

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ขององค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข

สุภาวดี ขุนทองจันทร์¹

บทคัดย่อ

ทักษะการผลิตและทักษะชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงงานไทย โดยเฉพาะการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน ที่เคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ในระดับวิชาชีพได้อย่างเสรี แรงงานที่มีทักษะไม่เพียงพอย่อมเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจและการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับองค์กรธุรกิจทั่วไป (2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตกับทักษะการผลิตของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา แต่ต้องทำงานในสายงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับอาชีวศึกษาขององค์กรแห่งความสุข และ (3) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษา แต่ต้องทำงานในสายงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับอาชีวศึกษาที่อยู่ในองค์กรแห่งความสุข ประชากรเป้าหมาย คือ แรงงาน 226 คน ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ดัชนีผลิตภาพแรงงาน การทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ค่าเฉลี่ยผลิตภาพแรงงานที่อยู่ในองค์กรแห่งความสุข สูงกว่าแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมทั่วไป สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะชีวิตของแรงงานอย่างต่อเนื่องขององค์กรแห่งความสุขส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีทักษะฝีมือใกล้เคียงกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้ (2) ทักษะชีวิตและทักษะการผลิตมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น ทักษะการผลิตก็เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) แรงงานมีความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะชีวิตมากที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีในการใช้ชีวิต เรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้สังคมส่วนรวม ส่วนทักษะการผลิต แรงงาน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี
อีเมล : supawadee.khunthongjan@gmail.com โทรศัพท์ : 08-6257-6790

มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งความสุขจะช่วยให้เกิดการพัฒนาแรงงาน เป็นแนวทางช่วยลดข้อจำกัดการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษาได้

คำสำคัญ : 1. ผลิตภาพแรงงาน 2. ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา 3. ทักษะการผลิต 4. ทักษะชีวิต 5. องค์กรแห่งความสุข

Increasing labor productivity of non-vocational graduates in happy-workplace organizations

Supawadee Khunthongjan²

Abstract

Production skills and life skills both play an important roles in the Thai labor market, particularly in the mobilization of professional-skilled labor in a free trade area. Inadequately-skilled labor force is a major obstacle to achieving business and economic growth in the nation. This study aims to: (1) compare the average labor productivity index between the happy workplace industry group and the general industry group, (2) analyze the relationship between life skills and production skills of non-vocational laborers had to work in a position that required vocational skills in a happy workplace industrial group and (3) study the satisfaction with the development of life skills and production skills of non-vocational laborers who had to work in a position that required vocational skills in a happy workplace industry group. The target population was 226 non-vocational laborers. The study instrument was questionnaires and data analysis involved analyzing labor productivity index, the Pearson correlation coefficient, mean, and standard deviation. The findings reveal that (1) the mean score of the labor productivity index of non-vocational labor working in the happy workplace industry group was higher than the ones working in the general industry group. This indicates that continuous development of laborers' life skills in a happy workplace can enhance the non-vocational laborers' productivity, making it close to vocational laborers. (2) Life skills are positively correlated with production skills at a significance level of .01; that is, when labor received training in life skills, their production skills increases as well. (3) The aspects of life skills development that the laborers have the highest level of satisfaction are positive attitude toward

² Assistant Professor, Dr. at Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University, Rangsit Campus, Pathum Thani, Thailand.
Email address: supawadee.khunthongjan@gmail.com Tel: 08-6257-6790

living and learning to contribute to the public. The aspects of production skills that the laborers have the highest level of satisfaction are receiving continuous training and development. The happy workplace concepts therefore are significant in developing labor and diminish the problems of vocational labor shortage.

Keywords: 1. Labor productivity 2. Non-vocational graduate 3. Production skills
4. Life skills 5. Happy-workplace organization

บทนำ

สถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน มีข้อจำกัดทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากทักษะในการผลิตโดยเฉลี่ยยังอยู่ในระดับต่ำ ธุรกิจทุกขนาดและทุกอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากทักษะแรงงาน ผลสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่า ภาคการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 63.20 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด รองลงมา คือ ภาคก่อสร้าง ร้อยละ 15.60 ภาคบริการและอื่นๆ ร้อยละ 13.70 ภาคการค้า ร้อยละ 7.30 และภาคเกษตร ร้อยละ 0.20 (Kornvit Tansri & Sireethorn Jarutanyalak, 2011) หากจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษายังพบว่า ภาคธุรกิจมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษา ร้อยละ 63.80 แต่มีแรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาเข้าสู่ภาคธุรกิจร้อยละ 62.53 รองลงมา คือ ต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 60.00 แต่กลับได้แรงงานในระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ธุรกิจเพียงร้อยละ 12.50 ส่งผลให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเป็นอันดับหนึ่ง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในประชาคมอาเซียน (World Bank Thailand, 2012) ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยยังมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ (skilled labor) ในระดับอาชีวศึกษา ส่วนหนึ่งเป็นเพราะปัจจัยดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การให้ความสำคัญกับผลตอบแทนโดยใช้ปริญญาบัตรเป็นตัวตั้ง ทำให้การอาชีวศึกษามีความสำคัญลดลง ถึงแม้จะเป็นการศึกษาเพื่อนำไปประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพในด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาน้อยลง แต่มุ่งไปเรียนในสายสามัญมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 จำนวนผู้เรียนสายสามัญประมาณ 1,247,289 คน สายอาชีวศึกษา 781,756 คน คิดเป็นสัดส่วนผู้เรียนสายสามัญกับสายอาชีวศึกษา 60 : 40 (Office of The Vocational Education Commission, 2012)

ประการที่สอง ผู้เรียนสายอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนใหญ่จะศึกษาต่อในระดับปริญญา และส่วนน้อยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น เมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่งก็ยังคงลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญา (Aphichai Puntasen, 2012)

ประการที่สาม นโยบายของภาครัฐที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่การศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น โดยเฉพาะการมีทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กอปรกับเมื่อสำเร็จการศึกษาและได้งานทำแล้ว จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากว่าการสำเร็จการศึกษาในสายอาชีวศึกษา จึงทำให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นส่วนใหญ่

ที่ประสงค์จะศึกษาต่อ ไม่ให้ความสนใจที่จะศึกษาอาชีวศึกษาเท่าที่ควร สำหรับประเทศไทยแล้ว ระดับการศึกษายังคงเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่กำหนดรายได้ (Chaiwat Kaewphanngam & Rabkwan Tharmmapornphilas, 2013)

ประการที่สี่ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการขององค์กรธุรกิจ นอกจากจะเน้นทักษะวิชาชีพเบื้องต้นแล้ว ความขยันหมั่นเพียรหรือความอดทนตลอดจนความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณภาพที่องค์กรธุรกิจต้องการ แต่นักเรียนที่เหลื่อไปเข้าศึกษาในอาชีวศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภาวะความไม่พร้อมที่เป็นไปตามเงื่อนไขเช่นนั้น นอกจากนั้นยังมีปัญหาออกกลางคันในอัตราส่วนค่อนข้างสูง เนื่องจากปัญหาที่สืบเนื่องจากภูมิหลังของครอบครัว ตลอดจนบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาเมื่อเทียบกับวัยที่เข้าสู่การเจริญพันธุ์ของนักศึกษาเอง (Aphichai Puntasen, 2014)

ประการสุดท้าย กระบวนการสรรหาแรงงานและวิธีการสรรหาแรงงานขององค์กรธุรกิจ อาจมีข้อจำกัดที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เช่นองค์กรธุรกิจอาจมีต้นทุนที่สูงในการให้ข้อมูลผ่านการประกาศรับสมัครแรงงานผ่านสื่อต่างๆ หรืออีกนัยหนึ่งผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องการหางานทำอาจมีช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารของการรับสมัครงานที่ไม่เหมาะสม จึงเป็นข้อจำกัดในการให้ข้อมูลและรับข้อมูลทั้งของนายจ้างและแรงงาน (Supawadee Khunthongjan, 2010)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานของแรงงานส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการศึกษา เพราะแรงงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีฐานการศึกษาที่ฝึกให้มีทักษะ มีสมรรถนะ และมีคุณสมบัติที่จะสามารถศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มทำงานต่อไป แต่แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและพัฒนาศักยภาพของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษานั้น ยังมีปัจจัยอื่นอีกมากที่เข้ามาเกี่ยวข้อง มิใช่เพียงคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมเบื้องต้น แต่รวมถึงแรงจูงใจสำหรับแรงงาน สภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพแรงงานที่มุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

องค์กรธุรกิจที่เป็นองค์กรแห่งความสุข เล็งเห็นว่าสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตอย่างเดียวที่สามารถเพิ่มพูนสมรรถนะในการผลิตได้ ถ้าหากมีความมั่นใจและความรักให้กับองค์กรธุรกิจอย่างเต็มที่ องค์กรธุรกิจเหล่านี้ จึงดำเนินงานในลักษณะองค์กรแห่งความสุขและให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์เป็นลำดับแรก มุ่งเน้นให้สถานที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สองของแรงงาน (Aphichai Puntasen, 2014) เมื่อแรงงานมีความสุขจะทำให้

แรงงานทุ่มเทการทำงาน ผลิตภาพและทักษะในการทำงานจะสูงขึ้น (George, 2015)

หากมองในมิติของการพัฒนาคุณภาพของแรงงานจากมติดังกล่าว สะท้อนถึงความกว้างและลึกกว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในภาวะที่ธุรกิจส่วนใหญ่ระบุว่าองค์กรของตนมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือในระดับอาชีวศึกษา ในขณะที่สังคมได้รับฟังเสียงสะท้อนจากองค์กรธุรกิจที่บริหารงานแบบองค์กรแห่งความสุข จึงน่าที่จะได้ศึกษาว่าแท้ที่จริงแล้วธุรกิจเหล่านี้ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือในระดับอาชีวศึกษาเหมือนองค์กรธุรกิจที่ประกอบการผลิตสินค้าและบริการโดยทั่วไปหรือไม่ ธุรกิจเหล่านี้มีแนวทางที่จะจัดการกับปัญหานี้อย่างไร พอที่จะเป็นตัวอย่างให้ธุรกิจอื่นๆ ทำตามได้หรือไม่

ทั้งนี้ เพราะเห็นได้ชัดแล้วว่า การจะหวังพึ่งพการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาของไทยซึ่งควรจะตอบสนองการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะนั้น สำหรับประเทศไทยที่มีโครงสร้างแรงจูงใจที่ไม่เอื้อต่อการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้พอเพียงกับความต้องการนั้น ยังมีทางเลือกอย่างอื่นที่จะช่วยให้มีการพัฒนาฝีมือ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้สามารถพัฒนาแรงงานที่ไม่มีฝีมือหรือแรงงานที่มีการศึกษาสามัญในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย รวมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสามารถมาฝึกทำงานด้านเทคนิคที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือได้หรือไม่ โดยใช้แนวทางการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิต ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กที่ต้องการการแข่งขันแบบใช้แรงงานเข้มข้นในลักษณะที่มีฝีมือ เป็นทางเลือกในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดข้อจำกัดในการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษาได้ เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ และการเปิดเสรีอาเซียนที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับองค์กรธุรกิจทั่วไป
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตกับทักษะการผลิตของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาแต่ต้องทำงานในสายงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับอาชีวศึกษาขององค์กรแห่งความสุข
3. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิตของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษาแต่ต้องทำงานในสายงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับอาชีวศึกษาที่อยู่ในองค์กรแห่งความสุข

ขอบเขตของการวิจัย

มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาขององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 100 องค์กร ที่มีรายชื่ออยู่กับสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในปี 2553 จำแนกเป็นภาคการผลิต 20 องค์กร ภาคการค้า 47 องค์กร และภาคการบริการ 33 องค์กร ที่เคยส่งผลงานเข้าร่วมประกวดตามโครงการ “องค์กรสร้างสุขกับการบริหารด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กับสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งผ่านการตรวจสอบและยอมรับให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จากการประเมินของนักวิชาการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเรียบร้อยแล้ว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องและนิยามศัพท์สำคัญในบทความวิจัยนี้ คือ องค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของ Aphichai Puntasen (2014) และ Walton (1975) หมายถึง องค์กรที่พัฒนาให้แรงงานมีความรู้และทักษะในการผลิตอย่างต่อเนื่อง และยังมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมในดำเนินงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงาน มีการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตไปพร้อมกัน

การพัฒนาทักษะชีวิต คือ การพัฒนาให้แรงงานมีความสามารถที่จะใช้ชีวิตด้วยตัวเองกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสุขได้ มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรม เช่น การไม่แสวงหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต พยายามลดค่าใช้จ่ายในครอบครัวโดยลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง แล้วเปลี่ยนค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยเหล่านั้นมาเป็นเงินออม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันเหนียวแน่น หรือเพื่อความจำเป็นในบั้นปลายชีวิต ผลจากการพัฒนาทักษะชีวิตส่งผลให้ทักษะการผลิตเพิ่มขึ้น เพราะแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ปราศจากความกังวลจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต

การพัฒนาทักษะการผลิต คือ การพัฒนาให้แรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มีความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพในการผลิตให้สูงขึ้นโดยการใช้เวลาทำงานเท่าเดิม มีวิธีการทำงานให้ได้ผลงาที่มีปริมาณและคุณภาพมากกว่าเดิม สามารถลดความสูญเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิตได้ ในลักษณะการเรียนรู้จาก

การทำงานอย่างต่อเนื่อง มีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการลดลง ขณะที่สามารถผลิตสินค้าและบริการได้โดยมีปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหมายถึงแรงงานมีผลผลิตภาพสูงขึ้น วัดได้จากจำนวนผลผลิตต่อแรงงาน 1 คน หรือต่อ 1 ชั่วโมงของการทำงาน แรงงานกับผลผลิตภาพจึงเป็นการวัดความสามารถ เพื่อสร้างขีดความสามารถในอุตสาหกรรม (Campbell, 2013)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. วิฤทธิแรงงานไทย

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศมาจากผลผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงานของแรงงาน ที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรธุรกิจ จากการสำรวจของธนาคารโลกและธนาคารแห่งประเทศไทยกลับพบว่า ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียนดังที่ได้กล่าวไว้ในบทนำ ทั้งที่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ ปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยลดลง โดยเฉพาะการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ที่มีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์อย่างเสรี

การเกิดวิฤทธิแรงงานไทย มาจากสาเหตุที่สำคัญหลายประการ อาทิ การสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้รายได้จากการจ้างแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังที่ Chaiwat Kaewphanngam และ Rabkwan Tharmmapornphilas (2013) ได้กล่าวไว้ว่า “ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดรายได้ในตลาดแรงงานโดยเฉลี่ยแล้วผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมักได้รับค่าตอบแทนจากตลาดแรงงานมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำ” อีกทั้งนโยบายของรัฐที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาด้วยการให้ทุนกู้ยืมเรียน (ทุน กยศ.) ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้นักเรียนตัดสินใจเรียนในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น จึงไม่ให้ความสนใจที่จะเรียนในระดับอาชีวศึกษาในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ทั้งๆ ที่หลักสูตรการเรียนการสอนเน้นเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ทันที ทั้งในด้านอุตสาหกรรม เทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนในระดับสายอาชีวศึกษาลดลง ยิ่งผู้เรียนลดน้อยลงก็ส่งผลต่อเนื่องให้ทั้งปริมาณและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมีข้อจำกัดมากขึ้น สอดคล้องกับ Kaewkwan Tangtipongkul (2012) กล่าวว่า นอกจากระบบการศึกษาจะผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ โครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของกำลัง

แรงงานในวัยทำงานจะมีแนวโน้มไปในทิศทางที่น้อยลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่สูงขึ้น สาเหตุเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในระยะยาว ดังนั้น การสร้างผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมให้สูงขึ้นเป็นเรื่องเร่งด่วนที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญ

2. ผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตไทย

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราการผลิต สมรรถนะในการผลิต จำนวนผลผลิตสินค้าหรือบริการต่อปัจจัยการผลิตที่ใช้ในการผลิตของหน่วยการผลิตอุตสาหกรรมหรือประเทศ ผลิตภาพสามารถจำแนกตามประเภทของปัจจัยการผลิต ดังนั้น ผลิตภาพแรงงาน คือ จำนวนผลผลิตต่อแรงงาน 1 คน หรือต่อ 1 ชั่วโมงของการทำงาน แรงงานกับผลิตภาพจึงเป็นการวัดความสามารถ เพื่อสร้างขีดความสามารถในอุตสาหกรรม (Campbell, 2013) วิธีการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นทำได้หลายวิธี ดังที่ Ehrenberg (2014) ได้ระบุว่า การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยให้แรงงานทำงานกับเครื่องจักรมากขึ้น การฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจและมีทักษะที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น การปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น มีงานวิจัยที่น่าสนใจของ Piriya Pholphirul และ Pangpond Rukumnuaykit (2013) ได้ศึกษาทฤษฎีมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทยโดยรวม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสำรวจในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ภาคอุตสาหกรรมไม่ต้องการลงทุนในการสร้างนวัตกรรมส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนในการสร้างนวัตกรรมที่สูงถึงร้อยละ 43.60 อีกทั้งการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถร้อยละ 42.70 ผลการศึกษานี้สะท้อนว่า การที่ภาคอุตสาหกรรมลงทุนในการสร้างนวัตกรรมน้อย เนื่องจากความไม่พร้อมและการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบอีกว่า แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษายังคงตอบสนองความต้องการของผู้ว่าจ้างได้ในด้านคุณภาพ แต่ยังคงเป็นปัญหาทางด้านปริมาณ องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญของการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลจากการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการศึกษาและการฝึกอบรมสะท้อนออกมาในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน ส่งผลทางบวกต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรธุรกิจ โดยองค์กรธุรกิจที่ทำการฝึกอบรมภายในจะมีผลิตภาพแรงงานสูงกว่าบริษัทที่ไม่ได้จัดการฝึกอบรมภายในอยู่ถึงร้อยละ 13.60 ในขณะที่การจัดส่งแรงงานออกไปฝึกอบรมภายนอกองค์กรจะไม่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง

ผลการศึกษาในส่วนการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานที่สูง เนื่องมาจากการฝึกอบรมภายในองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะการฝึกอบรมภายในองค์กรมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมขององค์กร ตลอดจนแรงจูงใจต่างๆ เป็นประเด็นสำคัญที่ใกล้เคียงกับการฝึกทักษะชีวิตที่เน้นการฝึกอบรมภายในขององค์กรแห่งความสุข

3. การศึกษากับการพัฒนาทักษะแรงงานของประเทศในเอเชีย

การพัฒนาแรงงานของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านอย่างสิงคโปร์และเกาหลีใต้ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตด้านอุตสาหกรรมของประเทศแล้วประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาที่รวดเร็ว มีฐานที่เข้มแข็งจากแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีทักษะในการทำงาน ซึ่งพบว่าตัวแปรสำคัญ คือ การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่เน้นคุณภาพครู คุณภาพการศึกษา และมีเงินทุนในการสนับสนุนการศึกษาอย่างเพียงพอ หลังจากแรงงานเข้าทำงานแล้ว สิงคโปร์มีการฝึกและพัฒนาแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานด้วยการใช้มาตรการจูงใจ การให้เงินอุดหนุนทั้งนายจ้างและลูกจ้างในทักษะที่สำคัญ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการทำงาน อาทิเช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การสื่อสาร ความปลอดภัยในการทำงาน การประกอบธุรกิจ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีระบบบูรณาการระหว่างการศึกษาต่อเนื่องและการอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยการเรียนรู้และยกระดับทักษะของกำลังแรงงานและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสาขาอุตสาหกรรม มีระบบให้การฝึกอบรมและรับรองทักษะแห่งชาติ โดยการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเน้นสมรรถนะมากกว่าวิชาการ ส่วนเกาหลีใต้มีแนวทางใกล้เคียงกันกับสิงคโปร์โดยใช้วิธีจูงใจด้วยโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ระบบประกันการจ้างงาน เพื่อสร้างการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต (Office of The Education Council, 2007)

4. การศึกษาระดับอาชีวศึกษากับการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทย

บทบาทของการศึกษาระดับอาชีวศึกษา คือ การพัฒนาคน เพื่อให้มีทักษะนำไปประกอบอาชีพ แรงงานที่เข้าทำงานกับองค์กรธุรกิจระยะแรก จึงต้องนำทักษะที่ได้จากสถาบันการศึกษาเพียงอย่างเดียวไปเริ่มต้นสำหรับการทำงาน การเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาจึงมีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ ที่กำหนดให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพระดับฝีมือ ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการ และชุมชน ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบ ในระดับปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ไปสู่วิถีปฏิบัติใหม่ๆ สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหา

เฉพาะด้าน มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น รวมทั้งมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (Office of The Vocational Education Commission, 2013)

จากทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันที จึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งขององค์กรธุรกิจที่กำหนดเป็นคุณสมบัติในกระบวนการคัดเลือกแรงงานเข้าทำงานกับองค์กร ในลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการซึ่งเป็นกระบวนการพิจารณาเริ่มต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงานได้ทันที ซึ่งถือว่าแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเป็นแรงงานที่มีฝีมือ (skilled labor) มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ มีความชำนาญในงานอาชีพ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้ สำหรับผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จึงเป็นแรงงานในลักษณะกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) คือมีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วน ของงานอาชีพเท่านั้น และสามารถพัฒนาต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือในอนาคตได้ เพียงแต่ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหรือการได้รับแรงจูงใจ (Yongyuth Chalamwong, 2013)

5. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีหลักการสำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์และสวัสดิการเกื้อกูล (Dessler, 2013) ซึ่งแต่ละกระบวนการมีวิธีการและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ (1) การสรรหาและการคัดเลือกเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องกระทำคือการค้นหาคู่มือที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ (2) การบรรจุและการแต่งตั้ง เมื่อองค์กรธุรกิจได้ประเมินแล้วเห็นว่าแรงงานสามารถทำงานได้ตรงตามที่ต้องการธุรกิจกำหนด พร้อมทั้งได้ประเมินผลการทดลองงานและแรงงานผ่านการทดลองงานตามขั้นตอนต่างๆ แล้ว (3) การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะที่ต่อเนื่องจากการศึกษาให้เกิดความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาอาจจัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรธุรกิจ (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินทักษะของแรงงานว่าเป็นไปตามที่ต้องการธุรกิจต้องการหรือไม่อย่างไร และ (5) ประโยชน์และสวัสดิการเกื้อกูล คือ กระบวนการให้ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจแก่แรงงาน กระบวนการที่กล่าวมานี้ องค์กรธุรกิจใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มั่นใจในระดับหนึ่งว่าจะได้แรงงานที่มีคุณสมบัติหรือสามารถพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางที่

องค์กรคาดหวังและเมื่อพัฒนาให้เพิ่มคุณค่าได้แล้วจะต้องบำรุงรักษาไว้ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กร เพื่อสร้างขีดความสามารถให้องค์กรในระยะยาว (Supawadee Khunthongjan, 2016)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้องค์กรมีการทำงานที่มีผลผลิตภาพ สามารถใช้ศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อผลประกอบการได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งเพื่อให้ให้องค์กรมีความยืดหยุ่นสามารถเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ (Sombat Kusumavalee, 2009) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการดำเนินงานหากองค์กรใดได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของความสำเร็จขององค์กร (Personal Management Association of Thailand, 2009)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นทางเลือกให้องค์กรธุรกิจที่มองว่าสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ และยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดแคลนด้านปริมาณ จำเป็นต้องสร้างให้แรงงานมีคุณภาพเพื่อชดเชยการขาดแคลนด้านปริมาณ ดังนั้น องค์กรที่ดำเนินงานในลักษณะดังกล่าว จึงเติมเต็มคุณภาพของแรงงานด้วยการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเน้นความสุขและคุณภาพชีวิตของแรงงานให้เกิดความสมดุลอันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีผลผลิตภาพสูงขึ้นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมทั่วไป

6. การบริหารงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข

การบริหารงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุขได้รับการกล่าวถึงพร้อมๆ กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานแก่ชาวไทย หลังจากที่ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจครั้งรุนแรงที่สุดในปี 2540 โดย Aphichai Puntasen (2014) ได้ให้แนวคิดว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคนในแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรมีภูมิคุ้มกันไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน หลังจากนั้นองค์กรแห่งความสุขมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยที่ Thai Health Promotion Foundation (2016) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของ Aphichai Puntasen (2014) ว่า องค์กรสร้างสุขให้แรงงานมีความสุข 8 ประการ ได้แก่ (1) สุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ (happy body) (2) ความรู้ดี การได้รับการศึกษาหาความรู้ ได้พัฒนาตนเอง (happy brain) (3) น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน (happy heart) (4) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต (happy relax) (5) ปลอดภัย มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ (happy money) (6) มีความศรัทธาในศาสนาและ

มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (happy soul) (7) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (happy family) และ (8) สังคมดีมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมและชุมชน (happy society) ซึ่งอยู่บนหลักการเดียวกับ Walton (1975) ที่ได้เสนอแนวคิด 8 ประการ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต

กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่พัฒนาแรงงานให้มีความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องแล้วยังมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินงานผู้บริหารจึงเป็นต้นแบบของการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนั้น ความสุขในองค์กร คือ แรงงานมีสุขภาพกายที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม ทำงานด้วยความเพียร สุขทางสติปัญญาที่ได้ทำงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข องค์กรและบุคลากรก็แผ่แผ่ความสุขไปสู่สังคมภายนอกในวงกว้างต่อไป

ดังนั้น วรรณกรรมปริทัศน์ในบทความนี้ จึงเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อดูกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ขาดแคลนแรงงานระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ด้วยทางเลือกการพัฒนาแรงงานกึ่งฝีมือซึ่งไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเป็นการทดแทน เพราะการจะหวังพึ่งพิงการผลิตแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาของสถาบันการศึกษาเพียงอย่างเดียวของไทยนั้น ยังมีข้อจำกัดทางด้านปริมาณ ซึ่งทางเลือกดังกล่าวเป็นการศึกษาวิธีการเพิ่มผลผลิตของแรงงานด้วยการบริหารงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะเป็นตัวอย่างให้ธุรกิจอื่นๆ ที่กำลังประสบปัญหาได้นำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติด้วยการต่อยอดแรงงานในธุรกิจอย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นแรงงานที่มีผลิตภาพต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณมีรายละเอียดของประชากรที่ศึกษา เครื่องมือในการศึกษาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงาน 226 คน ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต (ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร) เป็นองค์กรธุรกิจที่บริหารงานแบบองค์กรแห่งความสุข โดยเลือกองค์กรแบบเจาะจงเฉพาะที่อยู่ในภาคการผลิต 20 องค์กร ซึ่ง

ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น บริษัทสวทวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด นครราชสีมา บริษัทโสมภัสเอ็นจิเนียริ่ง (2005) จำกัด มหาสารคาม และองค์กรธุรกิจอื่นๆ อีก 18 องค์กร ซึ่งมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 620 คน จำแนกเป็นแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา 207 คน ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา 413 คน ซึ่งเลือกแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาแต่ต้องทำงานในสายงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับอาชีวศึกษา และทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนทั้งสิ้น 226 คน ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่า องค์กรแห่งความสุขที่เน้นสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แรงงานมีความสุขพร้อมทั้งฝึกอบรมพัฒนาแรงงานของตนเองอย่างต่อเนื่องนั้น จะทำให้แนวโน้มผลิตภาพแรงงานมีเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบตรวจสอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีจำนวน 4 ข้อหลัก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ได้จัดทำประเมินองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วย (1) ธุรกิจมีการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 ปี ด้วยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (2) การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น มีการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน หรือการไม่สร้างความต้องการของสินค้าหรือบริการของตนในตลาดจนเกินไป และ (3) การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพและระมัดระวัง หรือการไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม และ (4) ธุรกิจมีการสะสมทุนในรูป เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์และสินทรัพย์อื่นๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทุนภายใน (Office of The Royal Development Projects Board, Royal Development Projects, 2010)

2.2 แบบสอบถาม สร้างขึ้นตามขอบเขตของวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้กับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมายจำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .86 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานในองค์กรธุรกิจ ตอนที่ 2 การพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิต ครอบคลุมองค์ประกอบแรงจูงใจสำหรับแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพกายและใจของแรงงาน ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการมีคุณธรรมของแรงงาน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปลายเปิดเพื่อให้แรงงานแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บจากแหล่งข้อมูลสำคัญ 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิเก็บจากแรงงาน 226 คน ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นแรงงานไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ในองค์กรธุรกิจที่บริหารงานแบบองค์กรแห่งความสุข เก็บแบบสอบถามได้ครบ 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเก็บรวบรวม 2 ด้าน คือ ข้อมูลด้านการศึกษาของแรงงานขององค์กรธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต ที่รวบรวมไว้โดยกองแผนงานและสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และข้อมูลดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตขององค์กรธุรกิจทั่วไประหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 ที่รวบรวมไว้โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับองค์กรแห่งความสุข

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ดัชนีผลิตภาพแรงงาน เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรมภาคการผลิตทั่วไป ที่สำรวจโดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กับผลิตภาพแรงงานขององค์กรแห่งความสุขที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ เปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้จะตอบวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 1 ซึ่งการคำนวณดัชนีผลิตภาพของแรงงาน (Ehrenberg, 2014) ใช้สูตร

$$LPI_{t,0} = \left[\frac{Q_t/Q_0}{L_t/L_0} \right] \times 100$$

กำหนดให้ $LPI_{t,0}$ คือ ดัชนีผลิตภาพแรงงานในปีที่ t โดยมีปีที่ 0 เป็นปีฐาน

Q_t คือ ปริมาณผลผลิตในปีที่ t

Q_0 คือ ปริมาณผลผลิตในปีฐาน

L_t คือ ปริมาณปัจจัยแรงงานในปีที่ t

L_0 คือ ปริมาณปัจจัยแรงงานในปีฐาน

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตกับทักษะการผลิต เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิต (x) กับทักษะการผลิต (y) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก โดยมีเกณฑ์การวัดตั้งแต่

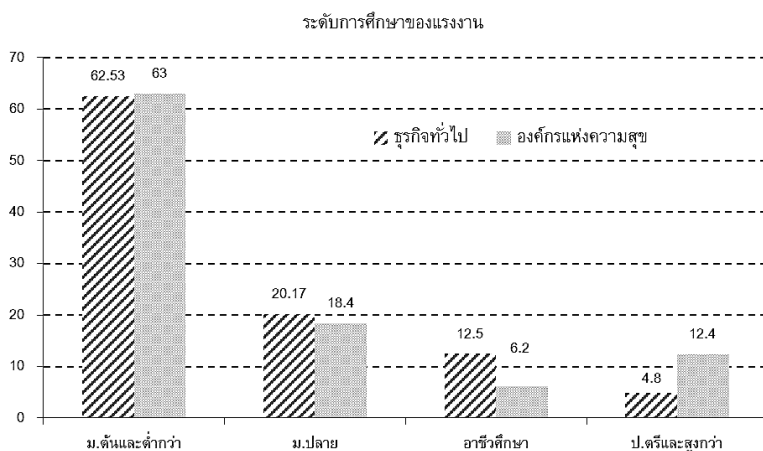
.56 ขึ้นไป หากมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เกณฑ์การวัดระหว่าง .26 ถึง .55 (Chusri Wongrattana, 2011)

นอกจากนี้ การวัดระดับความพึงพอใจและความสุขของแรงงานที่ได้รับจากองค์กรธุรกิจโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของมาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด 5 คะแนน พึงพอใจมาก 4 คะแนน พึงพอใจปานกลาง 3 คะแนน พึงพอใจน้อย 2 คะแนน และพึงพอใจน้อยที่สุด 1 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ ($\bar{x} = 4.51 - 5.00$) ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.51 - 4.50$) ระดับมาก ($\bar{x} = 2.51 - 3.50$) ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 1.51 - 2.50$) ระดับน้อยและ ($\bar{x} = 1.00 - 1.50$) ระดับน้อยที่สุด (Boonchom Srisa-ard, 2013) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลการศึกษา

1. ระดับการศึกษาของแรงงานในองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลการศึกษาในหัวข้อนี้อาจจะไม่ได้ตอบวัตถุประสงค์โดยตรง แต่เป็นข้อมูลสนับสนุนว่า องค์กรธุรกิจที่บริหารงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุข มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

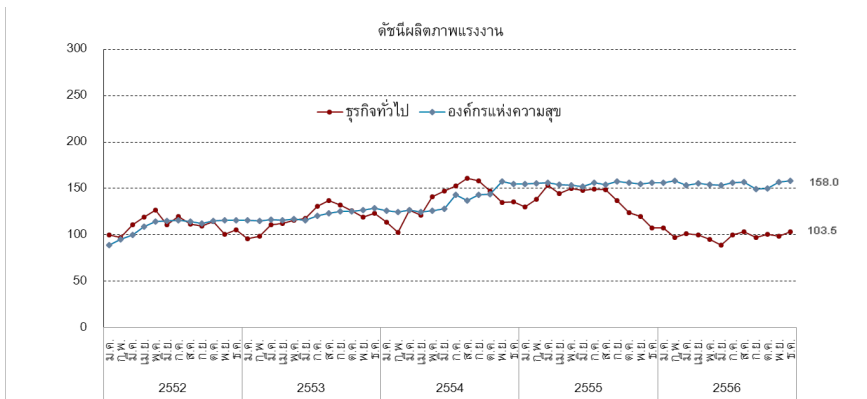
ผลการศึกษาพบว่า จำนวนแรงงานขององค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรแห่งความสุขมีจำนวน 226 คน ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาคิดเป็นร้อยละ 70.18 หากเปรียบเทียบระดับการศึกษาระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เห็นได้ชัดเจนว่าองค์กรแห่งความสุขที่ศึกษามีปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษา โดยมีแรงงานในระดับอาชีวศึกษาต่ำกว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน มีแรงงานที่มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่ามัธยมศึกษาสูงกว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายต่ำกว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ยกเว้นในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี องค์กรแห่งความสุขมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้มากกว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน การเปรียบเทียบดังภาพที่ 1 จากข้อมูลนำมาซึ่งกระบวนการในการพัฒนาแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อทดแทนหรือทำงานให้ได้ใกล้เคียงกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขององค์กรแห่งความสุข โดยเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในบทความวิจัยเรื่องนี้



ภาพที่ 1 ระดับการศึกษาแรงงานขององค์กรแห่งความสุขเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของแรงงานที่อยู่ในธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน
(ที่มาของภาพ : Planning and Information Department of Skill Development (2014) และจากการสำรวจและคำนวณ)

2. การเปรียบเทียบดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขกับธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

ผลิตภาพแรงงานในธุรกิจทั่วไปในปี พ.ศ. 2552 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 126.80 (Office of Industrial Economics, 2014) ดัชนีผลิตภาพแรงงานขององค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 114 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ทำให้องค์กรแห่งความสุขตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะของแรงงานอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ปี พ.ศ. 2556 กลับพบว่าผลิตภาพแรงงานในธุรกิจทั่วไปในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยลดลงเหลือเพียง 103.50 ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานขององค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 158.00 ตัวเลขนี้สะท้อนผลจากการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องและการเป็นองค์กรแห่งความสุขเพราะแรงงานมีความสุข การสร้างสรรค์คุณภาพของงานเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจทั่วไปที่มีความผันผวนและขึ้นลงไม่สม่ำเสมออันเป็นผลมาจากผลิตภาพของแรงงานที่มีข้อจำกัดที่อาจจะไม่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตอย่างต่อเนื่องเหมือนองค์กรแห่งความสุข การเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขเปรียบเทียบกับองค์กรธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน
(ที่มา : Office of Industrial Economics (2014) และจากการสำรวจและคำนวณ)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตของแรงงานในองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตของแรงงานในองค์กรแห่งความสุขพบว่า ทักษะชีวิตกับทักษะการผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกันกับเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($r = .61$) การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($r = .56$) การมีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ($r = .66$) และมีทักษะในงานและความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ($r = .72$) (2) รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกันกับเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($r = .58$) มีทักษะในงานและความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ($r = .59$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกันกับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($r = .54$) และการมีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือในทิศทางเดียวกัน ($r = .50$) (3) มั่นคง อบอุ่น ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกันกับเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($r = .56$) มีทักษะในงานและความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ($r = .62$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกันกับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($r = .48$) การมีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ($r = .48$) (4) ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกันกับมีทักษะในงานและ

ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ($r = .58$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกันกับเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($r = .50$) การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($r = .48$) และการมีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ($r = .46$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการผลิตของแรงงานในองค์กรแห่งความสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิตกับทักษะการผลิต		1. เรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2. การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3. การมีจิตสำนึกต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ	4. มีทักษะในงานและสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น
1. มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม	Pearson	.61**	.56**	.66**	.72**
	Sig.	.00	.00	.00	.00
	N	226	226	226	226
2. รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต	Pearson	.58**	.54**	.50**	.59**
	Sig.	.00	.00	.00	.00
	N	226	226	226	226
3. มั่นคง อบอุ่นทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	Pearson	.56**	.48**	.48**	.62**
	Sig.	.00	.00	.00	.00
	N	226	226	226	226
4. ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต	Pearson	.50**	.48**	.46**	.58**
	Sig.	.00	.00	.00	.00
	N	226	226	226	226

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ระดับความคิดเห็นของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิตจากองค์กรแห่งความสุข

ระดับความคิดเห็นของแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะการผลิตและทักษะชีวิตจากองค์กรแห่งความสุข จำนวน 226 คนพบว่า แรงงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการผลิตในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มากที่สุดคือได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.70$) ส่วนทักษะชีวิต มีความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุดเช่นกัน โดยข้อที่มากที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม ($\bar{x} = 4.55$) ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ของ

ทักษะการผลิตกับทักษะชีวิต แรงงานเห็นว่าทักษะชีวิตที่ดีทำให้ทักษะในการผลิตเพิ่มขึ้น มากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาในทักษะการผลิตและทักษะชีวิตจากองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาแรงงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทักษะการผลิต			
1. เรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	.50	มาก
2. ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.70	.47	มากที่สุด
3. มีจิตสำนึกที่สามารถต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ	4.65	.48	มากที่สุด
4. มีทักษะในงานและความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น	4.45	.51	มาก
ทักษะชีวิต			
1. มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม	4.55	.51	มากที่สุด
2. รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต	4.30	.47	มาก
3. มีคนรอบอุ้มทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.50	.51	มาก
4. ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต	4.25	.44	มาก
ความสัมพันธ์ของทักษะการผลิตกับทักษะชีวิต			
1. ทักษะชีวิตที่ดีทำให้ทักษะในการผลิตเพิ่มขึ้น	4.75	.44	มากที่สุด

สรุปผลการศึกษา

1. ดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขในปี พ.ศ. 2552 ต่ำกว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่ในระหว่างปี พ.ศ. 2554-2556 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์กรแห่งความสุข โดยที่องค์กรแห่งความสุขมีดัชนีผลิตภาพสูงกว่าและมีระดับค่อนข้างคงที่ ดัชนีผลิตภาพแรงงานธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันเฉลี่ยเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 คือ 103.50 ดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุขเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 คือ 158.00 สะท้อนให้เห็นการพัฒนาแรงงานอย่างต่อเนื่องขององค์กรแห่งความสุข มีผลิตภาพสูงขึ้นและเป็นไปอย่างคงที่กว่าธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ที่มีระดับขึ้นลงไม่สม่ำเสมอ สะท้อนผลิตภาพของแรงงานในองค์กรธุรกิจทั่วไปว่าอาจจะมีข้อจำกัดในการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง

2. ทักษะการผลิตและทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูง และในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะดังกล่าวการพัฒนาทักษะชีวิต

ที่ช่วยให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต มั่นคง อบอุ่น ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีจิตสำนึกสามารถต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีทักษะในงานและความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทักษะชีวิตที่เพิ่มขึ้นช่วยให้แรงงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการผลิตสูงขึ้นด้วย ส่งผลต่อผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะชีวิตของแรงงานควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการผลิตจะช่วยให้องค์กรธุรกิจมีแรงงานที่มีผลิตภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่แรงงานมีทักษะชีวิตที่ดีส่งผลต่อการทำงานที่มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ช่วยให้องค์กรธุรกิจแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณที่ไม่ได้สำเร็จ การศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้

3. แรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในองค์กรแห่งความสุขมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการผลิตในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มากที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีจิตสำนึกที่สามารถต่อยอดเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ส่วนทักษะชีวิต มีระดับความคิดเห็นในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มากที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม รองลงมา คือ มีความมั่นคง อบอุ่น ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ แรงงานมีความพึงพอใจด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและใกล้เคียงกัน ทำให้องค์กรมั่นใจว่าแนวทางการพัฒนาขององค์กรแห่งความสุขตอบสนองความต้องการและพึงพอใจของแรงงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเติบโตขององค์กร

อภิปรายผลการศึกษา

1. ดัชนีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยขององค์กรแห่งความสุข สูงกว่าดัชนีผลิตภาพแรงงานขององค์กรธุรกิจทั่วไปที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน สะท้อนถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กรแห่งความสุข ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม และการศึกษาแต่เพียงอย่างเดียวโดยเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตด้วยการปลูกฝังทัศนคติการเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม รู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต เกิดความอบอุ่นทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้น ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นของแรงงาน ทั้งนี้ เพราะแรงงานมีความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตด้วยความสุข แรงงานจะไม่มีควมวิตกกังวลมารบกวนสภาพของจิตใจในระหว่างปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อสมรรถนะในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามหากแรงงานมีปัญหา

และดำเนินชีวิตที่ผิดพลาดจะเกิดความวิตกกังวล ขาดสมาธิในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทักษะการผลิต ดังนั้น องค์กรที่มีแรงงานดำเนินชีวิตด้วยความสุข ผลผลิตจากการทำงานจึงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สะท้อนผลลัพธ์ที่ดีกลับมาที่องค์กรธุรกิจ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะชีวิต และทักษะการผลิตของแรงงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงสูงและในทิศทางเดียวกัน คือ ทักษะชีวิตที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อทักษะการผลิตที่เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากทักษะชีวิตที่ดีจะช่วยให้แรงงานสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน การพัฒนาทักษะชีวิตเป็นการดำเนินงานที่อยู่ภายในขององค์กรเองในลักษณะการอบรมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Piriya Pholphirul และ Pangpond Rukumnuaykit (2013) ที่พบว่า ผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากการฝึกอบรมภายในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาแรงงานในลักษณะต่อเนื่องดังกล่าวขององค์กรแห่งความสุขเป็นตัวอย่างที่ดีที่สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรธุรกิจเองก็สามารถเพิ่มทักษะและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาลงได้ในระดับหนึ่ง

3. ระดับความคิดเห็นของแรงงานที่มีต่อการฝึกทักษะชีวิตมากที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีเรียนรู้เพื่อทำประโยชน์ให้ส่วนรวม เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้แรงงานรู้จักแบ่งปันและการรู้จักทำประโยชน์ให้กับส่วนรวมจะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสำหรับทักษะการผลิตแรงงานมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมทักษะประสบการณ์ และเทคนิควิธีการไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น ความต่อเนื่องเกิดเป็นประสบการณ์ซึ่งเชื่อมต่อการเรียนรู้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานส่วนใหญ่มีความสุขและพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาทักษะจากองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงและใกล้เคียงกันเน้นย้ำว่า แรงงานมีความสุขและพึงพอใจในวิธีการพัฒนาทั้งทักษะชีวิตและทักษะการผลิต ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะการผลิตขององค์กรแห่งความสุข หากเทียบเคียงกับกรณีประเทศสิงคโปร์และเกาหลีใต้ นอกจากมีระบบการศึกษาที่ดีแล้ว การพัฒนาแรงงานที่ต่อยอดจากการศึกษายังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการให้แรงงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษา องค์กรธุรกิจจะมุ่งสรรหาแรงงานที่มีคุณสมบัติที่พร้อมคงเป็นไปได้ยากลำบาก การปรับเปลี่ยนวิธีการที่สำคัญ คือ มุ่งพัฒนาแรงงานที่มีข้อจำกัดในเทคนิควิชาชีพแล้วนำมาฝึกทักษะ

โดยเฉพาะการเรียนรู้ในงานจากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเติมเต็มทักษะในส่วนที่ขาด ในขณะที่เดียวกันจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตของแรงงานไปพร้อมกัน เพื่อให้แรงงานรู้จักแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต ทำให้แรงงานลดความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตและลดปัญหาจากการดำเนินชีวิตที่ผิดพลาด ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการผลิต โดยแรงงานที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้ง 2 ทักษะที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อผลิตภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ธุรกิจที่เข้าใจในลักษณะดังกล่าวจะต้องมีความริเริ่มและมีความเข้าใจว่าการที่จะเพิ่มผลิตภาพของแรงงานสำคัญจะต้องมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย โดยเน้นเอาความสุขของแรงงานทุกคนเป็นตัวตั้ง ส่วนการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานเป็นผลพลอยได้

2. องค์กรธุรกิจจะต้องมีความเข้าใจชัดเจนว่า สินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสามารถเพิ่มผลิตภาพได้มากขึ้น ถ้าได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งเมื่อใช้งานในระยะเวลาที่ยาวนานนับวันมีแต่เสื่อมสภาพ ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์นอกจากจะเพิ่มผลิตภาพได้จากการฝึกอบรมแล้ว ยังสามารถเพิ่มผลิตภาพได้จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ที่ทำให้ผู้ทำงานมีความสุข ทั้งนี้ การฝึกอบรมจะเป็นการสูญเปล่าถ้าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ถ้าเราจากการดำเนินธุรกิจที่มาจากแรงงานที่ทุ่มเทการทำงานในองค์กรธุรกิจอย่างเต็มที่และทำงานด้วยความสุข จึงเป็นกำไรในระยะยาวที่เกิดจากความสุขของแรงงาน ดังนั้น ผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาแรงงานในองค์กรธุรกิจควรให้ความสำคัญกับการจัดหาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับแรงงานอย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ให้ทุนสนับสนุนในการวิจัยและขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย พันธเสน ผู้ประสานงานชุดโครงการวิจัย “การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กระแสเอเซียระยะที่ 2” ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและนางจันทาให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ประกอบการและแรงงานที่อยู่ในองค์กรธุรกิจที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินการวิจัย



References

- Campbell, R. M. (2013). **Contemporary labor economics** (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Chalamwong, Y. (2013). **Upright of Thai labor movement, learning, surviving in 2013 (ฉบับจังหวะแรงงานไทยขาขึ้น เรียน รู้ รอด ในปี 2556)**. Thailand Development Research Institute Foundation. Retrieved December 13, 2013 from <http://tdri.or.th/tdri-insight/yongyuth-labour/>
- Dessler, G. (2013). **A framwork for human resource management** (9th ed.). New York: Pearson education.
- Ehrenberg, R. G. (2014). **Modern labor economics theory and public policy**. (12nd ed.). New York: Pearson education.
- George, J. B. (2015). **Labor economics** (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kaewphanngam, C. & Tharmmapornphilas, R. (2013). Policy on education and human resource development in Thailand under the creative economy (นโยบายการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยภายใต้เศรษฐกิจสร้างสรรค์). **NIDA Economic Review Journal**, 7(1).
- Khunthongjan, S. (2010). **A study on effective business type and characteristic of entrepreneur on sufficiency economy movement (การศึกษาประเภทธุรกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง)**. Bangkok: Idea Square Printing House.
- _____. (2016). **Human resource management integrated (การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ)**. Bangkok: SE-Education Public Company Limited.
- Kusumavalee, S. (2009). **Sufficiency economy-based human resource management (การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง)**. Bangkok: Personal Management Association of Thailand (PMAT).
- Office of Industrial Economics. (2014). **Industrial index (ดัชนีอุตสาหกรรม)**. [Online]. Retrieved March 31, 2014 from <http://www.oie.go.th/academic/index>

- Office of the Education Council. (2007). **A comparative study on fiscal system for education in Thailand and other countries** (การศึกษาเปรียบเทียบงบประมาณเพื่อการศึกษาของประเทศไทยกับประเทศต่าง ๆ). A study Report of Office of the Education Council.
- Office of The Royal Development Projects Board, Royal Development Projects. (2010). **Work performance criteria of happy workplace** (แบบตรวจสอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข). Bangkok: (RDPB).
- Office of The Vocational Education Commission. (2012). **Ratio of vocational graduate** (สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา) [Online]. Retrieved March 31, 2014 from <http://www.vec.go.th>
- _____. (2013). **Vocational curriculum 2013** (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ) [Online]. Retrieved March 31, 2014 from <http://bsq2.vec.go.th/course/2556/course56new.html>
- Personal Management Association of Thailand. (2009). **Sufficiency economy-based human resource management** (การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง). Bangkok: Personal Management Association of Thailand (PMAT).
- Pholphirul, P. & Rukumnuaykit, P. (2013). **Human capital and labor productivity in industrial in Thailand** (ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมไทย). Research Report of Thailand Research Fund (TRF).
- Planning and Information Department of Skill Development. (2014). **The educational level of the workforce Thailand** (ระดับการศึกษาของแรงงานไทย) [Online]. Retrieved December 21, 2014 from http://home.dsd.go.th/it/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=35&Itemid=56
- Puntasen, A. (2012). **An aspect on sufficiency economy application for labor productivity increase** (มุมมองการประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน). Lecture Document on September 8, 2012. Bangkok.
- Puntasen, A. (2014). **Fairness with quality of education and educational productivity and the well-being at workplace** (ความเป็นธรรมกับคุณภาพการศึกษาและผลิตภาพการศึกษาและผลิตภาพจากสุขภาวะใน

- การทำงาน). Bangkok: Thailand Research Fund (RTF).
- Srisa-ard, B. (2013). **Statistic methodology for research (ระเบียบวิธีวิจัย)** (12nd ed.). Bangkok: Suweesan.
- Tangtipongkul, K. (2012). Thai labor crisis (วิกฤติแรงงานไทย). **Journal of TU ECON**, Faculty of Economics, Thammasat University, 4(13).
- Tansri, K. & Jarutanyalak, S. (2011). **Unbalance of labor market: shortage of labor (ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานน้อยของการขาดแคลนแรงงาน)**. Khon Kaen: Bank of Thailand, Research Report of Regional Economy, Northeastern Office.
- Thai Health Promotion Foundation. (2016). **Happy workplace (องค์กรสร้างสุข)** [Online]. Retrieved February 16, 2016 from <http://www.thaihealth.or.th>
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.). **The Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Wongrattana, C. (2011). **Technique for research statistics (เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย)** (8th ed.). Bangkok: Thepneeramitr Publishing.
- World Bank Thailand. (2012). **Innovation of skill and work performance in Thailand (นวัตกรรม ทักษะ และการสร้างงานในประเทศไทย)** [Online]. Retrieved December 20, 2014 from <http://www.worldbank.org/th/news/feature/2012/03/22/thailand-innovation-and-skills-will-generate-more-jobs>