แนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง

Guidelines for preventing brain drain Case study : Mueang District, Trang Province

ภูชิต ดอกไม้หอม[1] รัญชิดา คงด้วง [2]กติกา สุขปานแก้ว[3] นิสรา ดำรงค์[4] ชลิดา แย้มศรีสุข[5] และคณะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง และเพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง การวิจัยในครั้งนี้มีประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 157,004 คน คณะผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie V. Robert and Morgan W. Daryle, 1970 : 607-608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน ซึ่งคณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหารสำนักงานแรงงาน ข้าราชการ / พนักงานราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ จำนวน 15 คน เพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาประมวลผลเป็นภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัย พบว่า ระดับสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65 , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70 , S.D. = 0.38) รองลงมาได้แก่ ด้านระดับการศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65 , S.D. = 0.37) และด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.62 , S.D. = 0.43)

คำสำคัญ : แรงงาน,ภาวะสมองไหล,แนวทางการป้องกัน,กรณีศึกษา

[1] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[2] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[3] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[4] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[5] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต; s6320835211@pkru.ac.th

Abstract

The objective of this research was to study the condition of brain drain. Case Study : and to study guidelines for the prevention of brain drain. Case Study : Muang District, Trang Province This research has a population of people in Muang District, Trang Province. amount 157,004 The research team defined the sample by comparing it against the sample size table of Krejci and Morgan. (Krejcie V. Robert and Morgan W. Daryle, 1970 : 607-608) The sample size used in the research was obtained. amount 400 The research team used a stratified sampling method. (Stratified Random Sampling) and simplified sampling. (Simple Random Sampling) With a raffle In addition to the above, The research panel has designated the management of the Labour Bureau. government official / Government employees, including officers 15 To be a qualified person who provides important information. (Key Informants) About the problem and guidelines for preventing brain drain Case Study : Using an in-depth interview method. (In-depth Interview) The statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, and data from open-ended questionnaires to be processed as an overview and individually. The results of the research showed that: Brain drain problem level Case Study : Muang District, Trang Province as a whole is at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.65 , S.D. = 0.34) When looking at each aspect, it was found that the quality of life at work was at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.70 , S.D. = 0.38) This is followed by higher education levels at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.65 , S.D. = 0.37) and labor at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.62 , S.D. = 0.43)

Key Words: Labour,Brain Drain,Prevention Approach,Case Study

บทนำ

สถานการณ์ความขาดแคลนบุคลากรที่ใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในการทำงานอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับจังหวัดตรัง ผลพวงจากภาวะโลกาภิวัตน์ด้านเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้แรงงานระดับต่างๆ โดยเฉพาะ ผู้มีทักษะความสามารถสูงถูกผนวกรวมกับตลาดแรงงานโลก บุคคลเหล่านี้เมื่อไปทำงานหรือศึกษาในต่างจังหวัดแล้วส่วนใหญ่จะกลายเป็นผู้อพยพถาวรอยู่ในจังหวัดเหล่านั้น (Lucus,2004)' ซึ่งก็หมายถึง ปัญหา สมองไหล (brain drain) ของจังหวัดบ้านเกิดนั่นเอง รัฐบาลของจังหวัดต่างๆ ส่วนใหญ่ริเริ่มที่จะสร้าง "เครือข่ายสมองไหล" (brain drain network) ของนักวิชาชีพที่ไปทำงานอยู่ในต่างจังหวัด แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่สามารถที่จะรักษาแรงงานคุณภาพให้ทำงานอยู่ภายในจังหวัดของตนต่อไปสำหรับจังหวัดตรัง รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาภาวะสมองไหลด้วยการตั้งหลักแหล่งในจังหวัดตรังสภาวการณ์สมองไหลการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือขั้นสูงจากจังหวัดตรัง หรือที่รู้จักกันในนาม "สมองไหล (brain drain)" คือปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งของสภาพปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมของประเทศกำลังพัฒนา เพราะสมองไหล คือการแพร่กระจายทุนมนุษย์ (human capital) ที่เป็นแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากจังหวัดบ้านเกิด (home country) ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม พร้อมพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตและยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมอย่างทั่วถึง ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดีและสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย สรุปก็คือการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นอย่างมั่นคง และยั่งยืน

นอกจากนั้นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ให้มีความเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11(8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้ ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ให้เป็นไปในทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าหมายอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างความรู้ความเป็นผู้นำและเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัวและชุมชนมีสุขภาวะทางกาย จิตใจ และสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป โดยมีแนวความคิดที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นทุกจังหวัดได้ดำเนินการบริหารจัดการดูแลและรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยกัน เกี่ยวกับความเป็นอยู่ร่วมกันและความเรียบร้อยด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ได้ดำเนินการบริหารจัดการและให้บริการโดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและรับผิดชอบในพื้นที่ที่กำหนดของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

เดิมชื่อสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคอยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 7 ธันวาคม 2536 โดยจัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2537 เป็นต้นมา แต่หลังจากมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา จึงเป็นผลให้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงแรงงาน” และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานระดับกรมของประเทศไทย สังกัดกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่การให้บริการ เพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการ

พัฒนาไว้หลายประเด็น แต่การดำเนินงานของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตรัง ที่ผ่านมานั้นก็ได้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แต่ในปัจจุบันของช่วงเวลาที่ผ่านมายังไม่ปรากฏว่ามีการติดตามและประเมินการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตรัง ในภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ยังไม่สามารถนำข้อมูลผลการดำเนินงานดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานตลอดจนการรายงานให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและการพัฒนา ด้านต่างๆ โดยเฉพาะในประเด็นที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยส่วนหนึ่งซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ จึงมีความสนใจและมีความต้องการที่จะศึกษาสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง เพื่อเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ข้าราชการ / พนักงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตเนื้อหาการป้องกันภาวะสมองไหลที่นำไปใช้ในการพิจารณา ปรับปรุง สภาพปัญหา และแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเพื่อประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจของประชาชนยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน หรือแม้แต่การบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยองค์การจะดำเนินภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิ์ภาพนั้น องค์การจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในระดับปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมาดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของ

องค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพันจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554: 8) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การ และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง หน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหาคัดเลือก ก าหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะเป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถในด้านต่าง ๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรม

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow 1970, quotedin Drafke 2002)กล่าวว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนอง เสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป โดยความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ได้แบ่ง ออกเป็น 7 ขั้นประกอบด้วย

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สำหรับในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการขั้นนี้จะอยู่ในรูปของการทดแทนด้วยเงิน ซึ่งคนงานก็จะนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายต่อไป

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการอยากมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย หลีกเลี่ยงจากการถูกเบียดเบียน ซึ่งความต้องการความปลอดภัยในสภาพการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่ความปลอดภัยและมั่นคง มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีหลักประกันในการทำงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

(3) ความต้องการความรักหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongingness & Love Needs) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการพบปะพูดคุย ต้องการในการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและ

รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม ซึ่งบางคนรู้สึกว่าความต้องการในขั้นนี้มีความสำคัญมากกว่าความต้องการขั้นอื่น ๆ บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้จะมีพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การทำให้ตนรู้สึกว่าไม่ได้อยู่คนเดียว

(4) ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (The Esteem Needs) เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลเกี่ยวกับความมีคุณค่าในตนเอง ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการทำงาน จะเป็นความต้องการการยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำและการได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน

(5) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) เป็นความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ตนเองในข้อเท็จจริงต่าง ๆการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่กำลังศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และอะไรเป็นสิ่งที่ได้จากความสัมพันธ์เหล่านั้น เช่น การศึกษาขั้นตอนการทำงาน สายการบังคับบัญชา สัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน เป็นต้น

(6) ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในเรื่องของ ความสวยงาม ความเป็นศิลปะ ความสะดวกสบาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อ ให้เกิดความสบายใจและความพึงพอใจแก่บุคคล การตอบสนองความต้องการทางสุนทรียะที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบ การจัดทำสวนหย่อมเพื่อให้ที่ทำงานสวยงามร่มรื่น เป็นต้น

(7) ความต้องการความตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของตนในชีวิตว่าควรทำอย่างไรแล้ว ก็จะพยายามผลักดันชีวิตของตนไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่ความ สำเร็จขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากความต้องการในขั้นอื่น ๆ เสียก่อน

จากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์หากทราบว่า บุคคลทำงานมีความต้องการในขั้นใด เราสามารถสร้างหรือควบคุมพฤติกรรมของคนงานได้ตามลำดับขั้นของความต้องการ เช่น พนักงานเก็บขนขยะทำงานหนักเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้น เขาจึงไม่ค่อยระมัดระวังต่อความปลอดภัยอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน เนื่องจากสมาธิในการทำงานส่วนหนึ่งไปห่วงกับสิ่งที่เขาและครอบครัวต้องการ ซึ่งหากสามารถจัดสวัสดิการในด้านปัจจัยสี่ให้กับพนักงานเหล่านั้นได้ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจและจะใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานลดลงได้ เป็นต้น

ทฤษฎีของ Alderter (Alderter, 1972) แอลเดอร์เฟอร์

ได้วิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่า การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการ คือ

(1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย

(2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

(3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำหรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่โดยการใช้เครื่องมือทดลองหรือทดสอบ สำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น ก็ควรเร่งรัดหรือดำเนินการภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือเป้าหมายที่ต้องการให้ดีขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่แรงงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ธิดา สุขใจ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

เฮอร์สเบอร์ก Herzberg (1959) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวโยงกับการทำงานของพนักงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ประเภท คือ

(1) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งปัจจัยตัวกระตุ้นคือ ความสำเร็จการยอมรับนับถือ ลักษณะงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในตนเองและในอาชีพ ปัจจัยตัวกระตุ้นทำให้คนงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น การได้รับงานที่ท้าทายมาทำ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

(2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายของบริษัทและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินรายได้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หรือสวัสดิการ ต่าง ๆ ปัจจัยด้านสุขอนามัยมิได้เป็นสิ่งจูงใจคนงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อม จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้

จากแนวคิดของเฮอร์สเบอร์ก สามารถนำไปสู่การจัดปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ระบบงานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานและป้องกันมิให้เกิดปัญหา โดยการเปิดโอกาสให้คนงานที่ทำงานมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนอย่างสมบูรณ์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกัน

ความหมายของการป้องกัน คือ กระบวนการที่รวมถึงการตั้งเป้าหมาย การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการนำเอามาใช้ในการดำเนินการ เพื่อลดความเสี่ยงหรือป้องกันความเสี่ยงที่เป็นไปได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของการป้องกันไว้ ดังนี้

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2552) เสนอแนวคิดการมีป้องกันตามความหมายกว้างๆ ว่าการที่ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรตลอดจนปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม การมีการป้องกันในความหมายนี้ จึงเป็นการมีป้องกันของประชาชนตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตยซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนพัฒนาการรับรู้ สติปัญญาความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดชีวิตด้วยตนเองดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมาย ในเวลาเดียวกัน

จินตวีร์ เกษมศุข (2554) กล่าวถึง มีการป้องกันของประชาชนว่าคือกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญร่วมกับวิทยากรที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การมีป้องกันของประชาชนที่แท้จริงจึงหมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้ทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะสมองไหล

การที่แรงงานทักษะสูงหรือบุคคลชั้นมันสมองของจังหวัดตรัง อพยพเพื่อย้ายไปทำงาน และตั้งรกรากใหม่ที่จังหวัดอื่น ที่มีโอกาสในการทำงาน รายได้ และสวัสดิการรองรับ ดีกว่าจังหวัดต้นทาง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของภาวะสมองไหลไว้ ดังนี้

Karoonp Chetpayark (2021) ให้นิยามความหมาย ภาวะสมองไหล” (brain drain หรือ human capital flight) ซึ่งหมายถึง ปรากฏการณ์ที่ประเทศหนึ่งสูญเสียบุคลากรในระดับมันสมอง จากการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วของกลุ่มแรงงานทักษะสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่นๆ ที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าจ้าง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสาเหตุของปัญหาการเกิดภาวะสมองไหลของแรงงานทักษะสูงมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นฐานทั้งแบบชั่วคราวและถาวร โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factor): เป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมในประเทศต้นทาง เช่น ความไม่มั่นคงทางการเมือง คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่จำกัด และการขาดแคลนโอกาสทางเศรษฐกิจ ปัจจัยเหล่านี้กระตุ้นให้แรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถต้องออกจากประเทศต้นทางไปยังสถานที่ที่มีโอกาสที่ดีกว่า

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor): เป็นอิทธิพลจากประเทศปลายทาง ซึ่งมีผลให้เกิดการดึงดูดแรงงานทักษะสูงให้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในท้องถิ่นใหม่เมื่อมีโอกาส เพื่อแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบกับการใช้วิธีการบริหารโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ ก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง อีกทั้ง การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการอาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้เช่นกัน

สุภางค์ จันทวานิช (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะสมองไหลว่า เป็นการมองถึงการย้ายถิ่นว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยทางสังคมหลายมิติประกอบกัน ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ เช่น สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถส่งผลกระทบต่อมิติต่าง ๆ ทางสังคม รวมถึงสถานภาพทางสังคมของผู้ย้ายถิ่นได้เช่นกัน เช่น การเป็นผู้ลี ภัย แรงงานข้ามชาติ ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมและมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่น ๆ และระบบ/สถาบันต่าง ๆ ในสังคม เหตุปัจจัยเหล่านั นจึงสามารถเป็นได้ทั้งปัจจัยทางตรงและทางอ้อมต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นได้เช่นกันในขณะเดียวกันการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง นอกจากผลกระทบการเปลี่ยนแปลงในมิติทางประชากร ผลกระทบในมิติทางสังคมก็สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นและส่งผลกระทบได้ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มทางสังคม เครือข่ายทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

พงศ์ศรัณย์ อัศวชัยโสภณ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะสมองไหล คือ ปรากฏการณ์สมองไหลเกิดขึ้นกับหลายประเทศทั่วโลกทั้งในภูมิภาคเดียวกันและข้ามภูมิภาคประเทศรายได้สูงต่างกำลังช่วงชิงแรงงาน เนื่องจากเทคโนโลยีที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เป็นการยากที่จะคาดการณ์ทักษะและอาชีพแบบใดจะจำเป็นขึ้นมาในอนาคต การผลิตคนในประเทศให้ตรงและทันกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงกลายเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงส่งผลให้เศรษฐกิจไม่สามารถเติบโตได้เท่าที่ควรเพราะขาดแรงงานที่จะมาเป็นมันสมองในการคิด พัฒนานวัตกรรมใหม่และขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

จากความหมายของภาวะสมองไหลที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ภาวะสมองไหล เป็นการที่แรงงานทักษะสูงหรือบุคคลชั้นมันสมองของจังหวัดตรัง อพยพเพื่อย้ายไปทำงาน และตั้งรกรากใหม่ที่จังหวัดอื่นที่มีโอกาสในการทำงาน รายได้ และสวัสดิการรองรับ ดีกว่าจังหวัดต้นทางสำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง นั้นเร่งดำเนินกระบวนการเพื่อที่รวมถึงการตั้งเป้าหมาย

การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการนำเอามาใช้ในการดำเนินการ เพื่อลดความเสี่ยงหรือป้องกันความเสี่ยงที่เป็นไปได้

แนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ประกอบด้วย

การเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่เกิดจากการศึกษาในระดับสูง การขาดแคลนแรงงาน การขาดโอกาสที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการอพยพแรงงาน การดำเนินชีวิตภายใต้กระแสทุนนิยมแบบเสรีที่เปิดโอกาสให้ฝีมือแรงงานทักษะสูงได้แสดงความสามารถในการสร้างมูลค่าให้กับตนเอง และองค์กร สำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในการป้องกันภาวะสมองไหลในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของสุมิตร สุวรรณ (2550) ดังนี้

ด้านการศึกษาระดับสูง

การศึกษาระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับการเผชิญหน้ากับทัศนคติที่ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสากลของสุมิตร สุวรรณ (2550) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของด้านการศึกษาระดับสูงไว้ดังนี้

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2559) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาระดับสูง การพัฒนาทักษะทางด้านฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่นสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส ออสเตรีย เป็นต้น เป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนาใช้โอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือความเป็นวิชาชีพของตน และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 ว่า ประเทศไทยติดล าดับ 48 จาก 130 ประเทศ โดยในกลุ่มช่วงอายุ 25-54 ปี มีสัดส่วนการจ้างงานทักษะสูง ประเทศไทยติดอันดับ 92 จาก 130 ประเทศ ขณะที่ความหลากหลายทางทักษะ (Skill Diversity) ติดอันดับ 106 จาก 130 ประเทศ ซึ่งหากเทียบกับทักษะแรงงานจากประเทศมาเลเซียฮ่องกง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และไต้หวัน จะพบว่า ทั้ง 5 ประเทศล้วนแล้วมีผลิตภาพที่สูงกว่าแรงงานไทยตั้งแต่ 1.6 - 3 เท่า ผลสำรวจดัชนีทุนมนุษย์ไทยสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย พบว่า ทุนมนุษย์ที่ประเทศไทยมียังไม่ได้ถูกใช้ไปในการสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ดีเท่าประเทศมาเลเซีย จีน และสิงคโปร์ และเมื่อเทียบกับดัชนีทุนมนุษย์และรายได้ต่อหัว ก็จะเห็นว่าประเทศไทยยังติดอยู่ในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจยุค 2.0 - 3.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝีมือแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดูเหมือนว่าเป็นสาขาวิชาชีพที่สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาพัฒนาประเทศอย่างก้าวกระโดด ความคิดเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนาสามารถพัฒนาได้อย่างทัดเทียมประเทศพัฒนาแล้วไม่มากก็น้อย สำหรับประเทศอินเดีย การศึกษาระดับสูงค่อยๆ ได้รับการพัฒนาภายหลังมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระและสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับสูงได้ ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้กับชนทุกชนชั้นวรรณะทำให้มีนักศึกษาเพิ่มขึ้นวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561 ก่อนการที่มหาวิทยาลัยได้รับความเป็นอิสระทั้งที่เป็นนักศึกษาหญิงก็เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดคำถามเรื่องความพอเพียงของการศึกษาไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร คุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษา อีกทั้งนักศึกษาที่ย้ายไปเรียนยังต่างประเทศก็เพิ่มขึ้น ประเทศ

ปลายทางที่นักศึกษาอินเดียเลือกมากที่สุดคือ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรแคนาดา และออสเตรีย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเกิดสมองไหลของนักศึกษาระดับมันสมองเพื่อการศึกษายังต่างแดน

จากความหมายของการศึกษาระดับสูงที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การศึกษาระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับการเผชิญหน้ากับทัศนคติที่ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสากล สำหรับการศึกษาระดับสูงของแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ก็ควรกำกับควบคุมดูแลให้การศึกษาระดับสูงที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ให้มากที่สุด โดยไม่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ รวมทั้งการอำนวยประโยชน์และการศึกษาที่ไม่เกิดความคุ้มค่ากับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ด้านแรงงาน

แรงงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานและนายจ้างหรือองค์กรที่ให้บริการ. นี่เป็นด้านที่ครอบคลุมหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจ้างงาน สิทธิแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมแรงงานของสุมิตร สุวรรณ (2550) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของด้านแรงงานไว้ ดังนี้

ชาญณรงค์ วงค์วิชัย (2559) ได้อธิบายเอาไว้ว่า แรงงาน ประเทศด้อยพัฒนา หรือประเทศกำลังพัฒนามักประสบปัญหาทรัพยากรมนุษย์ ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำและสภาพแวดล้อมการท างานที่ไม่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้ฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศที่มีมาตรฐานการเป็นอยู่ที่ดีและประเทศที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับการเป็นอยู่ที่ดีโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนสังคมในประเทศโลกกำลังพัฒนา ซึ่งก่อนหน้านั้นมีการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ ราคาถูก สวัสดิการต่ำเป็นจำนวนมากที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมไปสู่การเป็นสังคมอุตสาหกรรมบริการและสารสนเทศ ที่ต้องการแรงงานมีความรู้และทักษะฝีมือสูง แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่มีความเป็นปัจเจกในตนเองสูง ทำให้ความต้องการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานมีน้อย ประกอบกับการรุกคืบขยายฐานการผลิตของบริษัทข้ามชาติ อันเป็นผลมาจากการเปิดเสรีทางการเงินและการค้า และการพัฒนารูปแบบการจ้างงานไปสู่การเหมาช่วง และการจ้างแรงงานสัญญาระยะสั้น ยิ่งส่งผลให้แรงงานตกอยู่ภายใต้ความไม่มั่นคง และขาดอำนาจต่อรองมากยิ่งขึ้น และบรรดาฝีมือแรงงานที่มีทักษะสูงเมื่อได้รับโอกาสจากประเทศปลายทางที่ดีกว่าแล้วมักจะทำงานในประเทศนั้น และประเทศปลายทางเมื่อได้ประโยชน์จากบรรดาฝีมือแรงงานจากประเทศต้นทางก็จะมอบความเป็นพลเมืองให้ ทำให้รัฐบาลจากประเทศต้นทางต้องเสียคลังสมองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งหากไม่มีการปรับแก้ไขหรือป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลกับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงก็ยากจะขับเคลื่อนการพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งรัฐก็จะต้องจ้างที่ปรึกษาจากต่างประเทศหรือผู้เชี่ยวชาญโดยไม่จำเป็น สำหรับสถิติของแรงงานที่มีฝีมือทักษะแรงงานสูงยังไม่มีความเป็นรูปธรรมนัก เนื่องจากปัญหาการเกิดภาวะสมองไหลเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนและหลากหลายทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างขาดระบบ สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีกฎหมายการป้องกันภาวะปัญหาสมองไหล ถือว่าเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาประเทศที่ขาดบุคลากรชั้นแนวหน้าหรือบุคลากรประเทศชั้นฝีมืองานที่ไหลไปยังประเทศ

ที่พัฒนาแล้วเพราะสร้างความมั่นคงและความมั่งคั่งให้กับบรรดาฝีมือแรงงานที่หายากได้ดีกว่าประเทศต้นทาง การป้องกันภาวะสมองไหลจึงเป็นเรื่องท้าทายกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะทำให้ได้ฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของแรงงานที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า แรงงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานและนายจ้างหรือองค์กรที่ให้บริการ. นี่เป็นด้านที่ครอบคลุมหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจ้างงาน สิทธิแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมแรงงาน สำหรับแรงงานของแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสร้างแรงงานของพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จะต้องดำเนินงานด้วยความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้รับความสะดวกสบายจากการให้บริการนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการขาดโอกาส

สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับความละเอียดอย่างต่ำหรือไม่ได้รับโอกาสในหลายด้านของชีวิตหรือกิจกรรม ซึ่งสามารถมีผลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา. สถานการณ์นี้อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ หรือเชื้อชาติ ของสุมิตร สุวรรณ (2550) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของด้านการขาดโอกาสไว้ ดังนี้

เสาวณี จันทะพงษ์ (2559) ได้ให้ความหมาย การขาดโอกาส ฝีมือแรงงานในประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนาที่ต้องหาจุดหมายหรือเป้าหมายจากประเทศปลายทางเพราะว่า ส่วนหนึ่งประเทศพัฒนาแล้วมีความพร้อมในการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ มีห้องแล็บที่มีศักยภาพ มีระบบป้องกันความปลอดภัยสูง การกระจุกตัว การลงทุนส่วนใหญ่ กระจุกตัวไปในภาคบริการโดยเฉพาะสาขาโทรคมนาคม และมีส่วนน้อยไปยังภาคบริการอื่นๆ เราเห็นการกระจุกตัวของการลงทุน R&D ของบริษัทไทยชั้นนำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบนำเข้าจากต่างประเทศ แสดงถึงความตื่นตัวในการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตมากขึ้น แต่ยังไม่กระจายแบบ Broad-Based ไปยังทุกกลุ่มนัก เพราะมองเห็นความก้าวหน้า และโอกาสในการทำงานกับประเทศปลายทาง การขาดข้อมูลนักวิจัยชั้นฝีมือแรงงานทักษะสูงทำให้ประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนาเสียโอกาสอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และไม่ควรจะเป็น

จากความหมายของด้านการขาดโอกาสที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับความละเอียดอย่างต่ำหรือไม่ได้รับโอกาสในหลายด้านของชีวิตหรือกิจกรรม ซึ่งสามารถมีผลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา สถานการณ์นี้อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ หรือเชื้อชาติ สำหรับด้านการขาดโอกาสของแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น ก็ควรจะเป็นการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้กับผู้ที่ขาดโอกาสได้รับโอกาสและผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและทำให้เกิดความเสมอภาคคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันตลอดจนลำดับและระยะเวลาของประชาชน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสิทธิภาพของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม. ความมีคุณภาพในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ สุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเติบโตทั้งทางสายอาชีพส่วนตัว.รวมทั้งจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการนำมาปรับปรุงวิธีการทำงาน

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ของสุมิตร สุวรรณ (2550) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้อธิบายความหมายของด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

สุนันทา ทวีผล (2550) ได้กล่าวเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญอีกประหนึ่งทำให้เกิดภาวะสมองไหล คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า โดยสถานะและประสิทธิภาพของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม. ความมีคุณภาพในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ สุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, และความเติบโตทั้งทางสายอาชีพส่วนตัว.รวมทั้งจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น ก็เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดหรือใช้ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่คาดว่าจะได้รับ และการใช้จ่ายทรัพย์สินหรือทรัพยากรจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าโดยการวางแผนและเตรียมการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการให้บริการด้านต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและประหยัดเวลาในการดำเนินงาน

ความหมายและแนวคิดจากนักวิชาการข้างต้นเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง แสดงถึงความสำคัญและความชัดเจนในเจตนารมณ์แนวทางการป้องกันภาวะสมองไหลได้อย่างท่องแท้ เช่น หลักการ 4 ด้านในป้องกันภาวะสมองไหลโดย สุมิตร สุวรรณ (2550) หลักการที่มุ่งเน้นความครอบคลุมในการสร้างประสิทธิภาพทางแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล และการเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่เกิดจากการศึกษาในระดับสูง การขาดแคลนแรงงาน การขาดโอกาสที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการอพยพแรงงาน การดำเนินชีวิตภายใต้กระแสทุนนิยมแบบเสรีที่เปิดโอกาสให้ฝีมือแรงงานทักษะสูงได้แสดงความสามารถในการสร้างมูลค่าให้กับตนเอง และองค์กร สำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในการป้องกันภาวะสมองไหลในด้านต่าง ๆ

จากการคำนึงแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ยึดหลังแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล 4 ด้าน ข้างต้นสะท้อนถึงการเข้าถึงความรู้ ทักษะพื้นฐานของมนุษย์ของวัยทำงาน และเน้นการสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนทำงานหรือแรงงานได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานและสังคมที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การเรียกร้องแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหลที่ดีขึ้นจากประชาชนนั้นได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยการเรียกร้องแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหลที่ดีขึ้น ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ประชาชนสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นโอกาศให้การเปิดเผยความต้องการของตนต่อสังคมง่ายขึ้น ระดับการศึกษาและค่านิยมประชาธิปไตยของประชาชนที่สูงขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่

ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการป้องกันของประชาชนที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เข้ามารับบริการเกี่ยวกับแรงงานเพื่อให้สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและมีความเป็นธรรม ทั้งนี้ การป้องกันเป็นนโยบายที่ทุกรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญและพยายามผลักดันมาโดยตลอด ดังนั้น การพัฒนาแนวทางการป้องกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ไม่ง่ายนัก เนื่องจากความต้องการของคนทำงาน ที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในการพัฒนาการแนวทางการป้องกัน ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การศึกษาในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง และแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง เพื่อพัฒนาการแนวทางป้องกันให้มีประสิทธิภาพและเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมานและคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิจัยแบบผสมผสานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่คณะผู้วิจัยใช้ประชากรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 157,004 คน และกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ krejcie & Morgan ได้จำนวน 400 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) จากผู้บริหารสำนักงานแรงงาน ข้าราชการ / พนักงานราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ จำนวน 15 คน เพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า บทความ แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องกับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย ด้านการศึกษาระดับสูง ด้านแรงงาน ด้านการขาดโอกาส และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยสวนบุคคล เป็นข่อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะสวนบุคคลของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมจำนวน 16 ข้อ และกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

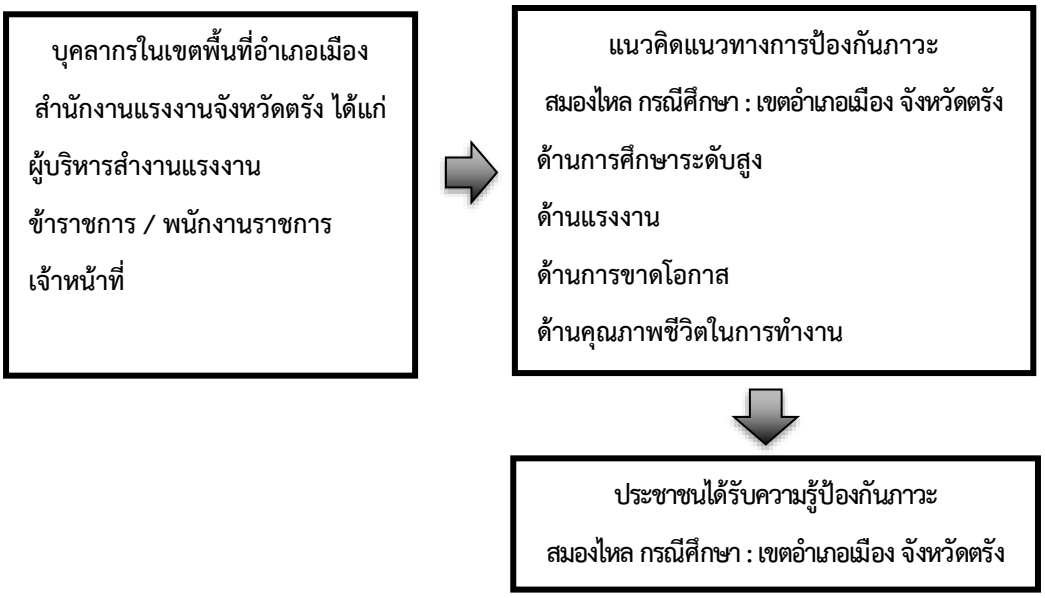
5	หมายถึง	แนวทางการป้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	แนวทางการป้องกันอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	แนวทางการป้องกันอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	แนวทางการป้องกันอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	แนวทางการป้องกันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สภาพปัญหาและแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) จากคณะผู้บริหารสำนักงานแรงงาน ข้าราชการ / พนักงานราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ จำนวน 15 คน เพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากการตอบแบบสอบถามของกลุมตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 400 คน และวิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) จากคณะผู้บริหารสำนักงานแรงงาน ข้าราชการ / พนักงานราชการ รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง และการข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และคนควาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวของ เพื่อนำมาใชเป็นกรอบแนวคิดที่ใชในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ระดับสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65 , **S.D.** = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70 , **S.D.** = 0.38) รองลงมาได้แก่ ด้านระดับการศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65 , **S.D.** = 0.37) และด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , **S.D.** = 0.43)

ด้านการศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65 , **S.D.** = 0.37) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าประเด็น มีฝีมือแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เป็นสาขาวิชาชีพที่สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82 , **S.D.** = 0.39) รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยต้องเปิดโอกาสให้กับคนทุกชนชั้นทำให้มีนักศึกษาเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64 , **S.D.** = 0.51) และประเด็นสุดท้าย ต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระและสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับสูงได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57 , **S.D.** = 0.52)

ด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , **S.D.** = 0.43) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าประเด็นมีการพัฒนารูปแบบการจ้างงานไปสู่การเหมาช่วงปี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64 , **S.D.** = 0.55) รองลงมาได้แก่ มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี กับ จังหวัดมีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับการเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยจำนวนเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , **S.D.** = 0.53) และประเด็นสุดท้าย มีการจ้างแรงงานสัญญาระยะสั้นยิ่งส่งผลให้แรงงานตกอยู่ภายใต้ความไม่มั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, **S.D.** = 0.53)

ด้านการขาดโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, **S.D.** = 0.42) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าประเด็น มีความพร้อมในการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ มีห้องแล็บที่มีศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, **S.D.** = 0.51) รองลงมา การใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตมากขึ้น กับ การขาดข้อมูลจากนักวิจัยชั้นฝีมือแรงงานทักษะสูงที่ทำให้จังหวัดมีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยจำนวนเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, **S.D.** = 0.51) และประเด็นสุดท้าย มีระบบป้องกันความปลอดภัยสูงของการอยู่อย่างหนาแน่น และการลงทุนส่วนใหญ่อยู่กันอย่างหนาแน่นตัวไปในภาคบริการโดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}$ = 4.62 , **S.D.** = 0.54)

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70 , **S.D.** = 0.38) เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าประเด็น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75 , **S.D.** = 0.44) รองลงมาได้แก่ มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70 , **S.D.** = 0.49) และประเด็นสุดท้าย มีความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67 , **S.D.** = 0.48)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง มีดังนี้

การประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความถี่ของแต่ละรายประเด็นเรียงจากมากไปหาน้อยเพียง 5 ลำดับ ประกอบด้วย

ด้านการศึกษาระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีฝีมือแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เป็นสาขาวิชาชีพที่สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระและสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับสูงได้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มหาวิทยาลัยต้องเปิดโอกาสให้กับคนทุกชนชั้นทำให้มีนักศึกษาเพิ่มขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ความเกรงใจหรือมุ่งเน้นบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในการให้บริการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 และต้องมีคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ด้านแรงงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 จังหวัดมีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับการเป็นอยู่ที่ดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีการพัฒนารูปแบบการจ้างงานไปสู่การเหมาช่วงปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีการจ้างแรงงานสัญญาระยะสั้นยิ่งส่งผลให้แรงงานตกอยู่ภายใต้ความไม่มั่นคง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านการขาดโอกาส เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีความพร้อมในการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัย มีอุปกรณ์เครื่องมือ มีห้องแล็บที่มีศักยภาพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีระบบป้องกันความปลอดภัยสูงของการอยู่อย่างหนาแน่น และการลงทุนส่วนใหญ่อยู่อย่างหนาแน่นตัวไปในภาคบริการโดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยี จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 32.50 การใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตมากขึ้น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และการขาดข้อมูลนักวิจัยชั้นฝีมือแรงงานทักษะสูงที่ทำให้จังหวัดพัฒนา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ ดังนี้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีความสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันภาวะสมองไหลของสุมิตร สุวรรณ (2550) มาเป็นกรอบในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาระดับสูง ด้านแรงงาน ด้านการขาดโอกาส และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับสภาพปัญหาภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65 , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70 , S.D. = 0.38) รองลงมาได้แก่ ด้านระดับการศึกษาระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65 , S.D. = 0.37) และด้านแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , S.D. = 0.43) ยังมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา **ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระศรีรัตนมุนี และคณะ (2556 : บทคัดย่อ)** ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การป้องกันภาวะสมองไหลยุคการเปลี่ยนแปลง Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า การเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่เกิดจากการศึกษาในระดับสูงการขาดแคลนแรงงาน การขาดโอกาสที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการอพยพแรงงาน การดำเนินชีวิตภายใต้กระแสทุนนิยมแบบเสรีที่เปิดโอกาสให้ฝีมือแรงงานทักษะสูงได้แสดงความสามารถในการสร้างมูลค่าให้กับตนและองค์การ และเพื่อนำเสนอกลยุทธ์ในการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลในยุคการเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีความซับซ้อนและหลากหลาย หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือเตรียมการป้องกันอาจทำให้สูญเสียคลังสมองจากประชากรที่มีฝีมือไปอย่างน่าเสียดาย ผู้เขียนนำเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลตามยุทธ์ศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยกลยุทธ์การสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง การสร้าง การพัฒนาองค์การ และการบริหารค่าตอบแทน ให้เป็นทางเลือกหนึ่งกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักในการเตรียมการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยน ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังมี**สอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวัลย์ พวงมณี (2563 : บทคัดย่อ)** ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (BBS)และทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันและลดอุบัติเหตุจากการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานเก็บขนขยะเทศบาลตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเก็บขนขยะมีการบาดเจ็บจากการทำงานก่อนและหลังการดำเนินการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในอัตราที่ลดลง การบาดเจ็บลดลงจาก517 ครั้ง เหลือ 75 ครั้ง จำนวนผู้ได้รับบาดเจ็บลดลงจาก 9 คน เหลือจำนวน 8 คน และมีอัตราความถี่การเกิดอุบัติเหตุ 505 ต่อคนต่อชั่วโมงการทำงาน 1,000,000 ชั่วโมง ลดลงเหลือ 475.65 ต่อคนต่อชั่วโมงการทำงาน 1,000,000 ชั่วโมง และอัตราความถี่การเกิดอุบัติเหตุ เท่ากับ 29,058 ต่อคนต่อชั่วโมงการทำงาน 1,000,000 ชั่วโมง ลดลงเหลือ 4,459.24 ต่อคนต่อชั่วโมงการทำงาน 1,000,000ชั่วโมง ในรอบ 1 ปี นอกจากนี้พบว่าสาเหตุการบาดเจ็บส่วนใหญ่เกิดจากการที่ถูกของทิ่มแทง และมีระดับความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อได้รับการบาดเจ็บกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานต่อได้ตามปกติโดยไม่ต้องหยุดงาน เนื่องจากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลถือเป็นปัจจัยที่ช่วยในการลดการเกิดอุบัติเหตุร่วมกับการติดตามประเมินผลการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยก็จะสามารถช่วยลดการบาดเจ็บจากการทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าพนักงาน/เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความสะดวกสบาย และความพึงพอใจของผู้ที่มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับตามแนวคิดของสุมิตร สุวรรณ (2550) ที่กล่าวว่าการเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่

เกิดจากการศึกษาในระดับสูง การขาดแคลนแรงงาน การขาดโอกาสที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการอพยพแรงงาน การดำเนินชีวิตภายใต้กระแสทุนนิยมแบบเสรีที่เปิดโอกาสให้ฝีมือแรงงานทักษะสูงได้แสดงความสามารถในการสร้างมูลค่าให้กับตนเอง และองค์กร สำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญในการป้องกันภาวะสมองไหลในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์ศรัณย์ อัศวชัยโสภณ และพัชรพร ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะสมองไหล คือ ปรากฏการณ์สมองไหลเกิดขึ้นกับหลายประเทศทั่วโลกทั้งในภูมิภาคเดียวกันและข้ามภูมิภาคประเทศรายได้สูงต่างกำลังช่วงชิงแรงงาน เนื่องจากเทคโนโลยีที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เป็นการยากที่จะคาดการณ์ทักษะและอาชีพแบบใดจะจำเป็นขึ้นมาในอนาคต การผลิตคนในประเทศให้ตรงและทันกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงกลายเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงส่งผลให้เศรษฐกิจไม่สามารถเติบโตได้เท่าที่ควรเพราะขาดแรงงานที่จะมาเป็นมันสมองในการคิด พัฒนานวัตกรรมใหม่และขับเคลื่อนเศรษฐกิจ รัฐบาลไทยจะ/จะต้องออกนโยบายเพื่อแย่งแรงงานกับประเทศปลายทางอื่น ๆ ปัจจุบันนี้ ประเทศไทยยังมีอัตราการสมองไหลน้อย แต่ธุรกิจในประเทศก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงเฉพาะทาง โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล แต่ไทยยังไม่มีนโยบายดึงแรงงานทักษะสูงที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังที่กล่าวไปข้างต้น ทำให้ประเทศไทยอาจจะประสบปัญหาสมองไหลอย่างแท้จริงในอนาคต ซึ่งเหล่านี้สะท้อนจากกระแสที่คนรุ่นใหม่จำนวนมากแสดงออกว่าต้องการย้ายประเทศ เพจ “ย้ายประเทศกันเถอะ” ในเฟสบุ๊คมีคนเข้าร่วมถึงล้านคนภายในเวลาไม่กี่เดือนในปีนี้ (พ.ศ. 2564) และจากจากสถิติตอนนี้ ในปีพ.ศ. 2563 คนไทยที่ทำงานในต่างประเทศมีทั้งหมด 121,922 คน เพิ่มขึ้นถึง 28,997 คนภายในปี เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพดี น่าจะเป็นเพราะว่าการวางแผนการดำเนินงาน สามารถช่วยเร่งระยะเวลาในการให้บริการ ช่วยประหยัดเวลาของการทำงานได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดตรัง ที่จะนำไปพัฒนาการให้บริการด้านสังคมและคุณภาพชีวิตให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ โดยการนำเอาองค์ความรู้ หลักวิชาการ มาพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสมพร สุทัศนีย์ (2531 : 76) ที่กล่าวว่า การให้บริการ การป้องกันของประชาชนต้องเข้ามาด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง ไม่ถูกบังคับ ทั้งโดยตัวบทกฎหมายหรือบุคคล หรือเพราะความเกรงใจจึงจำยอมต้องเข้ามามีส่วนร่วม ต้องมีความเชื่อว่าการมีป้องกันเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่เน้นเกี่ยวกับการส่งเสริม การชักนำและการเปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่ม องค์กร ได้เข้ามามีโอกาสและมีป้องกันในการดำเนินกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง หรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะมีการดำเนินการ ตั้งแต่ต้นจน สิ้นสุดโครงการ การมีป้องกันนั้นเป็นอำนาจในการตัดสินใจของบุคคล กลุ่มองค์กรในการเข้าร่วมกระบวนการทำงานที่อาศัยความพร้อมเพรียงกัน เพื่อสร้างพื้นที่ทั้งด้านการทำงานและจิตใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้ก าหนดไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพความคิด ระบบความเชื่อและความยึดมั่นถือมั่นภายในตัวคนของแต่สะบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งทั้งขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย หากจะกล่าวว่าการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจ

ของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาก็คงไม่แปลกเพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดสามารถเข้าใจสถานการณ์ของงานโดยภาพรวมทั้งหมด โดยเฉพาะการทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่ม องค์กร ที่อยู่ในกระบวนการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนงาน และดำเนินงาน เป็นต้น สำหรับแนวทางการป้องกันภาวะสมองไหล กรณีศึกษา : เขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังนั้น ก็ได้มุ่งเน้นการป้องกันดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของบุคคล ประชาชน หรือองค์กรให้ได้รับความพึงพอใจ สมตามความความมุ่งหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการเกี่ยวกับการป้องกันแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประชาชนสามารถพบปะหรือสอบถามปัญหาต่างๆ ด้วยการให้คำตอบและการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพทางด้านแรงงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559).**ช่องว่างทักษะกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย**. (รายงานการวิจัยคณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

จินตวีร์ เกษมศุข. (2554). **การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ** : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญณรงค์ วงค์วิชัย (2559). **สถานการณ์แรงงานศึกษา 2016.** ค้นเมื่อ 20ธันวาคม 2559. จาก http://prachatai.com.

ธิดา สุข ใจ. (2548). **แรงจูงใจในการทางานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.กรุงเทพฯ** : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

พงศ์ศรัณย์ อัศวชัยโสภณ (2561). **เมื่อโลกกำลังทำสงครามแย่งชิงคนเก่ง ประเทศไทยทำอะไรอยู่** (ออนไลน์. แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th [20 กรกฎาคม 2564].

วลิาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :วจิตรหตัถกร.

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา ทวีผล (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมิตร สุวรรณ (2550). **กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน** ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

เสาวณี จันทะพงษ์ (2559). **ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย,** ธนาคารแห่งประเทศไทย

Alderfer, C.P. (1972). Existence. Relatedness and Growth. New York : Free press, Qurted in Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw-Hill international Book Company.

Herzbreg (1959)**. The motivation to work. New York:** McGraw-Hill Book.

Maslow, A. H**. (1970). Motivation and Personality. New York** : Harper and Row.

Kanokrat Lertchoosakul. (2021). **The white ribbon movement: high school students in the 2020 Thai youth protests**. Critical Asian Studies https://doi.org