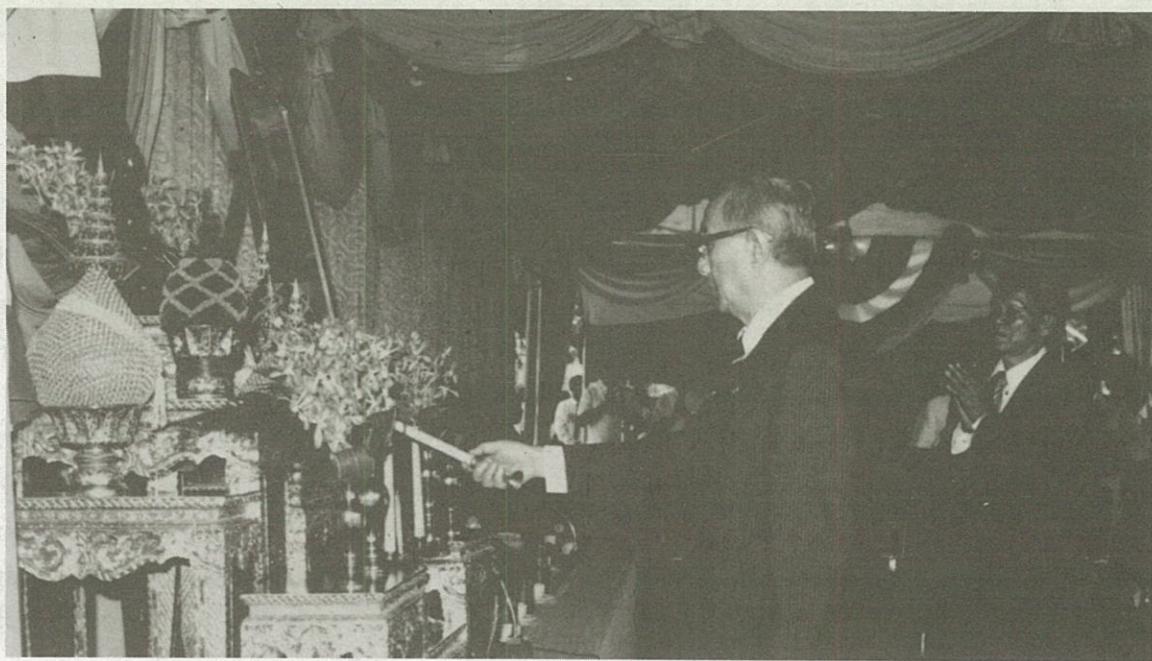
3.3 ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชน มีความเข้าใจ

เห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมของท้องถิ่นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในชาติ และมีความรักหวงแหนวัฒนธรรมไทยยิ่งขึ้น

3.4 สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติ ที่เผยแพร่เข้ามาในประเทศไทย หรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยนำมากลั่นกรองปรับปรุง ดัดแปลงให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

3.5 สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานของเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยระดมสรรพกำลัง ทั้งจากรัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคง เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

การที่ได้เล่าเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมมานี้ ก็เพื่อให้เข้าใจในการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ได้ตั้งขึ้นตามคำสั่งที่ 019/2527 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2527 และ



อาจารย์ ดร. ไสว สุทธิพิทักษ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัย จุฬารูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย เปิดศุนย์ฯ

- ประกาศที่ 51/2527 เรื่องกำหนดหน้าที่ของแผนกงานในศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2527
- คำสั่งที่ 73/2527 และคำสั่งที่ 108/2527 เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ลงวันที่ 29 พฤษภาคม 2527
- คำสั่งที่ 69/2527 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2527
- คำสั่งที่ 107/2527 เรื่องแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2527
- หนังสือที่ ม.747/2527 เรื่องขอให้ประกาศจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2527
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม ชื่อว่า “ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ” ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2528
- คำสั่งที่ มทบ. 67/2528 เรื่องแต่งตั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่เข้าดำรงตำแหน่งในศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2528
- คำสั่งที่ มทบ. 0102/0304 เรื่องการแต่งตั้งและโยกย้ายอาจารย์ พนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ลงวันที่ 1 มีนาคม 2529

ส่วนคำว่า ศูนย์วัฒนธรรม นั้นเป็นศูนย์ที่ตั้งขึ้นตามระเบียบข้อกำหนดและพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 พ.ศ. 2485 และ พ.ศ. 2486 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2526

สำหรับ “ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม” มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ ได้ตั้งชื่อตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ “ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ” ทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมมีหลักฐานแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลผลิตเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ ได้ดำเนินไปอย่างมีขอบเขตเป้าหมายดังอยู่ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นฐานรองรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ดำเนินการอยู่ให้ดำเนินไปพร้อม ๆ กันทั้งด้านวิชาการ คือ คุณวุฒิและคุณธรรม คือ มีวัฒนธรรมควบคู่ไปด้วย คำว่า ศิลปะ เช่น พุทธศิลป์ก็เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทางวัตถุ ในปัจจุบันมีชื่อว่า “ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2528 ซึ่งเป็นไปตามระเบียบการตั้งศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2526 และตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องนโยบายแห่งชาติ

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ

วัฒนธรรมไทยเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทย เป็นปัจจัยให้คนไทยในชาติได้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีงามมีคุณธรรม เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมและประเทศชาติ สมควรต้องรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอย่างจริงจังและกว้างขวางเป็นพิเศษ ตามนัยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ระบุไว้ว่า “รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ”

ฉะนั้น คณะรัฐมนตรีจึงกำหนดนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกันและประสานสอดคล้องต้องกันดังนี้

1. ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้าน ให้เจริญด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยฟื้นฟูและพัฒนาวัฒนธรรมไทย ให้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการป้องกันประเทศ ป้องกันการทำลายวัฒนธรรมและศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน

2. เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้านนำไปสู่ประชาชน ถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้

ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคี และความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจเห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมของท้องถิ่นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุขในชาติ และมีความรักหวงแหนวัฒนธรรมไทยยิ่งขึ้น

4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจดีระหว่างชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติที่เผยแพร่เข้ามาในประเทศไทย หรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยนำมากลั่นกรองปรับปรุงคัดแปลงให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยและความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

5. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการระดมสรรพกำลังทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคงเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อให้วัฒนธรรมมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2524

เปรม ติณสูลานนท์
(พลเอกเปรม ติณสูลานนท์)
นายกรัฐมนตรี

รายนามคณะกรรมการ
ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2528

ที่ปรึกษา

1. ศาสตราจารย์ พันตรี คุณหญิงผะอบ โปะะกฤษณะ
2. ศาสตราจารย์เสฐียร พันธรัย
3. นายสุชีพ ปุญญานุภาพ
4. นายอดุลย์ รัตตานนท์
5. นายจำนงค์ ทองประเสริฐ

ประธานกรรมการ

6. นายไสว สุทธิพิทักษ์

รองประธานกรรมการ

7. รองศาสตราจารย์ละเมียด ลิมาอักษร

กรรมการ

8. ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์
9. นางศิริพร พงศ์ศรีโรจน์
10. นายนิจ เนืองทอง
11. น.ส.ฉนิลโฉม สุทธิพิทักษ์
12. นายบัณฑิต ลุประสงค์
13. ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

กรรมการและเลขานุการ

14. พันโท ประสาร ทองภักดี

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

15. นายสุพัฒน์ ไทยธวัช



นักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
เล่นดนตรีไทยแสดงให้เห็นแก่ที่มาในงานชม



นักศึกษามหาวิทยาลัยถ่ายภาพร่วมกับ
ท่านอธิการบดี หลังจากการแสดง

เพื่อให้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามกฎหมาย
ดังกล่าวมีผลสืบไป จึงขอเชิญชวนคณาจารย์ นัก-
ศึกษา ตลอดจนพนักงานภารโรงทุกคนของมหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิต ได้ร่วมกันเสริมสร้างปลูกฝังค่านิยม
ในเรื่องศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ ให้อยู่คู่
ฟ้าดินของประเทศไทยตลอดชั่ววันรันดร

คำกล่าวรายงาน
ของ
ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ในพิธีเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
วันจันทร์ที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๓๐

กราบเรียน ฯพณฯ ประธานองคมนตรี

กระผมในนามมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และในฐานะประธานกรรมการศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ขอขอบพระคุณ ฯพณฯ เป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาเสียดเวลาอันมีค่า ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ในวันนี้

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๒ ๔ ประการคือ

๑) ทำการสอน

๒) ทำการวิจัย

๓) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

๔) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติการทั้ง ๔ ประการนี้อย่างครบถ้วน และพยายามพัฒนาให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป ในด้านการสอนมีคณะ ๕ คณะ คือ คณะบริหารธุรกิจ คณะการบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น ระดับปริญญาตรี ๘,๕๓๐ คน และปริญญาโท ๑๓๖ คน ในด้านการวิจัยมีสำนักวิจัยและวางแผน ให้การส่งเสริมและเป็นที่ปรึกษาการวิจัย ในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม มีศูนย์ธุรกิจ-วิทยบริการดำเนินการในเรื่องนี้อยู่ กล่าวโดยเฉพาะในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้ตั้งศูนย์วัฒนธรรมขึ้นเพื่อรองรับภารกิจด้านนี้ การจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งรับรองศูนย์วัฒนธรรมแห่งนี้ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ ในขณะที่จัดตั้งนั้นมหาวิทยาลัยยังไม่มีอาคารที่ทำการศูนย์วัฒนธรรมเป็นเอกเทศ ได้ใช้ห้องเรียนห้องหนึ่งภายในอาคารเรียนเป็นที่ทำการศูนย์วัฒนธรรม แต่ถึงไม่มีที่ทำการโดยเฉพาะ ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ก็ได้ดำเนินการกิจด้านนี้อย่างเป็นผลดี กล่าวคือได้ปลูกฝังวัฒนธรรมอันดีงามประการต่าง ๆ แก่บรรดานักศึกษาของมหาวิทยาลัย ให้ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมยิ่งขึ้น นอกจากนั้นได้ทำการเผยแพร่และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น ทำวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับศิลปาชีพสหราชอาณาจักร จัดพิมพ์หนังสือและรายงานการวิจัย เผยแพร่ไปทั่วประเทศ จัดกิจกรรมเฉลิมฉลอง ๑๐๐ ปีลายสือไทย ๒๐๐ ปีทวิเอกสุนทรภู่ จัดประกวดการเขียนร้อยแก้ว



และร้อยกรองระดับมัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ และคำขวัญของนายกรัฐมนตรี จัดกิจกรรมเกี่ยวกับวันสำคัญร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และศูนย์วัฒนธรรมอื่น ๆ จัดดนตรีไทยไปแสดงตามโรงเรียนต่าง ๆ ในบริเวณใกล้เคียงมหาวิทยาลัย โดยได้รับเงินอุดหนุนสมทบจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ปีละ ๓๐,๐๐๐ บาท ร่วมกับงบประมาณของมหาวิทยาลัย ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตได้ดำเนินการกิจกรรมนี้มาเป็นเวลา ๓ ปีเศษแล้ว

ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ นี้ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นปีมหามงคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ ๕ รอบ มหาวิทยาลัยซึ่งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นอย่างยิ่งตลอดมา ได้กำหนดงานล่วงหน้าที่จะเฉลิมพระเกียรติพระองค์ท่านในวโรกาสสำคัญนี้เป็นกรณีพิเศษ จึงได้จัดสร้างอาคารที่ทำการศูนย์วัฒนธรรมขึ้นเป็นเอกเทศ เป็นเรือนไทยหมู่ ๓ เริ่มวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๓๐ สำเร็จเรียบร้อยเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๓๐ มหาวิทยาลัยได้รับพระราชทาน “ตราสัญลักษณ์” พระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๓๐ มาประดิษฐานไว้ภายในศูนย์วัฒนธรรมเป็นการเฉลิมพระเกียรติด้วย นอกจากนี้อาคารศูนย์วัฒนธรรมแห่งนี้ยังได้รวบรวมศิลปวัตถุต่าง ๆ ไว้เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ และประชาชนได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัยความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมอีกส่วนหนึ่งด้วย ได้ฤกษ์เปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมในวันนี้เริ่มตั้งแต่เวลา ๑๑.๐๕ นาฬิกา เป็นต้นไป ตามที่พระธรรมปัญญาจารย์เจ้าอาวาสวัดราชประดิษฐ์สถิตมหาสีมารามกำหนดให้

บัดนี้ ได้เวลาอันเป็นอุดมมงคลฤกษ์แล้วขอกราบเรียนเชิญ ฯพณฯ กล่าวปราศรัยและทำพิธีเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อเป็นเกียรติและสวัสดิมงคลแก่ศูนย์วัฒนธรรมนี้สืบไป

คำปราศรัย
ของ
ฯพณฯ ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ ประธานองคมนตรี
ในพิธีเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
วันจันทร์ที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๓๐

ท่านอธิการบดี ท่านคณาจารย์ และท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน

ผมรู้สึกเป็นเกียรติและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มาทำพิธีเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตในวันนี้

ขอแสดงความชื่นชมยินดีกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ได้ปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้ง ๔ ประการครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมขึ้นเป็นผลสำเร็จได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับเงินอุดหนุนทุกปี ทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรม จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นผลดีตลอดมาจนพัฒนาไปอีกขั้นหนึ่ง คือได้จัดสร้างอาคารที่ทำการศูนย์วัฒนธรรมเป็นเอกเทศดังที่ปรากฏแก่สายตาท่านทั้งหลาย และทำพิธีเปิดในวันนี้

วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ธำรงรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไว้ได้ ชาติไทยมีความเป็นไทยตั้งแต่โบราณกาลสืบชั่วลูกชั่วหลานมาจนปัจจุบันนี้ ก็เพราะเรามีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของเราเอง เช่น เรามีภาษาไทย เลขไทย อาหารไทย การแต่งกายแบบไทย บ้านทรงไทย และวิถีชีวิตแบบไทย สิ่งเหล่านี้ถ้าเราไม่รักษาไว้ให้ดีก็อาจเสื่อมสูญไปได้ หากสิ้นวัฒนธรรมก็สิ้นชาติ หมดความเป็นไทยไม่เหลืออะไรไว้เป็นเอกลักษณ์ คงเหลือเพียงรูปร่างหน้าตาของคนไทย ซึ่งไม่ต่างอะไรกับคนชาติอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และเป็นสิ่งที่น่าดำหน้อยยิ่ง ที่ไม่สามารถรักษามรดกของบรรพบุรุษไว้ได้ รัฐบาลเห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และเกรงว่าวัฒนธรรมไทยจะถูกวัฒนธรรมชาติอื่นกลืนหายไป จึงได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนมีหน้าที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

การที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมขึ้นและทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมตลอดมานั้น นอกจากเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐบาลแล้ว ยังเป็นการอนุรักษ์ ส่งเสริมเชิดชูวัฒนธรรมอีกด้วย ผมชื่นชมยินดีมากที่มีการนำวัฒนธรรมเข้าสู่การอุดมศึกษา เพราะนิสิตนักศึกษาซึ่งเป็นคนหนุ่มคนสาวจะได้ซาบซึ้งในวัฒนธรรม และช่วยกันทำนุบำรุงให้ดำรงคงอยู่คู่กับชาติไทยสืบไป ไทยจะได้คงเป็นไทย มีเอกลักษณ์ของตนเองต่อไปชั่วกาลนาน

อนึ่ง ปีพุทธศักราช ๒๕๓๐ นี้ เป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ รอบ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การที่มหาวิทยาลัยได้จัดสร้างอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสอันสำคัญยิ่งนี้ จึงนับเป็นสิ่งที่ควรชื่นชมยินดีอย่างยิ่ง

บัดนี้ได้เวลาอันเป็นอุดมมงคลฤกษ์แล้ว ผมขอเปิดอาคารศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ขออำนวยการให้ศูนย์วัฒนธรรมแห่งนี้จงสถิตสถาพรดำรงคงมั่นเป็นหลักในการธำรงรักษาวัฒนธรรมไทยให้เจริญยั่งยืนตลอดกาลนิรันดร์ และขออวยพรให้ทุกท่านในที่ประชุมนี้มีความสุขความเจริญทั่วกัน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม

เนื่องด้วยวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีของชาติ ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างชนในชาติ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาจิตใจและสังคม อันจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาและความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติ จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในชาติจักต้องร่วมมือกันบำรุงรักษาส่งเสริมและเผยแพร่ เพื่อให้งาน วัฒนธรรมดำเนินไปอย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพและโดยที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็นสถาบันการศึกษาระดับ อุดมศึกษาของเอกชน ที่มีความพร้อมเป็นศูนย์วัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานตามนโยบายของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้

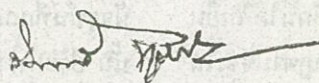
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ และตามความในข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แห่งระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๒๖ กระทรวงศึกษาธิการ จึงจัดตั้งมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เป็น

ศูนย์วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ให้ศูนย์วัฒนธรรมนี้มีหน้าที่และปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๒๖ และตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘



(นายสัมพันธ์ ทองสมัคร)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

การฟื้นคืนชีพ ของท่าเรือน้ำลึก ที่แหลมฉบัง

ดร.ไสว สุทธิพิทักษ์

ถ้าไม่คิดให้รอบคอบ ก็อาจจะเห็นว่าโครงการนี้
เป็นโครงการที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเกือบทุก ๆ ทาง
แต่ถ้าพิจารณาให้ลึกแล้ว
ก็อาจจะทบทวนเรื่องนี้กันอีกหลาย ๆ ครั้ง

ข้าพเจ้าได้ติดตามเรื่องท่าเรือน้ำลึกที่แหลม
ฉบัง มาตั้งแต่เริ่มต้น ในปี พ.ศ. 2511 จนถึงบัดนี้ก็เป็น
เวลาร่วม 18 ปี ได้สอบถามผู้ที่รู้จักในสภาพพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก็ได้รับแจ้งมาว่า เรื่องนี้
เขาเก็บเข้าลิ้นชักจนลืมกันแล้ว คือเลิกล้มโครงการไป
แล้ว

แต่ในระยะหลังของรัฐบาล ท่านนายกฯ เปรม 4
และเปรม 5 ในปัจจุบันนี้ เรื่องท่าเรือน้ำลึกนี้ได้ฟื้นคืน
ชีพเอากันจริงแท้แน่นอนขึ้นมามาก ปรากฏตามข่าวใน
หน้าหนังสือพิมพ์ ฉบับวันที่ 19 กันยายน 2529 โดย
ดร.เสนาะ อุณากรู ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้เป็นผู้
แถลงให้ปรากฏพร้อมกันนั้นก็มีข่าวเพิ่มเติมว่า ประ-
เทศญี่ปุ่น โดยคณะทูตโอกิตะ มิซซัน ก็ได้ให้คำมั่น
สัญญาสนับสนุนโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก
ของประเทศไทยอย่างเต็มไม้เต็มมือ

ถ้าไม่คิดให้รอบคอบ ก็อาจจะเห็นว่า โครงการ
เศรษฐกิจของประเทศอันนี้เป็นโครงการที่จะเป็น
ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศของเราเกือบทุก ๆ ทาง
แต่ถ้าพิจารณาให้ลึกแล้วก็อาจจะทบทวนเรื่องนี้กันอีก
หลาย ๆ ครั้ง ถ้าหากคำนึงว่า เราเป็นประเทศยากจน
ตามที่ท่านนายกรัฐมนตรีได้เน้นอยู่เสมอ ๆ เมื่อท่าน
พบปะปราศรัยกับประชาชนและในนโยบายของรัฐบาล
ปัจจุบันที่แถลงต่อรัฐสภาที่สำคัญมีอยู่ 3 ประการ
นั้น ประการที่สำคัญที่สุดที่มาเป็นอันดับ 1 ก็คือ การ
แก้ไขความจนของประชากรไทย เมื่อพูดถึงประชากร
ไทยก็หมายถึงประเทศไทยหรือชาติไทยนั่นเอง

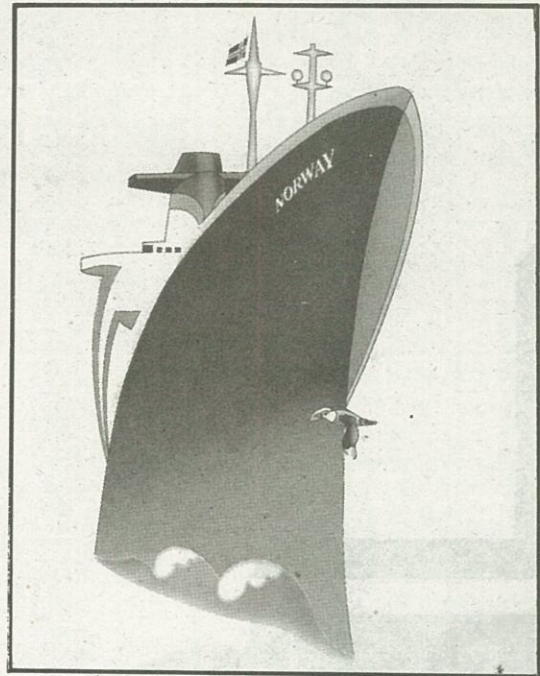
ในปี พ.ศ. 2501 ได้มีผู้เขียนเสนอแนะใน
หนังสือพิมพ์ฝรั่งฉบับหนึ่งว่า รัฐบาลไทยควรจะสร้าง
ท่าเรือน้ำลึกขึ้นในที่หนึ่งที่ใดที่เหมาะสมในจังหวัด
ชลบุรี และในขณะเดียวกันเพื่อให้ท่าเรือน้ำลึกนี้บังเกิด
ประโยชน์มากที่สุด ก็ให้ขยายถนนสุขุมวิทจากกรุง-

เทพฯไปชลบุรี ทำเรื่อนั้นให้กว้างขวางขึ้นอย่างน้อย 2 เท่าของถนนปัจจุบันในขณะนั้น และให้ต่อทางรถไฟจากแปดริ้วไปยังท่าเรือที่จะสร้างขึ้นนั้น เพื่อทำการขนส่งสินค้าที่ขึ้นและลงจากเรือกับให้สร้างอ่างเก็บน้ำจืดหรือน้ำฝนที่บริเวณเขาไต้ต่อเนื่องกับเขาใหญ่ เพื่อมีน้ำส่งไปยังท่าเรือที่ชลบุรีดังกล่าว

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ทราบกันว่า ได้มีการสร้างถนนบางนา-ตราด คู่กับสุขุมวิทไปถึงชลบุรี และผ่านชลบุรีไปยังภาคตะวันออกแล้ว การต่อทางรถไฟจากแปดริ้วไปยังสัดหีบในชลบุรีก็สำเร็จเรียบร้อยแล้ว ส่วนอ่างเก็บน้ำ แม้ว่าจะสร้างขึ้นไว้ที่บริเวณเขาไต้ในจังหวัดปราจีนบุรีก็เพื่อใช้ในท้องถิ่นเท่านั้น สำหรับจังหวัดชลบุรีเอง ก็ได้มีการสร้างอ่างเก็บน้ำมาประชันชั้นในเขตอำเภอบางละมุง สำหรับประชากรในท้องถิ่นนั้นและท้องถิ่นใกล้เคียงเท่านั้น

สำหรับท่าเรือน้ำลึกของจังหวัดชลบุรีตามที่มีผู้เสนอแนะไว้นั้น เริ่มจะเป็นรูปเป็นร่างขึ้นในปี พ.ศ. 2511 โดยรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเวนคืนที่ดินที่แหลมฉบัง อำเภอสรีราชา เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2511 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีว่า “เนื่องจากการท่าเรือแห่งประเทศไทยมีความประสงค์จะสร้างท่าเรือโดยขุดลอกร่องน้ำสร้างเขื่อนกันคลื่นและเขื่อนเทียบเรือ พร้อมทั้งสร้างโรงพักสินค้า คลังสินค้า ถนน ทางรถไฟ อาคารทำการและอาคารอื่น ๆ ในท้องที่อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและคนโดยสาร อันเป็นกิจการสาธารณูปโภค จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินในบริเวณที่จะเวนคืนในท้องที่อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไปทำการสำรวจที่ดินที่จะใช้ในการนี้” ต่อมาได้มีประกาศการท่าเรือแห่งประเทศไทย ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2514 เข้าทำการแจ้งว่าจะเข้าทำการสำรวจที่ดินที่จะเวนคืนนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514- มาจนถึงบัดนี้ นับเป็นเวลาถึง 15 ปี ที่โครงการนี้ชะงักงัน

เมื่อสืบสาวราวเรื่องดูก่อนหน้าที่จะพื้นดินชีวิตขึ้นมา ก็ทราบคำบอกกล่าวเข้าทำนองว่า “เขาเลิกกันแล้วละดูง”



อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงเหตุผลในประการต่าง ๆ ในการเวนคืนที่ดินตามพระราชกฤษฎีกาที่กล่าวแล้วข้างต้น ให้ทราบเหตุผลโดยต้องแท้ก็พอจะสรุปได้ดังนี้คือ ให้มีการสร้างท่าเรือเพื่อทำการขนส่งสินค้าและคนโดยสาร พื้นที่ที่จะใช้สร้างท่าเรือเป็นพื้นที่บนพื้นดิน 8,000 ไร่ และพื้นที่ในทะเล 8,000 ไร่ รวมทั้งสิ้น 16,000 ไร่ การท่าเรือได้เข้าทำการสำรวจวางแผนผังโดยใช้เวลาถึง 4 ปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลเนเธอร์แลนด์ให้เงินช่วย 15 ล้านบาท และการท่าเรือได้รับงบประมาณร่วมงานนี้ 6 ล้านบาท สำหรับสินค้าที่องค์การที่ปรึกษาทางวิศวกรรมของประเทศเนเธอร์แลนด์อันที่ชื่อย่อว่า เนเดโก (NEDECO) ซึ่งให้ความร่วมมือกับการท่าเรือแห่งประเทศไทย ในการสำรวจพื้นที่ที่จะสร้างท่าเรือพาณิชย์ดังกล่าว นั้น ได้ประเมินปริมาณสินค้าสำหรับท่าเรือกรุงเทพ ไว้ดังนี้

ปี พ.ศ. 2513 จะมีสินค้าขาเข้า 2.6 ล้านตัน
สินค้าขาออก 5 ล้านตันรวม 7.6 ล้านตัน

ปี พ.ศ. 2523 สินค้าขาเข้า 4.7 ล้านตัน สินค้า
ขาออก 8.1 ล้านตัน รวม 12.8 ล้านตัน

ปี พ.ศ. 2533 สินค้าขาเข้ามีปริมาณ 9 ล้านตัน
สินค้าขาออก 12 ล้านตัน รวม 21 ล้านตัน

ปีนี้เป็นปี 2529 ปริมาณสินค้าขาออกจะมีเท่าใด ขาเข้าจะมีเท่าใด คิดว่าคณะกรรมการสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคงทราบดี ตลอดจนทราบแนวโน้มของสินค้าขาเข้าและขาออกในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา และคงคาดคะเนได้ว่าใน 20 ปีต่อไปข้างหน้าจะมีปริมาณสินค้าขาเข้า และขาออกอีกสักเท่าใด

ระหว่างที่มีการเตรียมสร้างท่าเรือที่แหลมฉบังประเทศไทยก็ได้มีท่าเรือน้ำลึกขึ้นเยี่ยมเกิดขึ้นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี คือท่าเรือสัตหีบ โดยทหารอเมริกันได้มาสร้างขึ้นและใช้ประโยชน์ในระหว่างที่เขาทำสงครามกับเวียดนาม ท่าเรือแห่งนี้แม้จะไม่ใหญ่โตมโหฬารอย่างท่าเรือในประเทศอื่น ๆ ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นเวลา 30-40 ปีหรือ 100 ปี ก็พบว่า เป็นท่าเรือที่มีขนาดใหญ่ทีเดียว เป็นท่าเรือที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก

เวลานี้รัฐบาลอเมริกันได้มอบท่าเรือนี้ให้เป็นสมบัติของประเทศไทย ตลอดเวลาที่เป็นของประเทศไทยนั้น เราไม่ได้ใช้ท่าเรือนี้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควรจะเป็น บางครั้งบางครั้งเรามีข่าวว่าทางราชการทหารเรือ ต้องการจะสงวนท่าเรือไว้ใช้เฉพาะกิจการทหารเรือเท่านั้น

ความข้อนี้ดูจะไม่ตรงต่อความจริงเพราะทหารเรือเขามีท่ามู่ของเขายู่แล้วที่แหลมฟ้าผ่า สมุทรปราการ ข้าพเจ้าเคยเห็นเรือสินค้าต่างประเทศเข้ารับส่งสินค้าที่ทำเรือสัตหีบนี้เนื่อง ๆ แต่ทุกครั้งที่เห็นก็มีเรือเทียบท่าเพียงลำเดียวหรือสองลำเป็นอย่างมาก ก็แสดงว่าเราได้มีการใช้เพียงนิดหน่อยเท่านั้น

ท่าเรือสัตหีบนี้ตั้งอยู่ในที่ที่เหมาะสมมากและทางรถไฟและถนนก็ได้ต่อไปเชื่อมกับท่าเรือแล้ว ท่าเลที่ตั้งเหมาะสมดีมาก เพราะอยู่ตรงปลายแหลม ที่เรียกว่าช่องแคบแสมสาร ซึ่งชายฝั่งทะเลของอ่าวไทยหักเป็นมุม 90 องศา ไปทางตะวันออกสู่ทะเลเปิด ไม่มีท่าเรือแห่งใดในโลกที่ไม่สร้างมลภาวะให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมลภาวะทางอากาศหรือมลภาวะทางน้ำ โดยเฉพาะทางน้ำจะมีการถ่ายเทน้ำจากท้องเรือ หรือลำเรือลงสู่ทะเล มีคราบน้ำมันลอยไม่มากนักน้อยอยู่เป็นประจำ เนื่องจากท่าเรือที่สัตหีบดังกล่าวนี้อยู่ในส่วนที่ไปสู่อ่าวไทย

ทะเลเปิด คราบน้ำมันดังกล่าวนั้นก็อาจจะลอยสู่ทะเล ลึกไปได้ไม่ลอยขึ้นติดชายหาดทราย

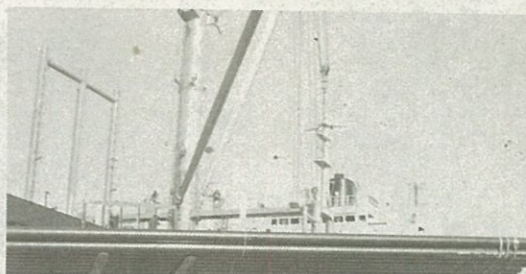
ในช่วงเวลาที่ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเวนคืน ที่ดินที่แหลมฉบังดังกล่าวจนถึงปัจจุบันนี้ ประเทศไทย ได้มีการพัฒนาทางด้านการทำเรื่อน้ำลึกมาเป็นลำดับ อาทิ ทำเรือสงขลา ซึ่งกำลังก่อสร้างใกล้จะสำเร็จ แล้ว ให้เรือขนาด 20,000 ตัน เข้าจอดเทียบท่าเรือได้ แต่ละครั้งไม่น้อยกว่า 2 ลำ และในอ่าวไทยฝั่งทะเล ตะวันตกใกล้เคียงกับท่าเรือสงขลาได้มีการปรับปรุง ขยายท่าเรือที่สุราษฎร์ธานีที่อำเภอขนอม จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่จังหวัดปัตตานี เพื่อให้เรือสินค้าเข้า เทียบท่าได้ ทั้งนี้ โดยมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะให้บริการ แก่การขนถ่ายสินค้าอย่างครบครัน สำหรับทางด้านฝั่ง ทะเลตะวันตกของไทยจังหวัดภูเก็ตก็ได้มีการสร้างท่า เรื่อน้ำลึกขนาดใหญ่ที่อ่าวมะขามอยู่ในขณะนี้ ซึ่งคง จะสำเร็จเรียบร้อยบริบูรณ์ เรือสินค้าขนาดใหญ่เข้า ใช้บริการได้ในไม่ช้าไม่นาน ท่าเรือที่กันตังก็ได้รับการ ปรับปรุงดีขึ้น

ทั้งหมดนี้ทำให้รู้สึกว่เรามีท่าเรือมากมาย จน คิดไม่ออกว่า เราจะมีสินค้าอะไรส่งออกหรือนำเข้า โดยเฉพาะทางใต้ ยางพาราของไทยถูกส่งทางรถยนต์ ไปลงเรือสินค้าที่ป็นงเสียเป็นส่วนใหญ่ การสร้างท่า เรือของฝั่งทะเลตะวันออกที่มาตาพุด สำหรับสินค้า ก๊าซ ปิโตรเคมีคัล ฯลฯ โดยเฉพาะนั้น คิดว่าคงคุ้ม ทุนถ้าไม่คุ้มก็น่าจะพิจารณาใช้ท่าเรือสตึบ คิด ไปคิดมาก็ชักจะเห็นด้วยว่า เมืองไทยเป็นเมืองท่า แต่ จะเข้าท่าหรือไม่นั้น เป็นอีกปัญหาหนึ่ง ถ้าไม่เข้าท่าก็ นับเป็นความผิดของผู้บริหารประเทศอย่างชัดเจน และเมื่อไม่เข้าท่าประชาชนไทยก็ยากจนลงไปอีก

ตามข้อเท็จจริง ก็ปรากฏชัดเจนแล้วว่า

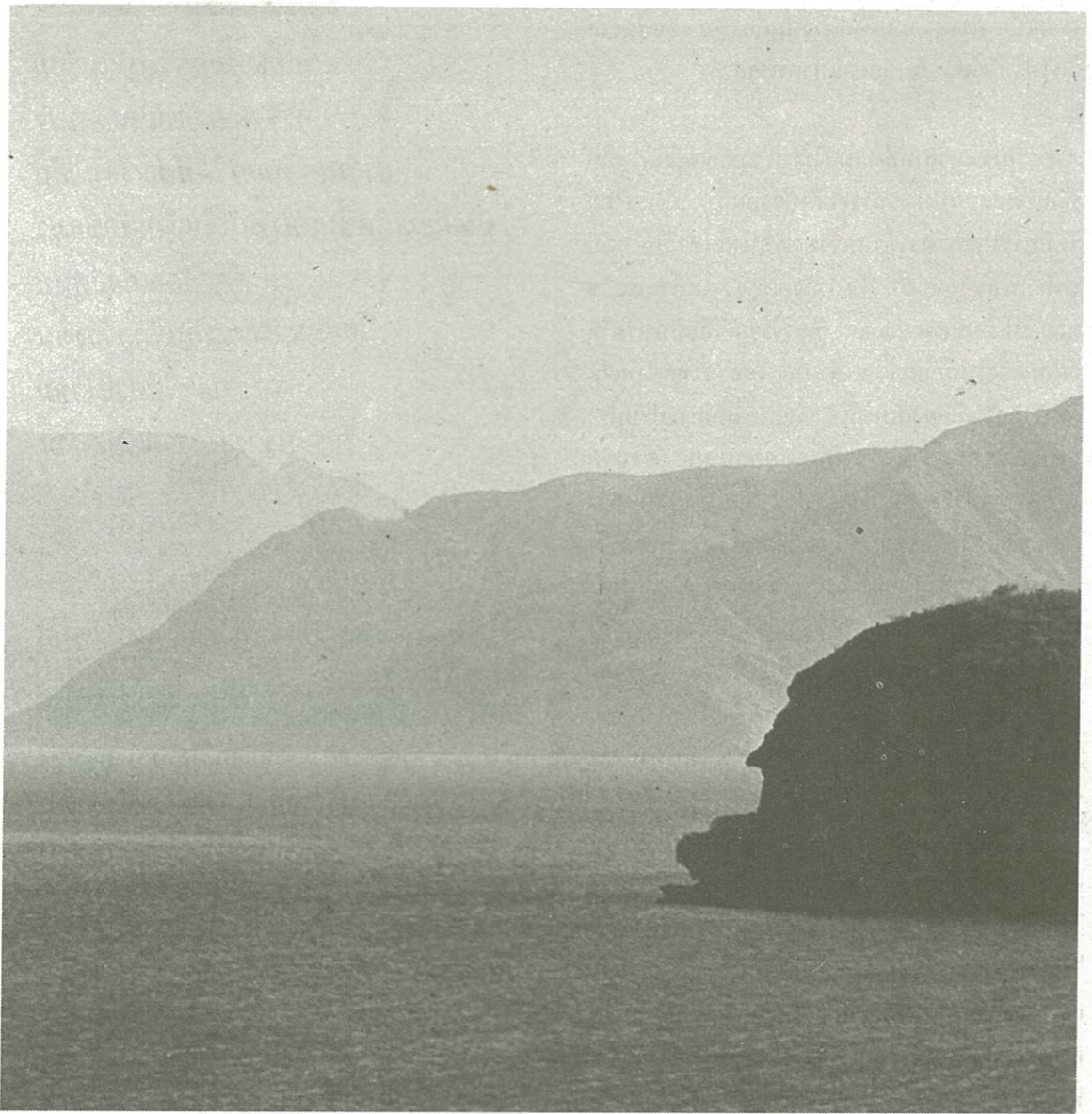
1. เมืองไทยมีท่าเรือสำหรับเรือสินค้าและคน โดยสาร (ซึ่งเขาเลิกพูดกันแล้ว) อยู่พร้อมมูล ทั้งที่ เกาะภูเก็ต ภาคใต้ฝั่งตะวันออกที่สงขลา ที่ภาค ตะวันออกคือสตึบ และภาคกลาง ที่กรุงเทพฯ ซึ่ง ในขณะนี้ว่าโดยทั่วไปก็เกินใช้อยู่แล้ว และเชื่อว่าต่อไปอีก 10 หรือ 20 ปีข้างหน้า ก็คงจะพอใช้ ไม่มีความ จำเป็นที่จะต้องสร้างท่าเรือขึ้นใหม่ที่แหลมฉบัง

ระหว่างที่มีการเตรียม
สร้างท่าเรือที่แหลมฉบัง
ประเทศไทยก็ได้มีท่าเรื่อน้ำลึก
ชั้นเยี่ยมเกิดขึ้นแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
คือ ท่าอ่าวสตึบ
โดยทหารอเมริกัน ได้สร้างขึ้น
และใช้ประโยชน์
ในระหว่างสงครามเวียดนาม



2. การสร้างท่าเรือที่แหลมฉบังนั้น รวมทั้งการ จัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในบริเวณใกล้เคียง คือฝั่ง ตะวันตกของภูเขาแม่ฝั่งทะเล เลียบตามแนวของ ถนนสุขุมวิท เริ่มแต่อ่าวอุดมลงไปทางทิศใต้ จะทำให้ เกิดมลภาวะขึ้นทั้งทางน้ำ ทางบก และทางอากาศ ในบริเวณนั้นอย่างแน่นอน

3. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่าง จริงจังและแนชัด ดังนั้นใครจะขอเรียนให้รัฐบาลได้ทำ การศึกษาเรื่องกระแสน้ำของพื้นดินและอ่าวไทยส่วนนี้ ให้ต้องแท้ เพราะเมืองพัทยาคงอยู่ทางหัวอ่าวทางใต้และ แหลมฉบังตั้งอยู่หัวอ่าวทางเหนือ กลาง อ่าวมี บาง-ละมุง นาเกลือ กระแสน้ำขึ้น น้ำลงไหลจากแหลมฉบัง ไปสู่พัทยา และกลับกัน ฉะนั้นน้ำจากท่าเรือที่แหลม ฉบัง ซึ่งแน่นอนว่าจะไม่สะอาดก็จะไหลไปสู่อ่าว พัทยา การอาบน้ำทะเลของนักท่องเที่ยวที่พัทยาก็คง จะได้อาบน้ำที่มีคราบน้ำมัน ผสมด้วยขยะปฏิกูลที่เรือ สินค้าทิ้งลงทะเล และคงจะได้สูดลมหายใจที่มีมลภาวะ ผสมอยู่ อันเกิดจากปล่องควันของโรงงานในเขตใกล้ เกียงนั้น ทั้งนี้เพราะกระแสน้ำจะพัดจากทิศใต้ไปยังทิศ เหนือ และจากทิศเหนือไปยังทิศใต้ คือ จากแหลม ฉบังมาพัทยาและกลับกัน



นอกจากนั้นทัศนียภาพสองข้างทาง ตั้งแต่ศรีราชาไปถึงพญาก็จะเปลี่ยนจากสภาพป่าผสมกับร้านรวงเล็ก ๆ ดูร่มรื่นตาพอสมควร กลับเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่อาจจะมีเสียงดังกระหึ่ม หรือมีควันลอยจากปล่องไฟตลอดขอบอวลในอากาศ เมืองพญาซึ่งเป็นเมืองตากอากาศชั้นดีของโลก นำรายได้จากนักท่องเที่ยวมาสู่ประเทศไทยปีละพันล้านบาทก็คงจะถึงกาลอวสานเหมือนกับนครปอมเปอี ที่ถูกลาวาจากภูเขาไฟไหลทับหายไปทั้งเมือง

ด้วยเหตุดังกล่าวแล้ว ถ้ารัฐบาลจะพิจารณาบทวนเรื่องนี้ให้ถี่ถ้วนก่อนจะดำเนินการต่อไปตามที่เลขาธิการคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาชายฝั่งตะวันออกของประเทศไทยแถลง ก็จะเป็นการดีและเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติมิใช่น้อย รวมทั้งสอดคล้องกับปัญหาของท่านนายกรัฐมนตรีที่จะแก้ความจนของชาติไปพร้อมกันด้วย เพราะการรู้จักประหยัดอย่างจริงจัง

นอกจากจะแก้ปัญหาความยากจนของประชากรและประเทศชาติแล้วยังกล่าวได้ว่าเป็นวิธีอันสำคัญในการพัฒนาประเทศทางหนึ่งเหมือนกัน

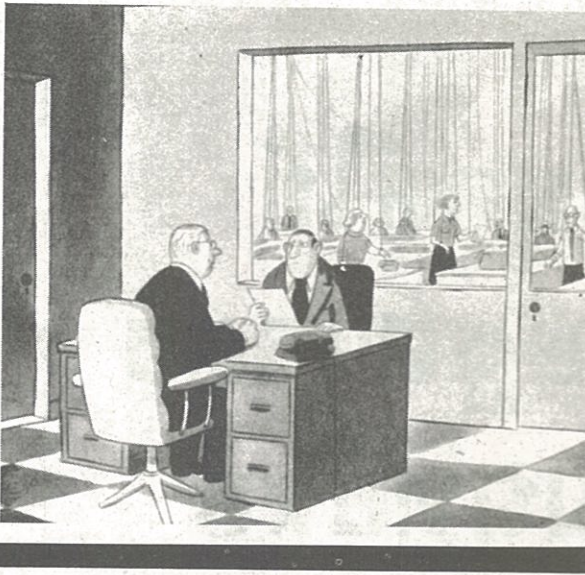
การประยุกต์ใช้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล

เนตร ธรรมประทานกุล

กิจกรรมการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และเครื่องมือในการวิเคราะห์ทุกวันนี้ ไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย นิสิต นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์จำนวนมาก รู้สึกผิดหวังเมื่อพบว่าเขาเข้าใจทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และเข้าใจเครื่องมือในการวิเคราะห์ แต่เขาไม่รู้ว่าจะนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างไร ในปี ค.ศ. 1951 Joel Dean เป็นผู้บุกเบิกการศึกษาเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ เพื่ออุดช่องว่างระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่า “เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ” และได้มีการศึกษาวิเคราะห์เจาะลึกกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากว่าวิชานี้ให้การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาทางเศรษฐกิจในโลกแห่งความเป็นจริงได้ดีกว่า ดังนั้นวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ จึงเป็นที่นิยมบรรจุเข้าไว้ในหลักสูตรสาขาวิชาชีพต่าง ๆ

เช่น สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ กฎหมาย การบัญชีและบริหารธุรกิจ ตลอดจนสาขาวิชาการวางแผนเมืองและชนบท ผู้รอบรู้บางท่านกล่าวว่า “เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ คือ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เข้ากับปัญหาทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน” บ้างก็ว่า “เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ คือ เศรษฐศาสตร์ประยุกต์โดยอาศัยหลักทฤษฎีและหลักปฏิบัติจากสาขาอื่นร่วมกัน เช่น การบัญชี การบริหารการเงิน การตลาด และการผลิต” บ้างก็ว่า “เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ คือ ตัวเชื่อมระหว่างทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และการตัดสินใจ”

จุดมุ่งหมายในบทความนี้ ก็เพื่อชี้ให้เห็นถึงการตัดสินใจที่ดีกว่าในการแก้ปัญหา ไม่เฉพาะทางด้านธุรกิจเอกชน แต่ยังรวมถึงหน่วยงานของรัฐ และองค์กร



ที่ไม่ยึดถือการเป็นที่ยึด “ปัญหา” เป็นสิ่งซึ่งทุกคนต้องประสบในชีวิตส่วนตัวและหรือชีวิตการทำงาน แต่ไม่เป็นที่น่าแปลกใจเลยว่า ทำไมเอกชนเข้าใจปัญหาไม่เหมือนกันการแก้ไขปัญหาก็ไม่เหมือนกันความสำเร็จในชีวิตและการทำงานก็แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต คือผู้ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งจะต้องพิจารณาว่า อะไรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นมาตั้งแต่เมื่อใด ทราบได้อย่างไร มีผลดีและผลเสียเกิดขึ้นมากน้อยแค่ไหนอย่างไร ขอบเขตของปัญหาวางขวางเพียงใด อะไรคือสิ่งที่ต้องการและทำไม?

เมื่อผู้ป่วยต้องการให้แพทย์รักษา เขาจะขอให้แพทย์ตรวจและรักษา วัตถุประสงค์ของแพทย์คือรักษากันไข้ให้หายจากโรค ปัญหาของแพทย์คือ การวินิจฉัยโรค สาเหตุสาเหตุและเย็บเย็บ จากการศึกษาของแพทย์หลายปีเขาทราบความสัมพันธ์ของร่างกายมนุษย์ แพทย์สามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับอาการของคนไข้ ข้อมูลอาจรวบรวมได้จากหลายแห่ง เช่น การสอบถามคนไข้ การตรวจร่างกาย การตรวจเลือด และการทดสอบในห้องปฏิบัติการ หลังจากการรวบรวมข้อมูลแล้ว แพทย์จะวินิจฉัยโรคและรักษาด้วยวิธีที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด ในบางครั้งการวินิจฉัยโรคไม่สามารถกระทำได้ทันที ในกรณีเช่นนี้อาจต้องมีการทดสอบเพิ่มเติม ในขณะเดียวกันแพทย์ต้องลงมือรักษาทันทีเพื่อให้คนไข้สบายใจ

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้สัมฤทธิ์ประสิทธิผล เป็นศิลปะของการเลือกที่เหมาะสมที่สุดของทางเลือกที่มีอยู่ทั้งหมด เช่นเดียวกับวงการแพทย์ ผู้ตัดสินใจควรจะดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ค้นหาสาเหตุของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์
2. ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เงินไข และความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านั้น
- 3) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและเงินทุน
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. กำหนดความเป็นไปได้ทั้งหมด และประเมินผลในรูปของประโยชน์ที่จะได้รับและต้นทุน
6. เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดตามวัตถุประสงค์

ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง คือกฎเกณฑ์ไปสู่ความสำเร็จแห่งชีวิต เนื่องจากว่ากิจกรรมการตัดสินใจเป็นเรื่องของมนุษย์ โดยมีทั้งข้อสงสัยเลยว่า ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับโมคติ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ของผู้ตัดสินใจ เช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมซึ่งทำให้ต้องตัดสินใจ ภายในช่วยงานการตัดสินใจมีเครื่องมือในการวิเคราะห์ เช่น คณิตเศรษฐศาสตร์และเศรษฐมิติ ซึ่งสามารถใช้ควบคู่ไปกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และแนวคิดอย่างมีเหตุผล ช่วยดำเนินขั้นตอนการตัดสินใจไปสู่เป้าหมาย การตัดสินใจทางธุรกิจ โดยปกติประกอบด้วยทางเลือกอย่างน้อยสองทาง คือ ทำกับไม่ทำ และถ้าทำจะทำอย่างไร บ่อยครั้งที่ทางเลือกเหล่านี้ต้องกระทำภายใต้สภาพแวดล้อมที่ถูกบังคับให้เลือก เรียกว่าสภาวะการณ์ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็นสภาวะการณ์ที่แน่นอน สภาวะการณ์เสี่ยง และสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน การตัดสินใจและภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน เสี่ยง และไม่แน่นอน สะท้อนให้เห็นความแตกต่างในชั้นความรู้ที่ผู้ตัดสินใจจะพึงพอใจ การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน คือ การที่ผู้ตัดสินใจทราบผลที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน หรืออาจจะกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ผู้ตัดสินใจมีความรู้อย่างสมบูรณ์ของสภาพแวดล้อมและถูก ของการตัดสินใจที่เขากระทำลงไป แนวคิดนี้แท้จริงอย่างไร? ในขั้นแรกแนวคิดนี้อาจปรากฏแต่เพียงในทางทฤษฎี ซึ่งสนใจแต่เฉพาะในแวดวงวิชาการเท่านั้น แท้จริงแล้วเป็นตรงข้าม กล่าวคือ มีสภาวะการณ์หลายอย่างในระยะต้น ซึ่งผู้จัดการมีความรอบรู้อย่างสมบูรณ์ว่า ถ้าตัดสินใจเลือกทางเลือกนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น การตัดสินใจทางธุรกิจหลายอย่างต้องการทราบเพียงราคาปัจจุบัน เงินไข และจำนวนความต้องการ ซึ่งสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแน่นอน

ในโลกแห่งความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม บางสิ่งบางอย่างแต่ไม่มากนัก อาจจะมีการแน่นอนเป็นระยะเวลายาวนาน นอกนั้นจะไม่มีแน่นอน เช่น ผลของการลงทุนในระยะยาวเป็นเรื่องที่สุดวิสัยที่จะพยากรณ์ได้ เมื่อเราพิจารณาถึงตัวแปรที่ไม่ทราบค่าหลาย ๆ ตัวพร้อมกัน เช่น สภาพการณ์โดยทั่วไปทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน ราคาสินค้าของผู้บริโภค สภาพการณ์ทางการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์ในการตัดสินใจทั้งหมดจะกลายเป็นการกระทำภายใต้สภาวะการณ์เสี่ยง หรือสภาวะการณ์ไม่แน่นอน สภาวะการณ์เสี่ยง คือ สภาวะการณ์ที่เราทราบผลของการตัดสินใจว่าจะเกิดขึ้นด้วยความน่าจะเป็นเท่าไร เช่น บริษัทประกันภัยสามารถคำนวณค่าความน่าจะเป็นได้อย่างถูกต้อง ด้วยระดับความเชื่อมั่นระดับหนึ่ง เกี่ยวกับความหมาย อุบัติเหตุและอภินิหาร ความน่าจะเป็นเหล่านี้เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการกำหนดเบี้ยประกันและเงินเอาประกันได้ แม้ว่าเขาจะไม่สามารถกำหนดค่าความน่าจะเป็นได้ว่า ใครจะตาย บ้านหลังไหนจะถูกไฟไหม้ รถคันไหนหรือใครจะประสบอุบัติเหตุ แต่เราสามารถพยากรณ์ได้ด้วยความคิดพลาดเพียงเล็กน้อยว่า จะมีผู้ที่อยู่ในวัยที่กำหนดให้จะตายนกี่คนในปีหน้า หรือมีบ้านกี่หลังในสภาพและท้องถิ่นเดียวกันจะถูกไฟไหม้ เมื่อเผชิญปัญหาการเสี่ยง หน้าที่ของผู้ตัดสินใจมีอาชีพคือการพัฒนาเทคนิค ซึ่งสามารถกำหนดค่าความเสี่ยงในแต่ละปัญหา วิธีที่ใช้กันมากที่สุดคือการหาค่าความหวัง (ค่าเฉลี่ย) และค่าความแปรปรวน สภาวะการณ์ไม่แน่นอน หมายถึง สภาวะการณ์ที่รู้ว่าทางเลือกแต่ละอย่างจะให้ผลออกมาอย่างไรบ้าง แต่ไม่รู้ว่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดผลอย่างนั้นมีมากน้อยเพียงใด ดังนั้นภายใต้สภาวะการณ์ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องกำหนดความน่าจะเป็นขึ้นเองจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ตนมีอยู่อย่างรอบคอบ นั่นคือปัญหาภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอนก็จะกลายมาเป็นปัญหาภายใต้สภาวะการณ์เสี่ยง

ภายใต้เงื่อนไขของการเสี่ยงและความไม่แน่นอน ผลลัพธ์ที่พึงได้ของแต่ละกลยุทธ์อาจผันแปรมาก ดังนั้นจึงมีการเสี่ยง ผู้ที่ชอบเสี่ยงก็จะเลือกลงทุนในโครงการที่มีความเสี่ยงสูง ผู้ที่ไม่ชอบการเสี่ยงก็จะเลือกลงทุนในโครงการที่มีความปลอดภัยมากที่สุด ผู้ที่ไม่เห็นความแตกต่างระหว่างความเสี่ยงและไม่เสี่ยง ก็จะเลือกลงทุนในโครงการที่ให้ค่าตอบแทนสูงสุด นานาจิตตัง ในโลกนี้มีคนหลายประเภท แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่า นักลงทุนส่วนใหญ่ตลอดจนนักธุรกิจที่แท้จริง พยายามหลีกเลี่ยงการเสี่ยง เว้นแต่ว่าการเสี่ยงนั้นจะให้ค่าตอบแทนของการเสี่ยงอย่างคุ้มค่า

การเปลี่ยนแปลง ในองค์กร

อ.ชาญชัย อาจินสมาจาร*

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เราทุกคนต้องประสบ เราจะเห็นการเปลี่ยนแปลงทุกวัน เราจะเห็นว่าราคาสินค้าที่เราซื้อสูงขึ้น เราเห็นธุรกิจใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น เราเห็นตึกเก่า ๆ พังลงและมีการสร้างตึกใหม่แทนที่เราเห็นคนตายและคนเกิด เราจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม เราไม่เพียงแต่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ แต่เราต้องเปลี่ยนแปลงด้วย พนักงานจะต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีของงานได้เปลี่ยนแปลงเพื่อสนองต่อมาตรฐานของพนักงาน องค์กรก็เหมือนกับปัจเจกบุคคล นั่นก็คือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงมากมายเช่นเดียวกัน

Wayne Smith ได้เน้นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง เขากล่าวว่า ทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรจะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่เขาจะต้องพัฒนาทักษะและทรัพยากร บทนี้จะได้พูดถึงไปยังการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และแนวทางเอาชนะการต่อต้าน และการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะได้กล่าวถึงการพัฒนาปัจเจกบุคคลและองค์กรด้วย

การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ปัจเจกบุคคลและองค์กรได้ประสบกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในแต่ละวัน การเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่ได้เกิดขึ้นเท่านั้น หากว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงได้เพิ่มสูงขึ้นด้วยเมื่อเร็ว ๆ นี้ ความกดดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

องค์กรส่วนใหญ่จะประสบกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก อัตราดอกเบี้ยที่ขึ้น ๆ ลง ๆ พลังงานที่มีไม่แน่นอน ภาวะเงินเฟ้อ กฎและระเบียบของทางราชการ เศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบเพียงส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมจากภายนอกที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้ทันเท่านั้น องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวกดดันต่อปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกัน

องค์กรต้องประสบกับความกดดันในด้านต่าง ๆ ต่อการเปลี่ยนแปลง จากภายในองค์กร พนักงานมักจะเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นทำกันเป็นกลุ่มโดยผ่านทางสหภาพ หรือทำกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของเขา นักบริหารงานบุคคลจะต้องตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานเหล่านี้ ถ้าหากเขาต้องการสรรหา เลือกสรรและธำรงไว้ซึ่งแรงงานที่มีคุณสมบัติสูง นอกจากนี้ การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ระบบการผลิต งานต่าง ๆ

* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี

และเทคนิคการทำงานมักจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรจะต้องปรับฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และว่าจ้างพนักงานที่มีทักษะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงาน

แต่สิ่งที่ปัญหาคัดค้านมากกว่าก็คือ ความกดดันเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ กฎและระเบียบของทางราชการ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคมจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความต้องการซื้อของผู้บริโภค กระทบกระเทือนเจตคติและความคาดหวังของพนักงาน กระทบกระเทือนกฎและระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ

ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติได้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากในสองศตวรรษที่ผ่านมา แต่การค้นพบทรัพยากรใหม่ ๆ (เช่น น้ำมัน แร่ธาตุ) ก็ยังไม่ทันต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นการขาดแคลนทรัพยากรบางอย่างจึงเกิดขึ้น การขาดแคลนดังกล่าวมีผลกระทบกระเทือนอย่างใหญ่หลวงต่อปัจเจกบุคคล ซึ่งต้องใช้พลังงานมาทำความอบอุ่นในบ้าน และทำให้รถวิ่งได้ กระทบกระเทือนต่อองค์การในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ วัตถุดิบที่จำเป็นต่อการผลิตในองค์การก็หาได้ลำบากหรือมีราคาสูง

นอกจากนี้ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมยังได้ให้ข้อสังเกตว่า คนเราจะมีอายุยืนและทำงานได้นานขึ้น จะมีแรงงานสตรี แรงงานที่มีการศึกษาสูง ช่างเทคนิค และผู้บริหารทำงานอยู่ในช่วง 1980- 1989 ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดความพอใจขึ้นต่อแรงงานดังกล่าว และเขาก็ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความคาดหวังของแรงงานเหล่านี้ด้วย

ความกดดันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาแล้วจะมีผลกระทบกระเทือนต่อคนและองค์การส่วนใหญ่

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

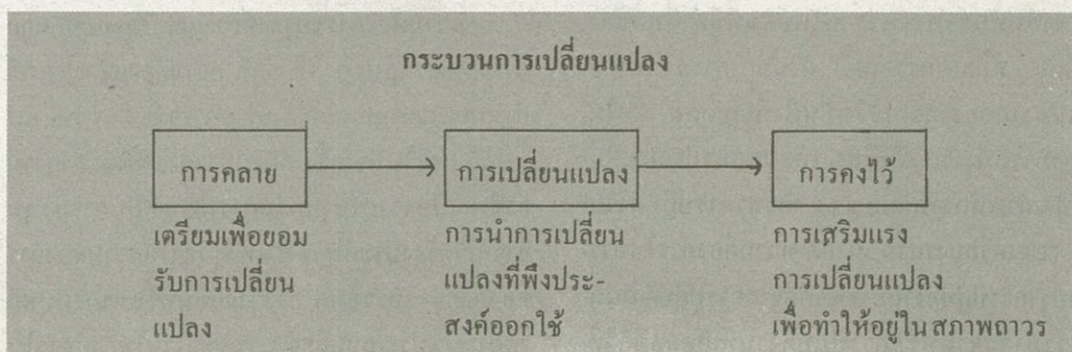
ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งจำเป็นก็ตาม แต่คนและองค์กรมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง บ่อย ๆ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากองค์การส่วนใหญ่จะเกิดจากพนักงาน มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องยอมรับและคาดหวังว่าจะต้องมีการต่อต้านเกิดขึ้น ดังนั้น จึงควรมีโปรแกรมของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะหาวิธีเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น นักบริหารงานบุคคลจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โปรแกรมเกี่ยวกับบุคคลากร คนจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้ว่าเขาจะไม่พอใจกับสภาพปัจจุบันก็ตาม

คนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็ด้วยเหตุผลหลายประการ รวมทั้งกลัวต่อสิ่งที่ไม่รู้แจ้ง (the unknown) ความรู้สึกขาดความมั่นคง การกำหนดความสัมพันธ์ของอำนาจใหม่และความไม่สะดวก การเปลี่ยนแปลงจะนำความไม่แน่นอนบางอย่างมาด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม มีแนวทางที่จะเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง วิธีที่ดีที่สุดก็คือ การใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการเปลี่ยนแปลง

การนำการเปลี่ยนแปลงออกใช้ต้องอาศัยการเตรียมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และทำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง นอกจากการเปลี่ยนแปลงในตัวมันเองแล้ว รูปแบบทั่ว ๆ ไปของกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้รับการพัฒนาโดย Kurt Lewin ดังภาพต่อไปนี้





การใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงแบบการคลายและการคงไว้ (unfreeze-change-refreeze) สามารถช่วยให้เอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ โดยความจริงแล้ว รูปแบบได้แสดงให้เห็นว่า ทำไมการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้ผล ถ้าหากไม่จำกัดการต่อต้านให้หมดไป ถ้าคนไม่ถูกคลาย กล่าวคือไม่เตรียมยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงก็ไม่าจะเกิดขึ้นได้

ขั้นตอนแรกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการคลายพลังอำนาจ (force) ที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และ/หรือองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นเบื้องต้น เมื่อคนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแล้ว เราก็ทำการเปลี่ยนแปลงออกใช้ ท้ายสุดการเปลี่ยนแปลงจะต้องได้รับการเสริมแรง (การคงไว้) ถ้าหากไม่คงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคนก็กลับไปสู่การกระทำแบบก่อน ๆ ดังนั้นกระบวนการของการคลายและการคงไว้ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลง

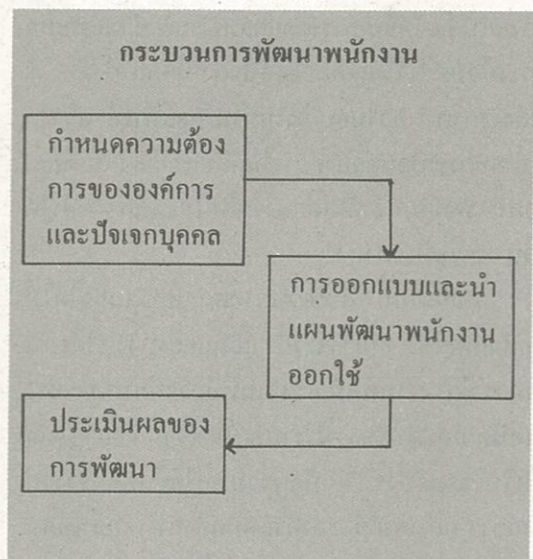
การพัฒนาบุคลากร

มีองค์การหลาย ๆ องค์การได้ระบุไว้ในเอกสารประชาสัมพันธ์ของตนว่า ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของเขาก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การลงทุนพัฒนาพนักงานขององค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้ดีที่สุด เหตุผลสองประการในการพัฒนาพนักงานก็คือ (1) พัฒนาการปฏิบัติงานและ (2) เตรียมงานในอนาคต ความต้องการในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอาจจะเกิดจากการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือการปฏิบัติงานที่เกิดผลดีก็ได้

แต่บางทีการปรับปรุงงานก็เพื่อต้องการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานที่เกิดผลดี ทั้งนี้เพราะว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้รับการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ทักษะใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็น ในสถานการณ์ดังกล่าว แต่ละบุคคลจึงต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อคงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานของตน ในขณะที่องค์การเจริญเติบโต มีงานใหม่ ๆ เกิดขึ้น นอกจากนี้พนักงานบางส่วนต้องเกษียณจากงานหรือไปประกอบอาชีพที่อื่น ดังนั้น พนักงานบางคนจึงต้องเข้ารับหน้าที่ของพนักงานที่ลาออกไปแล้ว องค์การจึงต้องพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

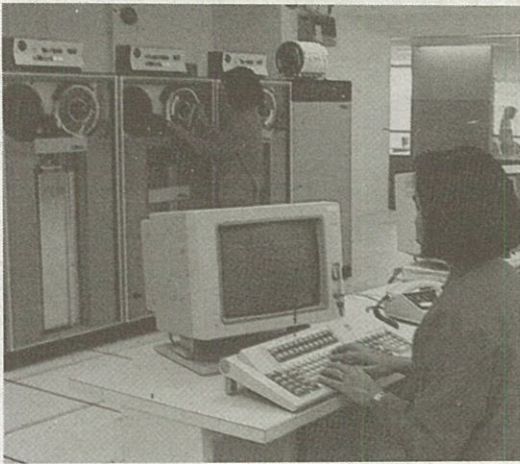
องค์การหลาย ๆ องค์การต้องใช้จ่ายเงินไปเป็นจำนวนมากเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานต่าง ๆ บางองค์การถึงกับตั้งโรงเรียนของตัวเองขึ้น โดยเปิดอบรมวิชาต่าง ๆ

กระบวนการพัฒนาพนักงานแสดงให้เห็นดังภาพต่อไปนี้



การกำหนดความต้องการ

ความต้องการขององค์การและปัจเจกบุคคลถูกกำหนดโดยหลาย ๆ วิธี ปกติ ความต้องการขององค์การมักจะถูกกำหนดโดยผ่านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และในบางครั้ง ก็ผ่านการวางแผนสายงานอาชีพ เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาเป็นการลงทุน จึงจำเป็นต้องประกันว่า สิ่งเหล่านี้ทำให้ความต้องการขององค์การบรรลุผล การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดประเภทและจำนวนของงานในองค์การใน



อนาคต พร้อมกับทักษะของพนักงานที่จำเป็นต่อการทำงาน

กระบวนการธรรมดาที่สุดของการกำหนดความต้องการของพนักงานก็คือ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าหากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าความต้องการ ทั้งหัวหน้างานและพนักงานจะต้องค้นหาเหตุผล ถ้าหากเป็นเรื่องของพนักงานขาดทักษะ ทางองค์กรก็จะต้องออกแบบโปรแกรมพัฒนาปัจเจกบุคคลขึ้น การกำหนดความต้องการของพนักงานอาจเป็นความต้องการอื่น ๆ นอกเหนือจากความต้องการในการปรับปรุงทักษะดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น ความต้องการในการให้คำปรึกษาอาชีพ และความต้องการในการฝึกอบรม เป็นต้น

แผนพัฒนา

หลังจากที่ได้กำหนดความต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การออกแบบแผนพัฒนาเพื่อให้ความต้องการเหล่านั้นบรรลุผล อาจจะใช้เทคนิคการพัฒนาประเภทต่าง ๆ เช่น การสอนแนะของหัวหน้างาน การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน โปรแกรมการศึกษาแบบปกติ การศึกษารายวิชาต่าง ๆ จากภายนอก และวีดิโอเทป การฝึกอบรม เป็นต้น แผนพัฒนาบางแผนอาจจะเป็นแผนง่าย ๆ บางแผนอาจจะสลับซับซ้อน

การสอนแนะของหัวหน้างานเป็นเทคนิคง่าย ๆ และมีประโยชน์ในการสอนแนะ หัวหน้างานพยายามช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การสอนแนะอาจจะเป็นรูปแบบแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงวิธีการทำงาน อธิบายลักษณะของการทำงาน การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานอาจจำเป็น

ต้องได้รับการสอนแนะจากหัวหน้างาน แต่โดยความจริงแล้ว การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานก็คือ การช่วยเหลือพนักงานเรียนรู้โดยวิธีทำจริง ๆ (learning by doing) หัวหน้างานจะมอบหมายงานที่ต้องอาศัยทักษะใหม่ ๆ ให้พนักงานทำ พนักงานก็จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยการทำงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย

โปรแกรมการศึกษาแบบปกตินี้จะจัดให้ความต้องการของพนักงานตรงกับจุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อจะได้ผลดีที่สุด การศึกษารายวิชาต่าง ๆ จากภายนอกและวีดิโอเทปเพื่อการฝึกอบรม อาจจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเป็นรายบุคคล

ไม่ว่าองค์กรจะใช้เทคนิคใดก็ตาม โปรแกรมการพัฒนาควรจะสนองต่อความต้องการขององค์กรและปัจเจกบุคคล จึงควรตั้งจุดมุ่งหมายเฉพาะขึ้น แล้วออกแบบโปรแกรมการพัฒนาเพื่อสนองต่อจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลังจากทีโปรแกรมพัฒนาได้สิ้นสุดลงแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ ต้องมีการประเมินผล การประเมินผล

โปรแกรมการพัฒนาที่ได้ทำไปจะต้องมีการประเมินผล จุดมุ่งหมายของโปรแกรมสามารถระบุในรูปของทักษะ เจตคติ พฤติกรรม และผลลัพธ์ขององค์การที่ต้องการ หลังจากโปรแกรมได้สิ้นสุดลงแล้ว ผลลัพธ์อาจนำมาเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมาย ผลลัพธ์บางอย่างอาจวัดได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม หัวหน้างานก็ต้องประเมินผลของการปฏิบัติงาน เพื่อรู้ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะ เจตคติใหม่ ๆ และองค์ประกอบอื่น ๆ

การพัฒนาองค์การ

การพัฒนามนุษย์เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทั้งหมดที่ช่วยให้้องค์การได้เปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์การจะเกี่ยวข้องไม่เพียงแต่การพัฒนาทักษะของพนักงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น องค์การประกอบขึ้นด้วยกลุ่มต่าง ๆ และประสิทธิภาพของกลุ่มเหล่านี้ จะมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของกลุ่มไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของกลุ่มภายใน (intragroup) เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการพัฒนากลุ่มภายนอก (intergroup)



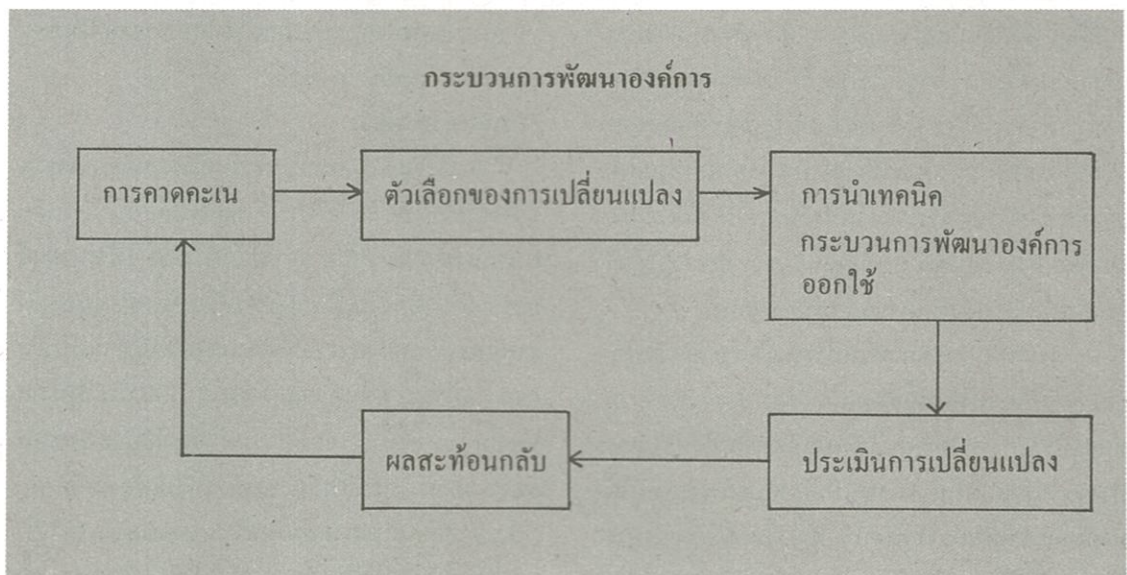
ด้วย ดังนั้น มันจึงมีความสำคัญในการพัฒนาทั้งองค์การและปัจเจกบุคคล การพัฒนาองค์การ (organization development-OD) จึงเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการออกแบบมาเพื่อประกันถึงความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การ

กระบวนการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การจะมุ่งเน้นไปยังการเปลี่ยนแปลงองค์การในบางลักษณะ เพื่อให้เป็นระบบ กระบวนการที่ได้วางแผนจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนตามกระบวนการพัฒนาองค์การ ดังได้แสดงให้เห็นดังในภาพต่อไปนี้

การคาดคะเน (Diagnosis) ขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาองค์การก็คือ การคาดคะเนสถานการณ์ ตลอดจนการรู้สาเหตุของปัญหาปัจจุบัน หรือการคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบ่อย ๆ ที่เดียวที่เทคนิคของการพัฒนาองค์การมักจะถูกใช้แก้ปัญหาดังกล่าว แทนที่จะใช้แก้สาเหตุของปัญหา

นอกจากนี้ ยังมีวิธีการอื่น ๆ ที่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการคาดคะเน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร (personnel research) การวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พฤติกรรมของพนักงาน และ/หรือเจตคติเพื่อพิจารณาปัญหาของพนักงาน



บ่อยครั้งที่เคียวที่ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบุคลากรหรือการพัฒนาองค์การจะดำเนินการวิจัยเพื่อคาดคะเนสาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น อัตราการลาออกจากงานหรือการขาดงาน เครื่องมือที่ใช้คาดคะเนได้แก่ การสัมภาษณ์ การสำรวจ และข้อมูลชั้นรอง (เช่น การบันทึก)

ตัวเลือกของการเปลี่ยนแปลง (Change Alternatives) หลังจากที่ได้คาดคะเนปัญหาและสาเหตุของปัญหาแล้ว ผู้บริหาร และ/หรือผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาองค์การสามารถพัฒนาตัวเลือกที่เป็นไปได้สำหรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงก็คือ การแก้ปัญหา ดังนั้นโดยทั่ว ๆ ไป ตัวเลือกของการเปลี่ยนแปลงจึงควรเป็นตัวเลือกที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้

ถึงแม้ว่า จะมีการและผู้ให้คำปรึกษาบางคนต้องการขายตัวเลือก “เบ็ดเสร็จ” (“ready-made” alternative) สำหรับการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารควรระมัดระวังว่า (1) ตัวเลือกดังกล่าวจะต้องเหมาะสมกับปัญหาที่กำลังศึกษา และ (2) ตัวเลือกดังกล่าวสามารถแก้ปัญหาได้ บ่อยครั้งที่เคียว โปรแกรมเบ็ดเสร็จเหล่านี้จะขายเพื่อแก้ปัญหาทุกอย่าง แต่โดยความจริงแล้วตัวเลือกเหล่านี้อาจจะไม่เหมาะสมกับปัญหา

การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การออกใช้ (Implement OD Technique) หลังจากได้กำหนดตัวเลือกสำหรับการเปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องมีการประเมินผลและเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด ตัวเลือกที่ได้เลือกจะต้องเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา การนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวออกใช้มีความสำคัญต่อความสำเร็จ การนำออกใช้จะขึ้นอยู่กับเทคนิคการพัฒนาองค์การที่ได้เลือกแล้ว (เช่น การสร้างทีมงาน การขยายงาน ผลสะท้อนกลับของการสำรวจ)

การเปลี่ยนแปลงที่นำออกใช้จะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า นอกจากนี้ การนำการเปลี่ยนแปลงออกใช้ควรจะดำเนินการโดยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาองค์การที่ใช้ ดังนั้น ถ้าหากมีการเลือกทีมงานเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่างโดยวิธีหนึ่ง และเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ผู้ที่นำออกใช้จะต้องเป็นคนใดคนหนึ่งในทีมงาน มิฉะนั้นแล้ว การเปลี่ยนแปลงก็จะล้มเหลว และปัญหาอาจจะเลวร้าย

ลงไป

การประเมินการเปลี่ยนแปลง (Evaluate Change) หลังจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้สิ้นสุดลงไป ผลของการเปลี่ยนแปลงจะต้องนำมาประเมิน การประเมินผลจะต้องมีขึ้นในเวลาที่เหมาะสม หลังจากเสร็จสิ้นโปรแกรมแล้ว การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประกันว่า เป้าหมายของกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้ประสบกับผลสัมฤทธิ์แล้ว ถึงแม้จะมีวิธีการประเมินผลหลายวิธีก็ตาม แต่วิธีที่ใช้ประเมินผลจะต้องเหมาะสมกับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงด้วย วิธีหนึ่งก็คือ การสำรวจ เช่น การวัดผล ความพอใจในงานก่อนโปรแกรมจะถูกนำออกใช้ และในบางจุดหลังจากที่โปรแกรมได้ถูกนำออกใช้แล้ว ถ้าหากเป้าหมายคือ การปรับปรุงความพอใจในงาน ความแตกต่างของความพอใจในงานทั้งหมดของกลุ่มเป้าหมายสามารถกำหนดได้ ถ้าหากใช้วิธีการดังกล่าว จะต้องใช้กลุ่มควบคุม (control group) ที่ไม่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงด้วย กลุ่มนี้จะถูกใช้วิธีการสำรวจก่อนโปรแกรมเริ่มนำออกใช้ และหลังจากนำโปรแกรมออกใช้แล้วเช่นเดียวกัน เพื่อจะดูว่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อการเปลี่ยนแปลงในความพอใจในงานหรือไม่ ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับความพอใจในงานในกลุ่มควบคุมแล้ว กลุ่มที่มีส่วนร่วมในโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงก็มีการพัฒนาในความพอใจในงาน ถ้าหากจุดมุ่งหมายไม่ประสบผลสำเร็จ จะต้องออกแบบขั้นตอนใหม่เพื่อพยายามก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง

ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ผลสะท้อนกลับของการประเมินผลจะต้องส่งไปให้กับทุกฝ่ายที่มีผลประโยชน์ เช่น กลุ่มผู้บริหาร แผนกบุคลากร และผู้บริหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง ผลสะท้อนกลับจะมีความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตออกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้ผลสะท้อนกลับแล้ว การคาดคะเนก็เริ่มอีกครั้ง เพราะว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่เป็นระบบต่อเนื่อง

เทคนิคของการพัฒนาองค์การ (OD Technique)

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แต่องค์ประกอบเบื้องต้นของการพัฒนาองค์การก็คือ เทคนิคหรือกลวิธีที่ใช้เพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีเทคนิคการพัฒนาองค์การหลายเทคนิค เทคนิคที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นเทคนิคที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ การบริหารงานบุคคลหรือการพัฒนาองค์การบ่อย ๆ เทคนิคการพัฒนาองค์การหลาย ๆ เทคนิคเหล่านี้จะเน้นกระบวนการและโครงสร้างขององค์การ เทคนิคเหล่านี้ได้แก่

การฝึกอบรมเพื่อการแก้ไขจุดอ่อนจุดบกพร่อง (Sensitivity Training)

การฝึกอบรมเพื่อการแก้ไขจุดอ่อนจุดบกพร่อง บางครั้งเรียกว่า T-Groups หรือการฝึกอบรมในห้องทดลอง (Laboratory training) จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อการแก้ไขจุดอ่อนจุดบกพร่องคือ

1. เข้าใจในตนเอง (oneself) ในระหว่างบุคคลและกลุ่ม
2. เพิ่มความเข้าใจในพฤติกรรมของคนอื่น
3. เพิ่มความตระหนักของคนต่อกระบวนการกลุ่ม
4. ปรับปรุงทักษะการคาดคะเนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม

การสร้างทีมงาน (Team Building)

การสร้างทีมงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสร้างทีมงานภายนอก (intergroup) กับ การสร้างทีมงานภายใน (intragroup) การสร้างทีมงานภายนอกจะประกอบด้วยกลุ่ม 2 กลุ่มหรือมากกว่า เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน การสร้างทีมงานภายในจะเป็นการออกแบบสำหรับสมาชิกของกลุ่มทำงานกลุ่มหนึ่ง กลุ่มดังกล่าวอาจจะเป็นกลุ่มถาวรหรือชั่วคราว และอาจจะเป็นกลุ่มที่มีอยู่แล้ว หรือกลุ่มที่เพิ่งจัดตั้งใหม่

การสร้างทีมงานส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปยังความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มภายใน และการบริหารความขัดแย้ง วัตถุประสงค์ก็เพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการทำกิจกรรมและทำให้กลุ่มทำงานเป็นทีม ผลลัพธ์จากกิจกรรมการสร้างทีมงานอาจจะมีตั้งแต่การ

เปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในการทำงานของทีมงาน ยกตัวอย่างเช่น มีการประชุมกลุ่มมากขึ้น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกลุ่ม การสร้างทีมงานใช้เพื่อป้องกันความขัดแย้ง และ/หรือการเพิ่มภาวะผู้นำและความสามัคคีของกลุ่ม

การให้คำปรึกษาที่เป็นกระบวนการ (Process Consultation)

การให้คำปรึกษาที่เป็นกระบวนการจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้ผู้ให้คำปรึกษาที่มีทักษะ ไม่ว่าจากภายในหรือภายนอกองค์การ วัตถุประสงค์เบื้องต้นของการให้คำปรึกษาคือ การช่วยคาดคะเนปัญหาใด ๆ ที่สัมพันธ์กับกระบวนการ เพื่อการหาคำตอบของปัญหาเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม การฟังเสียง จะฟังเสียงไปยังการคาดคะเน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาคำตอบเอาเอง

ผู้ให้คำปรึกษากระบวนการอาจจะวิเคราะห์ขอบข่ายหลาย ๆ ขอบข่ายของกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งได้แก่การสื่อความหมาย บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม และอำนาจหน้าที่ในกลุ่ม ผู้ให้คำปรึกษากระบวนการจะสังเกตการทำงานของกลุ่มระยะหนึ่ง และบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการที่สำคัญไว้ ผู้ให้คำปรึกษาสนใจในธรรมชาติและรูปแบบของการสื่อความหมายที่ใช้ (ทั้งที่เป็นการใช้คำพูดและไม่ใช้คำพูด) บทบาทที่แตกต่างกันของสมาชิกในกลุ่มที่มีปฏิริยาซึ่งกันและกัน และกระบวนการระบุปัญหา การตัดสินใจ ตลอดจนการนำการตัดสินใจออกใช้ นอกจากนี้ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรู้เกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมของกลุ่ม (เช่น เสรีภาพของสมาชิกในกลุ่มในการแสดงออก) และธรรมชาติของมาตรฐานเหล่านั้นท้ายสุดผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยให้กลุ่มได้เข้าใจในรูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ และ/หรือช่วยผู้นำให้เปลี่ยนแปลงสู่รูปแบบที่เป็นแบบเฉพาะหน้าที่ (functional) มากขึ้น

ถึงแม้ว่า การให้คำปรึกษาที่เป็นกระบวนการจะมีการดำเนินการอย่างกว้างขวางในองค์การ แต่ก็มีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของมันน้อยมาก แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากการให้คำปรึกษาที่เป็นกระบวนการได้

ดำเนินการอย่างถูกต้องโดยผู้ให้คำปรึกษาที่มีทักษะแล้วละก็ ก็จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

ผลสะท้อนกลับจากการสำรวจ (Survey Feedback)

ผลสะท้อนกลับจากการสำรวจเป็นวิธีที่สมาชิกในองค์กรได้ตอบคำถามของการสำรวจแล้วนำมาแจกแจงเป็นข้อมูลโดยตั้งอยู่บนคำตอบเหล่านั้น

วิธีใช้ในการได้มาซึ่งผลสะท้อนกลับจากการสำรวจมีดังนี้

1. แจกจ่ายแบบสำรวจให้กับสมาชิกขององค์กร
2. วิเคราะห์คำตอบจากแบบสำรวจและแจกแจงผลลัพธ์
3. ส่งผลสะท้อนกลับไปยังหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชา
4. แปลผลลัพธ์สำหรับสมาชิกในองค์กรในรูปของปัญหา และ/หรือการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น
5. รวบรวมการเปลี่ยนแปลงและการนำการเปลี่ยนแปลงออกใช้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์จากการสำรวจ

การบริหารโดยจุดมุ่งหมาย (Management by Objectives)

การบริหารโดยจุดมุ่งหมายเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า มันจะกระทบกระเทือนหน้าที่การบริหารหลาย ๆ หน้าที่ ซึ่งได้แก่การวางแผน การควบคุม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือการวางแผน จุดมุ่งหมายจะถูกจัดตั้งขึ้นในตอนต้นของช่วงเวลา และกิจกรรมที่ต้องการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านี้จะถูกกำหนด ในฐานะที่เป็นเครื่องมือควบคุม การบริหารโดยจุดมุ่งหมายจะเปิดโอกาสให้บทวนและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริง ๆ กับจุดมุ่งหมาย ในฐานะที่เป็นเครื่องมือประเมินผล การบริหารโดยจุดมุ่งหมายจะมีประโยชน์เพราะว่าผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาจะเห็นด้วยกับเป้าหมายของงานที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

กระบวนการของการบริหารโดยจุดมุ่งหมายจะ

เริ่มโดยการประชุมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ยังร่วมกันตัดสินใจในกิจกรรมที่จะทำเพื่อให้จุดมุ่งหมายเหล่านี้บรรลุผล และการวัดผลสัมฤทธิ์ของจุดมุ่งหมาย ปกติ เวลาที่ใช้สำหรับจุดมุ่งหมายคือ 1 ปี จะมีการประเมินจุดมุ่งหมายทุกระยะ 3 เดือน เพื่อดูว่าจุดมุ่งหมายเป็นจริงหรือไม่ และเพื่อประเมินกิจกรรมให้ทันต่อเหตุการณ์

ถ้าเราจะทำให้การบริหารงานโดยจุดมุ่งหมายมีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายจะต้องถูกกำหนดขึ้นจากทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน การบริหารงานโดยจุดมุ่งหมายจะได้เปรียบเทคนิคอื่น ๆ ดังนี้

1. พนักงานรู้ว่า ตัวเขาถูกคาดหวังอะไรไว้บ้าง
2. พนักงานจะมีความผูกพันกับผลสัมฤทธิ์ของจุดมุ่งหมายมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานมีส่วนร่วมด้วยนั่นเอง
3. การปฏิบัติงานสามารถประเมินได้อย่างมีจุดมุ่งหมายมากขึ้น
4. การให้รางวัลสามารถผูกกับการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

การขยายงาน (Job Enrichment)

การขยายงานเป็นเทคนิคที่สำคัญเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาองค์การ และมีการใช้การขยายงานบ่อย ๆ ในองค์การ

ปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบงานมักจะเกิดจากการขยายงาน การออกแบบงานและการขยายงานเกิดจากประสบการณ์ความเบื่อหน่ายในการทำงานของพนักงาน จากความเบื่อหน่ายของงาน ทำให้พนักงานต้องหาวิธีสนองความต้องการของตัวเองภายนอกสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่า คุณภาพและปริมาณของงานอาจจะลดลง นักวิจัยหลาย ๆ คนจึงได้เสนอให้มีการขยายงานขึ้น ทำให้งานท้าทายมากขึ้น ประมาณ 75 เปอร์เซ็นต์ของการขยายงานจะใช้กับพนักงานที่ใช้แรงกาย

กลุ่มทำงานโดยอิสระ (Autonomous Work Groups)

การพัฒนาและการใช้กลุ่มทำงานโดยอิสระ

เกิดจากการขยายงาน และการเน้นในเรื่องคุณภาพของชีวิตการทำงาน

ปกติแล้ว งานของแต่ละคนจะขยายเมื่อมีการรวมกลุ่มทำงานโดยอิสระขึ้น นอกจากนี้ แต่ละคนจะมีประสบการณ์มากขึ้นในโอกาสของการตัดสินใจเมื่อได้จัดตั้งกลุ่มทำงานโดยอิสระขึ้น กลุ่มเหล่านี้มักจะได้รับงานที่สำคัญให้ทำสำเร็จ

ทีมงานที่ได้รับอิสระในการดำเนินงานของตัวเองจะได้รับความรับผิดชอบมากขึ้นในกระบวนการทำงาน กลุ่มทำงานโดยอิสระจะเป็นเครื่องมือที่มีพลังอำนาจในการพัฒนาองค์กร บริษัทผลิตรถยนต์ Volvo ก็ได้ใช้กลุ่มทำงานโดยอิสระ ปรากฏว่าคุณภาพของผลผลิตจะสูงกว่าปกติ อัตราการลาออกและการขาดงานจะต่ำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงาน (Structural Change)

มีโครงสร้างหลายอย่างที่เป็นต้องเปลี่ยนแปลง เช่น เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของสายงาน เปลี่ยนแปลงการออกแบบงาน และพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มโดยอิสระ เป็นต้น ตัวเลือกของโครงสร้าง (structural alternative) จะมีตั้งแต่โครงสร้างง่ายจนถึงโครงสร้างที่ซับซ้อน ซึ่งได้แก่

- การติดต่อโดยตรง (direct contact)
- บทบาทของการติดต่อ (liason role)
- คณะกรรมการพิเศษ (task forces)
- ทีมงาน (team)
- บทบาทผสมผสาน (integrating roles)
- บทบาทการเชื่อมการบริหาร (managerial linking roles)
- การออกแบบเมทริก (matrix designs)

เทคนิคการพัฒนาองค์กรแบบอื่น ๆ (Other OD Technique)

นอกจากเทคนิคการพัฒนาองค์กรตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว ก็ยังมีเทคนิคอื่น ๆ อีกเช่น

การวางแผนและการพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อปัจเจกบุคคลและองค์กร เพราะจะ ช่วยปัจเจกบุคคลพัฒนาเป้าหมายของอาชีพงานและ ทักษะที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของ

เขา ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมพนักงานที่มีทักษะ สำหรับบรรจุในตำแหน่งที่เกิดว่างลง หรือเมื่อมีการ ตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้น

การเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน การเปลี่ยนแปลง เวลาทำงานมี 2 ลักษณะ คือ การทำงาน 4 วันต่อ สัปดาห์ และการยืดหยุ่นเวลา ปกติการทำงานในองค์กร การมักจะทำ 5 วันต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง แต่เมื่อ เร็ว ๆ นี้ มีบางองค์กรได้เปลี่ยนแปลงให้พนักงาน ทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ แต่ทำวันละ 9 ชั่วโมง หรือ 10 ชั่วโมงต่อวัน ทำให้พนักงานมีเวลาหยุดถึง 3 วันเพื่อพักผ่อนหรือทำธุรกิจอื่น ส่วนการยืดหยุ่น เวลานั้นได้แก่การจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น กล่าว คือองค์กรยังกำหนดให้ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง ที่แตกต่างกันออกไปก็คือ ใครมาทำงาน ก่อนก็สามารถกลับบ้านก่อน แต่ต้องทำให้ครบ 8 ชั่วโมง เช่น นาย ก. มาทำงานเวลา 7.00 น. ก็จะได้กลับบ้านในเวลาบ่าย 4 โมง ส่วนนาย ข มาทำงาน เวลา 10.00 น. ก็กลับเวลา 1 ทุ่ม เป็นต้น

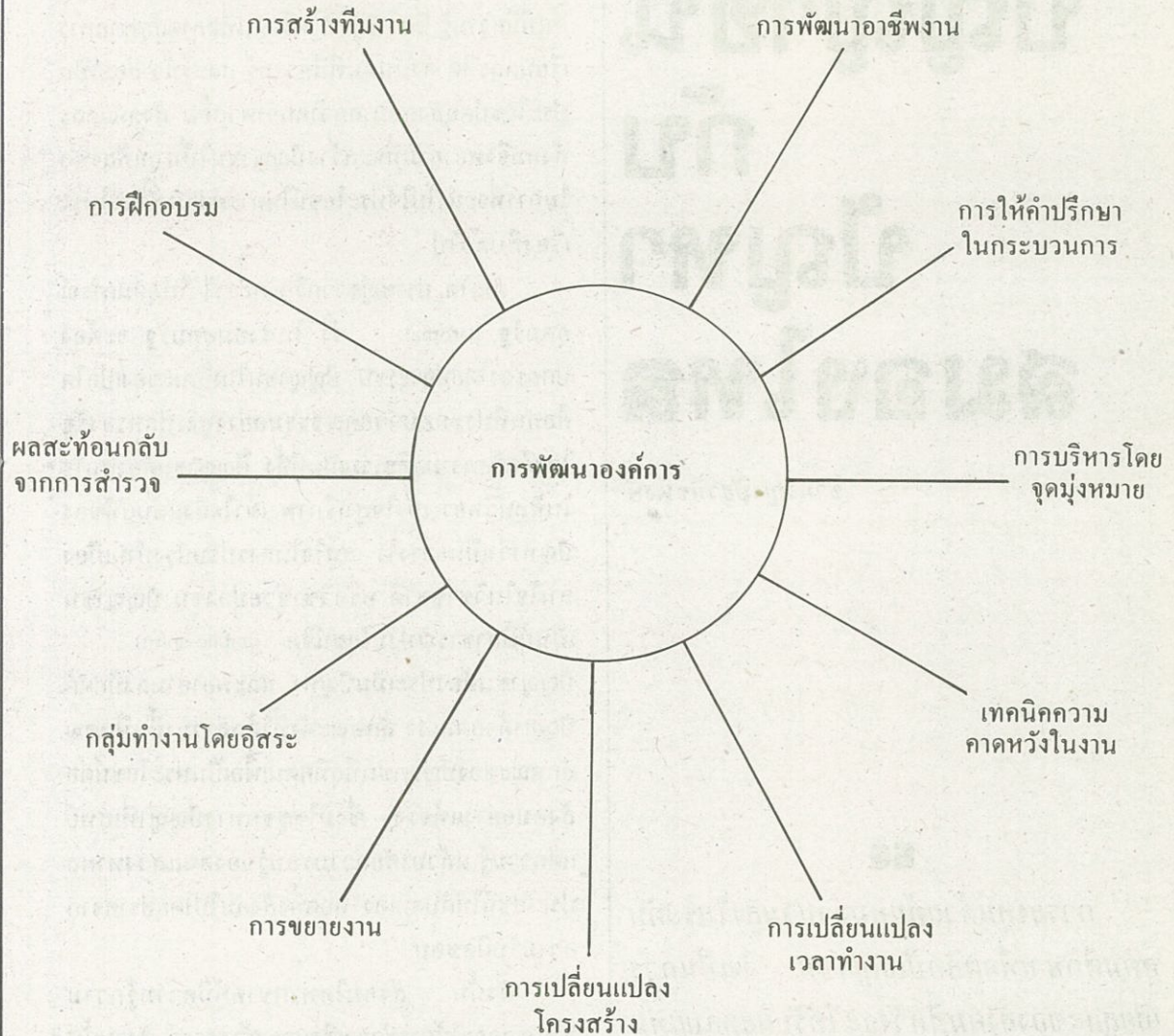
เทคนิคการคาดหวังในงาน เทคนิคดังกล่าวจะ ช่วยทำความเข้าใจในความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา เทคนิคการคาดหวังในงาน เป็นเทคนิคการสร้างทีมงาน และเพ่งเล็งไปยังที่การทำ ความกระขจระงในบทบาทความคาดหวัง และหน้าที่รับ รับผิดชอบของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเทคนิค ที่มีประโยชน์เมื่อได้จัดตั้งทีมงานใหม่ ๆ เมื่อได้คาด คะเนว่า ได้เกิดความกำกวมของบทบาทขึ้น หรือเกิด ความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิก หรือเมื่อมีสมาชิกใหม่ เข้ามาร่วมทีมงาน เป็นต้น

สรุป

ปัจเจกบุคคลและองค์กรจะประสบกับการ เปลี่ยนแปลง และปัจเจกบุคคลจะต้องปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรก็ได้รับความกดดัน ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความกดดันหลาย ประเภทมาจากภายนอก ความกดดันบางประเภทก็เกิด จากภายในองค์กร

การเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่ง จำเป็นและสำคัญ โดยใช้วิธีการคลายและการคงไว้ซึ่ง การเปลี่ยนแปลง

เทคนิคการพัฒนาองค์การ



นอกจากนี้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลและองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยประสิทธิภาพ

หนังสืออ้างอิง

Flippo, Edwin B. Personnel Management.

New York : McGraw-Hill Book Co., 1984.

ปัญญาชน กับ ปัญหา สมองไหล

ชานาญ-ปิยวนิชพงษ์

๔๔

การลงทุนด้วยต้นทุนจำนวนสูงในระดับอุดมศึกษาเพื่อผลิตปัญญาชน จึงเป็นการเสียสละของสังคมที่หวังจะได้รับผลตอบแทนในอนาคตข้างหน้า ดังนั้นกัณฑ์บุคคลที่ได้รับความผลิตจากสังคมสูงเช่นนี้ หนีไปต่างประเทศเพื่อสนองความต้องการส่วนตัว ก็ถือได้ว่าเป็นการสูญเสียของสังคม

๕๕

ปัญญาชนตามความหมายพจนานุกรม ก็คือ คนที่มีความรู้ มีความรู้ทั่ว หรือคนที่ฉลาดเกิดจากการเรียนและคิด ดังนั้นคนที่มีความรู้ และรู้ทั่ว ย่อมเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าคนจำพวกอื่น สังคมแต่ละสังคมจึงพยายามที่จะสร้างปัญญาชนให้มากเพียงพอในการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคมให้รุ่งเรืองสืบต่อไป

เพลโต ปราชญ์ชาวกรีก กล่าวไว้ในอุดมการณ์อุดมรัฐ (Utopia) ว่า ในสังคมอุดมรัฐ จะต้องปกครองโดยปัญญาชน ปัญญาชนในทัศนะของเพลโต คือคนที่ประกอบด้วยคุณธรรมอย่างสูง ปกครองรัฐโดยยึดถือความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง ปัญญาชนต้องสนใจในศิลปวิทยา เข้าใจสุทธริภาพ เข้าใจถึงแก่นแท้ของปัญหาว่าเป็นอย่างไร สนใจในการปรับปรุงบ้านเมือง สนใจในวิชาชาติ หรือวิชาช่วยปวงชน ปัญญาชนเป็นผู้มีสาธารณประโยชน์จิต (public spirit) ปัญญาชนต้องประเมิณปัญหา และพยายามลงมือแก้ปัญหาคด้วยตนเอง ลักษณะดังที่ได้กล่าวมานี้ เป็นคุณลักษณะของปัญญาชนที่อุทิศตนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง ซึ่งมีไข่ซุกซกทางปัญญาที่สเปย์แต่ความรู้ แล้วอาศัยความรอบรู้ของตนแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ทอดทิ้งสังคมไปโดยปราศจากความรับผิดชอบ

ดังนั้น สังคมใดหากขาดผู้มีความรู้ความสามารถคอยให้การช่วยเหลือและสร้างสรรค์ สังคมนั้นย่อมมีปัญหา

ถ้าเปรียบสังคมเหมือนกับร่างกาย ปัญญาชนเหมือนสมอง ถ้าสมองไหลออกไปจากร่างกายอะไรจะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนคนที่ถูกรถทับกระโหลกเหลว และ มันสมองไหลออกมากองที่พื้น ก็คงไม่ต้องคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น สังคมก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากว่าคนดี

มีความรู้ความสามารถในสังคมนี้ไปอยู่ที่อื่นเพียงเพื่อเห็นประโยชน์ของตนเอง โดยไม่ให้การช่วยเหลือสังคมตามความรู้ความสามารถที่ตัวเองมีอยู่ สังคมนั้นก็ยากที่จะพัฒนาไปข้างหน้าได้ ซึ่งในเรื่องนี้ ฮาร์บินสัน ได้กล่าวว่า ปัญญาชนเปรียบเสมือนแก่นกลางของกำลังปัญญาในประเทศ ซึ่งบางคนอาจได้รับการพัฒนาภายในประเทศ ส่วนคนอื่น ๆ อาจนำเข้าจากต่างประเทศ แต่เป็นที่น่าเสียใจว่า มีหลายคนกลับอพยพโยกย้ายไปอยู่ในประเทศที่เจริญแล้ว และประเทศที่ประสบปัญหาเหล่านี้ คือประเทศในเอเชีย แอฟริกา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา

ประเทศไทยก็ประสบปัญหาเหล่านี้เช่นเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่สังคมไทยมีความต้องการคนดีมีความสามารถเป็นจำนวนมาก เพื่อมาช่วยกันพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์ แพทย์ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และผู้ชำนาญการพิเศษอื่น ๆ ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่งโดยส่วนรวมแล้วปัญญาชนเหล่านี้ เป็นเพียงสัดส่วนจำนวนน้อย แต่ก็มีบทบาทอย่างสูงในการพัฒนาประเทศ ในกรณีแพทย์จะเห็นได้ชัดกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะเป็นอาชีพที่สังคมให้ความสำคัญและเป็นที่ตระหนักกันทั่วไป ในสหรัฐอเมริกาถือว่าเป็นอาชีพที่มีสถานภาพสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ และมีรายได้สูงมากอีกด้วย และเป็นอาชีพที่เป็นองค์ประกอบของสังคมที่ขาดมิได้ ดังนั้นเมื่อขาดการบริการทางการแพทย์ หรือแพทย์มีไม่พอ ย่อมเป็นที่สังเกตได้ง่าย ซึ่งแตกต่างจากการขาดบริการของอาชีพอื่น ๆ ในประเทศไทยอัตราส่วนระหว่างจำนวนประชากรต่อแพทย์ 1 คน อยู่ในระหว่าง 1 ต่อ 76,000 และผลิตแพทย์ได้ปีละประมาณ 400 คน ทั้งในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จะเห็นได้ว่าจำนวนที่มหาวิทยาลัยผลิตได้นั้น

เป็นจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนการรับผิดชอบต่อประชาชน ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก การแก้ปัญหาให้แพทย์เพียงพอก็ยังคงต้องกินเวลาอีกยาวนาน แต่ถ้ามาประสบกับปัญหาการเคลื่อนย้ายไปทำงานอยู่ต่างประเทศเสียอีก ประเทศไทยก็จะต้องประสบปัญหาความขาดแคลนแพทย์อยู่เช่นเดิม และอาจทวีจำนวนการขาดแคลนมากขึ้นอีกก็ได้ การสูญเสียหรือการย้ายแรงงานผู้มีทักษะสูงนี้ มิใช่มีเฉพาะวงการอาชีพแพทย์ แต่มีทั่วไปในหลายอาชีพหลายสาขา เช่น วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์แขนงต่าง ๆ แต่ในกรณีอาชีพแพทย์นั้น มีผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อประชาชน โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติของชีวิตได้ชัดเจน ดังนั้นในกรณีของอาชีพแพทย์ จึงได้กลายเป็นเป้าหมายของการวิพากษ์วิจารณ์มากกว่าธรรมดา

อาจจำแนกประเภทของปัญหาสมองไหลออกเป็น 2 ประเภทคือ

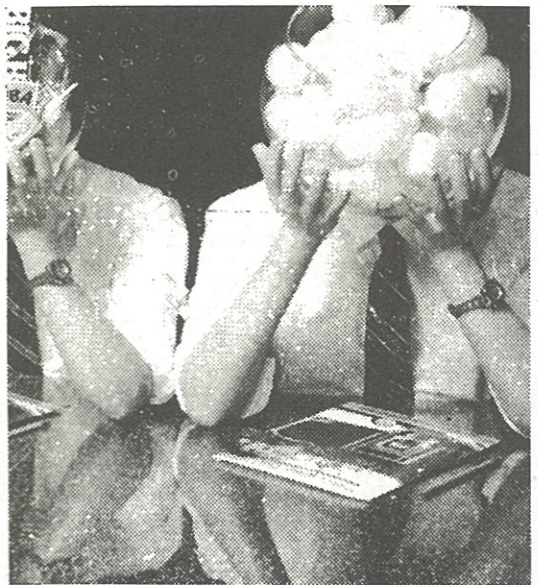
1. สมองไหลระดับนานาชาติ (International

brain drain) ได้แก่บุคคลชั้นปัญญาชนหรือชนชั้นมันสมอง หรือผู้ทรงปัญญาหาทางไปประกอบอาชีพหรือตั้งรกรากในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นการสูญเสียปัญญาชนชั้นเลิศให้แก่ประเทศที่เจริญแล้ว ซึ่งเป็นเรื่องน่าประหลาด ที่ประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา ซึ่งกำลังประสบการขาดแคลนกำลังคนด้านที่มีความสามารถพิเศษสูงอยู่แล้ว ประเทศเหล่านี้กลับเป็นประเทศที่สูญเสียกำลังปัญญาที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งในเรื่องนี้ ฮาร์บินสัน ได้กล่าวว่า ไม่ใช่ประเทศเหล่านี้ไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ แต่เป็นเพราะการไร้ความสามารถที่จะใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่มากกว่า ซึ่งชาติที่กำลังพัฒนาบางชาติผลิตผู้จบมหาวิทยาลัยออกมาเกินความต้องการมาก คนจำนวนน้อย แม้จะจบออกมาเป็นวิศวกรและนักวิทยาศาสตร์ ก็ไม่มี

งานในบ้านเมืองของคนให้ทำ ดูราวกับเป็นเรื่อง
ประชดประชันที่ว่า ประเทศซึ่งขาดแคลนกำลังคนที่มี
ความสามารถพิเศษสูงอย่างมาก กลับกลายเป็น
ประเทศที่มีประชากรผู้มีการศึกษาสูงในสาขาที่ไม่
เหมาะสมมากเกินไปจนความต้องการ บรรพต วีระชัย กล่าวว่า
ในอินเดียซึ่งเป็นแหล่งอารยธรรมโลกประเทศหนึ่ง
ก็มีคำพูดตลกทำนองเสียดแทงใจว่า อเมริกาปลูกข้าว
สาเล่เล็กกับสมองจากอินเดีย (American grow
wheat for India while India grows brain for America)

ทั้งนี้เพราะมีนายแพทย์ วิศวกร
นักวิทยาศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ จากอินเดีย
ไปตั้งรกรากในสหรัฐอเมริกา นักวิชาการอินเดีย
เติบโตในอินเดีย แต่มิได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ใน
ประเทศของตน จากรายงานของมหาวิทยาลัยคอร์
เนลล์ ปรากฏว่า ในระหว่างปี ค.ศ. 1964- 1985
เมื่อ 20 กว่าปีมาแล้ว ผู้ที่เข้าไปประกอบอาชีพในอเม
ริกาจำนวน 41,000 เป็นแพทย์เสียประมาณ 11,000
และจากจำนวนผู้ที่เข้าไปประกอบอาชีพทั้งหมด
ประมาณ 8,000 คน ไปจากประเทศด้อยพัฒนา ซึ่งก็รวม
ทั้งไปจากประเทศไทยด้วย แสดงให้เห็นว่า
ปัญหาสมองไหล เป็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับปัญห
ชนเป็นอย่างสูง และเป็นการสูญเสียบุคคลที่ดีเลิศ และ
มีความสามารถพิเศษไปอย่างน่าเสียดาย

ฮาร์บินสัน ได้ชี้ให้เห็นการสูญเสียเนื่องจา
การลงทุนในการผลิตปัญญาชนไว้อย่างน่าพิงว่า การ
สูญเสียเนื่องจากการลงทุนในการผลิตปัญญาชนที่
มีความสามารถพิเศษ อาจมีเป็นจำนวนมาก ตัวอย่าง
เช่น ประเทศแถบแอฟริกา ต้นทุนของการส่งเสริมนัก
ศึกษาให้เรียนในมหาวิทยาลัยคิดเป็นจำนวนเกือบ
3,000 เหรียญต่อปี ต้นทุนนี้อาจต่ำลงในประเทศเอเชีย
และลาตินอเมริกา ซึ่งก็ยังนับว่าค่อนข้างสูงเมื่อเทียบ
กับประเทศที่เจริญแล้ว และเป็นที่น่าสังเกตว่า
ประเทศที่เจริญแล้ว ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษาในระดับอุดม
ศึกษาจะต่ำ ในระดับประถมจะสูง แต่ในประเทศด้อย
พัฒนา ค่าใช้จ่ายต่อหัวจะเป็นไปในแนวทางกลับกัน
เช่นในประเทศมาลาวี นักเรียนประถมกว่า 200
คน สามารถได้รับการศึกษาด้วยค่าใช้จ่ายของนักศึกษ
มหาวิทยาลัยเพียง 1 คน ในขณะที่ประเทศต่าง ๆ
เช่น อิตาลี ญี่ปุ่น สวีเดน และสหรัฐอเมริกา ค่าใช้



จ่ายนักศึกษามหาวิทยาลัย 1 คนต่อปี น้อยกว่าเด็กชั้น
ประถม 1 คนถึง 3 เท่า ในประเทศไทย ศาสตราจารย์
บิจัย บุนนาค ได้กล่าวไว้ในเรื่องของการลงทุนเพื่อ
การศึกษาว่า รัฐต้องเก็บภาษีจากราษฎรมาให้เป็นงบ
ประมาณของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งจะพบว่าค่าใช้จ่าย
โดยเฉลี่ยแล้วตกหัวละประมาณ 30,000 บาทต่อปี
แต่ในสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่งเป็น
สาขาที่ไม่ลงทุนสูง รัฐต้องให้เงินช่วยเหลือหัวละ
13,000 บาท ในขณะที่นิสิตนักศึกษาเสียประมาณ
2,000 บาท ถ้าพิจารณาจากยอดงบประมาณทั้งหมด
ในปี 2525 รัฐบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการ
ศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ถึง 3,937.9 ล้านบาท คิด
เป็น 12.1 เปอร์เซ็นต์ของงบการศึกษาทั้งหมด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการลงทุนด้วยต้นทุน
จำนวนสูงในระดับอุดมศึกษาเพื่อผลิตปัญญาชนเช่นว่า
นี้ จึงเป็นการเสียสละของสังคมที่หวังจะได้รับผลตอบแทน
ในอนาคตข้างหน้า ดังนั้นการที่บุคคลที่ได้รับการ
ผลิตจากสังคมสูงเช่นนี้ หนีไปต่างประเทศ เพื่อสนอง
ความต้องการส่วนตัว ก็ถือได้ว่าเป็นการสูญเสียของ
สังคม ซึ่งประธานาธิบดีบียาเรเรได้กล่าวอารัมภบทสู่
แผนพัฒนาแผนที่หนึ่งของประเทศว่า พลเมืองบางคน
ของประเทศเราได้ใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อศึกษา
ในขณะที่ที่คนอื่น ๆ ไม่มี ฉะนั้นผู้ที่ได้รับสิทธิพิเศษ
เช่นนี้ จึงมีหน้าที่จะทดแทนการเสียสละที่บุคคลอื่นให้
แก่ตน เหมือนกับผู้ที่ได้รับอาหารทั้งหมดที่มีอยู่ในหมู่
บ้านที่กำลังอดตาย เพื่อที่ว่าบุคคลนั้นจะได้มีแรงพอที่

จะนำอาหารกลับมาจากดินแดนอันไกลโพ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นรับอาหารไปและมีได้นำความช่วยเหลือกลับมาสู่ที่นั่นแล้ว เขาผู้นั้นก็คือคนทรยศ เช่นเดียวกัน ถ้าคนหนุ่มสาวผู้ใดที่ได้รับการศึกษาโดยประชาชนของสาธารณรัฐนี้ แล้วรับเอาทัศนคติว่า เป็นผู้ที่อยู่สูงกว่า หรือเพิกเฉยที่จะใช้ความรู้ของตนมาช่วยพัฒนาประเทศนี้แล้ว ย่อมถือว่าเขาเหล่านั้นกำลังทรยศต่อสหพันธ์ของเรา

2 สมองไหลภายในประเทศ ควรจะเกิดขึ้นใน 2 กรณีคือ ผู้มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ ไม่ค่อยนิยมอยู่ตามหัวเมือง กับ กรณีผู้มีความรู้ช่วยเหลือสังคมได้ เมื่อได้ดิบได้ดีแล้วก็ไม่กลับมาช่วยเหลือสังคมของตน กลับมาจมปลักอยู่ในเมืองใหญ่ ๆ ในสังคมไทยจะเห็นได้ชัดว่า ผู้มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ หรือบัณฑิตที่จบใหม่ จะไม่พยายามที่จะออกไปอยู่ตามหัวเมือง แต่กลับจะหางานทำอยู่ในกรุงเทพ ทั้ง ๆ ที่งานที่ทำนั้นมิได้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้อ่านเรียนมา เช่น จบรัฐศาสตร์แต่กลับไปเป็นลูกจ้างอยู่ห้างสรรพสินค้า จบครูไปเป็นแอร์โฮสเตส ซึ่งก่อให้เกิดการสูญเปล่าทางการศึกษา และมีได้ใช้ความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมาให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้ง ๆ ที่สังคมในชนบทยังมีความจำเป็นที่จะต้องการบุคคลเหล่านี้ก็เป็นจำนวนมาก เมื่อ 10 ปีที่แล้วมา มหาวิทยาลัยตามหัวเมือง เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลานครินทร์ ต้องประสบกับปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่จะสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีวุฒิสอง ๆ ถึงขั้นปริญาเอก แต่ปัจจุบันการขาดแคลนดังกล่าวมีน้อยแล้ว แต่อาชีพอื่น ๆ ก็ยังไม่กระจายไปเท่าที่ควร โดยเฉพาะอาชีพครูที่ทำหน้าที่สอนในชนบท หรือท้องถิ่นที่ทุรกันดาร ก็ยังมีความขาดแคลนอยู่ ครูปริญายังกระจายสู่ท้องถิ่นทุรกันดารน้อยมาก มหาวิทยาลัยบางแห่งที่ผลิตครูปริญา ในบางครั้งต้องการดึงผู้เรียนจบกลับคืนชนบท ถึงกับเขียนคำขวัญตัวโต ๆ ว่า Young Man Go UP Country เป็นการเรียกร้องให้คนหนุ่มสาวที่มีความรู้และยังมีเชื้อไฟแรงสูง กลับสู่ชนบทเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์สังคม

อย่างไรก็ตาม การที่คนหนุ่มสาวจากชนบทเข้ามาศึกษาต่อในชั้นอาชีวชั้นสูงแล้วไม่ยอมกลับไปช่วย



เหลือสังคมของตน เป็นเรื่องที่น่าคำนึงถึงมาก คนหนุ่มสาวที่มีความเฉลียวฉลาดจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพ อันเป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่าง รวมทั้งการศึกษา ก็เพื่อจะแสวงหาการศึกษาในระดับสูงขึ้น และเมื่อเรียนจบแล้วก็ยังคงอยู่ในกรุงเทพ ทั้งนี้ก็เป็นสิ่งที่น่าคิดที่ว่า ชีวิตในชนบทนั้นมีโอกาสในด้านสถานภาพ บทบาท และตำแหน่งไม่มากเพียงพอที่จะตอบสนองต่อพวกเขาได้ การเรียกร้องที่จะได้แพทย์ไปบริการที่พอเพียง ครูที่มีความรู้ความสามารถจึงได้ผลน้อยมาก เพราะเขชนบทมักจะขาดตำแหน่ง ขาดโอกาสที่จะตอบสนองคนหนุ่มสาวเหล่านี้ได้ นอกจากนี้ความยากจนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะมาขวางกั้นการพัฒนาความสะอาดสบาย ความปลอดภัย รวมทั้งสาธารณูปโภคที่พอเพียง จึงมีเพียงปัญญาชนหนุ่มสาวที่มีอุดมคติสูงเท่านั้นที่กลับไปสร้างสรรค์อย่างแท้จริง พวกเขาเหล่านี้จึงอาจได้รับการยกย่องว่าเป็นปัญญาชนที่ยิ่งใหญ่ ที่ยอมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของสังคม โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และความสะอาดสบาย แต่ก็เป็นที่น่าเสียดายที่ประเทศเรายังมีบุคคลประเภทนี้ไม่มากนัก และยิ่งในช่วงที่ประเทศของเรากำลังมีนโยบายในการพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาชนบทยากจน ในระยะของแผนการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งได้กำหนดพื้นที่เป้าหมาย เพื่อการพัฒนาชนบท โดยกำหนดให้พื้นที่รวม 216 อำเภอ 30 ถึง 37 จังหวัด ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

และภาคใต้ เป็นเขตชนบทยากจน

แผนพัฒนาชนบทยากจน จะสำเร็จลุล่วงไปได้ นั้น หาได้อยู่ที่กำลังเงินเพียงอย่างเดียวไม่ กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ดังนั้น การเรียกร้อง Young Man Go Up Country ในช่วงแผนพัฒนาชนบทนี้ น่าจะได้กระทำให้มากขึ้น และมหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยผลิต ก็น่าที่จะปลูกฝังค่านิยม การรักชนบทเพื่อการสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น ปัญหาสมองไหลกลับคืนสู่ชนบทก็จะเป็นจริงยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาชนบทที่ยากจน ที่จะช่วยกันยกฐานะของสังคมไทยที่ยากจนก็ควรจะบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น

บทวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไข

ในทางการแพทย์ ได้มีการศึกษาในปัญหาสมองไหลอยู่มาก เพราะตามที่ได้กล่าวไว้ในตอนที่แล้ว อาชีพของแพทย์นั้น มีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคล โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตของชีวิตได้ชัดเจน ดังนั้น ในกรณีของแพทย์จึงได้กลายเป็นเป้าหมายของการวิพากษ์วิจารณ์มากกว่าอาชีพอื่น

จากรายงานของ “คณะกรรมการแก้ปัญหาแพทย์ไปต่างประเทศกันมาก” (ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี เมื่อปี 2508 ภายหลังที่แพทย์จบใหม่ทยอยกันเดินทางไปสหรัฐฯ สัก 2-3 ปี) ได้สรุปถึงลักษณะของการไปนอกของแพทย์ไว้ดังตอนหนึ่งว่า “อย่างไรก็ดี การที่แพทย์ออกไปศึกษาหรือออกไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศเป็นจำนวนมากนั้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ ไม่เฉพาะแต่ประเทศไทยและประเทศที่กำลังพัฒนาอื่น ๆ เช่น ใต้หวัน ฟิลิปปินส์ อินเดีย ฯลฯ เท่านั้น แม้แต่ประเทศที่เจริญในทางด้านเศรษฐกิจแล้ว เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา ก็ยังประสบปัญหานี้เช่นเดียวกัน สถานการณ์สำหรับประเทศไทย ยังดีกว่าหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย ที่แพทย์ส่วนใหญ่กลับมารับใช้ประเทศชาติ หลังจากที่ได้จบการศึกษาหรือการฝึกงานในต่างประเทศมาแล้ว

และได้สรุปถึงมูลเหตุจูงใจให้แพทย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศเป็นจำนวนมากดังต่อไปนี้

1. แพทย์ต้องการยกวิทยฐานะของตน ทั้งในด้านส่วนตัวและราชการ เพราะเงินเดือนขั้นแรกน้อยเกินไป ทางทหารก็ให้ยศต่ำ ความก้าวหน้าในราชการก็

ในสังคมไทยจะเห็นได้ชัดว่า ผู้มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ หรือบัณฑิตยที่จบใหม่ จะไม่พยายามที่จะออกไปอยู่ตามหัวเมืองแต่กลับจะหางานทำในกรุงเทพฯ ทั้ง ๆ ที่งานที่ทำนั้นมิได้ตรงกับสาขาวิชาชีพที่ได้ร่ำเรียนมา

แผนพัฒนาชนบทยากจน จะสำเร็จลุล่วงไปได้ นั้น หาได้อยู่ที่กำลังเงินเพียงอย่างเดียวไม่ กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ดังนั้น การเรียกร้อง Young Man Go Up Country น่าจะได้กระทำให้มากขึ้น

ไม่สู้จะรวดเร็ว หากไปศึกษาต่อต่างประเทศกลับมาแล้ว ก็อาจจะได้รับการเทียบคุณวุฒิส่งขึ้น และอาจจะก้าวหน้าเร็วขึ้น

2. การศึกษาแพทยศาสตรระดับหลังปริญญา และการฝึกงานหาความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาชีพในต่างประเทศเจริญก้าวหน้ามาก ทำให้แพทย์อยากมีโอกาสออกไปศึกษาหาความรู้ ความชำนาญเพิ่มเติม

3. โรงพยาบาลในต่างประเทศให้เงินเดือนสูง มีอุปกรณ์ทันสมัย ประกอบกับสภาพแวดล้อม สะดวกสบาย มีมาตรฐานการครองชีพสูง

4. ใครจะเห็นความก้าวหน้าของอารยะประเทศ

5. อาจเดินทางไปศึกษาหรือปฏิบัติงานโดยง่าย โดยไม่ต้องรออนุมัติจากรัฐบาลหรือองค์การระหว่างประเทศ พอสอบผ่าน ECFMG (Educational Council for Foreign Medical graduates) หมายถึง การทดสอบความรู้แพทย์ต่างประเทศที่ขอปฏิบัติงานในสหรัฐอเมริกาได้ทันที โดยผ่อนส่งค่าโดยสารเครื่องบินในภายหลัง”

สำหรับอาชีพอื่น ๆ จะแยกพิจารณาในลักษณะรวม ใน 2 ด้านคือ

1. หน่วยผลิตปัญญาชน
2. ตัวปัญญาชนเอง

1. หน่วยผลิตปัญญาชนที่สำคัญของสังคม คือ มหาวิทยาลัย เปรียบเสมือนแม่เหล็กที่ดึงดูดผู้ผูกมัดอย่างทะนุถนอม เมื่อถูกโคปปีกล้ำชาแข็งก็บินหนีไป มหาวิทยาลัยน่าจะหันกลับมาพิจารณาปัญหา เป้าหมาย และบทบาทของตน ว่าได้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนคุณค่าหรือค่านิยมให้มีความรักในบ้านเกิดเมืองนอน ความรักท้องถิ่น และจิตใจอันกล้าแกร่ง ในคนที่จะนำความรู้กลับไปพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญรุดหน้าไปตามความเจริญก้าวหน้าของสังคม ว่าได้ทำไปมากน้อยแค่ไหน หรือเพียงแค่จะแสวงหาความเลิศทางวิชาการ (Academic Excellent) โดยให้บัณฑิตที่จบไปเพียงปัญญาชนที่เท่าไม่คิดฝันอยู่เพียงแต่ในหอคอยงาช้าง ซึ่งมีแต่ภาพลวงตาและความเพ้อฝันเท่านั้น

สำหรับมหาวิทยาลัยไทย ปัญหาเรื่องการวางแผนกำลังคน ก็เป็นส่วนสำคัญยิ่ง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันเราจะมีหน่วยงานวางแผนเฉพาะ ในระดับอุดมศึกษา คือ คณะกรรมการวางแผนการศึกษาชาติ เป็นผู้ประสานงานในระดับนโยบายในทางด้านการวางแผนกำลังคนกับมหาวิทยาลัย แต่ในบางครั้งก็ไม่ได้ผลมากนัก เพราะสาเหตุหลายประการ โดยเฉพาะความกดดันทางด้านการเมือง ในกรณีเปิดมหาวิทยาลัยรามคำแหง จะเห็นได้ชัดเจน ซึ่งทำให้ความเจริญเติบโตในการศึกษาชั้นสูงถูกบิดเบือนไป มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตเกินจำนวนที่ต้องการ เมื่อเทียบกับความต้องการในขณะนั้น ผลก็คือการว่างงาน การมีงานทำไม่เต็มที่ และอพยพโยกย้ายชนชั้นปัญญาออกไปนอกประเทศ เพราะฉะนั้นการสูญเสียบุคคลที่มีการศึกษาสูง อาจเป็นไปได้ในรูปของการล้นงานออกไป เพราะการไม่มีงานทำ นอกจากนั้น การไม่ได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้าที่จะใช้ทักษะของเขาเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์สูงสุด เปรียบเสมือนการสร้างเครื่องบินก่อนสร้างสนามบินนั่นเอง เช่น นักวิจัยที่มีคุณค่าและมีความสามารถระดับชาติ กลับไม่ได้ทำงานวิจัยตามที่ตนเองร่ำเรียนมา อันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยผลิตออกไปโดยไม่ได้นำถึงเป้าหมายข้างหน้าว่าจะเป็นอย่างไร

2. ตัวปัญญาชนเอง อาจจะแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ การออกไปประกอบ

อาชีพในต่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านการแพทย์ พยาบาล และวิศวกร จะมีรายได้ดีกว่าในประเทศไทย

2.2 การกระจายตำแหน่ง ในชนบท ตำแหน่งต่าง ๆ มีน้อย ส่วนใหญ่ตำแหน่งดี ๆ มีเกียรติ จะมาอัดแน่นในกรุงเทพ ทำให้การกระจายคนเข้าสู่ตำแหน่งในชนบทนั้นทำได้ยาก

2.3 ความมั่นคงและปลอดภัย เนื่องจากความยากจนในชนบท ทำให้มีปัญหาโจรผู้ร้ายชุกชุม การป้องกันในเรื่องเหล่านี้ รัฐยังแก้ปัญหาได้ไม่ดีมากนัก และหลักประกันในทางด้านการปลอดภัยยังมีน้อย คนมีความรู้ความสามารถจึงยังคงแออัดอยู่ในเมือง

2.4 ด้านการศึกษา การที่คนหนุ่มสาวที่มีความรู้ความสามารถในชนบทมุ่งเข้าสู่ตัวเมือง ก็เพื่อแสวงหาการศึกษาในชั้นที่สูงขึ้นไป หรือการที่ปัญญาชนหนีไปต่างประเทศ ก็เพื่อไปศึกษาต่อหรือแสวงหาความรู้ใหม่ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาหรืออังกฤษ ซึ่งเป็นชุมทองแห่งปัญญา ที่พวกเขาจะไปดักดวงเมื่อไปพบกับความสะดวกสบายและบริการที่ดีกว่า ก็เลยตั้งหลักแหล่งอยู่อย่างถาวร เช่น กรณีแพทย์ เป็นต้น

2.5 ด้านการยกย่องให้เกียรติ สังคมไทยมักจะยกย่องให้เกียรติผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ และมักได้รับการเชื่อถือเป็นพิเศษเสมอ

แนวทางแก้ไข นอกจากจะแก้ที่สาเหตุที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีการแก้ไขที่สมเหตุสมผลอีกหลายประการ คือ

1. สร้างความสำนึกในเรื่องสาธารณประโยชน์จิตบรรพต วีระสัย กล่าวว่าการทำตนให้เป็นคุณแก่สังคม มีสาธารณประโยชน์จิต เป็นเรื่องที่พึงกระทำอย่างยิ่ง และสมควรที่จะมีการปลูกฝังตั้งแต่ยังเยาว์วัย

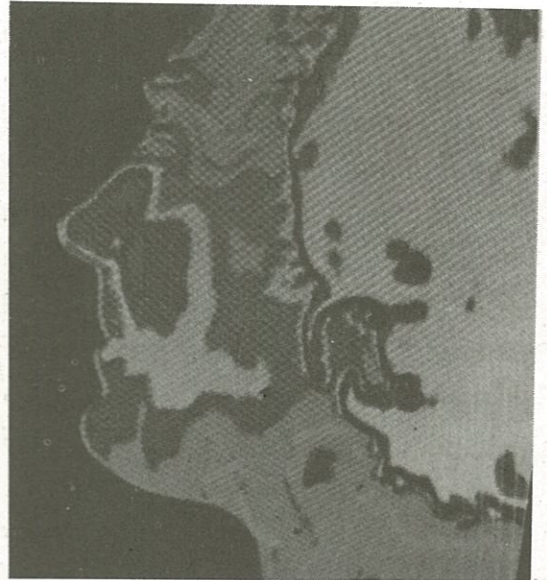
การรู้สึกว่าตนเป็นหนี้สังคม และมีความระลึกว่าตนควรมีส่วนช่วยสร้างสรรค์สังคม ย่อมเป็นกลไกกระตุ้นให้คนยอมเสียสละเพื่อส่วนรวม อย่างเช่น นายแพทย์ไทยที่ได้รับการรางวัลแมกไซไซ เมื่อปี พ.ศ. 2516 หรือในทำนองเดียวกับภาพยนตร์เรื่อง เขาชื่อ กานต์

2. การเรียกร้องให้คนเสียสละ อย่างในกรณีของ Young Man Go Up Country เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น แต่หากคนปฏิบัติตามไม่ได้มากเท่าที่ควร ดังนั้นจึงสมควรหาสาเหตุ ที่ทำให้คนไม่ยอมเสียสละเต็มที่ อย่างเช่นกรณีสมองไหลภายในประเทศ การที่แพทย์ไม่นิยมออกไปทำงานต่างจังหวัดนั้น หากมองในแง่สังคมวิทยา ต้องคำนึงว่าแพทย์ไม่ใช่ตัวคนเดียว แพทย์ย่อมมีครอบครัวมีญาติพี่น้อง การอยู่ต่างจังหวัดหากไม่มีโรงเรียนดีสำหรับบุตรหลาน แพทย์หรือใครก็ตามก็ไม่อยากไปอยู่ ดังนั้นควรเพิ่มคุณภาพโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษานอกเขตกรุงเทพมหานครให้มากขึ้น ปรับปรุงการคมนาคมให้สะดวกยิ่งขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานในชนบทย่อมหวังความสะดวกเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ

3. มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ควรเปิดโอกาสให้คนมีความรู้ในท้องถิ่นได้เข้าศึกษาต่อได้มากขึ้น เช่น เพิ่มระบบโควตาสำหรับคนในท้องถิ่น และเขาได้ร่ำเรียนมาในท้องถิ่นนั้น ก็ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่น และพร้อมที่จะสร้างสรรค์ท้องถิ่นมากกว่าที่เป็นอยู่

4. ขยายการศึกษาชั้นมัธยม และอุดมศึกษาในเขตชนบทให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำให้การอพยพของหนุ่มสาว เพื่อแสวงหาการศึกษาในตัวเมืองลดน้อยลง

5. จัดหางานที่ทำยากกว่าและมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือที่เคยเป็นอยู่ให้กับผู้มีความสามารถพิเศษสูง ได้ออกไปสัมผัสกับชนบทที่แท้จริง ปัญญาชนกับปัญหาสมองไหล เป็นปัญหาสำคัญมากต่อประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะการพัฒนาและการสร้างสรรค์ประเทศชาติ ต้องอาศัยกำลังคนกำลังสมองของปัญญาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาชนบทที่ยากจนจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยผู้มีความรู้ได้เสียสละกันเพื่อพัฒนาประเทศชาติและท้องถิ่นที่ยากจน ถึงเวลาแล้วที่เราจะช่วยกัน ถึงเวลาแล้วที่เราจะเรียกร้องให้คนหนุ่มสาวผู้มีความรู้ความสามารถได้กลับคืนสู่บ้านเมืองของตนเอง กลับคืนสู่ชนบทเพื่อสร้างสรรค์ร่วมกัน Young Man Go Up Country ก็คงจะต้องเรียกร้องตลอดไป



บรรณานุกรม

ฮาร์บินสัน, เฟรเดริก. เอช. มนุษย์ทรัพยากรอันมีค่าของชาติ. แปลโดย กษมา พรหมสวัสดิ์ พรพรหม ตรีภูลล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2521.

สมศักดิ์ ผุดผ่อง. "ปัญหาสมองไหล" สังคมศาสตร์ปริทัศน์ ฉบับนิสิตนักศึกษา. (กันยายน 2513) สุรเกียรติ์ อาชานภาพ "ปฏิกริยาปัญหาสมองไหล" สังคมศาสตร์ปริทัศน์ ฉบับนิสิตนักศึกษา (กุมภาพันธ์ 2514) 50- 55.

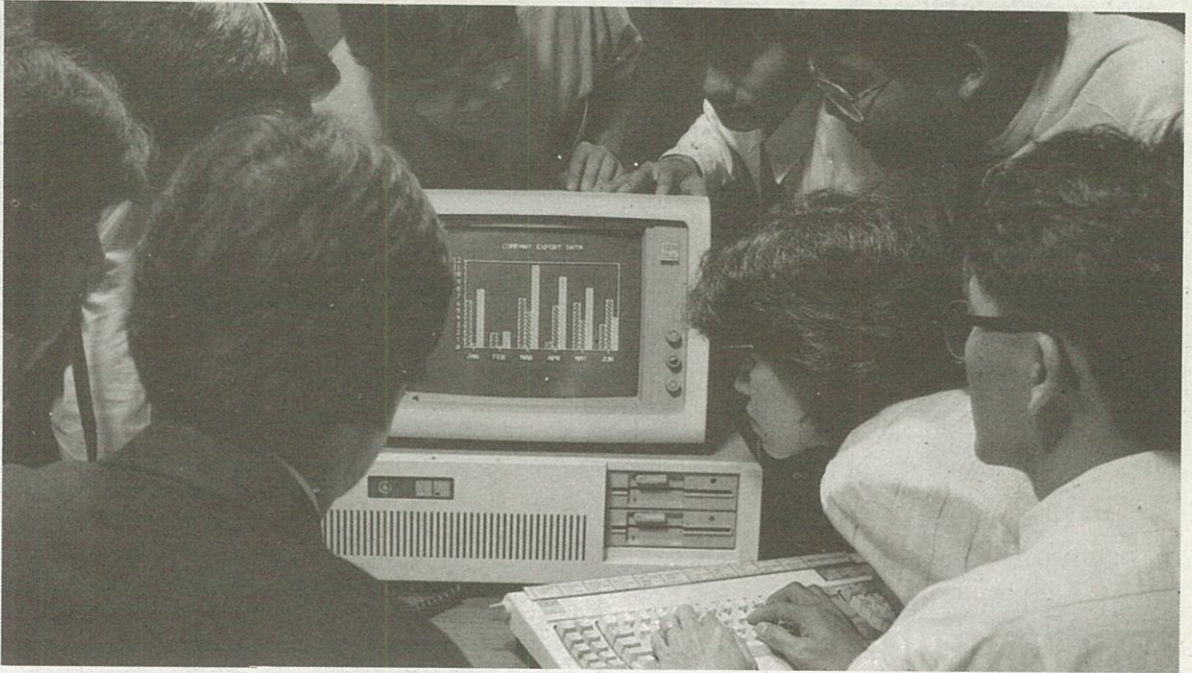
กัญญา สาธร และคณะ. การลงทุนเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2524.

สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย. การศึกษาเพื่องานอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ช่วงวุฒาศึกษา, 2521.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. "การศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท" วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 15 (สิงหาคม-กันยายน 2524)

บรรพต วีระสัย. สังคมวิทยา มานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.

มานิต มานิตเจริญ, ผู้เรียบเรียง. พหุนากรมไทย. กรุงเทพมหานคร : เอกศิลป์การพิมพ์, 2514.



เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับ การวิเคราะห์การเงิน

** พรณราย แสงวิเชียร

งบการเงินเป็นที่เชื่อถือได้หรือไม่

(Are Financial Statements Reliable?)

งบการเงินของธุรกิจนับเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับธุรกิจนั้น ๆ เพราะงบการเงินสามารถบอกให้เราทราบว่าธุรกิจกำลังอยู่ ณ จุดใด เคยผ่านจุดใดมาก่อน และจะมีทิศทางไปในทางใด ซึ่งหากไม่มีข้อมูลดังกล่าวแล้ว เราก็ไม่อาจที่จะประเมินธุรกิจนั้น ๆ

เกี่ยวกับผู้เขียน

พรณราย แสงวิเชียร

รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

การศึกษา

B.B.A. (Finance) WESTERN MICHIGAN UNIVERSITY,
U.S.A.

M.B.A. (Finance) WESTERN MICHIGAN UNIVERSITY,
U.S.A.

ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มธบ.

ผู้ช่วยเลขานุการคณะบริหารธุรกิจ มธบ.

หัวหน้าภาควิชาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มธบ.

ผู้ช่วยคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

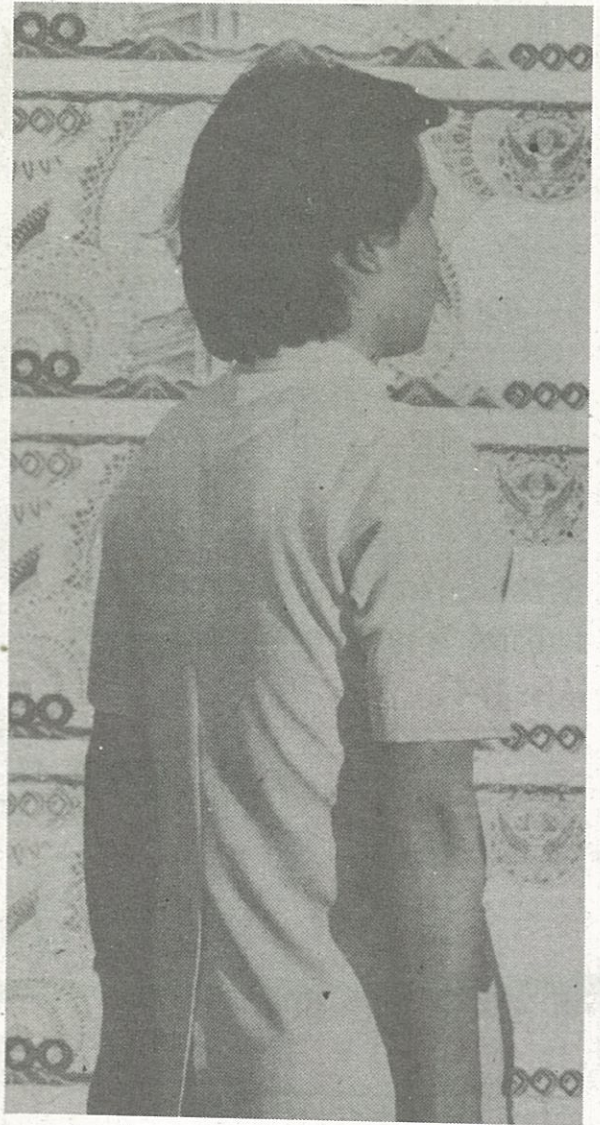
**อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ได้ เมื่องบการเงินนับเป็นแหล่งข้อมูลที่อาศัยอ้างอิงได้ แล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดสองประการก็คือ ประการแรก ข้อมูลเหล่านั้นต้องเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องเป็นจริงที่สุด ประการที่สอง ผู้ที่จะใช้ข้อมูลนั้นจะต้องทราบวิธีการ และสามารถแปลความหมายข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง จึงอาจสรุปได้ว่างบการเงินนั้นจะเป็นที่น่าเชื่อถือ มีคุณค่าที่สามารถอาศัยอ้างอิงได้ ก็ต่อเมื่อบนั้น (ด้วยตัวของมันเองแล้ว) มีความถูกต้องเป็นจริง และผู้วิเคราะห์งบนั้นก็สามารถที่จะอ่านและแปลความหมายของงบได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการทางการเงินที่เหมาะสม

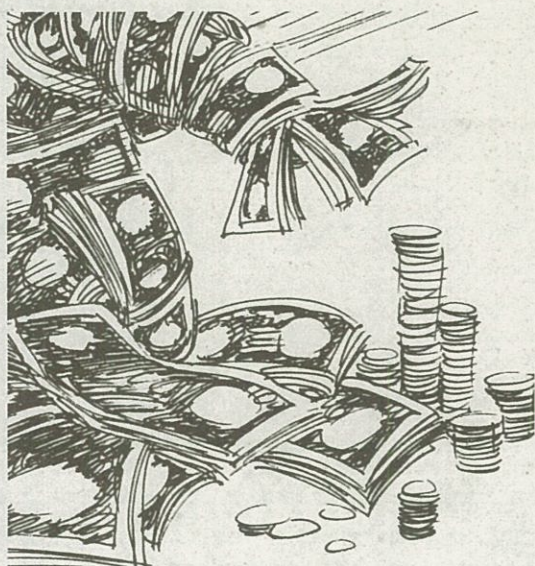
ปัจจุบันนี้เรานำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ทางการเงินมากขึ้น ข้อควรระวังเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีนี้ก็คือ หากเราได้ข้อมูลที่ไม่ดีหรือสัพเพเหระ ก็จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือผิดพลาดได้ (Garbage in, garbage out) ผู้วิเคราะห์ที่อ้างเหตุผลผิด ๆ หรือใช้เหตุผลอย่างไม่ถูกต้อง ถึงแม้จะมีงบการเงินที่ดีและถูกต้องอยู่ในมือก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจผิดพลาดได้เหมือนกัน ซึ่งนับว่าเป็นความเสียหายต่อผู้ที่นำผลไปใช้

ข้อมูลที่ไม่ดี หรือผิดพลาดที่ปรากฏในงบการเงินอาจจะเกิดขึ้นทั้งโดยความตั้งใจและไม่ตั้งใจก็ได้ ข้อผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจมักจะเกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เช่นการประเมินค่าของสินทรัพย์ เป็นต้น ข้อมูลที่ผิดพลาดที่เกิดจากความตั้งใจมักจะเกี่ยวข้องกับเจตนาที่ไม่สุจริต หากเราไม่มีข้อมูลจากผู้สอบบัญชีเกี่ยวกับการปลอมแปลงเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ หรือผู้สอบบัญชีไม่ทราบว่าจะเกิดอะไรขึ้นภายในบริษัทนั้น ๆ ดังนั้น ก่อนที่จะวิเคราะห์การเงิน ผู้วิเคราะห์จะต้องสร้างความมั่นใจในตัวเลขข้อมูลในงบเสียก่อน โดยดูว่างบการเงินที่ได้มานั้นผ่านการสอบบัญชีแล้วหรือไม่ และผู้สอบบัญชีรับรองแบบมีเงื่อนไข (Qualified) หรือรับรองแบบไม่มีเงื่อนไข (Audited or Unqualified) เป็นต้น นอกจากนั้น อาจจะต้องดูว่าใครเป็นผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีนั้น ๆ หรือสำนักงานสอบบัญชานั้น ๆ น่าเชื่อถือได้เพียงใด ส่วนประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ก็พอที่จะสร้างความมั่นใจให้กับตัวเลขในงบการเงินได้ขั้นหนึ่งแล้ว



ขั้นต่อไป ผู้วิเคราะห์ควรสำรวจดูว่า กิจการนั้น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบัญชีหรือไม่ เช่น เปลี่ยนจากระบบเงินสด (Cash Basis) มาเป็นระบบค้ำรับค้ำจ่าย (Accrual Basis) หรือมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบัญชีอื่น ๆ อันจะมีผลกระทบต่อตัวเลขในงบการเงินที่สำคัญ ๆ เช่น

การคิดค่าเสื่อมราคา (Depreciation) ธุรกิจสามารถเลือกวิธีการคิดค่าเสื่อมราคาเพื่อวัตถุประสงค์ด้านภาษี เช่น หากธุรกิจต้องการให้มียอดกำไรมากที่สุด ก็อาจจะต้องเลือกวิธีคิดค่าเสื่อมราคาที่ใช้ค่าเสื่อมราคาค่ำที่สุด โดยใช้วิธีคิดค่าเสื่อมราคาแบบเส้นตรง (Straight-line method) หรืออาจจะใช้วิธี accelerated depreciation เพื่อลดภาษีเงินได้ เป็นต้น



การประเมินมูลค่าสินค้า (Inventory Valuation) การใช้วิธี LIFO (Last-in, First-out) เหมาะสำหรับวัตถุประสงค์ด้านภาษี กล่าวคือ ในภาวะเงินเฟ้อ ด้วยวิธีนี้จะทำให้ต้นทุนสินค้าสูงและกำไรต่ำ สำหรับวิธี FIFO (First-in, First-out) จะให้ต้นทุนสินค้าที่ต่ำ เหมาะสำหรับการบัญชีที่ต้องการให้มียอดกำไรสูง ซึ่งก็จะต้องเสียภาษีสูงด้วย

ค่าใช้จ่ายด้านวิจัยและพัฒนา (Research and Development Cost) ค่าใช้จ่ายประเภทนี้หากจัดเป็นค่าใช้จ่ายประจำงวดก็จะทำให้ยอดกำไรลดต่ำลง แต่หากจัดเป็นสินทรัพย์ประเภททุนและตัดบัญชีค่าเสื่อมราคา ก็จะทำให้ยอดกำไรสูงขึ้น

จากวิธีการทางบัญชีที่แตกต่างกันดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อตัวเลขและข้อมูลในงบที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งผู้วิเคราะห์ก็ควรที่จะได้ทราบถึงที่มาของตัวเลขเหล่านี้ เพื่อที่จะได้วิเคราะห์และแปลความหมายของงบนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องใกล้เคียงความจริงที่สุด

ขอบข่ายของการวิเคราะห์การเงิน (Scope of Financial Analysis)

การวิเคราะห์การเงินประกอบด้วย 2 สาขา คือ การวิเคราะห์การเงินบริษัท (Corporate Financial Analysis) และการวิเคราะห์หลักทรัพย์ (Security Analysis) สำหรับการวิเคราะห์การเงินบริษัทนั้น เพื่อช่วยนักบริหารมืออาชีพ และเจ้าของกิจการในด้าน

การลงทุนในสินทรัพย์ การจัดหาเงินทุนและการตัดสินใจอื่น ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จึงมักเกี่ยวข้องกับปัญหาทางการเงินทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ

การวิเคราะห์หลักทรัพย์ จะช่วยนักลงทุนและผู้จัดการกลุ่มหลักทรัพย์สินลงทุน (Portfolio manager) ในการประเมินเกี่ยวกับโอกาสในการลงทุน ทั้งการลงทุนในหลักทรัพย์ สินทรัพย์ประจำและหลักทรัพย์อื่น

นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์มาก หากผู้วิเคราะห์จะได้พิจารณาทางด้านแง่คิดของการวิเคราะห์การเงินบริษัทในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

- การวิเคราะห์โครงการลงทุน (Analysis of Capital investment project)

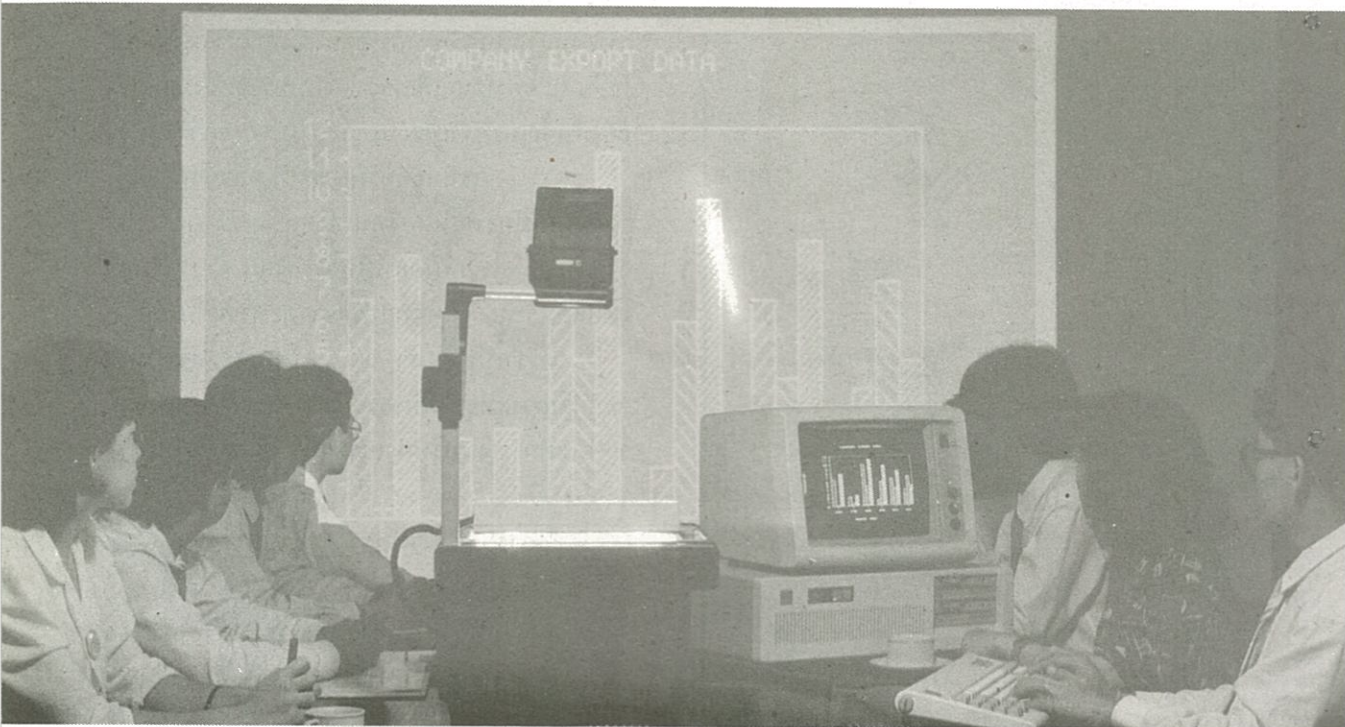
วิเคราะห์ถึงผลตอบแทนที่คาดหวังจากโครงการลงทุน เมื่อพิจารณาในแง่ความเสี่ยงและผลประโยชน์ใช้สอยจากเงินทุน

- การวิเคราะห์โครงสร้างของทุน (Capital Structure Analysis) วิเคราะห์ดูว่าอะไรคือส่วนผสมทางการเงินที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจหนึ่ง ๆ ในแง่ของธุรกิจนั้น ๆ และในแง่ของวัตถุประสงค์ของธุรกิจด้วย

- การวิเคราะห์นโยบายเงินปันผล (Dividend Policy Analysis) วิเคราะห์ดูว่าธุรกิจควรจ่ายเงินปันผลในอัตราที่เปอร์เซ็นต์ของกำไร และควรเก็บไว้กี่เปอร์เซ็นต์ บริษัทควรจ่ายเงินสดปันผล จ่ายหุ้นปันผล หรือควรซื้อหุ้นคืน

- การบริหารเงินทุนหมุนเวียน (Working Capital Management) อะไรคือระดับที่เหมาะสมสำหรับสินทรัพย์หมุนเวียน และหนี้สินหมุนเวียน อะไรคือส่วนผสมที่ดีที่สุด (ให้กำไรสูงสุด) ในการถือสินทรัพย์หมุนเวียน และอะไรคือส่วนผสมที่ดีที่สุด (ค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด) ในการลงทุนระยะสั้น

- การคัดเลือกแหล่งเงินทุนระยะยาว (Selection of Sources of long-term funds) อะไรคือแหล่งเงินทุนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับโครงการลงทุนแต่ละโครงการ และจะมีวิธีการออกหลักทรัพย์อย่างไร จึงจะเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด แต่มีความยืดหยุ่นทางการเงินอยู่ในระดับที่น่าพอใจสำหรับธุรกิจนั้น ๆ



- การบริหารหนี้สิน (Liability Management) มีโอกาสอะไรบ้างที่จะออกหลักทรัพย์ทดแทนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธุรกิจมากที่สุด

- การวางแผนทางการเงินและแผนกลยุทธ์ (Financial Planning and Strategy) มีโอกาสใดบ้างสำหรับการกำจัดสินทรัพย์ที่ไม่ต้องการ และให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ที่ต้องการ

ที่กล่าวมานี้เป็นแง่คิดต่อการวิเคราะห์การเงินของบริษัทในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการตัดสินใจทางการเงินของผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเงินบริษัท

ใครบ้างที่สนใจต่อการวิเคราะห์การเงิน

(Who are interested in Financial Analysis?)

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการวิเคราะห์การเงินนั้นมี 2 สาขา ได้แก่ การวิเคราะห์การเงินบริษัท และการวิเคราะห์หลักทรัพย์ ในที่นี้จะขอยกกล่าวรวม ๆ กันทั้งสองสาขาถึงผู้ที่สนใจในการวิเคราะห์การเงิน ซึ่งอาจจะจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. เจ้าหนี้ (Creditors)
2. เจ้าของ (Investors)
3. ผู้บริหาร (Managers)

เจ้าหนี้ (Creditors)

เจ้าหนี้ยังแบ่งออกได้เป็น เจ้าหนี้ระยะสั้น (Short-term Creditors) และเจ้าหนี้ระยะยาว (Long-term Creditors) ซึ่งเจ้าหนี้แต่ละประเภทก็ต้องการได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน เช่นเจ้าหนี้ระยะสั้น จะคำนึงถึงความสามารถในการบริหารเงินทุนหมุนเวียนของกิจการ เพื่อดูความคล่องตัวในการเปลี่ยนสินทรัพย์หมุนเวียนเป็นเงินสด เพื่อนำมาชำระหนี้สินหมุนเวียนให้ทันกำหนดเวลา นอกจากนั้นเจ้าหนี้ระยะสั้นหรือผู้ให้ยืมยังต้องดูถึงฐานะทางการเงินของตนด้วยว่ามีความมั่นคงเพียงพอที่จะเสี่ยงต่อการให้กู้ยืมมากนักน้อยแค่ไหน นอกเหนือจากนั้นเจ้าหนี้อาจจะพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยอื่น ๆ ประกอบ เช่น การวิเคราะห์ด้านคุณภาพ พิจารณาถึงคุณสมบัติและความสามารถในการบริหารงานของแต่ละธุรกิจ ความสามารถในการจัดหาเงินทุนเพิ่มเติม (Refinancing ability) เครดิตส่วนที่เหลือของธุรกิจ (Unused portion of credit line) เป็นต้น โดยสรุปแล้วเจ้าหนี้ระยะสั้นจะต้องวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบทั้งสภาพของลูกหนี้และเจ้าหนี้เอง ดังนั้นผู้วิเคราะห์การเงินจะต้องจัดหาและนำเสนอข้อมูลให้ได้ตามที่เจ้าหนี้ระยะสั้นต้องการทราบ

เจ้าหน้าที่ระยะยาวจะคำนึงความสามารถในการหารายได้ในระยะยาว เพราะการมีรายได้ในระยะยาวดีก็จะทำให้มีเงินเพียงพอที่จะชำระหนี้ หรือ ใถ่ถอนหนี้ได้ เขาจะคำนึงถึงเงินทุนหมุนเวียนและเงินทุนถาวรมากกว่าเงินสด ดังนั้นเขาจึงสนใจวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตในระยะยาวมากกว่า เพื่อดูถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน- ทำกำไร (Profitability) สัดส่วนโครงสร้างเงินทุนที่เหมาะสม ตลอดจนสนใจวิเคราะห์งบการเงินล่วงหน้า เพื่อที่จะได้วิเคราะห์ถึงความสามารถและฐานะทางการเงินในระยะยาวได้ชัดเจนขึ้น

เจ้าของ (Investors)

เจ้าของอันได้แก่ผู้ถือหุ้นสามัญทั้งที่ถืออยู่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะมาลงทุนถือหุ้นในอนาคตด้วย เขาเหล่านี้จะมีความสนใจในฐานะทางการเงินของกิจการในลักษณะเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ระยะยาว กล่าวคือ เขาจะสนใจทั้งความสามารถในการชำระหนี้ โครงสร้างเงินทุน สัดส่วนระหว่างหนี้สินและทุน นอกจากนั้นเขายังจะสนใจตอนโยบายเงินปันผล และผลตอบแทนที่เขาจะได้รับอันจะทำให้เขามีความมั่งคั่งสูงสุด โดยสรุปแล้วเขาจะสนใจในสิ่งที่จะได้รับตอบแทนในระยะยาวจากการเจริญเติบโตของกิจการ จึงสนใจในความอยู่รอดของกิจการในระยะยาวด้วย

ผู้บริหาร (Managers)

ผู้บริหารสนใจที่จะวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นการวัดผลงานที่ผ่านมา และคาดการณ์ล่วงหน้าด้วย ผู้บริหารจะสนใจวิเคราะห์ทุก ๆ ด้าน ทั้งในแง่ของเจ้าหน้าที่ระยะสั้น เจ้าหน้าที่ระยะยาว และเจ้าของ เพราะเขาจะต้องพยายามบริหารให้กิจการทั้งสามารถชำระหนี้ระยะสั้น หนี้ระยะยาวและให้ผลตอบแทนที่ดีให้เจ้าของมีความมั่งคั่งสูงสุดอีกด้วย นอกจากนั้นผู้บริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจทางการเงินยังจะต้องสนใจวิเคราะห์ในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในด้านการลงทุนในสินทรัพย์ การจัดหาเงินทุน และการตัดสินใจอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ตามแนวคิดที่ได้กล่าวไว้แล้วในเรื่องการวิเคราะห์การเงินบริษัท

เทคนิคพื้นฐานของการวิเคราะห์การเงิน

Basic Techniques of Financial Analysis)

การวิเคราะห์การเงินโดยทั่ว ๆ ไปมักจะใช้เทคนิคพื้นฐานที่สำคัญ ๆ ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน (Ratio Analysis)
2. การวิเคราะห์ด้วยเส้นแนวโน้ม (Trend Analysis)
3. การวิเคราะห์ด้วยวิธีย่อส่วนตามแนวดิ่ง (Common-Size Statement Analysis)
4. การวิเคราะห์งบแสดงการเคลื่อนไหวของเงินทุน (Funds Flows Statement Analysis)
5. การวิเคราะห์ส่วนลดกระแสเงินสด (Discounted Cash Flow Analysis)
6. การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis)

จะเห็นได้ว่าในขั้นพื้นฐานนี้ เราสามารถเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การเงินได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการวิเคราะห์ กลุ่มคนที่สนใจจะวิเคราะห์รวมทั้งปัจจัยในการวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิเคราะห์การเงินควรคำนึงถึงข้อคิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับงบการเงิน แ่งคิดต่อการวิเคราะห์การเงิน รวมทั้งข้อคิดเห็นอื่น ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว ในบทความนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านผู้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การเงินคงจะได้ข้อคิดบางประการที่จะช่วยให้การวิเคราะห์การเงินของท่านบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ที่สุด ■

บรรณานุกรม

- John D. Finnerty. "Corporate Financial Analysis", Mc Graw-Hill, Inc., 1986, P. 5-7.
- Lawrence D. Schall and Charles W. Haley. "Introduction to Financial Management", Second Edition, Mc Graw-Hill, 1980, p. 433-435.
- พรพรรณราย แสงวิเชียร, "การวิเคราะห์การเงิน" มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2529.

คุยเฟื่องเรื่องขาย

ดร.พิรุณ อักษรนิติตระกูล

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและวางแผน

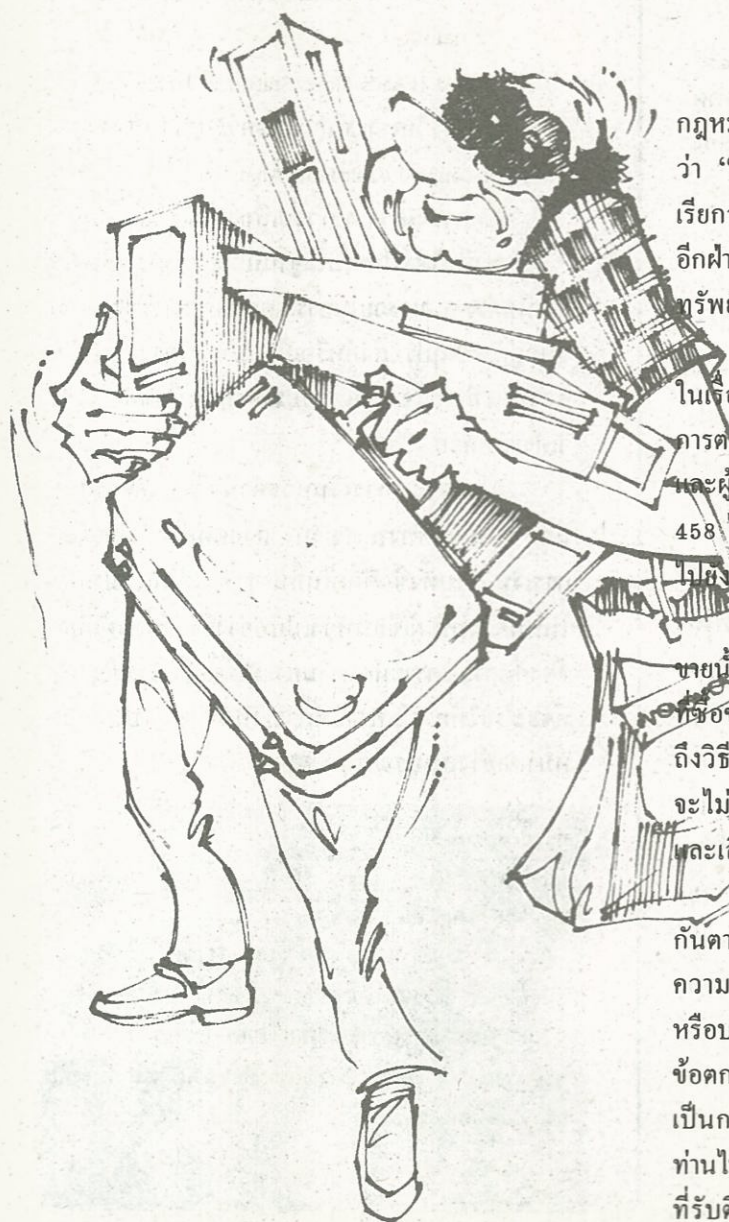
คณะบริหารธุรกิจ

ความหมายของคำว่า “การขาย” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 453 ได้บัญญัติไว้ว่า “อันว่าซื้อขายนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่าผู้ขาย โอนกรรมสิทธิ์แห่งทรัพย์สินให้บุคคลอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ซื้อ และผู้ซื้อตกลงที่จะใช้ราคาทรัพย์สินนั้นให้แก่ผู้ขาย

เพื่อมิให้มีการโต้แย้งเกิดขึ้นในภายหลังหน้า ในเรื่องการส่งมอบหรือเรื่องสัญญา ในเมื่อได้ทำการตกลงซื้อขายกันแล้ว จึงได้มีบทบัญญัติให้ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายได้รับถึงสิทธิ์และหน้าที่ ดังบทบัญญัติมาตรา 458 ไว้ดังนี้ “กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินนั้น ย่อมโอนไปยังผู้ซื้อตั้งแต่วันที่เมื่อได้ทำสัญญาซื้อขายกัน”

นอกจากบทบัญญัติที่ได้กล่าวมาแล้ว การซื้อขายนั้นจะต้องทำให้ถูกรูปแบบตามลักษณะของทรัพย์สินที่ซื้อขายกันนั้นด้วย ถ้าทั้งผู้ซื้อและผู้ขายต่างก็ทราบถึงวิธีการดีแล้ว ปัญหาการโต้แย้งเรื่องข้อกฎหมายจะไม่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายไม่เสียเวลาและเสียเงินทองผู้คิดในโรงในศาล

ความหมายของการซื้อ และการขาย ถ้าจะพูดกันตามประสาชาวบ้านที่พูดแล้ว สามารถที่จะแปลความหมายได้ถูกต้องทันทีคือ การนำเอาทรัพย์สินหรือบริการจากผู้ขายไปให้อีกฝ่ายหนึ่งคือผู้ซื้อ โดยมีข้อตกลงกันว่า ผู้ซื้อจะต้องชำระเงินให้แก่ผู้ขายเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินหรือบริการนั้น ๆ ท่านไม่ควรจะคิดว่านักขายก็คือ “คนกลาง” ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบระหว่างผู้ซื้อ กับผู้ขายแต่เพียงอย่าง



เดียว และมันไม่เห็นว่าจะมีปัญหายุ่งยากอะไรเลย
ง่ายเสียยิ่งกว่าการปอกกล้วยเข้าปากเสียอีก ถ้าจะมอง
กันแบบเผิน ๆ ตามที่ท่านคิดก็อาจจะมีส่วนถูกอยู่บ้าง
แต่การขายที่จะกล่าวต่อไปนี้มีใช่เป็นการขายน้ำแข็ง
หลอด ๆ ละสองบาท ซึ่งผู้ขายเพียงแต่ไปที่โรงงาน
เลือกน้ำแข็งหลอดที่ต้องการเอาใส่ในตู้แช่แข็งยก
ขึ้นรถสามล้อถีบเร่ขายไปตามถนน ถ้าท่านเป็นนักขาย
ประเภทนั้นละก็ อีกสักสิบปี ท่านก็ยังไม่มีปัญหาที่จะ
เป็นเจ้าของรถสามล้อที่ท่านถีบ

ตามหลักวิชา การขายก็คือ กระบวนการที่จะ
ต้องทำอย่างมีขั้นตอน มีหลักการและหลักเกณฑ์ทั้ง
ในหลักวิชาและทฤษฎี กล่าวคือผู้ขายจะต้องมีความรู้
ในแง่ของ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ซึ่งนักขายระดับโลกได้ใช้ปฏิบัติและก็ได้รวบรวมบันทึกไว้เพื่อให้
อนุชนรุ่นหลังได้ทำการศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อ
ให้การขายนั้นสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของโลกปัจจุบัน กล่าวคือ

นักขายที่ดีจะต้องมีหลักยึดถืออย่างไร

นักขายที่ดีจะต้องมีหลักเกณฑ์ยึดมั่นประจำตัว
ถึงแม้ว่าหลักเกณฑ์ที่ว่านี้จะมีความแตกต่างกันไปบ้าง
แต่นักขายเหล่านั้นก็ยังได้ชื่อว่าหลักการ ผู้เขียนจะ
ขอกล่าวถึงหลักเกณฑ์ของนักขายที่ดีตามที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาดังนี้คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน
2. ต้องมีแผนการณ
3. ต้องมีกระบวนการเป็นขั้นตอน
4. ต้องมีการประเมินผล
5. นักขายที่ดีจะต้องมีความรู้ในศาสตร์สาขา

ต่าง ๆ พอสมควร

นอกจากนักขายที่ดีจะต้องมีหลักการดังกล่าวมาแล้ว นักขายที่ดีจะต้องรู้จักการนำศาสตร์ (Sciences) และศิลป์ (ARTS) มาประยุกต์ให้เข้ากับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันได้อย่างกลมกลืนด้วย จึงจะนับได้ว่าเป็นนักขายที่ดี

หลักการขายหรือศิลป์ในการขาย

(SELLING IS AN ARTS)

หลักการขายหรือศิลป์การขายที่นักขายที่ดีจะต้องเข้าใจหรือหาวิธีการประชิดผู้ซื้อให้ได้ โดยจะต้องกระทำเป็นขั้นตอน (Step by Step) ซึ่งได้ทบทวนเป็นสูตรขั้นเรียกว่าสูตร AIDAS ได้แก่

1. ATTENTION คือต้องพยายามสร้างความสนใจในตัวสินค้านั้น ๆ ให้แก่ลูกค้าให้ได้

2. INTEREST คือต้องปลุกความสนใจของลูกค้าให้ได้

3. DESIRE คือต้องกระตุ้น ให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกปรารถนาในตัวสินค้านั้นให้ได้

4. ACTION คือต้องให้ลูกค้าเกิดการกระทำ (ซื้อ) สินค้านั้นให้ได้

5. SATISFACTION คือต้องชี้ให้ลูกค้ามีความภูมิใจ ในตัวสินค้าที่ได้ซื้อไปนั้น

กล่าวโดยสรุปก็คือ นักขายที่ดีจะต้องมีหลักในการขาย หรือศิลป์ในการขาย ซึ่งจะต้องรู้จักวิธีชักจูงใจลูกค้าให้เกิดความสนใจในตัวสินค้าของตนมากกว่าของคู่แข่งที่วางขายอยู่ในท้องตลาดให้จงได้ ต้องรู้จักพูดจาโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนสินค้าหรือบริการของลูกค้ากับสินค้าของคู่แข่งให้ได้ นักขายที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในตัวสินค้านั้น ๆ เป็นอย่างดี สามารถตอบข้อซักถามที่ลูกค้าใครจะรู้ให้ทราบอย่างต้องแท้ ไม่ใช่แนะนำไปผิด ๆ ซึ่งจะเกิดผลเสียแก่บริษัทอย่างใหญ่หลวงและจะไม่มีโอกาสได้กลับมาแก้ตัวได้อีกต่อไป ลูกค้าจะไม่เชื่อถือต่อตัวสินค้าและขาดความศรัทธาในตัวบริษัทและตัวท่านทันที ซึ่งเรื่องความรู้และความสามารถในการพูดชักจูงใจลูกค้าให้ตัดสินใจกระทำตามคำแนะนำของท่านนั้น จึงเปรียบได้เสมือนดาบสองคมทีเดียว

ผลประโยชน์ของลูกค้าในการซื้อสินค้านั้นก็คือ “คุณค่าหรือคุณภาพที่เขาได้เป็นเจ้าของสินค้านั้น” ผลประโยชน์ของบริษัทในการขายสินค้านั้นก็คือ

“ผลกำไรในการดำเนินธุรกิจ” และผลประโยชน์ของนักขายในการทำหน้าที่เป็นอย่างดีให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพอใจและบังเกิดผล แผลและแล้วนักขายที่ทำให้การขายนั้นสัมฤทธิ์ผลขึ้นมา “ก็จะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อยและความพยายามของเขาทีเดียว”

การขายต้องใช้ฝีมืออย่างไร

งานขายถ้าจะเปรียบก็ได้เหมือนการสร้างบ้าน กล่าวคือ จะต้องมีการเตรียมการเป็นขั้นตอน มีหลักการ มีวิธีการที่จะสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ได้ อย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการวางแผน ศึกษาหาข้อมูล รายละเอียด ลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ แล้ววัดผลดูว่าการก่อสร้างนั้นได้กระทำลงไปตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่

ก่อนที่จะขาย จะต้องรู้จักคิดเสียก่อน แต่ต้องไม่เพียงแต่คิดแล้วไม่ออกไปขายเสียเลยแต่จะต้องมี PLANING หรือมี “แพลน” แต่มีโซมี “นิง” (ตามระบบไทย ๆ) ท่านจะต้องรู้ว่าทำอะไรจึงจะขายได้ พร้อมกันนั้นจะต้องศึกษาว่า จะทำอะไรลูกค้าจึงจะซื้อสินค้าของเรา อะไรที่ลูกค้าต้องการขณะนั้น ซื้อสินค้าของเรา อะไรที่ลูกค้าต้องการขณะนั้น ฉะนั้นถ้าไม่ได้ทำการศึกษาให้ลึกซึ้งแล้วก็คงจะไม่เกิดประโยชน์ หรือศึกษาแล้วไม่ได้ลงมือทำสักทีก็เท่ากับมีแต่ “แพลน แล้วก็ นิง” เท่านั้นเอง

ความมั่นคงในงาน

งานการขายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “คน” โดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความคิดริเริ่ม (INITIATIVE IDEAS) ให้เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่งไม่เหมือนกับการทำงานอื่น ๆ ที่ทำซ้ำ ๆ ซาก ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง อาชีพการขายจึงไม่มีการหยุดนิ่ง โดยเฉพาะในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นสินค้าบริโภค อุปโภค สินค้าอุตสาหกรรมหรือสินค้าบริการ

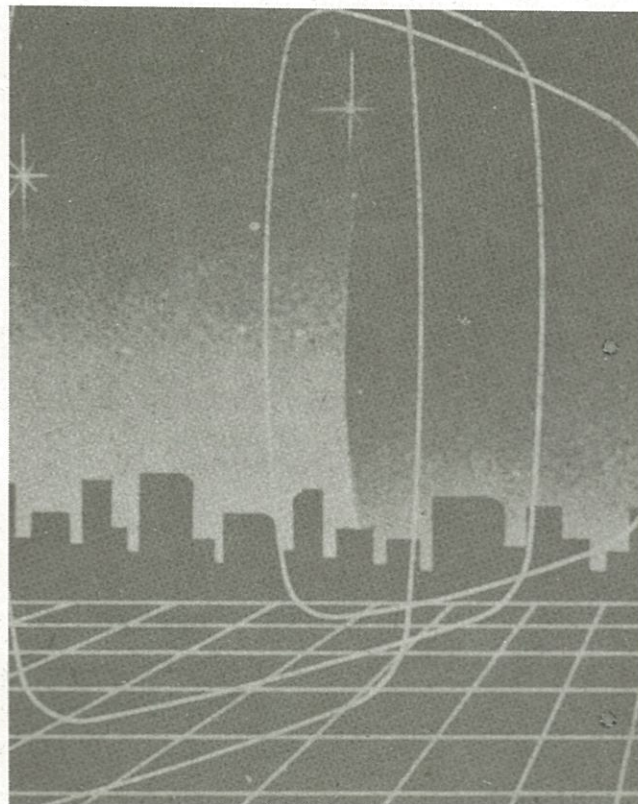
นักขายเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยนสินค้า การให้บริการ รวมไปถึงการช่วยให้สินค้าได้พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการวิวัฒนาการต่าง ๆ นำมา

ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้ให้ได้รับความสะดวกสบาย ผู้ลงทุนและเจ้าของผู้ผลิตสินค้านั้น ๆ ก็ได้รับความผาสุกตลอดกันทั่วหน้า โดยผลกำไรจากฝีมือผู้ขาย

สิ่งที่ท่านจะต้องถามตัวเอง

ประการแรกถ้าท่านอยากที่จะเป็นนักขายมืออาชีพ ท่านจะต้องถามตัวเองเสียก่อนดังนี้

- ก. ท่านต้องการอะไรจากงานที่กำลังทำอยู่
- ข. งานนั้นมีความมั่นคงต่อตัวท่านมากน้อยแค่ไหน
- ค. งานนั้นเป็นงานตามโครงการหรือเป็นงานที่ถาวร
- ง. ท่านมีรายได้ เงินเดือนเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบหรือไม่
- จ. ท่านมีโอกาสจะก้าวหน้า มีหนทางที่จะแสดงความสามารถอย่างไม่มีขีดจำกัด หรือระดับเพดานใหม่
- ฉ. งานนั้นมีความน่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถของท่านหรือไม่



ข. งานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป หรือผู้บริหารระดับสูงแค่ไหน

ข. โอกาสที่ท่านจะทำชื่อเสียงมีมากน้อยแค่ไหน

งานทั้งหลายในโลกนี้ไม่มีงานอะไรที่จะเสนอผลตอบแทนค่าเหนื่อยให้คุ้มค่าของท่านได้เท่ากับงานขาย งานขายเป็นงานอิสระเป็นของตัวเอง เป็นงานที่น่าตื่นเต้น มีชีวิตชีวาสนุกสนาน ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ถ้าท่านยังไม่เคยได้ลิ้มรสหรือ สัมผัสกับงานขายมาก่อนท่านจะไม่เชื่อโดยเด็ดขาด ว่ามันมีทุกสรรพคุณแบบรวมอยู่ในงานขาย

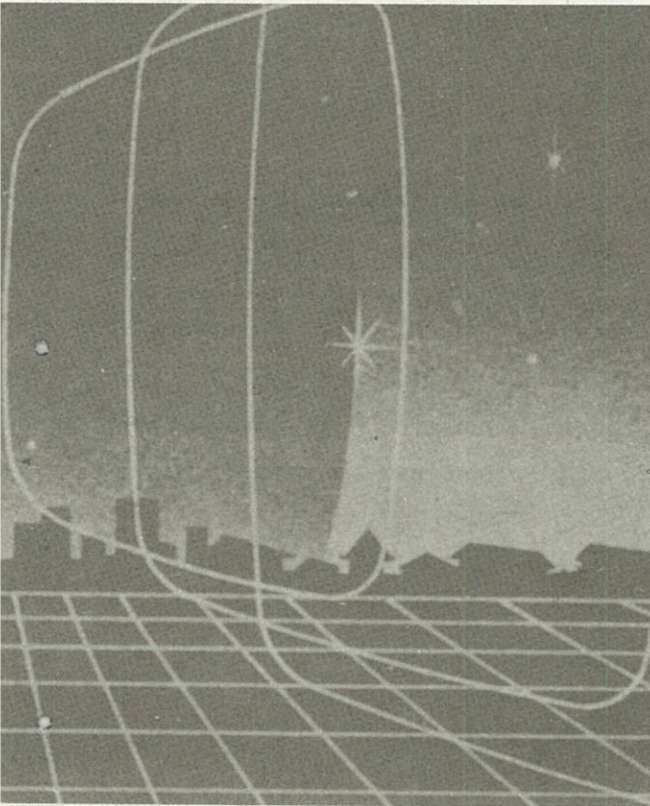
ข้อเตือนใจสำหรับนักขาย

การซื้อหรือการขายนั้น จะต้องตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความซื่อสัตย์ ถูกต้อง ยุติธรรม และความเป็นจริง ซึ่งสามารถที่จะพิสูจน์ให้เห็นได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เป็นการโกหก หลอกลวงผู้ซื้อ กล่าวโดยทั่วไปแล้วทั้งผู้ซื้อและผู้ขายต่างก็ล้วนแต่จะกอบโกยมุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตัวด้วยกันทั้งนั้น จะไม่ยอมเสียประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเด็ดขาด เพื่อเป็นการตัดปัญหาข้อ

นี้ ทั้งนักขายและนักซื้อจำเป็นจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตใจต่อกัน กล่าวคือ

- การขายต้องมีพื้นฐานของความเป็นจริงต่อกัน
- สินค้าที่ขายนั้นจะต้องเป็นของแท้ ตรงกับคำเชิญชวนในโฆษณาและสินค้านั้นจะต้องเป็นสินค้าที่มีคุณภาพตามที่กล่าวอวดอ้างสรรพคุณเอาไว้
- ราคาที่ขาย หรือซื้อ จะต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการซื้อและนำไปใช้ได้
- ถ้าผู้ซื้อมีความรู้สึก ว่าสินค้านั้นราคาแพงเกินไป ถ้าเขาซื้อไปก็จะเป็นคนโง่ ที่ถูกคนขายหลอกต้มตุ๋นเอา
- ถ้าสินค้านั้นถูกเกินไป เขาก็ไม่แน่ใจว่าจะได้ของดีที่มีคุณภาพ และอาจจะคิดเกินไปอีกว่า เจอของปลอมเข้าให้แล้วซิเรา
- ความจริงใจของนักขาย เป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุด ต้องไม่ลืมว่า “เราไม่ต้องการที่จะขายให้ท่านแต่เพียงวันนี้ แต่เราจะต้องกลับมาขายให้ท่านอีกเมื่อมีโอกาส” (WE DON'T WANT TO SELL YOU ONCE BUT WE WANT TO SELL YOU AGAIN.)
- ความซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้า เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้ท่านสามารถเพิ่มพูนลูกค้าและผลกำไรได้โดยง่าย ลูกค้าเก่าก็จะช่วยกันซื้อหรือแนะนำลูกค้าใหม่มาให้ท่านอีก รวมทั้งช่วยโฆษณาปากต่อปากต่อ ๆ กันไปอีก (จ.บ.พ. จึงบอกเพื่อน)
- ความรับผิดชอบ ค่อกำมันสัญญาหรือการตกปากรับคำต่อลูกค้าไว้อย่างไร ท่านจะต้องไม่หลงลืม หรือทำเป็นหลงลืมเด็ดขาด

ทั้งหลายที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นข้อเตือนใจนักขายและถือเป็นโอสติพิเศษ ที่จะช่วยปลูกพลังให้นักขายอยู่ยงคงกะพันและเจริญก้าวหน้าในอาชีพนี้อย่างไม่มีวันหยุดยั้งและจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า โชติช่วงชัชวาลในอาชีพนักขายของท่านตลอดไป



ข้อมูลบัญชี :

ข้อมูลสำหรับผู้จัดการมืออาชีพ ท่านรู้จักแล้วหรือยัง?

เมื่อกล่าวถึงคำว่า "บัญชี" มักเข้าใจว่า หมายถึง การจดบันทึกรายการทางการเงินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในรอบเวลาที่ผ่านมา เพื่อให้ทราบฐานะของกิจการว่ามีรายได้ ค่าใช้จ่าย อะไร ค่าไรขาดทุนเท่าไร มีสินทรัพย์หนี้สิน ทุน อะไร แต่คำว่า "บัญชี" ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ มิใช่หมายถึงการจดบันทึกรายการทางการเงินเพื่อแสดงฐานะกิจการ แต่หมายถึงข้อมูลที่ช่วยให้ผู้จัดการมืออาชีพอย่างท่านพบความสำเร็จในการบริหาร จากบทความนี้ ท่านจะได้รับทราบในอีกแง่มุมหนึ่งว่า ข้อมูลบัญชีในกิจการของท่านสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารได้

ข้อมูลต่าง ๆ ทางบัญชีที่กิจการมีอยู่ สามารถดึงมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการ ในขั้นของการตัดสินใจ วางแผน และควบคุมได้หลายรูปแบบ แต่ละแบบเมื่อนำมาใช้มีการเรียกชื่อต่าง ๆ กัน ในที่นี้ใคร่เสนอรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า การบัญชีตามความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของการนำข้อมูลบัญชีจากระบบบัญชีมาใช้ในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขบวนการของการบัญชีตามความรับผิดชอบเริ่มจาก

1. พิจารณาลักษณะขององค์กร

หากเป็นองค์กรที่มีลักษณะการกระจายอำนาจ จะมีผลคืออย่างยิ่งต่อการนำรูปแบบนี้ไปใช้ เพราะรูปแบบของการบัญชีตามความรับผิดชอบจะไปสนับสนุนการกระจายอำนาจให้ดีขึ้น กล่าวคือ องค์กรต้องมีการกำหนดแผนผังการจัดองค์กรและสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน ว่าใครรับผิดชอบอะไร ต้องทำงานให้ได้ผลลัพธ์อะไรตามที่องค์กรต้องการ

2. ระบุลักษณะของแต่ละหน่วยงานว่ารับผิดชอบอะไร

โดยนำหน้าที่งานที่เขาต้องทำมาตีค่าเป็นหน่วยของการเงินประเภทต่าง ๆ ว่าเขาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบอะไร รับผิดชอบรายได้ที่กิจการได้รับ ค่าใช้จ่ายที่กิจการต้องจ่าย หรือรายได้ที่กิจการได้รับหลักค่าใช้จ่ายแล้วเรียกว่ากำไร หรือเงินลงทุนในโครงการต่าง ๆ แล้วระบุชื่อหน่วยงานนั้นให้ชัดว่ารับผิดชอบอะไร เช่น หน่วยงานใดในองค์การรับผิดชอบทำรายได้ ให้กิจการก็เรียกว่าหน่วยงานรายได้ ได้แก่ หน่วยงานขาย เป็นต้น หน่วยงานใดที่รับผิดชอบค่าใช้จ่าย โดยทำหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพตามค่าใช้จ่ายที่กำหนด ก็เรียกว่าหน่วยงานค่าใช้จ่าย ได้แก่ หน่วยงานประชาสัมพันธ์ หน่วยงานบริหารบุคคล หน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น

3. จัดทำงบประมาณตามความรับผิดชอบ

ให้แต่ละหน่วยงานตามความรับผิดชอบ ทำงานประมาณตามหน้าที่งานที่เขารับผิดชอบ โดยมีหน่วยงานงบประมาณเป็นผู้ให้คำแนะนำ เมื่องบประมาณได้รับอนุมัติก็แจกจ่ายงบประมาณให้เขาดำเนินการ งบประมาณที่เขาดำเนินการนี้เป็นงบประมาณที่เขามีส่วนร่วมในการกำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน จะทำให้เขามีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าต่อองค์กร การทำงานประมาณตามลักษณะนี้ตรงกับหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์

เป็นวิธีการหนึ่งในการกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานมีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนงานนั้น ในขั้นนี้ข้อมูลบัญชีในอดีตที่ปรับค่าแล้ว สามารถนำมาใช้ในการทำงาน

ประมาณแต่ละหน่วยงานได้

4. เก็บข้อมูลทางการเงินที่เกิดขึ้นจริง

ขณะที่แต่ละหน่วยงาน ดำเนินงานตามงบประมาณ ระบบบัญชีก็จะเก็บสะสมข้อมูลทางการเงิน แล้วจัดสรรข้อมูลแยกตามหน่วยงานรับผิดชอบต่าง ๆ ทำให้สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานแยกตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้

5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อหมดงวดเวลาหนึ่ง ผู้จัดการสามารถเทียบรายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานกับงบประมาณที่เขาวางไว้ได้ ว่าการทำงานของเขามีประสิทธิภาพหรือไม่ หากหน่วยงานใดปฏิบัติงานเป็นไปตามงบประมาณ ก็ถือว่าหน่วยงานนั้นทำงานมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามงบประมาณ แสดงว่าหน่วยงานนั้นเริ่มมีปัญหา ควรพิจารณาว่าเป็นเพราะเหตุใด เพราะเขาทำงานไม่มีประสิทธิภาพ หรือเพราะมีปัจจัยอื่น ๆ มากระทบ เพื่อทำการแก้ปัญหา ณ จุดนั้นให้ลุล่วงไป วิธีการนี้ทำให้ผู้จัดการทราบว่าปัญหาอยู่ที่ไหน ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ผู้จัดการสามารถแก้ปัญหาได้ถูกจุด ลดการมองปัญหาผิดที่ไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ซึ่งเป็นผลดีต่อผู้จัดการเอง เพราะการมองปัญหาได้ถูกต้องและแก้ไขได้ถูกจุด ย่อมมีส่วนให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากรูปแบบการบัญชีตามความรับผิดชอบนี้ ท่านจะเห็นว่าลักษณะข้อมูลทางบัญชีที่นำมาใช้มีสองประเภทคือ

ประเภทที่หนึ่ง เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน หมายถึง ข้อมูลบัญชีในอดีตที่เกี่ยวข้องกับ รายได้ ค่าใช้จ่าย ต้นทุน การลงทุน และข้อมูลอื่น ๆ จากระบบบัญชีของกิจการ ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลเบื้องต้น เมื่อจะนำมาใช้ในการวางแผน ซึ่งหมายถึงการประมาณสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ให้พิจารณาเลือกข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่พิจารณาของหน่วยงานนั้น ๆ โดยปรับข้อมูลในอดีตกับภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตเสียก่อน จึงจะนำมาใช้ในการจัดทำงบประมาณตามความรับผิดชอบต่อไป ภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง คู่แข่ง ถูกค้า สถานการณ์ระหว่างประเทศ ภาวะวงการธุรกิจของกิจการ

เป็นต้น ตัวอย่างเช่น จากภาวะการณ์ในอนาคตมีผู้ต้องการขยายตัวในทางธุรกิจที่ท่านกำลังดำเนินการ คาดว่ามีผลให้ยอดขายปีต่อไปเพิ่มขึ้นอีก 10% จากยอดขายที่ผ่านมา ยอดขายที่ผ่านมาเท่ากับ 500,000 บาท ดังนั้นยอดขายในอนาคตที่พิจารณาจะเท่ากับ 500,000 บาท บวกกับ 10% ของ 500,000 บาท คือ 550,000 บาท ข้อมูลบัญชีสำหรับการจัดการเกี่ยวกับยอดขายปีต่อไปจึงไม่ใช่ 500,000 บาท แต่เป็น 550,000 บาท เป็นข้อมูลบัญชีในอดีตที่ปรับค่าให้เป็นอนาคตแล้ว เป็นต้น แต่ข้อมูลจากระบบบัญชีบางอย่าง เมื่อพิจารณาแล้วคาดว่าไม่เปลี่ยนแปลง ก็ใช้ข้อมูลในอดีตเดิมเพื่อการวางแผน เช่น อัตราค่าแรงคนงานปีต่อไปจะมีการปรับในอัตราเดิมที่เคยปฏิบัติมา ดังนั้นการพิจารณาอัตราค่าแรงในอนาคตก็ใช้ข้อมูลอัตราค่าแรงในอดีตเป็นตัวพิจารณาตัดสินใจวางแผนด้านนี้ได้ เป็นต้น

ประเภทที่สอง เป็นข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน หมายถึงข้อมูลทางบัญชีจากระบบบัญชีของกิจการที่มีการเก็บสะสมและจัดสรรแยกตามหน่วยงานรับผิดชอบต่าง ๆ เช่น หน่วยงานผลิต รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการผลิตที่เกี่ยวข้องกับ ค่าวัตถุดิบ ค่าแรงทางตรง ค่าวัสดุการผลิตของหน่วยงาน เมื่อหน่วยงานเริ่มดำเนินงานผลิตก็จะมีการเก็บสะสมข้อมูลค่าใช้จ่ายในการผลิตเหล่านั้นว่าเกิดขึ้นจริงเท่าไร เป็นต้น เป็นการรายงานข้อมูลบัญชีที่เกิดขึ้นจริงตามความรับผิดชอบ

ลักษณะข้อมูลบัญชีทำนองนี้ที่นำมาใช้ในการจัดการ มีชื่อเรียกว่า "ข้อมูลบัญชีเพื่อการจัดการ" ข้อมูลดังกล่าวท่านจะหาได้จากระบบบัญชีในกิจการของท่าน หวังว่าท่านคงรู้จักมันแล้ว และคงไม่ยากเกินไปสำหรับท่านที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดการต่อไป

ธนิดา จิตรน้อมรัตน์

หนังสืออ้างอิง

- Anthony Robert N. and Reece S James **Accounting: Text and cases** seven edition: Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 1983.
- Hornrgren Charles T. **Introduction to Management Accounting** fourth edition: Prentice-Hall inc, Englewood cliffs, New Jersey, 1978.

มองญี่ปุ่น เรื่องการส่งออก

วิเชียร ชุตติมาเทวินทร์*

“เงินเยน” ของญี่ปุ่นคงจะไม่ “เย็น” ตามชื่อเสียแล้ว แต่กลับจะเป็น “ร้อน” เอาเสียมากแล้วเวลานี้ ทั้งนี้จากการได้เปรียบดุลการค้ากับประเทศทั่วโลกอย่างมหาศาล!

ตลอด 3-4 ปีมานี้ ค่าเงินเยนแข็งตัวรวมแล้วคงไม่หนี 50 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่กลุ่มเงินดอลลาร์สหรัฐซึ่งเป็นสกุลเงินตราอันดับโลก ก็มีแนวโน้มต่ำลงอีก และจะยังคงสภาพไปอีกนานพอควร ทั้งสหรัฐฯ และญี่ปุ่นมีปัญหาเรื่องค่าเงินตราดังกล่าว โดยเฉพาะในฐานะคู่ค้าก็จะต้องเสียดังกับบาทไทย คือเป็นผู้ซื้อและผู้ขายกันใช้มาก และคิดว่าถูกต้องและเป็นธรรมระหว่างกัน

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่หนาวทั้งมาก ในการสร้างเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเมื่อคราวสงครามโลกครั้งที่ 2 ยักษ์ใหญ่ถูกสงครามเล่นงานเสียพินาศสิ้นตะโร ไม่คิดว่าจะมีฤทธิ์เดชขึ้นมาได้อีก แต่เพียงช่วงเมื่อเทียบกับคนวัย 20 ซึ่งดูโลกมา 20 ปีแล้ว ญี่ปุ่นจากประเทศที่ตายแล้วเพราะสงคราม ก็กลับผงาดขึ้นมาเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจได้ ในขณะที่ทรัพยากรธรรมชาติก็น้อย และมีภัยธรรมชาติเพิ่มความมโหฬารเป็นประจำ

ขอพิจารณาญี่ปุ่นในเรื่องการส่งออกเป็นการเฉพาะในด้านการค้าระหว่างประเทศแล้ว ทั้งในส่วน

อุตสาหกรรมและการตลาด ตลอดจนเทคโนโลยีหลายแขนงของญี่ปุ่น คงจะยอมรับได้ว่า ญี่ปุ่นได้เปิดยุคแห่งการเป็นผู้นำดังกล่าวแล้วในปัจจุบัน

ญี่ปุ่นยังคงดำเนินการตลาดและขายเก่งมาเป็นแรมปี โดยเน้นการค้าอุตสาหกรรม ซึ่งมีเทคโนโลยีก้าวหน้าไปไกลๆ โดยมุ่งค้าขายกับทุกประเทศทั่วโลก อันเป็นเป้าหมายของคนญี่ปุ่นส่วนใหญ่ทีเดียว อะไรที่เป็นประโยชน์ความสำเร็จในการตลาดและการขาย กับประเทศการค้าตกเวทีไปตามๆ กัน ลองพิจารณาพวกนี้ดู ในโอกาสนี้ คือ :

นโยบายของรัฐบาลเพื่อการส่งออก ถือเป็นสุดยอดที่ต้องบุกครองตลาดโลก ตลอดจนรัฐบาลทุ่มเทเงิน คือ ภาวะผู้นำสูง ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ลงมือเคลือบเอง โดยเป็นประธานของสภาการค้า ซึ่งประกอบด้วยนักอุตสาหกรรม นักธุรกิจชั้นนำของญี่ปุ่น และผู้บริหารของนักการเมือง รวมประมาณ 80 คน กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และผลักดันให้เกิดผลในการตลาดทั่วโลก โดยกระทำอย่างมุ่งมั่นจริงจัง และต่อเนื่อง

รัฐบาลและภาคอุตสาหกรรมร่วมงานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อผลักดันให้ความสำเร็จในการเจาะตลาด และการส่งออกทางธุรกิจร่วมมือในเชิงการค้า และผลประโยชน์แห่งชาติเป็นเป้าหมายเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ญี่ปุ่นต้องการไม้เพื่อใช้ภายในประเทศ บริษัทการค้าได้ใช้เครื่องจักรเป็นการแลกเปลี่ยนไม้กับรัสเซีย ซึ่งญี่ปุ่นก็ได้ตลาดการค้าใหม่เพื่อขายของ ขณะเดียวกันประเทศก็ได้สิ่งที่ต้องการคือไม้ ป้อนตลาดภายใน หรือกรณีการตกลงทางการค้าระหว่างญี่ปุ่นกับจีน มูลค่ากว่า 1,000 ดอลลาร์สหรัฐ โดยญี่ปุ่นจะได้รับน้ำมัน

* อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- อดีตกรรมการบริหาร บริษัทประสพผล จำกัด
- อดีตผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท เซ็นทรัล ค้าฯ ชิสเตอร์ จำกัด
- อดีตผู้จัดการผลิตภัณฑ์อาวุโส บริษัท มุลเลอร์ แอนด์ พาร์ท จำกัด

วุฒิการศึกษา - B.B.A., (Okla Univ.) Carnegie Institute's Dipl., (U.S.A.) B. Jour., (T.U.), M.M. (GIBA)

คืบจากจีน โดยทางญี่ปุ่นทำการจัดหาแหล่งเงินทุนและเครื่องมือทางวิศวกรรมให้กับจีนเป็นการแลกเปลี่ยน

กรณีในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนา และกำลังพัฒนา ก็สามารถเป็นตัวอย่างที่ญี่ปุ่นดำเนินการตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์แห่งชาติเป็นที่ตั้ง คือการช่วยเหลือในรูปแบบการให้เครดิตแก่ประเทศเหล่านั้น เสีย จะได้มีโอกาสซื้อสินค้าของญี่ปุ่นได้ หรือกรณีรูปแบบของการลงทุนร่วม

คือการส่งออกเครื่องจักรเพื่อตั้งโรงงานเหล็กกล้า ให้กับบริษัทลงทุนร่วมในประเทศมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และบราซิล แต่มีเงื่อนไขว่า บริษัทลงทุนร่วมนั้นต้องขายผลิตผลในตลาดอื่น ซึ่งไม่ใช่ตลาดเดิมของญี่ปุ่น เป็นต้น

รัฐบาลเองได้จัดตั้งบริษัทขึ้นชื่อ “เจโทร”

เพื่อผลักดันด้านการส่งออกในทุกรูปแบบ เป็นการเฉพาะ โดยดำเนินการซึ่งมีขอบข่ายทั่วโลก ตลอดจนมีการส่งเสริมแสวงหา และให้ข้อมูลกับผู้ส่งออกญี่ปุ่น ซึ่งมีการประชุมหารือกันจะมีเป็นประจำ เพื่อเป็นการทบทวนการดำเนินงาน และปรับแผนเดินกลยุทธ์บุกตลาดกันใหม่เสมอ

พูดถึงบริษัทการค้า ซึ่งทำการส่งออกของญี่ปุ่น พบว่าเป็นบริษัทที่ใหญ่และมีขายดำเนินงานที่กว้างขวาง ซึ่งมีบทบาทอย่างสูงต่อการส่งออกของญี่ปุ่น กว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของการส่งออกเป็นผลงานของกลุ่มบริษัทการค้าประมาณ 10 บริษัท กลุ่มบริษัทเหล่านี้คิดค่าคอมมิชชั่น เพื่อบริการส่งออกเพียง 0.5 เปอร์เซ็นต์ก็จริง แต่ขอชดเชยนั้นมโหฬาร!

จากสถิติ การค้าระหว่างประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ปรากฏว่ามีสถิติเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ ในปี 2513 ปริมาณการส่งออกทั่วโลกมีมูลค่า 300,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็น 6 เท่าเมื่อเทียบกับปี 2493 ปริมาณการส่งออกโดยเฉลี่ยทั่วโลก มีอัตราการเพิ่มปีละ 8.3 เปอร์เซ็นต์ (ระหว่าง พ.ศ. 2499- 2513) แต่เฉพาะกรณีญี่ปุ่น ปรากฏการณ์เป็น 2 เท่าของมาตรฐาน คือเป็น 16.3 เปอร์เซ็นต์ เพิ่มขึ้นในการส่งออก!

อะไรคือองค์ประกอบผลักดันให้ญี่ปุ่นมีปรากฏการณ์พิเศษในการส่งออกเช่นนั้น? มีข้อ

พิจารณา คือ รูปแบบของอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกได้เปลี่ยนไป จากเมื่อช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งในขณะนั้นญี่ปุ่นมีการส่งออกสิ่งทอและผลผลิตสำเร็จรูปสิ่งทอเป็นส่วนใหญ่ แต่รูปแบบได้เปลี่ยนไปเป็นอุตสาหกรรมการสร้างเรือขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมวิศวกรในหลาย ๆ แขนง อุตสาหกรรมรถยนต์เพื่อการส่งออกเป็นหลัก

เทคโนโลยีที่นำเข้าไปทันสมัยเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและการส่งออก นับเป็นบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมการส่งออกของญี่ปุ่นด้วยเช่นกัน

ขอเน้นหลักสำคัญในเป้าหมายการส่งออกของญี่ปุ่นทุกแขนงอาชีพ เห็นความสำคัญและทุ่มเทต่อเป้าหมาย เพื่อประโยชน์แห่งชาติร่วมกัน กับต้องการให้ญี่ปุ่นบุกตลาดทั่วโลก และโดยส่วนใหญ่จะมองบนบรรทัดฐานเพื่อครองตลาดทั่วโลก และจะต้องทำให้สำเร็จเพื่อครองตลาดโลกให้ได้

หากจะสรุปเป็นหลักใหญ่ในความสำเร็จของอุตสาหกรรมการส่งออกของญี่ปุ่น ซึ่งน่าจะเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ประเทศทั่วโลกที่นำศึกษา คือ

- 1) การทำงานร่วมประสานกันเป็นทีมที่แข็งแกร่ง โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยการทุ่มเท และทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง
- 2) กลยุทธ์การส่งออก ต้องศึกษาวางแผนและทบทวนให้รอบคอบเป็นอย่างดี
- 3) รัฐบาลและทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันใกล้ชิด และต่อเนื่องกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก โดยยึดประโยชน์แห่งชาติเป็นหลัก
- 4) การลงทุนทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็น ในอุตสาหกรรมการส่งออก ซึ่งสนามแข่งขันจะมีโอกาสสำหรับผู้เป็นเลิศเท่านั้น

ประเทศไทยควรจะพิจารณาเพื่อเปรียบเทียบ และปรับความเข้มข้นสู่เป้าหมาย คือการส่งออก ก็น่าจะทำได้ ซึ่งขณะนี้มีแนวโน้มที่ดีมาก และคาดว่าจะดีขึ้นเรื่อย ๆ ปี '30 เป็นปีทองเที่ยวไทย หากจะมีปี '31- '35 เป็นปีแห่งการส่งออก ก็น่าจะเป็นการณรงก์ที่จะระดมทรัพยากรทุกระดับเพื่อการส่งออก ก็เชื่อว่าจะได้ผลแตกต่างจากที่เป็นอยู่เป็นแน่

ธรรมชาติของการเรียนรู้

อ.กรรณิ์น เปล่งคำ*

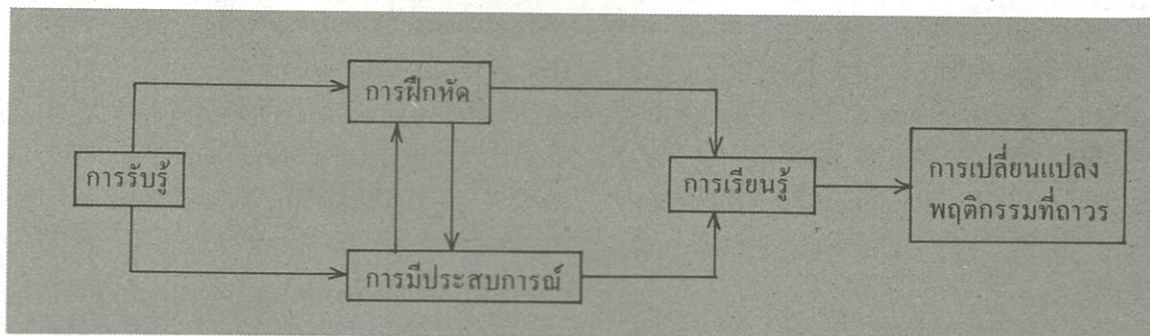
ความหมายของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การเรียนรู้” แตกต่างกันไปบ้าง แต่แนวทางส่วนใหญ่ก็ยังคงเชื่อกันว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ถาวรหรือค่อนข้างจะถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัดอบรม ซึ่งลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำ การรับรู้การหยั่งรู้ยังเห็นอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด หรือแรงจูงใจ เป็นต้น เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง ในเวลาเดียวกัน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีที่สังคมยอมรับ หรือในด้านเลวที่สังคมไม่ยอมรับก็ได้ โดยเหตุนี้ถ้าพิจารณาในแง่ของศีลธรรม วัฒนธรรมหรือค่านิยมแล้ว การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นต้องทำให้เกิดผลที่เจริญก้าวหน้าเสมอไป

ความหมายของการเรียนรู้ดังกล่าวเน้นให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะต้องมีลักษณะที่

ถาวรหรือค่อนข้างจะถาวรและต้องเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดเท่านั้น แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพียงชั่วคราวโดยไม่เป็นนิสัย เช่น เพียงชั่วขณะที่เมื่อยล้า (Fatigue) หรือเพียงชั่วระยะเวลาของการใช้ยา (Drugs) นั้นไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากสาเหตุอื่น เช่น เกิดจากภาวะหรือเกิดจากการบาดเจ็บทางกายต่าง ๆ ก็มิใช่การเรียนรู้เช่นเดียวกัน

การเรียนรู้มันไม่อาจสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่เราจะทราบได้ก็ต่อเมื่อเรามองเห็นหรือสังเกตจากการปฏิบัติหรือผลของการกระทำ ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่าง การฝึกหัด การมีประสบการณ์(เหตุ) จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร(ผล) กระบวนการดังกล่าวอาจแสดงได้ดังต่อไปนี้



* อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทั่วไป มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

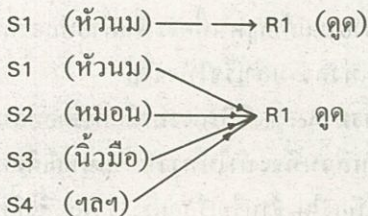
โครงสร้างของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาพยายามศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อจะกำหนดโครงสร้างของการเรียนรู้ขึ้น ดังที่เพียเจต์ (Jean Piaget) และเคลย์ตัน (Thomas E. Clayton) ต่างก็กำหนดโครงสร้างของการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

เพียเจต์ได้กำหนดโครงสร้างของการเรียนรู้ไว้ 2 แบบ คือ

1. การเรียนรู้แบบ Assimilative Structure

การเรียนรู้แบบนี้เกิดจากการนำการตอบสนองแบบที่เคยทำมาแล้วเข้าไปใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งเร้าใหม่ที่ไม่เคยประสบมาก่อน ตัวอย่างในเรื่องนี้ที่พอจะหยิบยกขึ้นมาให้เห็นได้ก็คือถ้าเราสังเกตให้ดีจะเห็นว่าเด็กทารกแรกเกิดที่เคยดูดนมแม่ในวันสองวันแรกนั้น ต่อมาเมื่อมีสิ่งเร้าอย่างอื่นเข้ามาใกล้ ๆ ริมฝีปากของทารกก็จะมี ความโน้มเอียงที่จะดูดสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นเช่นเดียวกันกับที่เขาดูดหัวนม เพียเจต์สังเกตเห็นว่าในระยะสองสัปดาห์แรกทารกมักจะดูดหมอน ดูดผ้าปูที่นอน มือ หรือนิ้วมือของตน หรือของผู้อื่นที่เข้าใกล้ริมฝีปากของเด็ก ดังรูป



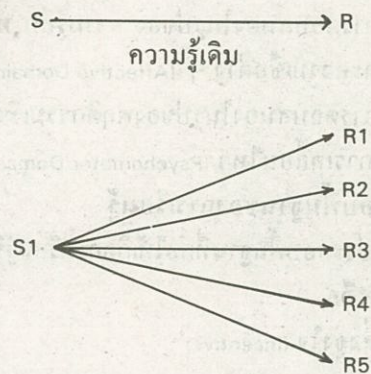
การเรียนรู้แบบ Assimilative Structure

2. การเรียนรู้แบบ Accommodative Structure

เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เมื่อความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมไม่อาจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้แบบนี้คนเราจะพยายามหาวิธีการตอบสนองหลาย ๆ ทางด้วยการลองผิดลองถูก (Trial and error) เพื่อจะหาวิธีใหม่ที่จะแก้ปัญหานั้น ๆ ให้ได้ เราจะสังเกตเห็นว่าเด็กทารกที่กำลังหิวจะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าจะมีนมให้กินได้ เช่น พยายามหันหน้าชูกอกของแม่แล้วก็ดูดนม ถ้าทารกกระทำแล้วไม่มีน้ำนมออกมา เด็กก็จะหยุดทำแล้วพยายามค้นหาวิธีอื่นต่อไป เพียเจต์สังเกตเห็นว่า เมื่อเด็กมีอายุได้ 12 วัน เด็กจะพยายามค้นหาน้ำนมด้วยอาการ

ถ้าเราสังเกตให้ดีจะเห็นว่าเด็กทารกแรกเกิดที่เคยดูดนมแม่ในวันสองวันแรกนั้น ต่อมาเมื่อมีสิ่งเร้าอย่างอื่นเข้ามาใกล้ ๆ ริมฝีปากของทารกก็จะมี ความโน้มเอียงที่จะดูดสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น เช่นเดียวกันกับที่เขาดูดหัวนม

ตอบสนองหลาย ๆ ทางจนกระทั่งรู้ว่าวิธีการที่จะทำได้มีนั้นต้องทำอย่างไรบ้าง ดังรูป



การเรียนรู้แบบ Accommodative Structure

ส่วนเคลย์ตันมีความเห็นว่า โครงสร้างของกระบวนการเรียนรู้ นั้นเป็นวัฏจักรของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวด้วยกันคือ

1. สิ่งเร้า (Stimulus - S)
2. อินทรีย์ (Organism - O)
3. การตอบสนอง (Response - R)

S : สิ่งเร้าจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยสิ่งเร้าจะผ่านอวัยวะสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น ผิวกายทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางก็ได้ สิ่งเร้าที่ผ่านอวัยวะสัมผัสหลาย ๆ ทาง ย่อมจะมีผลต่อการ

เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่เราที่ผ่านอวัยวะสัมผัสเพียงทางเดียว

๐ : อินทรีย์ หมายถึง ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องแปลสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าและตีความหมายข้อมูล ในสถานการณ์การเรียนรู้ที่สลับซับซ้อน โดยที่เราไม่อาจทราบถึงความสลับซับซ้อนภายในอินทรีย์ในขณะที่เกิดการเรียนรู้ได้เลยแต่ก็พอสรุปได้ว่า ขณะที่เรียนรู้จะเกิดกระบวนการอย่างหนึ่งที่ขึ้นอยู่กับรากฐานของ การรับรู้ แรงจูงใจ ทักษะ เป็นต้น

ร : การตอบสนอง ในการเรียนรู้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้เรียนว่าจะทำกิจกรรมนั้นอย่างไร หรือจะตอบสนองออกมาในรูปใด การตอบสนองจะเป็นพฤติกรรมที่เราสามารถวัดผลของการเรียนรู้ของบุคคลได้ หรือให้สามารถที่จะเปรียบเทียบความสามารถนั้นกับผู้อื่นได้ การตอบสนองอาจจำแนกออกได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การตอบสนองในรูปของ ความรู้ ความคิด ความจำ การวิเคราะห์วิจารณ์ต่าง ๆ (Cognitive Domain)
2. การตอบสนองในรูปของ ความรู้สึก ทักษะ ค่านิยม และความเชื่อต่าง ๆ (Affective Domain)
3. การตอบสนองในรูปของพฤติกรรมเชิงทักษะ หรือกลไกการเคลื่อนไหว (Psychomotor Domain)

องค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้

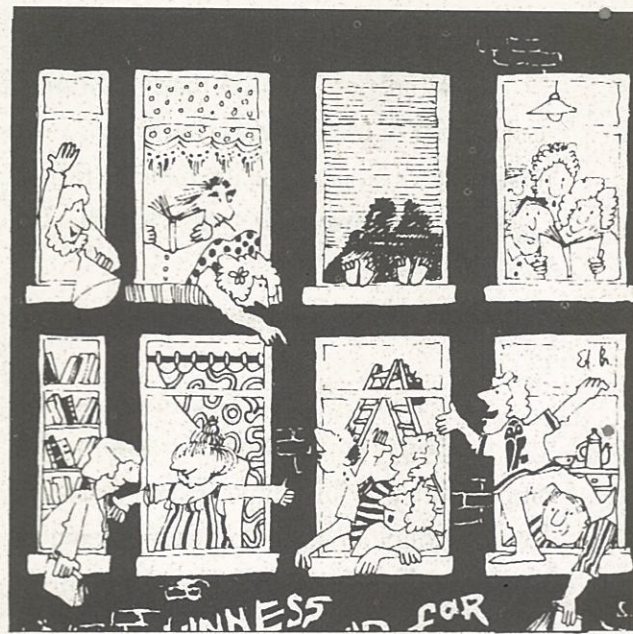
องค์ประกอบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขั้นได้มี

4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจ (Incentive)
2. อุปสรรค (a barrier to goal or block)
3. แรงจูงใจ (Motivation)
4. กิจกรรม (activity)

1. สิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นสิ่งที่จะลดความเครียดและนำไปสู่ความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งนักจิตวิทยามีความเชื่อว่า สิ่งจูงใจจะเป็นศูนย์กลาง หรือ หัวใจของการเรียนรู้เพราะเหตุว่า การที่มนุษย์เราก่อเกิดแรงจูงใจในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็ได้นั้นเกิดมาจากที่มนุษย์เรามีสิ่งจูงใจหรือเกิดสิ่งจูงใจขึ้นนั่นเอง

2. แรงจูงใจ (Motivation) ครอบงำที่เรายังมีลมหายใจ ร่างกาย ย่อมเกิดความต้องการในสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เมื่อใดก็ตามที่ร่างกายเกิดความต้องการหรือเกิดความไม่สมดุลขึ้น สภาวะที่เกิดขึ้นภายในอินทรีย์ก็จะ



เกิดแรงขับหรือมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อสนองความต้องการหรือลดความเครียดลง

3. อุปสรรค (Barrier to goal; Block) นับเป็นพื้นฐานที่สำคัญอีกตัวหนึ่งของการเรียนรู้ เพราะอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางย่อมทำให้เกิดปัญหา การที่ผู้เรียนเกิดปัญหาก็จะทำให้ผู้เรียนพยายามแก้ปัญหาเพื่อจะฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จให้จงได้

4. กิจกรรม (Activity) กิจกรรมหรือการตอบสนองของอินทรีย์เป็นสิ่งที่จะทำให้ทราบว่ามีมนุษย์เกิดการเรียนรู้หรือไม่ เพียงใด ช้าหรือเร็วอย่างไร และสิ่งที่อาจใช้ในการอ้างอิงไปสู่ความรู้นั้นก็เกิดภายในจิตใจของคนเราได้ ส่วนมากมักพบว่าคนเราชอบที่จะกระทำกิจกรรมที่นำความสำเร็จหรือความพึงพอใจมาสู่ตนเอง แม้ว่าจะพบกับปัญหาใหม่ก็ตาม ส่วนกิจกรรมใดที่คนเราทำไปแล้วไม่เคยประสบความสำเร็จหรือพบแต่ความล้มเหลวหรือเดือร้อนใจคนเราก็จะหลีกเลี่ยงไม่ประพฤติหรือกระทำพฤติกรรมเหล่านั้นซ้ำอีก

ลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้หรือแก้ปัญหา

แดชเชิลล์ (Dashiell) ได้เรียงลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. เริ่มจากการที่แต่ละคนเกิดแรงจูงใจหรือเกิดความต้องการขึ้น

ส่วนมากมักพบว่าคนเราชอบที่จะกระทำกิจกรรมที่นำความสำเร็จหรือความพึงพอใจมาสู่ตนเองเสมอ แม้ว่าจะพบกับปัญหาใหม่ก็ตาม ส่วนกิจกรรมใดที่คนเราทำไปแล้วไม่เคยประสบความสำเร็จหรือพบแต่ความล้มเหลวหรือเบื่อหน่าย คนเราก็จะหลีกเลี่ยงไม่ประพฤติหรือกระทำพฤติกรรมเหล่านั้นซ้ำอีก

2. มีอุปสรรคมาขวางกั้นทำให้ไปไม่ถึงเป้าหมาย

3. ทำให้คนเราแสวงหาทางออกหลาย ๆ ทางเพื่อนำให้ไปสู่เป้าหมาย

4. พบว่ามีการตอบสนองบางอย่างที่กระทำแล้วไปสู่เป้าหมายได้

5. หนทางแห่งความสำเร็จหรือเป้าหมายที่วางไว้ทำให้นักลบบรรลุผลสำเร็จได้

ส่วนวูดรอฟฟ์ (Woodruff) ได้จัดลำดับขั้นแห่งการเรียนรู้ไว้ 6 ประการคือ

1. เกิดแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจจะเกิดขึ้นจากความไม่สมดุลของแต่ละบุคคลนับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการเรียนรู้ แรงจูงใจจะมีผลทำให้แต่ละคนไวต่อการรับสัมผัสกับสิ่งเร้าต่าง ๆ และเป็นตัวกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรม

2. กำหนดเป้าหมาย เมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้วบุคคลจะกำหนดเป้าหมายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นและจะดำเนินกิจกรรม (action) เพื่อจะไปสู่เป้าหมายก็เริ่มขึ้นเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอาจเป็นเป้าหมายที่สนองตอบความต้องการทางร่างกายหรือทางสังคมก็ได้

3. เกิดความเครียด เมื่อใดก็ตามที่คนเรารั้งเป้าหมายไว้แล้ว ไม่สามารถไปให้สู่เป้าหมายได้สำเร็จคนเราก็จะเกิดความเครียดขึ้น ในกรณีเช่นนี้ถือได้ว่าได้เกิดอุปสรรคหรือมีสิ่งกีดขวางขึ้นแล้ว อุปสรรคในสถานการณ์การเรียนรู้นั้นก็คือสิ่งกีดกั้นไม่ให้บุคคลประกอบกิจต่าง ๆ เพื่อให้ได้โน้มน้าวสิ่งที่ต้องการอย่างทันทีทันใดและความเครียดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับของแรงจูงใจ กล่าวคือ ถ้ามีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดมากแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็ย่อมทำให้เกิดความเครียดมาก ถ้ามีแรงจูงใจน้อยความเครียดก็เกิดน้อยเช่นกัน การที่คนเราเกิดความเครียดมาก ๆ ก็ย่อมมีผลทำให้นักลบบเกิดความพยายามที่จะเอาชนะหรือฟันฝ่าต่ออุปสรรคหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนอื่นหรือมากกว่าคนที่มีความเครียดน้อย

4. เลือกการตอบสนองที่เหมาะสม ในสถานการณ์แห่งการเรียนรู้มักจะมีหนทางให้เลือกกระทำอยู่มาก ซึ่งผู้เรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางเหล่านั้น การตัดสินใจเลือกอาจใช้วิธีเดาสุ่ม หรืออาจเลือกโดยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามการเลือกการตอบสนองนั้นย่อมตั้งอยู่บนความคิดที่ว่า “วิธีนั้นเป็นวิธีที่จะแก้ปัญหาได้ดีที่สุด” หรือเปล่า ซึ่งผู้เรียนจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและถูกต้องที่สุดให้ได้ด้วยตนเอง

5. กำหนดและแก้ไขการตอบสนองให้เหมาะสม การตอบสนองที่เหมาะสมมักจะเกิดจากการทดลองบ่อย ๆ เพราะการตอบสนองที่ให้ผลสำเร็จครั้งสองครั้งอาจจะเกิดขึ้นจากความบังเอิญก็ได้ ฉะนั้นการแก้ปัญหาบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองที่ตนกระทำลงไปกับผลที่ออกมา ยิ่งได้มีการทำซ้ำ ๆ ก็จะสามารถกำหนดเกณฑ์ในการแก้ปัญหาให้สมบูรณ์ขึ้นได้

6. หลีกเลี่ยงการตอบสนองที่ไม่เหมาะสม เมื่อผู้เรียนรู้ว่ากิจกรรมใดไม่มีประโยชน์หรือไม่เหมาะสมเขาก็จะไม่เสียเวลากระทำกิจกรรมเหล่านั้นซ้ำอีก นอกเสียจากว่าเป็นการฝึกปรือเพื่อให้เกิดความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ต้องอาศัยทักษะกลไกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีก็ยังคงประพฤติปฏิบัติต่อไป

แบบของการเรียนรู้

คลอสเมอร์กับริปเปิล (Klausmeir & Ripple) ได้จำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 2 ประเภทด้วยกันคือ การเรียนรู้แบบที่ครูเป็นผู้วางแผนจัดกิจกรรมและเนื้อหาให้กับการเรียนรู้แบบผู้เรียนต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนทั้งสองแบบต่างก็มีความสำคัญคล้ายคลึงกันคือ ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ ๆ เข้าไปอยู่ในโครงสร้างความคิดของตน ซึ่งโครงสร้างเหล่านี้จะรวมกลุ่มของข้อเท็จจริง มโนภาพและข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

การเรียนรู้โดยส่วนใหญ่อาจจำแนกออกได้ 4 ลักษณะด้วยกันคือ

1. ขั้นการเรียนรู้สัจกัณฑ์ (Learning concepts)
2. ขั้นการเรียนรู้ด้านทักษะ (Learning skills)
3. ขั้นการเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้ง (Learning attitude)

4. ขั้นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและการคิด (Learning to solve problems)

การเรียนรู้สัจกัณฑ์ (Learning concepts)

เดอ เซคโก (De Cecco) ได้นิยามคำว่า “สัจกัณฑ์” ไว้ว่า เป็นกลุ่มของสิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะร่วมกัน กลุ่มของสิ่งเร้าเหล่านี้อาจเป็นวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคลก็ได้ โดยปกติเรามักให้ชื่อสัจกัณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ ในรูปของสมานนาม เช่น ดุ๊ย มีด เข็มฉีดยา เป็นต้น คำเหล่านี้จะมีความหมายครอบคลุมถึงสิ่งที่อยู่ในสกุลเดียวกันโดยจะไม่มุ่งเฉพาะเจาะจงสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะด้วยเหตุนี้การสอนเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้สัจกัณฑ์จึงมีข้อที่น่าสังเกตดังนี้

1. ต้องเป็นการสอนสัจกัณฑ์ที่ง่ายไปสู่สัจกัณฑ์ที่ยากสลับซับซ้อน และต้องไม่พยายามสอนสัจกัณฑ์ที่ยากซับซ้อนมากเกินไป ดังคำที่ว่า เราไม่อาจสอนทุกสิ่งทุกอย่างให้กับผู้เรียนทั้งหมดได้ ฉะนั้นจึงต้องเลือกสอนสัจกัณฑ์ที่จำเป็นและสำคัญบางส่วนเท่านั้น

การเรียนรู้ทักษะ (Learning skills)

เบอร์นาร์ด (Bernard) ได้แบ่งระดับการเรียนรู้ทักษะไว้ 2 ระดับคือ

1. ทักษะทางกลไกการสัมผัส (sensorimotor skills) เป็นกลไกที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เช่น การกินอาหาร



การขบถาย การวิ่ง เป็นต้น การใช้ทักษะด้านนี้จะเป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้กล้ามเนื้อและข้อต่อต่าง ๆ ของร่างกาย

2. ทักษะทางกลไกการรับรู้ (perceptual motor skills) เป็นทักษะที่มีระดับสูงขึ้น เพราะเกี่ยวข้องกับการจำและการคิด ดังนั้นทักษะด้านนี้จึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ

ข้อควรคำนึงถึงหลักการสอนทักษะที่สำคัญ ๆ คือ

1. การเรียนรู้ทักษะไม่หมายถึงเฉพาะการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางกล้ามเนื้อเท่านั้น หากแต่เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์กับการสร้างสัจกัณฑ์ใหม่ ๆ - ออกมาการพัฒนาทัศนคติหรือความคิดในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้หมดไป

2. การเรียนรู้ทักษะเริ่มด้วยความตั้งใจที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นก็จะทำให้การเรียนรู้ทักษะบังเกิดผลความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

3. โครงรูปจำลองสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทักษะได้ เพราะบางครั้งที่เราไม่สามารถทำอะไรได้นั้นเรามองไม่เห็นโครงสร้างจำลองนั่นเอง

4. ทักษะต้องอาศัยการฝึกฝน ทักษะจะไม่เกิดขึ้นได้เลยถ้าหากอาศัยเพียงการอ่านหรือการฟังอย่างเดียว ฉะนั้นต้องมีการทดลองลงมือปฏิบัติจริงจึงจะทำให้การเรียนรู้บังเกิดผลและมีประสิทธิภาพ

5. ผลลัพธ์หรือคำตอบเป็นสิ่งจำเป็นที่เราจะต้องทราบ เราจะไม่สามารถปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้เลย ถ้าหากว่าเราไม่ทราบว่าสิ่งที่เราทำไปนั้นถูกหรือผิด

6. การเรียนรู้ทักษะจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเช่น การเล่นเกมบอลลูกครั้งแรกต้องใช้มือโยนไปทั้งแขน ต่อมาก็เหวี่ยงโดยใช้ข้อมือและในขั้นสุดท้ายสามารถใช้ข้อมือโยนลูกบอลได้

7. การจัดระเบียบของช่วงการฝึก ทางที่ดีในการจัดช่วงการฝึกทักษะก็คือ ควรจัดในช่วงเวลาสั้น ๆ โดยเฉพาะในระยะแรก ๆ ต่อมาจึงค่อย ๆ เพิ่มช่วงเวลาการฝึกให้มากขึ้นตามความเหมาะสม

8. การประเมินผลของครูและการสนับสนุน ผู้ที่เป็นครูควรเอาใจใส่หมั่นตรวจตราว่าผู้เรียนใช้ทักษะได้อย่างถูกต้องหรือไม่ ซึ่งการประเมินผลของครูจะส่งผลในด้านแรงจูงใจต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น มุ่งมั่นที่จะทำงานจนสำเร็จได้

การเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้ง (Learning attitude and Appreciations)

แคทซ์ (Katz) ได้ให้นิยามของคำว่า “ทัศนคติ” ไว้ว่า ทัศนคติเป็นการจัดระเบียบโครงสร้างของสิ่งกับ ความเชื่อ นิสัยและแรงจูงใจ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีความสัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งทัศนคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

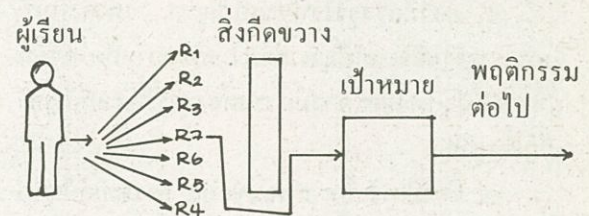
1. ด้าน Cognitive Component เป็นความสามารถของมนุษย์ในการรับรู้ความรู้ความคิดในสิ่งเร้าของสิ่งกับต่าง ๆ และสามารถแยกแยะความแตกต่างของสิ่งเร้าเหล่านั้นได้
2. ด้าน Affective Component เป็นความสามารถของมนุษย์ในการมีความรู้สึกและอารมณ์เกิดขึ้นในขณะที่เรียนรู้สิ่งกับต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือเลว เป็นต้น
3. ด้าน Action Component เป็นการตอบสนองพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ แล้วนำมาปฏิบัติเป็นนิสัย เพื่อให้เกิดความเคยชินซึ่งต้องเป็นนิสัยการกระทำที่ส่งผลดีต่อผู้เรียนจึงจะทำให้การเรียนรู้บังเกิดผลสัมฤทธิ์

สูงขึ้นเพราะบุคคลจะกระทำแต่ในสิ่งที่ตนเองเกิดความพึงพอใจทางบวกมากกว่าทางลบนั่นเอง

การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและการคิด (Learning to solve problems and Thinking)

จุดหมายประการสำคัญของการเรียนการสอนก็คือ ต้องการให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความจริงปัญหาที่เรารู้อยู่แล้วว่าแก้ได้อย่างไร จะขจัดสิ่งกีดขวางได้อย่างไรนั้น **ไม่ใช่ปัญหา** เพราะสิ่งนั้นไม่ทำให้เราต้องมานั่งขบคิดที่จะแก้ไข ฉะนั้นสิ่งที่เกิดขึ้นทำให้เราต้องเกิดความยุ่งยากใจและพบอุปสรรคไม่สามารถไปให้ถึงเป้าหมายได้นั้นแหละคือ “ตัวปัญหา” และเราจะแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร?

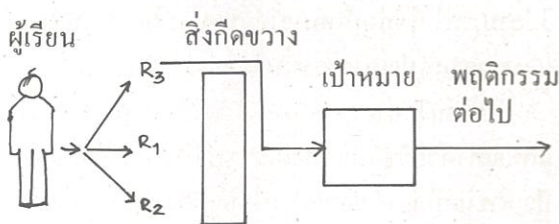
ธอร์นดิค (L.E. Thorndike) ได้เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีแบบลองผิดลองถูก (Trial and error) ปัญหาชนิดนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นปัญหาที่ยุ่งยาก ผู้เผชิญปัญหามองไม่เห็นช่องทางการแก้ปัญหาหรือไม่อาจคิดวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ ก็จะใช้วิธีทดลองหลาย ๆ อย่าง เพื่อจะหาวิธีที่ดีที่สุดให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ได้ ดังรูป



โครงรูปการเรียนรู้เน้นย้ำ
ประกอบด้วยตัวแปรทั้ง 3 ประการ คือ สิ่งเร้า อินทรีย์และการตอบสนอง ซึ่งทั้งสามส่วนนี้ต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นวัฏจักรหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ

จากรูปจะเห็นได้ว่า ผู้เรียนต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา ถึง 7 วิธีจึงสามารถแก้ได้

กลุ่มนักจิตวิทยาเกสตัลท์ นำโดย แมกซ์ เวอร์-ไฮเมอร์ (Max Wertheimer) ได้เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาแบบหยั่งรู้หยั่งเห็น โดยเขาเชื่อว่าอินทรีย์จะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างฉับพลันทันทีโดยการมองเห็นช่องทางการแก้ปัญหาแบบ insight คือสามารถมองเห็นโครงสร้างส่วนรวมทั้งหมดว่ามีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปแก้ปัญหาได้ ดังแสดงในรูป



ลำดับขั้นของการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหามองสรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหา เพราะคนที่ไม่มีแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหาย่อมไม่เกิดความคิด ดังนั้นผู้ที่แก้ปัญหาก็จะต้องมีความต้องการที่จะแก้ปัญหานั้นเป็นพื้นฐาน

2. ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจะแก้ปัญหาได้จะต้องมีความคิดในสิ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ โดยจะต้องพยายามรวบรวมแนวความคิด ความรู้ เครื่องมือ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อแก้ปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

3. การมองเห็นช่องทางเพื่อแก้ปัญหา ในขณะที่เรากำลังจะแก้ปัญหาก็พยายามค้นคว้ารวบรวมสิ่งที่จะช่วยในการแก้ปัญหา เราอาจจะมองเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาได้หลายแนวทางด้วยกัน ซึ่งการมองเห็นช่องทางในการแก้ปัญหาก็เปรียบเสมือนงานนั้นเดินไปได้ครึ่งทางแล้ว และถ้าสามารถแก้ปัญหานั้นได้สำเร็จจากการมองเห็นช่องทางนั้นก็เท่ากับว่าเป็นความสำเร็จโดยสมบูรณ์นั่นเอง

4. การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา ถือได้ว่า

ในขั้นนี้จะเป็นการประเมินผลว่าวิธีแก้ปัญหานั้น ๆ ที่หามาได้ในขั้นที่ 3 นั้นจะมีวิธีใดที่ดีที่สุด สามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด

การทบทวนเพื่อหาข้อบกพร่อง

ถ้าเราทราบความจริงว่าการแก้ปัญหานั้นยังไม่สมบูรณ์หรือมีจุดบกพร่องเกิดขึ้น เราก็จำเป็นต้องมีการตรวจสอบหรือมองหาจุดที่ทำให้เกิดความบกพร่องเหล่านั้นเพื่อจะได้แก้ไขปัญหานั้นให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เปรียบเหมือนการติดตามผลการปฏิบัติงานเพราะในการทำงานหรือการเรียนรู้อะไรก็ตาม ส่วนมากมักเกิดปัญหาที่ต้องแก้ไขเสมอ ถ้าการแก้ไขที่ผ่านไปแล้วยังไม่เป็นที่พอใจหรือจุใจเราก็อาจหาสาเหตุเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนรู้บังเกิดผลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง

สรุป

ธรรมชาติของการเรียนรู้ที่ผู้เขียนนำมากล่าวถึง ที่มีสิ่งสำคัญที่จะให้มองด้วยกันหลายจุดคือ ประการแรกต้องเข้าใจความหมายหรือคำนิยามคำว่า “การเรียนรู้” ให้เกิดความเข้าใจตรงกันเสียก่อนว่ามันคืออะไรแน่ ต่อจากนั้นจึงจะมาพิจารณาโครงสร้างของการเรียนรู้ซึ่งมีนักจิตวิทยาที่สำคัญสองท่านคือ จินส์ เพียเจต์ (JEAN PIAGET) กับเคลย์ตัน ได้วางโครงสร้างการเรียนรู้ไว้ดังนี้ เพียเจต์กล่าวว่าโครงสร้างการเรียนรู้ที่สำคัญมี 2 แบบคือ การเรียนรู้แบบ ASSIMILATIVE STRUCTURE คือการนำความรู้เดิมมาใช้ในการแก้ปัญหา ส่วนอีกแบบหนึ่งคือ ACCOMMODATIVE STRUCTURE คือการนำความรู้ใหม่เข้ามาเชื่อมโยงกับความรู้เดิมทำให้ขยายขอบเขตการแก้ปัญหาได้กว้างและลึกมากกว่า ส่วนของเคลย์ตันกล่าวว่าโครงสร้างการเรียนรู้นั้นย่อมประกอบด้วยตัวแปรทั้ง 3 ประการคือ สิ่งเร้าอินทรีย์และการตอบสนอง ซึ่งทั้งสามส่วนนี้ต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นวัฏจักรหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ และประการต่อมาที่จะทำให้เข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้ได้ดีก็คือต้องมององค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้ ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วย สิ่งจูงใจ แรงจูงใจ อุปสรรคและกิจกรรม เป็นต้น และการเรียนรู้ในสิ่งใดก็ตามย่อมจะต้องเกิดปัญหาหรือต้องมีการแก้ปัญหาก็ตามเสมอ ดังนั้นจึงได้เสนอลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา



ไว้ที่สำคัญ ๆ ก็คือ ต้องเกิดจากแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหา ต่อจากนั้นต้องกำหนดเป้าหมาย และที่ตามมาก็คือ “ความเครียด” ซึ่งความเครียดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ส่วนที่สำคัญที่ทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างดีหรือไม่ ก็คือ การเลือกการตอบสนองที่เหมาะสมและการกำหนดการแก้ไขการตอบสนองให้สอดคล้องกับสภาพที่สามารถจัดกระทำได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง และที่ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญของเรื่องนี้ก็คือ รูปแบบของการเรียนรู้ ซึ่งครอสเมอร์และริบเบิลได้แบ่งออกเป็น 4 แบบใหญ่คือ การเรียนรู้ สังกัป การเรียนรู้ทักษะ การเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้งและการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและความคิด ซึ่งการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบนี้ การเรียนรู้สังกัปและทักษะจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าการเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้ง และการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและการคิด การเรียนรู้สังกัปจะช่วยพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ในกฎเกณฑ์และเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้มาก ส่วนการเรียนรู้ทักษะจะช่วยให้เกิดความคล่องแคล่วว่องไวทางกลไกและทำให้ผลของการกระทำมีประสิทธิภาพขึ้น และการเรียนรู้ทัศนคติและความซาบซึ้งจะมีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและจิตใจตลอดจนแรงจูงใจ นับเป็นรากฐานของการพัฒนาคนให้มีความฝึกฝน ค้นคว้าหาความรู้ติดตัวตลอดไป หรือเพื่อทำให้เกิดทักษะและสังกัปในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและการคิดให้เป็นการพัฒนาบุคคลให้สามารถแก้ปัญหา ปรับตัวและปรุ่งแต่งให้เป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ตามที่สังคมปรารถนาต่อไป

หนังสือประกอบการค้นคว้า

จำเนียร ช่างโชติและคณะ, จิตวิทยาการเรียนรู้ พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2515

ชม ภูมิภาค, จิตวิทยาการเรียนการสอน พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516

บุลเกลสกี, บี.อาร์., จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน แปลจาก The Psychology of Learning Applied to Teaching โดยสมควร อภัยพันธุ์ พระนคร : โรงพิมพ์ของสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2513
ประมวล ดิคลินสัน, จิตวิทยาเกี่ยวกับการเรียนรู้ วารสารจิตวิทยา, (ธันวาคม 2515)

ประสาธ อิศรปริดา, ธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2520

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, มนุษย์กับความต้องการชัยพฤกษ์ฉบับนักศึกษาประชาชน 16 (22 ตุลาคม 2512) 31-34

วุฒิชัย จำนงค์, การเรียนรู้กับการฝึกอบรม พระนคร : แผนกการพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกษมสุวรรณ, 2513

Bernard, Harold W. "Psychology of Learning and Teaching" Third edition, New York: McGraw-Hill Book Company, 1972

Bloom, Benjamin s "Taxonomy of Educational Objectives Handbook 1" Cognitive Domain, New York: David McKey Company, Inc., 1956

Clayton, Thomas E, "Teaching and Learning". A Psychological Perspective, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1965

De Cecco, John P. "The Psychology of Learning and Instruction : Educational Psychology" Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1968

Ellis, Robert S. Educational Psychology : "A Problem Approach" New Delhi: Van Nostrand Reinhold Company, Affiliated East-West Press PVT. LTD., 1969

โครงการวิจัย: การวิเคราะห์ฐานะทางการเงิน ของบริษัทเงินทุนและหรือ หลักทรัพย์ และ บริษัทเครดิต ฟองซิเอร์ในประเทศไทย

ธนิดา จิตรน้อยมรัตน์

บทนำ

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จำเป็นต้องมีแหล่งระดมเงินทุน เพื่อให้มีแหล่งลงทุนในกิจการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเกษตรกรรม ด้านพาณิชย์กรรม หรือด้านอุตสาหกรรม ซึ่งตัวกลางที่เข้ามาทำหน้าที่ระดมเงินทุนและจัดสรรเงินทุนไปในอุตสาหกรรมต่าง ๆ คือ สถาบันการเงิน โดยทำหน้าที่เป็นตลาดของแหล่งเงินทุนระยะสั้น (ตลาดการเงิน) และตลาดของแหล่งเงินทุนระยะยาว (ตลาดทุน)¹ ในอดีตสถาบันการเงินที่มีบทบาทมากที่สุดในการทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นคือ ธนาคารพาณิชย์ แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 บริษัทเงินทุน² ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทในการระดมเงินทุนและจัดสรรเงินทุนไปในธุรกิจต่าง ๆ และทวีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้นเป็นลำดับ

การดำเนินงานของบริษัทเงินทุนฯ ส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชนอย่างมาก เหตุผลหนึ่งที่ประชาชนหันมาฝากเงินกับบริษัทเงินทุนฯ มากขึ้นก็เนื่องมาจากอัตราดอกเบี้ยที่ได้รับสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของธนาคารพาณิชย์ ความศรัทธาที่ได้รับจากประชาชนนี้เป็นแรงเสริมสำคัญที่ทำให้บริษัทเงินทุนฯ มีความมั่นคงมากขึ้น จนถึงปี พ.ศ. 2521 มีบริษัทเงินทุนฯ ในประเทศไทยถึง 170 แห่ง

แต่ในปี พ.ศ. 2522 ได้เกิดวิกฤติการณ์กับบริษัทเงินทุนฯ กล่าวคือ บริษัทราชาเงินทุน จำกัด ประสบปัญหาทางการเงิน ขาดสภาพคล่องในเงินทุนหมุนเวียน เช็กสั่งจ่ายชำระเงินจำนวนมากถูกคืนกลับมา รวมทั้งบริษัทราชาเงินทุนยังมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจในการทำหน้าที่นายหน้าซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้ออมเงินกับบริษัทต่างพากันไปถอนเงิน บริษัทไม่สามารถถอนเงินได้ตามความต้องการ ผลที่สุดบริษัทราชาเงินทุนถูกถอนใบอนุญาตและถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

การล้มเลิกกิจการของบริษัทราชาเงินทุนในครั้งนี้ นับเป็นจุดเริ่มต้นของความล้มเหลวของธุรกิจ

1. ตลาดทางการเงิน (Financial Market) แบ่งออกเป็น 2 ตลาด คือ
 - 1) ตลาดเงิน (Money Market)
 - 2) ตลาดทุน (Capital Market)
2. คำว่าบริษัทเงินทุนฯ หมายถึง บริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ บริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ และบริษัทเครดิตฟองซิเอร์

เงินทุน¹ ทั้งหมดในเวลาต่อมา คือในปี พ.ศ. 2526 ซึ่งเป็นปีที่เศรษฐกิจตกต่ำที่สุด บริษัทเครดิตฟองซิเอร์เสรีสาทลงนกิจก็ถูกถอนใบอนุญาตไปในเดือนกันยายน หลังจากนั้นไม่นานบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ธนกิจหรือสินเพิ่มสุขและบริษัทเครดิตฟองซิเอร์บ้านและที่ดินไทยเลิกกิจการไปในปลายปี และมีผลเป็นลูกโซ่ทำให้บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์อีก 2 แห่งปิดกิจการ คือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์พัฒนาเงินทุนและบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์บ้านและที่ดินไทย วิกฤติการณ์ธุรกิจเงินทุนฯยังไม่หมดเท่านั้น ยังมีบริษัทเงินทุนปิดกิจการและถูกถอนใบอนุญาตอีกคือบริษัทเงินทุนเขาวราช

และแน่นอนความล้มเหลวของธุรกิจเงินทุนฯ แต่ละรายนอกจากจะส่งผลกระทบต่อผู้ออม ผู้ลงทุน ในบริษัทนั้น ๆ ต้องเดือดร้อนแล้ว ยังมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และทำลายความศรัทธาของประชาชนโดยทั่วไปที่มีต่อสถาบันการเงิน จึงทำให้ทางการจำเป็นต้องเข้ามาควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทเงินทุนฯอย่างใกล้ชิด

จากผลการตรวจสอบ² พบว่า

1. ธุรกิจเหล่านี้ไม่ได้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้แต่แรก ไม่ทำตามบทบาทที่แท้จริงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2. นำเงินทุนที่ระดมได้ไปลงทุนไม่เหมาะสม
3. ผู้ประกอบการบางรายประกอบการไม่สุจริต
4. ผู้ประกอบการไม่เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง จึงไม่สามารถประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการตรวจสอบทำให้มีการถอนใบอนุญาต

1. ธุรกิจเงินทุนฯ หมายถึง ธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์
2. จากการอภิปรายทางวิชาการเรื่อง “ทรัสต์” โดย นายบุญชู โรจนเสถียร, ดร.ศุภชัย พานิชภักดิ์, ศ.บุญชนะ อุตการ และดร.นิมิตร นนทพันธุ์วาทย์ โดยสมาคมแผนโคลัมโบ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ โรงแรมเอราวัณ วันที่ 11 มกราคม 2527
3. รายชื่อบริษัทที่ถูกถอนใบอนุญาตดูจากภาคผนวก
4. รายชื่อบริษัทที่เข้าโครงการดูจากภาคผนวก

บริษัทเงินทุนฯจนถึงปัจจุบัน (มกราคม 2529) จำนวนถึง 35 บริษัท³

ปัจจุบัน (ธันวาคม 2529) มีบริษัทเงินทุนเหลืออยู่ทั้งสิ้นจำนวน 135 บริษัท ในจำนวนนี้มีบริษัทที่ถูกควบคุมกิจการและบริษัทที่เข้าโครงการโดยโอนหุ้นบางส่วนให้กระทรวงการคลังจำนวน 25 บริษัท⁴ และบริษัทที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการจำนวน 110 บริษัท

เป็นที่น่าสนใจว่าบริษัทที่ถูกปิดกิจการถูกถอนใบอนุญาตหรือถูกควบคุมบางบริษัทดำเนินกิจการโดยนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงมีความสามารถเป็นที่ยอมรับในวงการธุรกิจ บางบริษัทก็ประกอบการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ความล้มเหลวของบริษัทเหล่านั้นทำความเสียหายต่อบริษัทเงินทุนฯโดยส่วนรวมอย่างมาก เนื่องจากธุรกิจเงินทุนฯก็เช่นเดียวกับธนาคารพาณิชย์ดำรงอยู่ได้ด้วยความศรัทธาของประชาชนผู้ออมทรัพย์

จากความเป็นมาของธุรกิจเงินทุนฯดังกล่าวจึงเกิดปัญหาที่น่าสนใจและน่าศึกษา นั่นคือ ผู้ออม ผู้ลงทุน จะแน่ใจได้อย่างไรว่าบริษัทเงินทุนฯบริษัทใดมีความมั่นคงทางการเงิน เขจะมีหลักการหรือวิธีการอย่างไรในการพิจารณาฐานะทางการเงินของบริษัทนั้น ๆ

ผู้วิจัยจึงต้องการเสนอวิธีการและทำการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินของบริษัทเงินทุนฯทั้งสิ้นที่ดำรงอยู่ในขณะนี้ให้ผู้ออม ผู้ลงทุน และผู้สนใจอื่น ๆ ไว้เป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจของตน วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบฐานะทางการเงินของบริษัทเงินทุนฯแต่ละบริษัท โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับฐานะทางการเงินเฉลี่ยของธุรกิจ
 2. เพื่อจัดลำดับฐานะทางการเงินของบริษัทเงินทุนฯเพื่อให้ทราบฐานะทางการเงินเชิงเปรียบเทียบแต่ละบริษัท
 3. เพื่อให้ทราบแนวโน้มของฐานะทางการเงินของบริษัทเงินทุนฯ แต่ละบริษัทโดยการเปรียบเทียบกับแนวโน้มฐานะทางการเงินเฉลี่ยของธุรกิจวิธีการและกระบวนการวิจัย
1. หน่วยวิจัยและจำนวนประชากร
- การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงฐานะทางการเงิน

ของบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ ในปี 2528 เปรียบเทียบกับอัตราส่วนเฉลี่ยของธุรกิจแต่ละประเภทนั้น แล้วนำมาจัดลำดับฐานะทางการเงินของบริษัทเป็นกลุ่ม ๆ รวมทั้งการพยากรณ์แนวโน้มฐานะทางการเงินและจัดลำดับฐานะทางการเงินของบริษัทในปีต่อไปคือปี 2529 โดยมีข้อจำกัด

ว่าบริษัทที่ทำวิจัยต้องเป็นบริษัทที่ไม่มีปัญหามาก่อน กล่าวคือไม่ใช่บริษัทที่กำลังเข้าโครงการเพื่อแก้ไข ปัญหา แต่ต้องเป็นบริษัทที่ดำเนินการบริหารงานเอง ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 110 บริษัท

3) รายชื่อบริษัทที่เข้าโครงการ 25 บริษัท

ลำดับที่	ชื่อบริษัท	วัน เดือน ปี เข้าโครงการ
บริษัทเงินทุน		
1	บง. แหลมทอง	4 มิถุนายน 2527
2	บง. สกุลไทย	4 มิถุนายน 2527
3	บง. ทรัพย์ทวีทรัสต์	19 มิถุนายน 2527
4	บง. เอรಾವัฒทรัสต์	24 สิงหาคม 2527
5	บง. ไทยเชนวิงก์ทรัสต์	3 ตุลาคม 2527
6	บง. บางกอกเงินทุน	14 พฤษภาคม 2528
7	บง. ไฟแนนซ์เชียลทรัสต์	14 กุมภาพันธ์ 2528
8	บง. พาณิช	26 ธันวาคม 2528
บริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์		
1	บงล. ธนไทย	4 มิถุนายน 2527
2	บงล. ไทยเงินทุน	24 สิงหาคม 2527
3	บงล. คอมเมอร์เชียลทรัสต์	28 สิงหาคม 2527
4	บงล. สาชลเคหะ	29 สิงหาคม 2527
5	บงล. กรุงไทย	17 ธันวาคม 2527
6	บงล. ส่งเสริมเงินทุนไทย	18 ธันวาคม 2527
7	บงล. นครหลวงอินเวสต์मेंท์	21 ธันวาคม 2527
8	บงล. ไทยรุ่งเรืองทรัสต์	25 ธันวาคม 2527
9	บงล. บุรพา	11 มกราคม 2528
10	บงล. จักรवालทรัสต์	26 มีนาคม 2528
11	บงล. ตะวันออกฟายแนนซ์	1 เมษายน 2528
บริษัทเครดิตฟองซิเอร์		
1	บค. เจริญผล	25 ตุลาคม 2527
2	บค. เมืองไทยพาณิชย์	14 พฤศจิกายน 2527
3	บค. ส่งเสริมออมทรัพย์ไทย	18 ธันวาคม 2527
4	บค. บ้านและที่ดินเปรมฤทัย	18 ธันวาคม 2527
5	บค. ธนพัฒน์	2 มกราคม 2528
6	บค. สาชลสยาม	1 กุมภาพันธ์ 2528

จากตัวเลขในเดือนธันวาคม 2529 จำนวน บริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจ เงินทุนและหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ มีอยู่ 135 บริษัท เป็นบริษัทที่เข้าโครงการให้ทางราช

การช่วยเหลือ 25 บริษัท เป็นบริษัทที่บริหารงาน เอง 110 บริษัท แยกเป็นธุรกิจแต่ละประเภท ดังแสดง รายละเอียดอยู่ในตารางข้างล่างนี้

ตาราง แสดงจำนวนบริษัทที่ดำเนินกิจการในธุรกิจ ต่าง ๆ

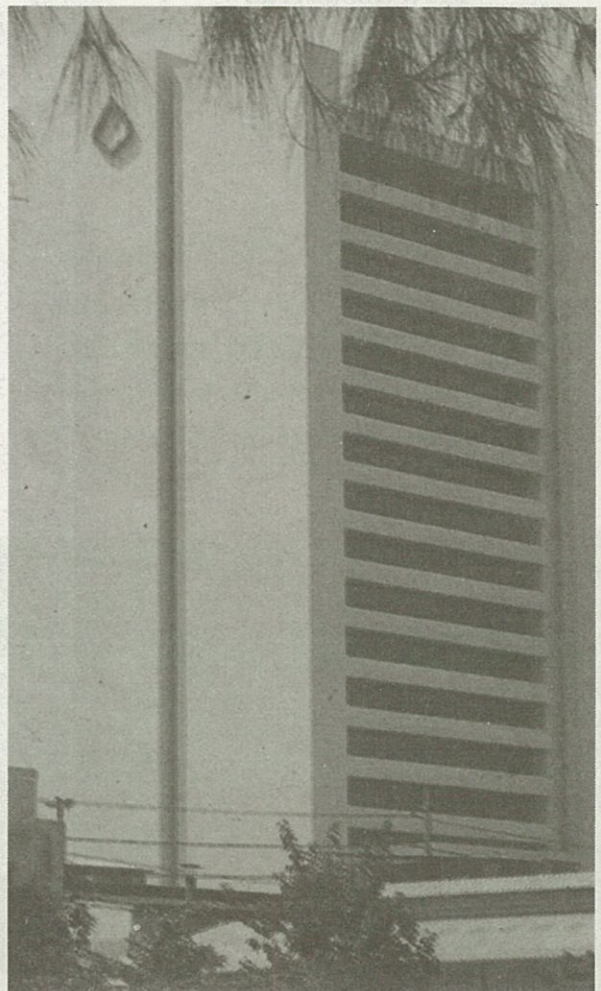
ประเภทธุรกิจ	จำนวนบริษัท		รวม
	บริหารงานเอง	เข้าโครงการ	
ธุรกิจเงินทุน	16	8	24
ธุรกิจหลักทรัพย์	11	—	11
ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์	64	11	75
ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์	19	6	25
รวม	110	25	135

ดังนั้นจากตารางนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยธุรกิจ 4 ประเภท โดยมีจำนวนบริษัทในธุรกิจเงินทุน 6 บริษัท ธุรกิจหลักทรัพย์ 11 บริษัท ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ 64 บริษัท และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ 19 บริษัท

2. การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ส่วนใหญ่เป็น ข้อมูลทุติยภูมิ แยกเป็นข้อมูลปริมาณและข้อมูลคุณภาพ ข้อมูลปริมาณ เช่น งบการเงิน จำนวนบริษัทต่าง ๆ ได้ มาจากธนาคารแห่งประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทที่ทำการวิจัย ส่วนข้อมูลคุณภาพ เช่น ประวัติ พระราชบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ บทความต่าง ๆ ได้มาจากการเอกสาร หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของทางราชการและเอกชน ทั้งที่พิมพ์ เผยแพร่และไม่ได้พิมพ์เผยแพร่ นอกจากนี้ข้อมูลบางส่วน จากการวิจัย ยังได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัท ที่อยู่ในธุรกิจที่ทำการวิจัย เจ้าหน้าที่ของทางราชการที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง และการเข้าฟังการบรรยาย อภิปรายของ ผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ

สำหรับข้อมูลงบการเงินที่ใช้เป็นข้อมูลหลักในการ วิเคราะห์ใช้เวลาเก็บข้อมูลถึง 4 เดือนคือตั้งแต่ มีนาคม 2529 - มิถุนายน 2529 เก็บข้อมูลได้ 103 บริษัท จาก จำนวนประชากรทั้งหมดที่ต้องการ 110 บริษัท จำนวน



7 บริษัทที่เก็บข้อมูลไม่ได้ สอบถามไปตามบริษัทต่าง ๆ ได้ความว่างการเงินยังไม่เสร็จจึงไม่อาจรอได้ จำเป็นต้องตัด 7 บริษัทนี้ออกไป ดังนั้นจำนวนข้อมูลงบการเงินที่ได้จึงเป็น 93.64% ของจำนวนข้อมูลงบการเงินทั้งหมดที่ต้องการวิจัย แยกเป็นบริษัทในธุรกิจเงินทุน 14 บริษัท ธุรกิจหลักทรัพย์ 10 บริษัท ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ 62 บริษัท ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ 17 บริษัท ตามรายละเอียดตารางเปรียบเทียบ ดังนี้



ตาราง แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลงบการเงินที่ต้องการ วิจัยและที่เก็บข้อมูลได้

ประเภทธุรกิจ	ข้อมูลงบการเงิน		
	ที่ต้องการวิจัย	ที่เก็บข้อมูลได้	ที่เก็บข้อมูลไม่ได้
ธุรกิจเงินทุน	16	14	2
ธุรกิจหลักทรัพย์	11	10	1
ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์	64	62	2
ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์	19	17	2
รวม	110	103	7

หน่วย : จำนวนบริษัท

3. การวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้แล้วตั้งแต่ต้นว่า เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากตัวเลขงบการเงินที่ผู้สอบบัญชีตรวจสอบและรับรองแล้วว่าทำขึ้นตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป เชื่อถือได้ โดยมีแบบงบการเงินของธุรกิจแต่ละประเภทตามที่กฎหมายกำหนด

วิธีการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินใช้ข้อมูลงบการเงินซึ่งประกอบด้วย งบดุลและบัญชีกำไรขาดทุน มาวิเคราะห์ด้วยอัตราส่วน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพคล่อง ด้านสัดส่วนเงินทุน ด้านกิจกรรม ด้านความสามารถทำกำไร และด้านการเจริญเติบโต ในการวิเคราะห์ใช้อัตราส่วนเฉลี่ยของธุรกิจเป็นตัวแทนเปรียบเทียบให้เห็นฐานะ



ของกิจการทั้ง 5 ด้านดังกล่าวแล้วนำมาจัดลำดับเป็นกลุ่ม ๆ สถิติที่นำมาใช้คือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณแนวโน้มโดยใช้การวิเคราะห์เส้นถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Method) ตาราง "t" Distribution รวมทั้งการใช้กราฟและแผนภูมิประกอบด้วย

ผลการวิเคราะห์

สรุปผลการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ปี 2528 เป็น 5 กลุ่ม จากจำนวน 103 บริษัทได้ดังนี้ สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปและการเจริญเติบโตพอใช้ถึงดีมี 9 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.73 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปด้านสภาพคล่องและความสามารถทำกำไรพอใช้ถึงดีมี 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 7.77 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินด้านความสามารถทำกำไรสูงกว่าด้านสภาพคล่องมี 43 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 41.75 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินด้านสภาพคล่องสูงกว่าด้านความสามารถทำกำไรมี 21 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.39 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปยังไม่ดีเท่าที่ควรมี 22 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 21.36

สรุปผลการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ปี 2529 เป็น 5 กลุ่ม จากจำนวน 103 บริษัทได้ดังนี้ สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปและการเจริญเติบโตพอใช้ถึงดีมี 11 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 10.68 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปด้านสภาพคล่องและความสามารถทำกำไรพอใช้ถึงดีมี 7 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 6.80 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินด้านความสามารถทำกำไรสูงกว่าด้านสภาพคล่องมี 33 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 32.04 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินด้านสภาพคล่องสูงกว่าด้านความสามารถทำกำไรมี 28 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 27.18 สถาบันการเงินที่จัดได้ว่าฐานะทางการเงินโดยทั่วไปยังไม่ดีเท่าที่ควรมี 24 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23.30

สรุปผลการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ ธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ ปี 2529 เทียบกับปี 2528 ได้ว่าจำนวนสถาบันการเงินที่มีฐานะทางการเงินโดยทั่วไปและการเจริญเติบโตพอใช้ถึงดีจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยร้อยละ 1.95 จำนวนสถาบันการเงินที่มีฐานะทางการเงินด้านสภาพคล่องและความสามารถทำกำไรพอใช้ถึงดีจะลดลงเล็กน้อยร้อยละ 0.94 จำนวนสถาบันการเงินที่มีฐานะทางด้านการเงินด้านความสามารถทำกำไรสูงกว่าด้านสภาพคล่องจะลดลงถึงร้อยละ 9.71 จำนวนสถาบันการเงินที่มีฐานะทางการเงินด้านสภาพคล่องสูงกว่าความสามารถทำกำไรจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 6.79 จำนวนสถาบันการเงินที่มีฐานะทางการเงินโดยทั่วไปยังไม่ดีเท่าที่ควรจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยร้อยละ 1.94

ข้อควรระวังในการนำไปใช้

การวิเคราะห์วิจัยตามโครงการนี้ หากศึกษารายงานการวิจัยโดยละเอียดจะพบว่า เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ทำได้ง่าย บุคคลทั่วไปสามารถนำมาวิเคราะห์ได้โดยไม่ลำบากยุ่งยากอะไร ดังนั้น ผู้ลงทุน บุคคลทั่วไป หรือผู้ออมที่ต้องการดูฐานะทางการเงินของบริษัทนั้น ๆ เบื้องต้นก็สามารถวิเคราะห์เองได้ แต่มีข้อควรระวังที่ผู้วิเคราะห์ทั้งหลายพึงเข้าใจ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดภายหลังคือพึงเข้าใจว่าการวิเคราะห์วิจัยทั้งหมดนี้ เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขจากงบการเงินของกิจการนั้นในปัจจุบันและแนวโน้มในอดีตที่ผ่านมาในเชิงปริมาณเท่านั้น ไม่ได้พิจารณาทางด้านการบริหารและปัจจัยประกอบอื่น ๆ ดังนั้นถึงแม้วิเคราะห์ได้ผลว่าฐานะทางการเงินของกิจการนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดีต่ำกว่าค่าโดยเฉลี่ยของธุรกิจประเภทนั้น ก็มิได้หมายความว่ากิจการเหล่านั้นจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจของตนได้ หากแต่การวิเคราะห์จะเป็นเครื่องชี้นำหรือเป็นสัญญาณเตือนภัยเพื่อกระตุ้นให้กิจการเหล่านั้นทราบถึงฐานะของตนเทียบกับกิจการอื่นโดยเฉลี่ยที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นเพียงบทสรุปเบื้องต้น ว่ากิจการคนอยู่ในฐานะเช่นไร มีด้านไหนดีหรือไม่ดีบ้าง การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาหรือกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับกิจการนั้น ๆ ควรนำปัจจัยด้านอื่นมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาประกอบการตัดสินใจด้วย จึงจะถือว่าการตัดสินใจนั้นสมบูรณ์

ภาคผนวก

- 1) รายชื่อบริษัทที่ทำการวิจัย 103 บริษัท
- 2) รายชื่อบริษัทที่เลิกประกอบธุรกิจ 35 บริษัท
- 3) รายชื่อบริษัทที่เข้าโครงการ 25 บริษัท

1) รายชื่อบริษัทที่ทำการวิจัย 103 บริษัท

1 บริษัทเงินทุน 14 บริษัท

- 1.1 บง.ชาติไพบูลย์
- 1.2 บง.ทักษิณธนากิจ
- 1.3 บง.ธีรชัยทรัพย์
- 1.4 บง.ธุรกิจเพื่อการลงทุน
- 1.5 บง.พรประภา
- 1.6 บง.มหาทุน
- 1.7 บง.มหาชนทรัพย์
- 1.8 บง.ยิบอินซอยเงินทุน
- 1.9 บง.ยูไนเต็ด
- 1.10 บง.สหสิน
- 1.11 บง.สหไฟแนนซ์
- 1.12 บง.เศรษฐกิจ
- 1.13 บง.เอเชียธนกิจ
- 1.14 บง.ไทยธนากรทรัพย์

2. บริษัทหลักทรัพย์ 10 บริษัท

- 2.1 บล.กองทุนรวม
- 2.2 บล.ชาวไทยธนกิจ
- 2.3 บล.ซิสโก้
- 2.4 บล.ยูเนียน
- 2.5 บล.ศรีไทยทรัพย์
- 2.6 บล.เอเชีย
- 2.7 บล.แอ็คคินซัน
- 2.8 บล.โกลด์ฮิลล์
- 2.9 บล.ไทยคำ
- 2.10 บล.ไอ.เอส.ที.แอล.

3. บริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ 62 บริษัท

- 3.1 บงล.กมลสุโกศล
- 3.2 บงล.กรุงเทพทอง
- 3.3 บงล.กรุงศรีอยุธยา
- 3.4 บงล.กรุงเทพธนพาณิชย์
- 3.5 บงล.กรุงเทพโคเกีย
- 3.6 บงล.การทุนไทย
- 3.7 บงล.คาเซียทรัพย์
- 3.8 บงล.คาเซียไฟแนนซ์
- 3.9 บงล.ซีดีคอร์ป (ประเทศไทย)
- 3.10 บงล.ตะวันออก
- 3.11 บงล.ตะวันออกพาณิชย์ทรัพย์
- 3.12 บงล.ทองธนทรัพย์
- 3.13 บงล.ทีเอสโก้
- 3.14 บงล.ธนชาติ
- 3.15 บงล.ธนสยาม
- 3.16 บงล.นครหลวง
- 3.17 บงล.นครหลวงเครดิต
- 3.18 บงล.นครธนกิจ
- 3.19 บงล.บางกอกอินเวสต์เมนต์
- 3.20 บงล.บางกอกเครดิต
- 3.21 บงล.บี.ซี.ซี.
- 3.22 บงล.บี.เอ. (ประเทศไทย)
- 3.23 บงล.บุคคัลภัย
- 3.24 บงล.พัฒนสิน
- 3.25 บงล.พารา
- 3.26 บงล.พูลพิพัฒน์
- 3.27 บงล.ภัทรธนกิจ

- 3.28 บงล.มหาชนกิจ
- 3.29 บงล.มหานคร
- 3.30 บงล.มหานครทรัพย์
- 3.31 บงล.มหาสมุทร
- 3.32 บงล.มิดแลนด์
- 3.33 บงล.มิตรไทยยูโรปาร์ทเนอร์
- 3.34 บงล.ร่วมเสริมกิจ
- 3.35 บงล.ลีลาธนกิจ
- 3.36 บงล.เวอร์คัลประเทศไทย
- 3.37 บงล.ศรีนคร
- 3.38 บงล.ศรีมิตร
- 3.39 บงล.สยามธนากร
- 3.40 บงล.สยามพาณิชย์ทรัพย์
- 3.41 บงล.สหธนกิจไทย
- 3.42 บงล.สหวิริยา
- 3.43 บงล.สินอุตสาหกรรม
- 3.44 บงล.สินเอเชีย
- 3.45 บงล.สินทรัพย์ทรัพย์
- 3.46 บงล.อากเนย์ธนกิจ
- 3.47 บงล.อินเตอร์เครดิตแอค-
ทิฟ
- 3.48 บงล.เกียรตินาคิน
- 3.49 บงล.เงินทุนสากล
- 3.50 บงล.เจนเอร์ไลฟ์ไฟแนนซ์
- 3.51 บงล.เจ้าพระยา
- 3.52 บงล.เชียงใหม่ทรัพย์
- 3.53 บงล.เมืองทองทรัพย์
- 3.54 บงล.เอ็ม ซี ซี
- 3.55 บงล.แปซิฟิกไฟแนนซ์

- 3.56 บงล.โปรดักส์ฟ
- 3.57 บงล.ไทย-โอเวอร์ซีทรีสต์
- 3.58 บงล.ไทยฟูจิ
- 3.59 บงล.ไทยมิคซูบิชิอินเวสต์-
เม้นท์
- 3.60 บงล.ไทยรัฐ
- 3.61 บงล.ไทยแม็กซ์
- 3.62 บงล.ไอ ที เอฟ
4. บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ 17 บริษัท
 - 4.1 บค.กรุงเทพเคหะ
 - 4.2 บค.ธรากร
 - 4.3 บค.นครไทย
 - 4.4 บค.มาโก
 - 4.5 บค.ลีละศิธร
 - 4.6 บค.ศรีนครพัฒนา
 - 4.7 บค.สหทรัพย์
 - 4.8 บค.สหสิน
 - 4.9 บค.สินเคหการ
 - 4.10 บค.สินไทย
 - 4.11 บค.เจนเอร์ล
 - 4.12 บค.เจ้าที่อีสท์
 - 4.13 บค.เอเชีย
 - 4.14 บค.แลนด์เอนด์เฮ้าส์
 - 4.15 บค.สหวิริยา
 - 4.16 บค.ไทย
 - 4.17 บค.ไทยเคหะ
- 2.6 บล.ตะวันออกไกล
- 2.7 บล.เอเชียธุรกิจหลักทรัพย์
- 2.8 บล.เอเชียหลักทรัพย์
- 2.9 บล. เอ เอส เอ กองทุน
- 2.10 บล.นครไทยพัฒนา
- 2.11 บล.เอราวัณ
- 2.12 บล.น้ำชัยเครดิต
3. บริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ 11 บริษัท
 - 3.1 บงล.มารีนมิดแลนด์ (ประเทศ
ไทย)
 - 3.2 บงล.ราชาเงินทุน
 - 3.3 บงล.บ้านและที่ดิน
 - 3.4 บงล.พัฒนาเงินทุน
 - 3.5 บงล.สยามเงินทุน
 - 3.6 บงล.สหไทย
 - 3.7 บงล.ไทยเซ็นทรัล
 - 3.8 บงล.บางกอกกรุ๊ปและทรัสต์
 - 3.9 บงล.เฟิสท์ทรัสต์
 - 3.10 บงล.นทีทอง
 - 3.11 บงล. เอ.เอฟ.ที.
4. บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ 8 บริษัท
 - 4.1 บค.เสรีสากลธนกิจ
 - 4.2 บค.บ้านและที่ดินไทย
 - 4.3 บค.สินเพิ่มสุข
 - 4.4 บค.เฉลิมโลก
 - 4.5 บค.เขาวราช
 - 4.6 บค.อาเชียน
 - 4.7 บค.กลสิกร
 - 4.8 บค.ไพบูลย์

2) รายชื่อบริษัทที่เลิกประกอบ ธุรกิจ 35 บริษัท

1. บริษัทเงินทุน 4 บริษัท
 - 1.1 บง.เขาวราช
 - 1.2 บง.ยูไนเต็คมัลลายัน
 - 1.3 บง.ชินเชียร์ทรัสต์
 - 1.4 บง.ทรัสต์กรุงเทพ
2. บริษัทหลักทรัพย์ 12 บริษัท
 - 2.1 บล.เอ.ที.อี.มัสกาคี
 - 2.2 บล.อาบุญญ
 - 2.3 บล.ซูอินเตอร์เนชั่นแนล
 - 2.4 บล. พี.เอ.อี. (ประเทศไทย)
 - 2.5 บล.เทวราชา

หมายเหตุ การเลิกประกอบธุรกิจของบริษัท
ดังกล่าว มี 2 กรณีคือ

1. ขอยกเลิกการประกอบธุรกิจ
ที่กระทำอยู่
2. กระบวนการคลังสั่งถอนใบ
อนุญาตการประกอบธุรกิจที่
กระทำอยู่

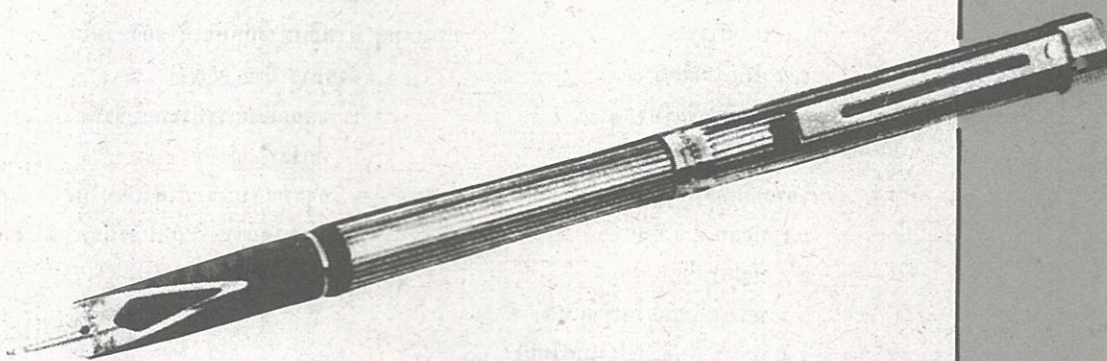
จากบรรณาธิการ

ก่อนอื่น “เรา” คณะผู้จัดทำวารสาร มธบ. ขออวยพรเนื่องในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ ให้ท่านสมาชิก และผู้อ่านทุกคน จะมีแต่ความสุข ความเจริญในหน้าที่การงาน ปราศจากโรคาภัยทั้งปวง คิดสิ่งใดขอให้สมความปรารถนาทุกประการ

ถ้าสิ่งใดท่านผู้อ่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ โปรดขอความกรุณาติชม และให้คำแนะนำมายังกองบรรณาธิการด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ถ้าวารสารนี้จะทำประโยชน์และให้ความรู้แก่ท่านได้ ขอความดีอันนี้จึงเป็นของมหาวิทยาลัย และคณะผู้จัดทำ ส่วนความผิดข้าพเจ้าจะขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

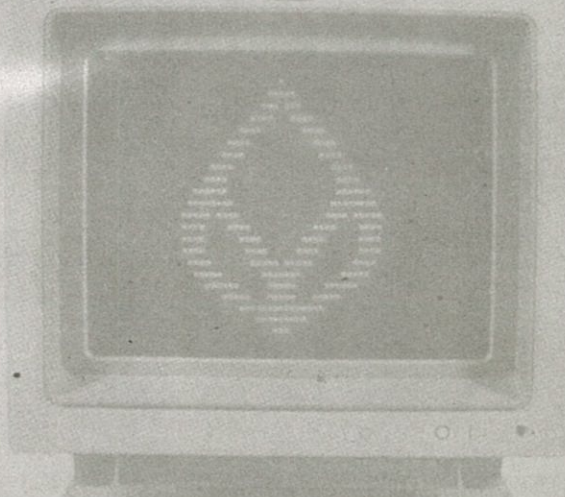
ดร.พิรุณ อักษร
บรรณาธิการ





ธนาคารกรุงเทพ จำกัด
สาขาราชวัตร

ชำระค่าลงทะเบียน โดยใช้บัตรบัวหลวง A.T.M. ผ่านเครื่อง P.O.S.
ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
เพราะเรามีออนไลน์สมบูรณ์แบบ
เครือข่ายครอบคลุม "73 จังหวัด"
คุณสามารถฝากถอนโอนเงินได้ทันทีที่ต้องการ สะดวกรวดเร็วทันใจ
เพราะเราอยู่ใกล้ พร้อมรับใช้ทั่วประเทศ



อภินันทนาการจาก

บันฑูร ธนาพันธรักษ์

บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลลูมิเนียม จำกัด

457/7 ถนนศรีอยุธยา พญาไท กทม.

โทร. 2456048, 2456467

สมประสงค์

บริการสื่อครุฑปริญญา ชุดข้าราชการชายหญิง
พร้อมเครื่องหมายให้เข้าทุกสถาบัน และรับตัดโดยราคาร่อมเยา

เลขที่ 1/7 ตรอกมหาธาตุ ถนนมหาราช ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ โทร. 2236813

บริษัท
เอดิสัน เพรส โปรดักส์
จำกัด



94/10 ซอยมีสุวรรณ 1 ถนนสุขุมวิท 71 พระโขนง กทม. 10110
โทร. 391-4386, 391-0081

ขอแสดงความยินดีในโอกาสขึ้นปีที่ 3 ของ
วารสาร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

อภินันทนาการจาก

บริษัท เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด

1695 ถนนพหลโยธิน บางเขน กทม.



วารสาร
มหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิต

ใบสมัครสมาชิก

ชื่อ.....นามสกุล.....

ในนาม (ชื่อสถาบัน).....

ที่อยู่/บ้านเลขที่.....ตรอก/ซอย.....

ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

ขอบอกรับเป็นสมาชิก “วารสารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”

☐ 1 ปี (3 เล่ม) ราคา 70 บาท

☐ 10 เล่ม ราคา 200 บาท

พร้อมกันนี้ได้ส่งเงินทาง ☐ ธนาณัติ ☐ ตัวแลกเงิน

ในนามอาจารย์อรรณ สุทธิพิทักษ์ ส่งจ่าย ปณ.ดุสิต มาเรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

สำนักงาน : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

110/1-4 ประชาชื่น กทม.

589-2334-8 ต่อ 341



БЮЛЛЕТЕНЬ

ПЕЧАТНИКОВ

ВЫПУСК № 1

1917 г.

Содержание

1. Печать и типография

2. Книжное дело

3. Журналистика

4. Искусство

5. Наука

6. Спорт

7. Музыка

8. Литература

9. Общественная жизнь

10. Экономика

11. Политика

12. Прочее

สู่เส้นชัยไปกับ...

8 MHz

10 MHz

12 MHz

16 MHz

Acer

Acer 1100

ซูเปอร์ไมโครคอมพิวเตอร์ ที่ทำงานไมโครคอมพิวเตอร์ระดับเดียวกัน เพราะมีระบบ CPU ใหม่ล่าสุด 80386, 32 Bit ทำให้ Acer 1100 ของ Multitech มีความเร็วสูงถึง 16 MHz ทันใจ ประหยัดเวลา ทั้งยังใช้ได้กับโปรแกรมของ Standard PC ทั่วไปได้อย่างง่ายดาย

ด้ายสู่เส้นชัยไปกับ Multitech Acer 1100 วันนี้พร้อมโปรแกรมภาษาไทยสมบูรณ์แบบและบริการประทับใจ จากสหวิทยาฯ



บริษัท สหวิทยานิพันธ์เพื่อคอมพิวเตอร์ จำกัด

8/1 อาคารพาณิชย์ ๓.๓ ชั้น ๓ ถนน บางรัก กรุงเทพฯ 10500
โทร. 2360295 โทรสาร. 2366954

ตัวแทนจำหน่าย

- เชียงใหม่ บริษัท วิตนมส คอมพิวเตอร์ จำกัด โทร. (053) 212080
- หาดใหญ่ บริษัท คอมพิวเตอร์ แอนด์ วิดีโอแลป จำกัด โทร. (074) 221346
- อุดรธานี บริษัท อุดรแสงสฤติย์ จำกัด โทร. (042) 241577
- นครสวรรค์ บริษัท เสริมแสง เซลส์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โทร. (054) 221346
- ภูเก็ต บริษัท คอมพิวเตอร์ แอนด์ คอมมูนิเคชั่น จำกัด โทร. (076) 213471
- ปากน้ำ บริษัท ปากน้ำอินเตอร์เนชั่นแนลคอมพิวเตอร์ จำกัด โทร. 3951333
- ขอนแก่น หจก. ขอนแก่นไทยแลนด์ จำกัด โทร. (043) 236348
- ชลบุรี บริษัท เดอะเบสท์ ซัพพลายแอนด์ เซอร์วิส จำกัด โทร. (039) 283853
- พิษณุโลก บริษัท เซ็นทรัล เซอร์วิส จำกัด โทร. (055) 258460

Multitech