

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
External Environmental Factors outside an Organization:
Impacting on Work Behavior

ปนัดดา ตรีเวทย์ศีล¹ ทศพร มะหะหมัด²
Panatda Threevetsin, Tosaporn Mahamud

บทคัดย่อ (Abstract)

วัตถุประสงค์ของบทความครั้งนี้เพื่อศึกษาการสร้างความเข้าใจถึงปัจจัยที่เกิดขึ้นต่อผลกระทบพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นจากภายนอก เพราะจะสังเกตได้ว่าระดับของการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนและภาระงานที่ใกล้เคียงกันแต่ การแสดงออกทางพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน การตั้งข้อสังเกตเชิงสร้างสรรค์และเชิงลบที่ไม่เหมือนกันของแต่ละคน เพราะสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องของ ปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพแวดล้อม ที่บ้าน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมและติดตัวมาสู่องค์กรทำงาน บทความเรื่องนี้จึงมีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการตั้งข้อสังเกตให้กับหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรในการสร้างสรรควิธีการเพื่อปรับสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างประสิทธิภาพที่ดีให้กับคนในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ (Keywords) ปัจจัย; พฤติกรรม; การทำงาน

Abstract

The purpose of this article was to study and create an understanding of the factors affecting the behavior of employees in the organization. They occurred from outside. There were similar levels of the work the compensation and the workload; there were different behavioral expressions and quality of life. Constructive and negative observations were unique to each person. The whole story of family problems, the economy, social conditions, the environment at home affected the behaviors and invaded the work organization. Then, this article was important for understanding and serving as a guideline for human resource department in each organization to observe them, and to create methods for improving

Received: 2024-02-14 Revised: 2024-03-27 Accepted: 2024-03-31

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Graduate School of Business Administration Kasembundit University. First author. E-mail: g659901801281@kbu.ac.th

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Lecturer in Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok Corresponding author. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

understanding among personnel in the organization for efficiency and for the next person in the organization

Keywords: factors; behavior; Work

บทนำ (introduction)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก กล่าวคือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมคาดหวังว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน (ณัฐธิดา วิทยารัฐ (2566: 1-11) นอกจากนี้พฤติกรรมการเติบโตในกลุ่มประเทศ อาเซียนบางแห่งที่มาจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสามประการสามารถมีอิทธิพลต่อยืนของทุก GEN ให้อยู่รอดในการทำงานปัจจุบันได้ การรู้ขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจพนักงานเป็นสิ่งสำคัญมากแรงจูงใจโดยตรงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานต่อส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพราะแรงจูงใจยังสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและสามารถช่วยให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นได้และในบางเรื่องที่มีความสำคัญจะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดี วัฒนธรรมที่ดีเป็นอิทธิพลจากความร่วมมือซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนพนักงาน (Filatrovi, 2021: 2157-2164)

สำหรับบุคคลจำนวนมากโดยเฉพาะคนที่เกิดใน พ.ศ. Gen-B ถึง Gen-Y เป้าหมายสูงสุดในชีวิตการทำงานคือการได้งานเป็นที่ยอมรับของสังคมจากการได้รับยกย่องว่ามีอิทธิพลในสังคมและที่สำคัญคือมีรายได้สูง แต่ตอนนี้ Gen Z กำลังเริ่มนิยามความหมายของคำว่ามีเกียรติในบริบทของการทำงานยุคใหม่หลายคนมองข้ามเงินเดือนพวกเขาเริ่มให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่านิยมของบริษัท ความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ดี แนวโน้มนี้ไม่ใช่แค่เรื่องเล็ก ๆ ข้อมูลจากการสำรวจ ของพนักงานทั่วโลกมากกว่า 7,000 คนแสดงให้เห็นว่า 64% ของพนักงาน Gen Z ในสหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส เยอรมนีและไอร์แลนด์ เชื่อว่าการทำงานในบริษัทที่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เกิดจาทศวรรษที่พัฒนาขึ้นเท่านั้น แต่วิธีที่เราหางานก็เปลี่ยนไปเช่นกันเพราะเมื่อมีการโฆษณางานทางออนไลน์มากขึ้น ผู้คนมองเห็นและเข้าถึงบทบาทที่หลากหลายมากขึ้นทำให้พวกเขาเห็นตัวเลือกที่หลากหลายของอาชีพที่ไม่ได้จำกัดแต่เรื่องเดิม ๆ (Lifintsev, Et al 2019: 41-45)

ในปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายสืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ให้ได้ จึงเกิดการทำงานแบบ Hybrid Working ซึ่งทุกคนสามารถทำงานที่ใดก็ได้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายเพื่อเข้ามารองรับการทำงานในรูปแบบใหม่นี้เทคโนโลยีเหล่านี้ในปัจจุบันเป็นตัวช่วยให้พนักงานและองค์กรใกล้ชิดกันมากขึ้นเสมือนอยู่สถานที่เดียวกัน (Wheatley, Et al, 2023)

เนื้อหา (Content)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรและอิทธิพลต่อการดำเนินการถือเป็นปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่เกิดขึ้น ในแต่ละครั้ง เป็นที่ชัดเจนว่าแต่ละองค์กรจะเผชิญกับโอกาสและความท้าทายเฉพาะตัวเมื่อพวกเขาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกของตน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกัน แต่ถ้ามองออกและมองภาพรวม เราจะเห็นถึงแนวโน้มร่วมกัน ทุกองค์กรจำเป็นต้องตระหนักว่าได้รับผลกระทบอย่างไรจากลูกค้า คู่แข่ง อิทธิพลทางสังคมวัฒนธรรม ความต้องการและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม/ธรรมชาติ บริบททางการเมือง ปัจจัยทางกฎหมาย ความต้องการทางเทคโนโลยี และแนวโน้มและเศรษฐกิจ ทุกบริษัทจำเป็นต้องตระหนักถึงอิทธิพลเหล่านี้และพร้อมที่จะปรับตัวตามความจำเป็น (Aldrich, 2008: 14)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานในสังคมไทย

ปัจจัยด้านครอบครัว คือ การพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานพัฒนาความสามารถที่นำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหมายไว้ หากการอยู่ในสภาพสังคมสถาบันครอบครัวที่ดีส่งผลต่อการดำเนินงานปัจจัยทางด้านครอบครัวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานความรับผิดชอบต่อครอบครัวภาระค่าใช้จ่ายที่ต่างกัน ของแต่ละบุคคลอันเป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงคุณบริษัทที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน (Jones, et al, 2013: 115) ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงปริมาณการใช้ทรัพยากร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนกระบวนการทางธุรกิจทั้งภายในและระหว่างองค์กร การเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจ ทั้งในเรื่องของการดำเนินงานภายในและภายนอกของ องค์กรธุรกิจ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามและคาดการณ์แนวโน้มทางด้านเศรษฐกิจในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพื่อนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่อไป ปัจจัยตัวแปรที่ต้องนำมาพิจารณาได้แก่ อัตราการเจริญเติบโต (Porter, 2013: 49) สภาพแวดล้อมทางสังคมในบริบททางสังคมวัฒนธรรมหรือทางกายภาพการอาศัยอยู่ร่วมกันของผู้คนและบางสิ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือมีการพัฒนารวมกันถึงวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นได้รับการปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นแนวคิดที่ (Henry & Stephens, 2013: 13) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรหากว่าคุณภาพชีวิตสามารถที่จะเป็นตัวผันแปรไปตามวิธีทางของบุคคลที่ทำงานในองค์กรเมื่อคุณภาพชีวิตที่เริ่มจากที่บ้านเป็นอย่างไรส่งผลต่อปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ในองค์กรถือเป็นอิทธิพลของการทำงาน (อรรษา กล้าหาญ, 2564: 1-15)

ดังนั้น ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจและเป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจไม่

สามารถควบคุมหรือปรับเปลี่ยนได้ งานวิจัยของ ทิวากาล ด้านแก้ว และ รัฐิรัตน์ มีมาก (2556: 49-64) ถึงในบางส่วนว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชี องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านลักษณะเฉพาะของนโยบายด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา เพราะปัจจัยเป็นผลสำคัญให้เกิดศักยภาพในการทำงานและเป็นที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างโดยตรง นอกจากนี้ ทิวากาล ด้านแก้ว ยังกล่าวอีกว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ Hussain, et al (2023: 191-200) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สภาพการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างองค์กร ตลอดจนความเป็นผู้นำ องค์กรควรลงทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Jane, B. (2019: 57-59) กล่าวว่า จากปัจจัยแวดล้อม ธุรกิจเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นความเป็นไปของสังคมไม่ว่าจะเป็นความเจริญหรือความเสื่อมย่อมส่งผลกระทบต่อธุรกิจด้วย ส่วนวัฒนธรรมก็คือสิ่งที่มีการปลูกฝังและถ่ายทอดจากสังคมยุคหนึ่งไปสู่ยุคหนึ่งทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ วัฒนธรรมจะเชื่อมบุคคลในกลุ่มไว้ด้วยกันและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่ยังเด็ก วัฒนธรรมของแต่ละประเทศย่อมจะแตกต่างกันไป ธุรกิจจึงจะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ ประเพณีค่านิยม ศาสนา และการถือปฏิบัติของคนในสังคม เพื่อสามารถประสานวัตถุประสงค์ ธุรกิจให้สอดคล้องกันเป็นไปตามวัฒนธรรมดังกล่าว เมื่อ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของคนในสังคมก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ธุรกิจจึงต้องประเมินการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรวมถึงศึกษาผลกระทบที่จะเกิดต่อการดำเนินงาน เพื่อสามารถปรับกลยุทธ์ของธุรกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ด้านเทคโนโลยี (Technological Forces)

เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างกระบวนการแปรรูป นวัตกรรมใหม่ ๆ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่กิจการนำมาใช้ผู้อำนวยการกระบวนการและระบบการทำงาน เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักกลยุทธ์หรือผู้บริหารต้องพิจารณาเทคโนโลยีในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการผลิตสินค้าและบริการ ด้านการพัฒนาสินค้า ด้านการจ้างงาน ด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านการประมวลผลข้อมูลขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในเรื่องของการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจมีผลกระทบโดยตรงต่ออำนาจต่อรองของผู้บริโภคและพฤติกรรมผู้บริโภค (Laudon,& Traver, 2020)

พฤติกรรมในการทำงาน

Baruch (1968: 223-234) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่คุณแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกร่างกายไม่ว่าจะแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตามพฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งด้านจิตใจหรือด้านการกระทำ Albanese (1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของคุณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคุณที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

พฤติกรรมของกลุ่มคนยุคดิจิทัลต่อการทำงานในสังคมเสี่ยงส่วนใหญ่ต้องการทำงานในองค์กรที่มีความยืดหยุ่นต่อโจทย์การใช้ชีวิต จะเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการทำหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทั้งการทำงานประจำ อาชีพเสริม การพักผ่อน การท่องเที่ยวและการออกกำลังกาย โดยเฉพาะพฤติกรรมของคนทำงานในสังคมเมืองจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในสังคมไทยปัจจุบันปรับเปลี่ยนไปตามเทรนด์และเทคโนโลยี การหารายได้ ซื้องาน รับประทานอาหาร เดินทางและติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมของคนในสังคมยุคดิจิทัลที่มีการปรับเปลี่ยนไปและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่ต้องการทำงานที่มั่นคง มีรายได้ที่แน่นอน การใช้ชีวิตที่เป็นตัวของตัวเอง มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามพฤติกรรม การดำเนินชีวิตของกลุ่มคนแรงงานยุคใหม่คือเสี่ยงสะท้อนให้เห็นไลฟ์สไตล์ที่เปลี่ยนไป องค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรต่อไป (Pinder,2014: 267-269)

หลักการรอบวิธีการศึกษา

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันดังภาพที่ 1



ทิศทางเศรษฐกิจไทย

ภาพรวมเศรษฐกิจไทย ปี 2566 โดยในช่วงต้นปีทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยเผชิญกับภาวะเงินเฟ้อสูง อันเกิดจากความขัดแย้งระหว่างรัสเซียและยูเครน ทำให้ราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้นส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อรุนแรง ธนาคารกลางของประเทศต่าง ๆ ใช้มาตรการขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบาย ไม่ว่าจะเป็ธนาคารกลางสหรัฐฯ (เฟด) ธนาคารกลางยุโรป ธนาคารอังกฤษ รวมทั้งธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธนาคารกลางสหรัฐฯ ได้ปรับอัตราดอกเบี้ยขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนสูงสุดที่ 5.5% ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัวทั่วโลก” ขณะที่เศรษฐกิจของไทยซึ่งพึ่งพาต่างประเทศสูงถึง 72% ผ่านการส่งออก การท่องเที่ยวและการลงทุน ประเทศที่พึ่งพาในสัดส่วนที่สูงก็คือ ประเทศในอาเซียน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ยุโรปและญี่ปุ่น ซึ่งมีสัดส่วนที่เราเกี่ยวข้องด้วยประมาณ 2 ใน 3 ของการค้าต่างประเทศ การท่องเที่ยวของไทยปีที่ผ่านมา 2566 ตัวเลขได้ต่ำกว่าที่คาดไว้ โดยเฉพาะตัวเลขการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวจีน ซึ่งโดยปกติจะเข้ามาประมาณ 11 ล้านคน แต่ในปีที่ผ่านมาเข้ามา 4.5 ล้านคน ซึ่งต่ำกว่าเป้า โดยมีสาเหตุมาจากหลายๆปัจจัย อาทิ เศรษฐกิจของประเทศจีนเองด้วยส่วนหนึ่ง ขณะที่ในส่วนของการลงทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากในช่วงต้นปีถึงกลางปีมีการเลือกตั้ง ทำให้นักลงทุนต่างประเทศรอดูนโยบายของรัฐบาล ทำให้การลงทุนต่างประเทศยังไม่มี ความชัดเจน สำหรับทิศทางเศรษฐกิจปี 2567 นี้ คาดว่า เศรษฐกิจไทยน่าจะมีการขยายตัวราว 3.0-3.5% ภาวะเงินเฟ้อ 1.0-2.0% อัตราดอกเบี้ยราว 2-2.5% และค่าเงินบาทน่าจะอยู่ราว 33-35 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐฯ โดยในการมองภาพเศรษฐกิจไปข้างหน้า นั้นจะมองจากปัจจัยทั้งจากเศรษฐกิจต่างประเทศและเศรษฐกิจในประเทศของเรา ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยพึ่งพาต่างประเทศค่อนข้างมากถึง 72% ปัจจัยภายนอกประเทศจึงมีบทบาทสำคัญ โดยมีปัจจัยที่ต้องพิจารณาใน 4 เรื่องด้วยกัน (มนตรี โสคติยานุรักษ์, 2567: ออนไลน์

1. ทิศทางเศรษฐกิจ การเงิน และตลาดเงินโลก
2. ปัจจัยเสริมในเชิงเศรษฐกิจโลกมีการเลือกตั้งในหลายประเทศ
3. การท่องเที่ยวจากต่างประเทศปรับตัวดีขึ้น
4. การลงทุนจากต่างประเทศในไทยดีขึ้น

แม้เศรษฐกิจไทยในปี 2567 จะมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นแต่อัตราการเติบโตยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน โดย IMF คาดว่า GDP ของกลุ่มประเทศอาเซียน-5 จะเติบโตที่ 4.5% ในปี 2567 เติบโตขึ้นเล็กน้อยจาก 4.2% ในปี 2566 สำหรับปัจจัยภายในประเทศที่อาจกดดันการเติบโตของเศรษฐกิจไทยได้แก่ ปัญหานี้คริวเรือนที่อยู่ในระดับสูงท่ามกลางต้นทุนการกู้ยืมที่ปรับเพิ่ม ผลกระทบจากภัยแล้งที่อาจรุนแรงขึ้น รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ประชากรสูงวัย การขาดแคลนแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันที่ลดลงในหลายอุตสาหกรรม ส่วนปัจจัยภายนอกประเทศที่อาจสร้างความเสี่ยงในปี 2567 ได้แก่ ผลกระทบจากอัตราดอกเบี้ยในหลายประเทศที่สูงสุดในรอบกว่าสองทศวรรษที่อาจกดดันเศรษฐกิจและภาคการเงินในประเทศแกนหลักของโลก การชะลอตัวของเศรษฐกิจจีนท่ามกลางความเปราะบางในภาค

อสังหาริมทรัพย์ การแบ่งขั้วทางเศรษฐกิจระหว่างสหรัฐฯ และจีน รวมถึงความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่อาจขยายวงกว้างในระยะต่อไป (พิมพ์นารา ทิรัญกลี, 2566: ออนไลน์)

สังคมไทยในปัจจุบัน

ข้อมูลแสดงอัตราการเกิดของคนในสังคมไทยที่ลดลงเรื่อย ๆ เด็กเกิดใหม่มีน้อยลงกว่าเมื่อก่อนมาก ในขณะที่เด็วอัตราของอายุคนที่ยืนยาวมากขึ้น นั่นหมายความว่า คนแก่มีมากขึ้นแต่เมื่อพูดถึงสังคมผู้สูงอายุไม่ได้หมายความว่ามีความแก่เท่านั้น แต่สังคมของเราจะประกอบด้วยคนหลายกลุ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ “เราจะอยู่ร่วมกับคนหลาย Generations” สิ่งก็ตามมา เมื่อเรามีสัดส่วนคนหลายรุ่นที่ใกล้เคียงกัน จึงเห็นความขัดแย้งระหว่างรุ่นมากขึ้นด้วยเพราะสมัยก่อนคนแก่ตายไวแต่เด็กรุ่นใหม่เกิดเยอะจึงไม่มีปัญหาเพราะจะมีคนบางรุ่นที่มีสัดส่วนเยอะมากในประเทศมีแนวโน้มที่จะคิดเห็นเหมือนกัน แต่ตอนนี้ความขัดแย้งสูงขึ้นกว่าเมื่อก่อนมากและยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในชีวิตของเรา เมื่ออยู่ในประเทศใด หรือสังคมใด จะอยู่ภายใต้ 3 โครงสร้างหลัก คือ สังคม การเมืองและเศรษฐกิจหากสังคมนั้นดีประชาชนมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยปกติแล้ว ทั้ง 3 เรื่องนี้จะสมดุลกันอย่างมาก ความขัดแย้งระหว่างรุ่นเป็นมิติเชิงสังคมเพราะมองไปที่ความสัมพันธ์ของคน แต่หากอยากรู้ว่าความแตกต่างมาจากไหนทำไมคนจึงคิดไม่เหมือนกันก็สามารถพิจารณาในมิติของการเมืองและเศรษฐกิจได้เช่นเดียวกัน โดยมี 2 เหตุผลที่ต้องพิจารณา คือ ประสพการณ์ในอดีตและบริบทในปัจจุบันหมายความว่าอดีตผ่านอะไรมาบ้างและปัจจุบันเราอยู่กับอะไรบ้าง อีกหนึ่งเหตุผลที่ส่งผลให้ความคิดคนแตกต่างกัน คือ ด้านเศรษฐกิจเพราะยุคหนึ่งประเทศไทยมีพัฒนาทางที่เติบโตอย่างมากด้วยอัตราเกือบ 10% หรือมากกว่านั้นและแน่นอนว่าหาไม่ได้อีกแล้วในปัจจุบัน คนที่ได้ประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มหาศาล คือ คนที่เป็นผู้ใหญ่ในตอนนั้น แต่คนรุ่นใหม่เห็นการเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงเรื่อย ๆ จึงไม่แปลกที่เขาจะคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ มองว่านโยบายของรัฐไม่ใช่จะนำเงินไปทำอะไรก็ได้ เพราะเศรษฐกิจมันมีขนาดลดลงเรื่อย ๆ ในมุมมองเศรษฐกิจปัจจุบันเมื่อต้องมองไปในอนาคต เด็กกลุ่มหนึ่งจะบอกว่า “มีความหวังน้อยมาก” เพราะการแข่งขันสูงคนวัยทำงานน้อยและเทคโนโลยีไม่ได้ก้าวหน้าอย่างที่ควรจะเป็น งานหนักที่เขาทำกลับสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจได้น้อยยิ่งกังวลว่าต้องดูแลผู้ใหญ่ในวัยเกษียณ ยิ่งทำให้มุมมองตรงนี้ต่างออกไป เราจะเห็นทัศนคติที่ต่างกันของคนรุ่นใหม่และผู้ใหญ่ในสังคม คือ ต่างกันตั้งแต่อดีตที่เผชิญ การตีความสถานการณ์ในปัจจุบันจึงนำมาสู่ความเห็นต่างและเราไม่มีกลไกที่จะแก้เรื่องนี้ได้ดีพอ (ธานี ชัยวัฒน์, 2565: ออนไลน์)

ครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กและเก่าแก่ที่สุดที่เป็นรากฐานของระบบสังคมทั้งหลาย เพราะฉะนั้นครอบครัวจึงได้ชื่อว่าเป็นสถาบันเบ็ดเสร็จ (All Inclusive Institution) โดยไม่มีสถาบันใดๆ ที่ทำหน้าที่แทนสถาบันครอบครัวได้ทุกอย่างมนุษย์ย่อมมีการเกิดและได้รับการอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัวได้รับความรักจากพ่อแม่ ญาติพี่น้อง มนุษย์จึงสามารถเจริญเติบโตได้อย่างปกติมีความต้องการชีวิตครอบครัวเมื่อเติบโตพอแม่จึงเป็นบุคคลสำคัญในการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่การเอาใจใส่บุตรให้ได้รับความรู้

ศีลธรรมจรรยา มารยาท ตลอดจนการเรียนรู้ทางสังคม (ภาสิต ศิริเทศ, 2563: ออนไลน์) นักวิชาการไทยหลายคนเชื่อกันว่าในอดีตครอบครัวไทยส่วนใหญ่เป็นครอบครัวขยาย ต่อมาเมื่อเศรษฐกิจและสังคมพัฒนามากขึ้นรูปแบบการอยู่อาศัยของคนส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยว ความเชื่อนี้อิงอยู่กับแนวคิดที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงครอบครัวในสังคมตะวันตก บทความนี้เสนอว่า ครอบครัวไทยส่วนใหญ่ในอดีตเป็นครอบครัวเดี่ยวและเป็นเช่นนั้นมาตลอดจนถึงปัจจุบันนี้ แม้ว่าในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ครอบครัวเดี่ยวจะมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องก็ตาม ในปัจจุบันครอบครัวไทยมีความหลากหลายมากขึ้น จากข้อมูลที่มีอยู่เราอาจจำแนกครอบครัวในปัจจุบันได้ 7 ประเภท คือ (1) ครอบครัวสองรุ่นวัยที่ประกอบด้วยพ่อ แม่ และลูก (2) ครอบครัวที่มีเฉพาะสามีภรรยาไม่มีลูก (3) ครอบครัวพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว (4) ครอบครัวสามรุ่นวัยที่ประกอบด้วยปู่ย่า/ตา ยาย ลูก และหลาน (5) ครอบครัวข้ามรุ่นที่ประกอบด้วยปู่ย่า/ตา ยาย และหลานวัยเด็กอยู่ด้วยกัน (6) ครอบครัวอยู่คนเดียว และ (7) ครอบครัวคนที่ไม่ใช่ญาติ การเปลี่ยนแปลงที่นับว่ามีนัยสำคัญและควรได้รับความสนใจเชิงนโยบายเป็นพิเศษ คือการเพิ่มขึ้นของครอบครัวที่มีเฉพาะสามีภรรยา ครอบครัวพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยว และครอบครัวข้ามรุ่น การศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ครอบครัวทั้ง 3 ประเภทนี้มักจะมีปัญหาความยากจนและปัญหาการเลี้ยงดูเด็กและดูแลผู้สูงอายุ เนื่องจากขาดการสนับสนุนทั้งทางวัตถุ ทางสังคม และทางจิตใจ แต่ปัจจุบันรัฐบาลไทยยังไม่มียุทธศาสตร์หรือมาตรการที่จะจัดสวัสดิการสำหรับครอบครัว 3 ประเภทนี้โดยตรง แม้ว่าจะมีมาตรการสำหรับคนในครอบครัวทั่วไปอยู่บ้างก็ตาม ดังนั้นมาตรการทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะช่วยประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของคนในครอบครัวทั้ง 3 ประเภทนี้ จึงเป็นสิ่งที่ควรพิจารณาโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ชาย โปธิสิตา, 2562: ออนไลน์)

คุณภาพชีวิตของคนไทย

จากการจัดอันดับดัชนีความก้าวหน้าทางสังคม (Social Progress Index - SPI) ปี 2020 ที่จัดทำโดย Social Progress Imperative องค์กรสัญชาติอเมริกันที่ทำวิจัยด้านคุณภาพชีวิตของแต่ละประเทศ พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 79 จากทั้งหมด 163 ประเทศ และถ้าเทียบกันเองในอาเซียนแล้ว ประเทศไทยจะอยู่ในอันดับที่ 3 เป็นรองจากประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียเท่านั้น การจัดอันดับ SPI ครั้งนี้ มาจากการประเมินตัวชี้วัดด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมมากถึง 12 หัวข้อ รวม 50 ปัจจัย ซึ่งครอบคลุม 3 มิติใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Human Needs) โครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี (Foundation of Wellbeing) รวมถึงโอกาสทางสังคม (Opportunity and Inclusiveness) โดยประเทศไทยได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 70.72 ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจาก 67.47 ในปีที่ผ่านมา 3 ปัจจัยสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ประเทศไทยได้อันดับสูงสุด แม้จะได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 แต่ประเทศไทยก็นับว่าเห็นความก้าวหน้าด้านคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย ด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นสูง และด้านที่อยู่อาศัย ที่ตอนนี้อยู่ในอันดับที่ 43 54 และ 74 ตามลำดับ ในทางกลับกัน เรื่องที่ประเทศไทยต้องปรับปรุงโดยเร็ว คือ ปัจจัยด้านการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล ที่รั้งอันดับ 98 119 และ 136 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ถูกนำมาจัดอันดับ SPI

ครอบคลุมหลากหลายประเด็น และต้องอาศัยทั้งความร่วมมือของประชาชน นโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ และที่สำคัญคือ ‘นวัตกรรม’ ที่จะเข้ามาผลักดันให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเห็นผลสำหรับ NIA เองให้ความสำคัญกับการพัฒนา “นวัตกรรมเพื่อสังคม” ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยจัดการปัญหาสังคม ยกกระดับคุณภาพชีวิตมิติต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขยายตัวของสังคมเมืองและผลกระทบจากโควิด-19 ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การเข้าถึงบริการภาครัฐ การดูแลกลุ่มผู้เปราะบางทางสังคม การศึกษา การแก้ปัญหาอาชญากรรมและความรุนแรง ความเท่าเทียมทางเพศ การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมในเมือง ฯลฯ (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน, 2565)

บทสรุป (Conclusion)

ในห้วงเวลาที่วัฒนธรรมก็คือสิ่งที่มีอยู่เคียงคู่กับสังคมไทยและเป็นการได้รับอิทธิพลถึงการปลูกฝังและถ่ายทอดสิ่งที่เป็นอยู่จากรุ่นสู่รุ่นหรือจากสังคมยุคหนึ่งไปสู่ยุคหนึ่งทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจการทำงานจะเป็นการดำรงชีวิตอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งของมนุษย์แต่ถือเป็น วัฏจักรที่ต้องดำรงอยู่และการที่วัฒนธรรมจะเชื่อมบุคคลในกลุ่มไว้ด้วยกันและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นเรื่องราวที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานในบางเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานจะเกิดขึ้นจากปัจจัยในหลายสาเหตุทั้งที่มาจาก ครอบครัว การเดินทาง สังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เพราะในสภาพการทำงานจะเป็นไปตามคำสั่งหรือนโยบายขององค์กรนั้นๆ เพราะในความเป็นจริงสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าคุณภาพชีวิตที่ดีโดยส่วนใหญ่จะมาจากปัจจัยแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่นบางอย่างปัญหาอุปสรรคมาจาก ครอบครัว ปัญหาชีวิต หรือบางท่านมาจาก สถานะทางสังคม หรือ เศรษฐกิจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างคาดไม่ถึง การเกาะกลุ่มการแบ่งแยกความเห็นทางการเมือง กลุ่มคนทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ที่มาจาก กลุ่มคนระดับที่มีการศึกษา และจะเป็นอีกมิติที่การเอื้อถึงความเข้าใจที่ต่างกันออกไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสำคัญเนื่องจากสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจ บุคลากร และรายได้ สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในลักษณะที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของบริษัท เพราะปัจจัยทางภายนอกส่งผลอย่างชัดเจนการให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งสำคัญในทางที่ดีการสร้าง ความเข้าใจให้กับพนักงาน เข้าอกเข้าใจ แต่ผู้บริหารและผู้จัดการสามารถเข้าใจและติดตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และลดผลเสียให้เกิดขึ้นในตัวบริษัทน้อยที่สุด การเลือกติดตามลักษณะแบบไดนามิกของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกช่วยให้ธุรกิจสามารถป้องกันตนเองจากเหตุการณ์ที่คาดเดาได้ และลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

เอกสารอ้างอิง (references)

- คณะกรรมการอำนวยการ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.). (2565). **รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2565**. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/ZomC5> สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2567.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2562). **โฉมหน้าครอบครัวไทย : อดีตและปัจจุบัน**. สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/uzBYi> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- ณัฐธิดา วิหารรัฐ. (2566). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง. วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรมการจัดการ**. 1(1): 1-11.
- ทิวากาล ด้านแก้ว และฐิติรัตน์ มีมาก. (2556). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. 2(3): 49-64.
- ธานี ชัยวัฒน์. (2565). **เราต่างผ่านอดีต และมีปัจจุบันที่ต่างกัน**. THE ACTIVE Thai PBS. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/dVP1B> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- พิมพ์นารา หิรัญกสิ. (2566). **วิจัยกรุงศรีมองเศรษฐกิจไทยปี 2567 มีแนวโน้มเติบโตตามวัฏจักรเศรษฐกิจ แต่ยังคงถูกตัวและความไม่แน่นอน**. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/6pS8l> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2567.
- ภาสิต ศิริเทศ. (2563). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับครอบครัว**. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/Ravne> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567.
- มนตรี โสคติยานุรักษ์. (2567). **เจาะลึก “โอกาสและความท้าทาย” เปิดตำราวางแผนปีงูใหญ่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/qRijx> สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2567.
- อรวรา กล้าหาญ. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance** (3rd ed.). Illinois: Richard D. Irwin.
- Aldrich, H. (2008). **Organizations and environments**. Stanford: University Press.
- Baruch, B. D. (1968). **New ways in discipline**. New York: McGraw-Hill.
- Filatovi, E. W. (2021). **The understanding of Millennials generation behavior in Asean**. *International Journal of Economics, Business and Accounting*. 5(3): 2157-2164.
- Henry, J. P., & Stephens, P. M. (2013). **Stress, health, and the social environment: A sociobiologic approach to medicine**. Berlin: Springer Science & Business Media.

-
- Hussain, T., Uddin, A., Farooq, S., Khan, F. E., & Ahmed, T. (2023). External factors affecting organizational performance. *Journal of Positive School Psychology*, 7(20): 191-200.
- Jane, B. (2019). **Business in Context: An Introduction to Business and its Environment**. (2nd ed). Singapore: Cengage Learning.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Eds.). (2013). **Work-life Balance: A Psychological Perspective**. New Jersey: Psychology Press.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2020). **E-commerce 2019: Business, Technology, Society**. London: Pearson.
- Lifintsev, D., Fleşeriu, C., & Wellbrock, W. (2019). A study of the attitude of generation z to cross-cultural interaction in business. *Information & Media*, 86: 41-55.
- Pinder, C. C. (2014). **Work Motivation in Organizational Behavior**. London: Taylor & Francis
<https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Smith, W. (2013). The External Environment. *Student Handbook to Economics: Entrepreneurship*. (Vol. 5). New York: Facts On File.
- Wheatley, D., Broome, M. R., Dobbins, T., Hopkins, B., & Powell, O. (2023). Navigating choppy water: Flexibility ripple effects in the COVID-19 pandemic and the future of remote and hybrid working. *Work, Employment and Society*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/09500170231195230>

