

Work socialization in ASEAN liberalisation professional workers: Architectural Service¹

Kajornsak Khiawnoi²
Julaporn Khammungkul³
Panrada Bussararatn⁴
Pichamon Boonsit⁵

Received: May 2, 2013

Accepted: June 5, 2013

Abstract

The research aimed to 1) Study work socialization tactics of Architectures. 2) To understand the result of work socialization in case of organization, work and role. 3) To understand role perception of Architectures for preparing to ASEAN Community. Qualitative methodology was using in form a case study. The data were collected by in-depth interview, informal interview, observation, and study of related documents. The key informants were collected include 3 expertise Architect by purposive sampling. The result revealed that 1) Professional Architectures had work socialization by directed and in-directed. 2) Architectures had knowledge about the organization's value, patient and willingness to work, and professional ethics. 3) Architectures lack of information perceived in preparing to the ASEAN Community, and perceived only mass media. However Architectures are aware of strength in Architectures design.

Keywords: socialization, ASEAN Community, architectures

¹ Research Report

² Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

³ Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

⁴ Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

⁵ Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพเสรีในกลุ่มอาเซียน : กรณีศึกษาวิชาชีพสถาปนิก¹

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย²

จุฬาร คำมุงคุล³

ปานรดา บุชรรัตน์⁴

พิชามญช์ บุญสิทธิ์⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิชาชีพสถาปนิก 2) เพื่อทำความเข้าใจถึงผลของการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิก ในประเด็นของความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน และรอบรู้ในบทบาทหน้าที่ และ 3) เพื่อทำความเข้าใจการรับรู้บทบาทของการเป็นสถาปนิกในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบการศึกษารายกรณี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ การสังเกต และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง ซึ่งเป็นสถาปนิกที่มีความรู้ความสามารถจำนวน 3 คน ผลการศึกษารายพบพบว่า 1) วิชาชีพสถาปนิกมีการถ่ายทอดทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม 2 รูปแบบ คือ การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการและการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ 2) สถาปนิกมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรในส่วนของค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอด คือ ความอดทนและความตั้งใจในการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 3) การรับรู้ข้อมูลในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น สถาปนิกยังขาดความเข้าใจที่แท้จริง มีเพียงสิ่งที่ได้รับรู้จากสื่อประชาสัมพันธ์เท่านั้น อย่างไรก็ตามสถาปนิกก็มีความตระหนักถึงจุดเด่นของงานสถาปนิกไทย คือ ด้านการออกแบบงานสถาปัตยกรรม

คำสำคัญ: การถ่ายทอดทางสังคม อาเซียน สถาปนิก

¹ รายงานการวิจัย

² นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁵ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การรวมตัวของประเทศในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ คือ ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน โดยใช้ชื่อว่า AEC (Asean Economics Community) มีเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน เช่น อำนาจต่อรองกับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้าส่งออกของชาติในอาเซียนได้อย่างเสรี โดยอาเซียนจะรวมตัวเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” อย่างจริงจังในวันที่ 1 มกราคม 2558 และผลจากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ข้อตกลงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้อย่างเสรี ได้กำหนดครอบคลุม 7 อาชีพ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี ทันตแพทย์ และแพทย์ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกลุ่มอาชีพเหล่านี้มีผลดีต่อไทยไม่น้อย เพราะในภาพรวม สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีศักยภาพในด้านการผลิตบุคลากรในสายวิชาชีพดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งทำให้ผู้จบการศึกษาในสายวิชาชีพตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้างมากขึ้น จากเดิมที่ตลาดมีเพียงการให้บริการประชาชน 63 ล้านคน เป็นตลาดของประชาชนร่วม 600 ล้านคนใน 10 ประเทศอาเซียน นอกจากนั้นประเทศเหล่านี้รวมทั้งประเทศไทยอยู่ในทิศทางที่กำลังเติบโตด้านเศรษฐกิจทั้งสิ้น และโดย

ภาพรวม คุณภาพของผู้จบวิชาชีพนี้ในประเทศไทยก็อยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศอาเซียน ทำให้มีโอกาสในการหางานสูง

ในขณะที่คนไทยสามารถไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรีนั้น สาขาวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลมาตรฐานของวิชาชีพนั้นคงต้องมีการดำเนินการอย่างเข้มแข็งรัดกุมเพื่อรักษามาตรฐานของผู้จบวิชาชีพในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ในประเทศไทยให้คงเดิม หรือยกระดับให้สูงขึ้นไปอีก ป้องกันมิให้เกิดการอ่อนด้อยในเรื่องมาตรฐานขององค์กรในการผลิตคน หรือเป็นการเพิ่มรายได้ในการเร่งผลิตคนในวิชาชีพเหล่านั้น เพื่อตอบสนองตลาดที่ใหญ่ขึ้น (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2555) ปัญหาที่อาจจะตามมาอีกประการหนึ่ง คือ บางวิชาชีพในประเทศไทยเริ่มจะเข้าสู่วิกฤตการขาดแคลนอาจารย์ในการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ ถ้าแก้ปัญหาไม่ทันท่วงทีอาจจะมีปัญหาเรื่องการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ในสายวิชาชีพเหล่านี้ อย่างแน่นอน ขณะเดียวกันก็ต้องระวังดูแลในเรื่องมาตรฐานของคนจากประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนที่เข้ามาประกอบอาชีพทั้งเจ็ดอาชีพในประเทศไทยด้วยเช่นกัน เพราะอาจจะมีผู้มาจากประเทศอื่นที่มากประกอบอาชีพในไทยมีปัญหาความอ่อนด้อยในเรื่องของมาตรฐาน ซึ่งหากดูแลไม่รอบคอบรัดกุม อาจก่อให้เกิดผลกระทบกับสังคมไทยในทางลบ และอาจส่งผลต่อปัญหาการประกอบอาชีพของคนไทยเองได้

วิชาชีพ “วิศวกรและสถาปนิก” ถือเป็น 2 วิชาชีพที่น่าสนใจอย่างยิ่ง หลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่จะเปิดเสรีให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และเริ่มมีการเคลื่อนไหวพัฒนาข้อกำหนดอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากขึ้นแล้ว เห็นได้จากการเตรียมความพร้อมรับมือการ

เปิด AEC หลายครั้ง เช่น สมาคมนิสิตเก่าวิศวกรรมศาสตร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดงานเสวนาหัวข้อ “เจาะลึก AEC กับวิชาชีพวิศวกรรม : ความท้าทายและโอกาส” เพื่อพยายามวิเคราะห์ถึงโอกาสของทั้ง 2 วิชาชีพ ซึ่งให้ข้อสรุปว่า วิชาชีพวิศวกรรมสถาปนิกไทย มีทั้งจุดแข็งและยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงเพื่อเตรียมรับมือการรุกคืบของกลุ่มวิชาชีพจากประเทศเพื่อนบ้าน

จุดอ่อนหนึ่งของประเทศไทยที่ด้อยกว่าประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย คือ ขาดนโยบายสนับสนุนเงินช่วยเหลือให้เปล่า มาตรการทางภาษี และมาตรการทางการเงิน อย่างไรก็ตาม สำหรับวิชาชีพวิศวกรที่ไปทำงานแบบเดี่ยวจะง่ายกว่าไปเป็นกลุ่ม เพราะหากไปเดี่ยวมีเพียงใบอนุญาตก็สามารถไปทำงานได้ แต่หากไปเป็นนิติบุคคลต้องมีมาตรฐานอื่นๆ ที่เป็นสากลอย่างครบถ้วน อีกทั้งช่วงเริ่มต้นมักมีปัญหาเรื่องการบริหารสัญญา ทั้งนี้ผู้ประกอบการนิติบุคคลควรขอมาตรฐาน ISO เพื่อรับประกันคุณภาพของบริษัท ขณะที่ภาคสถาปนิกนั้นดูเหมือนจะมีความชัดเจนกว่า เพราะมีสภาสถาปนิกอาเซียนคอยรองรับ และกำหนดคุณสมบัติผู้ประกอบการวิชาชีพสถาปนิกข้ามชาติแล้ว โดย ทวีจิตร จันทรสาชา (2555 อ้างถึงใน สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2555) เปิดเผยว่า ข้อกำหนดที่ชัดเจนของสถาปนิกข้ามชาติหลังการเปิด AEC นั้น ถูกกำหนดว่าต้องมีคุณสมบัติหลายประการ ได้แก่ 1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี 2) มีใบอนุญาตเป็นสถาปนิก 3) มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปีนับแต่จบการศึกษา 4) เมื่อจบแล้วต้องทำงานโดยมีใบอนุญาตอย่างน้อย 5 ปี 5) มีการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (CDP) 6) ทำงานรับผิดชอบสถาปัตยกรรมสำคัญอย่างน้อย 2 ปี

7) ไม่เคยทำผิดมาตรฐานหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 8) ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสภาสถาปนิกอาเซียน

สังเกตได้ว่ามีข้อกำหนดค่อนข้างละเอียดมาก การจะประกอบวิชาชีพให้เกิดผลสำเร็จที่ต้นนี้อาจเกิดจากปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ รวมทั้งต้องมีการทบทวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิชาชีพสถาปนิก เพื่อให้ทราบว่ามีวิชาชีพสถาปนิกมีการดำเนินงานอย่างไร และศึกษาว่าวิชาชีพสถาปนิกประสบปัญหาอะไรบ้าง มีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาพฤติกรรมการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิชาชีพสถาปนิก
2. เพื่อทำความเข้าใจถึงผลของการถ่ายทอดทางสังคมการทำงานของวิชาชีพสถาปนิกในประเด็นของความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความรอบรู้ในงาน และรอบรู้ในบทบาทหน้าที่
3. เพื่อทำความเข้าใจการรับรู้บทบาทของการเป็นสถาปนิกในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง ซึ่งเป็นสถาปนิกที่มีความรู้

ความสามารถจำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. สถาปนิกระดับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสถาปนิก 1-2 ปี จำนวน 1 คน
2. สถาปนิกระดับหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพสถาปนิก 5-10 ปี จำนวน 1 คน
3. สถาปนิกที่มีชื่อเสียง หรือมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 1 คน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเข้าสู่เส้นทางอาชีพ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ และการรับรู้บทบาทในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) การเข้าสู่เส้นทางอาชีพสถาปนิก

จากภาพวาดวัยเด็กสู่นักออกแบบอาคารสถาปัตยกรรมไทย

อาชีพสถาปนิก เริ่มต้นเมื่อก้าวย่างออกจากสถาบันการศึกษาก้าวสู่องค์กรอาชีพ โลกของการออกแบบงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ หากแต่เมื่อพิจารณาตามความเป็นจริง ศาสตร์แห่งการออกแบบเกิดจากการประสบการณ์การเรียนรู้ที่ฝึกฝนและสั่งสมองค์ความรู้และทักษะของการออกแบบมาตั้งแต่วัยเยาว์

“สำหรับผมที่บ้านผมค้าขายครับ ขายวัสดุก่อสร้าง ทั้งตระกูลผมไม่มีใครเรียนสายนี้สักคน แต่ว่าตอนที่เลือกเรียนเพราะผมชอบวาดรูป ผมไม่รู้ด้วยซ้ำว่าต้องมาทำอย่างนี้ แต่ผมมีฐานของการวาดรูป” (สถาปนิก 1)

“เริ่มจากหัดวาดรูป” (สถาปนิก 2)

“ผมชอบวาดรูป คือตอนแรกตั้งเป้าไว้ว่าผมจะเป็นนักเขียนการ์ตูน แต่แล้วต่อไปมานั่งดูว่าต่อไปอนาคตเราจะทำอะไร ก็เลยมานั่งดูในป.ตรี ว่ามีคณะอะไรที่เราสนใจบ้าง ก็มีสถาปัตยกรรม” (สถาปนิก 3)

ลายเส้นที่ถูกบ่มเพาะจากสถาบันการศึกษา

สถาปนิกเป็นวิชาชีพเฉพาะ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพนี้จำเป็นจะต้องได้รับการศึกษาในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์ใช้ระยะเวลาในการเรียนจำนวนทั้งสิ้น 5 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยมีสาขาวิชาหลัก 2 สาขา คือ 1) สาขาวิชาสถาปัตยกรรม และ 2) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมไทย

“สถาปัตฯ มีสองแบบนะครับ คือสถาปัตฯ ทั่วไป กับสถาปัตฯ ไทย” (สถาปนิก 1)

“หลักสูตรปกติ จะทำออฟฟิศ โรงพยาบาล สำนักงาน หอศิลป์ แกลเลอรี โรงแรม ผมก็ไปทำเจตีย์ โบสถ์ มณฑป” (สถาปนิก 2)

“สถาปัตฯ ไทย จะมีแค่สองสถาบันที่สอนนะครับ คือที่นี่ กับที่จุฬา” (สถาปนิก 3)

เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของสถาปนิกไทย

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพสถาปนิกแต่ละสาขานั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับหลัก ๆ ได้แก่

1) สถาปนิกระดับภาคี คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์ สามารถสอบขอใบรับรองวิชาชีพสถาปนิกระดับภาคีได้

2) สถาปนิกระดับสามัญ คือ ผู้ที่เป็นสถาปนิกระดับภาคียื่นแสดงผลงานที่สร้างออกมาเป็นอาคารสถาปัตยกรรมแล้ว โดยมีผลงานเป็นที่

ประจักษ์ก็จะได้รับการพิจารณาให้ได้เป็นสถาปนิกระดับสามัญ

3) สถาปนิกระดับวุฒิ คือ สถาปนิกระดับสามัญที่ยื่นผลงานด้านสถาปัตยกรรมที่มีการสร้างจริงแล้ว (โดยปกติมักจะเป็นงานอาคารสถาปัตยกรรมที่มีมูลค่าเกิน 100 ล้านบาท) โดยส่วนใหญ่มักเป็นสถาปนิกที่อยู่ในระบบราชการ

“เกณฑ์อยู่ที่ผลงาน ผลงานสร้างจริงเป็นตึกออกมาแล้ว เปิดใช้งานจริง ส่วนมากวุฒิสามัญที่ได้จะเป็นหน่วยราชการแล้วทำตึกนั้น ตึกนี้” (สถาปนิก 1)

“สถาปนิกที่เป็นข้าราชการเป็นสามัญเมื่อ 3-4 ปีก่อน เค้าระดมกันขอหมดแล้วตอนนี้ พวกผมจะทำอะไรจะได้ยากแล้ว ยื่นก็มีขึ้นตอนยุ่งยากพอสมควร” (สถาปนิก 3)

โดยบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละประเภทก็จะมีบทบาทและอำนาจขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น สถาปนิกระดับภาคีมีหน้าที่ในการออกแบบงานสถาปัตยกรรม แต่เมื่อมีการสร้างงานจริงจะต้องมีลายมือชื่อรับรองจากสถาปนิกระดับสามัญขึ้นไปเป็นผู้รับรองตรวจสอบความถูกต้องปลอดภัย

“...สถาปนิกวุฒิ ไม่น่าจะถึงพันคน แต่สามัญมีหลักพัน เรื่องของเรื่อง คือ สามัญเนี่ยเวลาสร้างอาคาร สมมติว่าห้าง โรงงาน ให้สามัญเซ็นด์ สามัญไม่ได้ออกแบบ ภาคีออกแบบทั้งสิ้น คือ ถ้าฟังสามัญก็ต้องโดนก่อน จำเป็นต้องมีสามัญ ไม่มีไม่ได้” (สถาปนิก 1)

2) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการของการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่

เพื่อให้สมาชิกเกิดองค์ความรู้และทักษะในอาชีพนั้น ๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพตามบทบาทหน้าที่ตรงกับลักษณะงาน จนก่อให้เกิดเอกลักษณ์แห่งอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก มีข้อค้นพบสี่ประเด็น คือ 1) ประเภทของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก 2) ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก 3) กลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก และ 4) ผลของการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก

ประเภทของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก

กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิกสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยตรง โดยเป็นการถ่ายทอดที่เกิดขึ้นจากการที่สถาปนิกได้รับถ่ายทอดโดยตรงเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี องค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิค จากสถาบันการศึกษา โดยผ่านการเรียนการสอน ตามหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์ และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมโดยอ้อม เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตของตัวสถาปนิกเองเป็นลักษณะของ “ครูพักลักจำ” ทั้งนี้เนื่องจากงานสถาปัตยกรรมบางชิ้นงานไม่ได้ถูกจัดเก็บไว้เป็นตำราเอกสาร หลักฐาน หากเกิดจากการฝึกฝนจนเกิดทักษะที่เชี่ยวชาญของตัวแบบ สถาปนิกจึงจำเป็นต้องอาศัยการสังเกตและซึมซับประสบการณ์มาจากครูรุ่นพี่ และสื่อต่าง ๆ

ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิก

ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม (Agents of socialization) หมายถึง บุคคล กลุ่มคน หรือสถาบันที่อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความเชื่อ

ค่านิยม เจตคติ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรม ให้กับสมาชิกของสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมที่มีอิทธิพลสำคัญในการถ่ายทอดให้สมาชิกสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน ศาสนา และสื่อมวลชน สำหรับวิชาชีพสถาปนิกพบว่าตัวแทนที่สำคัญในการถ่ายทอดบทบาท ค่านิยม จรรยาบรรณ วิชาชีพ ตลอดจนแบบแผนพฤติกรรมให้กับสมาชิก ได้แก่

“รุ่นพี่” ถือเป็นตัวแทนสำคัญอันดับแรกที่ถ่ายทอดทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และเทคนิคทางด้านสถาปัตยกรรม รุ่นพี่ในที่นี้หมายรวมถึงรุ่นพี่ ในขณะที่กำลังศึกษาและรุ่นพี่จากสถาบันการศึกษาเดียวกันที่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสถานที่ทำงาน

“อันดับหนึ่งคือรุ่นพี่ รุ่นพี่เป็นครูที่ดี สามารถเข้าใจเรา เพราะเป็นคนวัยใกล้เคียง ๆ กับเรา” (สถาปนิก 2)

“รุ่นพี่นี่มีทั้งรุ่นพี่ที่ไปทำงานและรุ่นพี่ที่ไปเจอกันในสถานศึกษา ถ้าอยู่ในยุคเค้า เค้าจะสอนหมดเลย ไม่มีกั๊ก” (สถาปนิก 1)

“อาจารย์” หรือ สถาบันการศึกษา เป็นตัวแทนสำคัญในการถ่ายทอดเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางด้านสถาปัตยกรรม

“คนที่สอง คือ อาจารย์ อาจารย์นี่เป็นวิธีการออกแบบ” “อย่างผมนี้อายุ 33 ก็ยังเหมือนนักเรียนอยู่ ถ้าขอเอ่ยปาก อาจารย์ก็จะดูให้” (สถาปนิก 1)

“กลุ่มอ้างอิง” ได้แก่ สถาปนิกผู้มีชื่อเสียง หรือ เป็นแบบอย่างในการสร้างงาน นอกจากนี้กลุ่มอ้างอิงยังรวมถึงลักษณะของบริษัทด้านการออกแบบที่ได้รับการยอมรับในแวดวงสถาปนิกด้วยตนเอง

“พี่...ถือว่าเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงมากในต่างประเทศ คนไทยด้วยกันอาจไม่มีใครรู้จัก แต่ถ้าถามฝรั่งเค้าก็จะ “I don't know AA, but BB I know” เพราะพี่เค้ามีผลงานสร้างไว้ทั้งในอินเดีย เอเชียเต็มไปหมด” (สถาปนิก 3)

กลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิก

กลวิธี การ ถ่าย ทอด ทาง สังคม (Socialization tactics) เป็นวิธีการที่บุคคลในองค์กรจัดประสบการณ์ให้กับคนที่จะเปลี่ยนจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพของสถาปนิก พบว่า เป็นการถ่ายทอดที่เกิดขึ้น 2 รูปแบบ คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ เป็นการถ่ายทอดจากสถาบันการศึกษาและองค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งได้แก่ การศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตร 4-6 ปี การเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสถาปัตยกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็น 2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งได้แก่ การสังเกตจากตัวแบบ และการปฏิบัติตามบุคคลต้นแบบ

ผลของการถ่ายทอดทางสังคมการทำงานของวิชาชีพสถาปนิก

จากกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพสถาปนิกทำให้สถาปนิกได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ 1) อาชีพและบทบาทหน้าที่ 2) ค่านิยมที่ถูกถ่ายทอด

อาชีพและบทบาทหน้าที่

อาชีพและบทบาทหน้าที่ หมายถึง การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาชีพสถาปัตยกรรมและลักษณะงานด้านสถาปัตยกรรม ได้แก่ องค์ความรู้ของสถาปัตยกรรมทั่วไป องค์ความรู้ของ

สถาปัตยกรรมไทย ลักษณะงานของสถาปัตยกรรมแต่ละประเภท หน้าทีของสถาปนิก ซึ่งได้แก่ การออกแบบ การเขียนแบบ การติดต่อประสานผู้รับเหมา ฯลฯ

“สถาปนิกคล้าย ๆ ทีมฟุตบอล ผมคิดว่าทางนี้จะคล้ายอเมริกันฟุตบอล คือ ทุกคนเตะได้ เล่นได้ ก็เหมือนสถาปนิกทั่วไป แต่อเมริกันฟุตบอลก็จะมีทีมรับทีมรุก งานสถาปัตย์ไทยมักจะออกเป็นแบบนี้ คนที่เก่งเขียนแบบ ลายจะสู้คนอื่นไม่ได้ ซึ่งไอ้เขียนแบบไม่ได้ละ แต่เขียนลายเก่งอาจจะต้องใช้ระบบนี้ด้วยซ้ำ สุดท้ายนอกจากเป็นงานสถาปัตย์แล้วยังเป็นงานประติมากรรมประกอบด้วย” (สถาปนิก 1)

“ก็คือทำทุกอย่าง หมายถึงว่าก็ตั้งแต่ตีลกับลูกค้าตั้งแต่ต้น รับโปรแกรมอย่างโน้นอย่างนี้ เริ่มออกแบบ พัฒนาแบบ ทำแบบ ขออนุญาตทำแบบก่อสร้าง ประมูลงานก่อสร้าง จนก่อสร้างแล้วก็ไปตรวจงานหน้าไซต์ จบจนมันเปิดใช้งาน” (สถาปนิก 2)

“เขียนแบบ ดีไซน์บ้างบางงาน เขียนแบบ ซีนโมเดล เขียน CAD ส่วนเรื่องอะไรต่าง ๆ พี่เค้าจัดการหมด” (สถาปนิก 3)

ค่านิยมที่ถูกถ่ายทอด

ค่านิยม หมายถึง แบบแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า “ความอดทนและความตั้งใจ” เป็นค่านิยมที่สำคัญของสถาปนิก รวมทั้งการมีค่านิยมที่ยึดมั่นตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

“ความอดทนครับ ผมว่าทุกอาชีพเหมือนกันมีความตั้งใจ ความอดทนที่จะทำก็จะประสบความสำเร็จเหมือนกัน มันเป็นพื้นฐาน” (สถาปนิก 1)

สรุปได้ว่ากระบวนการถ่ายทอดทางอาชีพสถาปนิกเป็นกระบวนการถ่ายทอดบทบาทหน้าที่ ค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพสถาปนิก โดยมีกลวิธีในการถ่ายทอดทางสังคมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านตัวแทนทางสังคมหรือตัวแบบในการถ่ายทอดที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มเพื่อน และอาจารย์จากสถาบันการศึกษา โดยอาจารย์ถือว่าเป็นบุคคลที่มีนัยสำคัญ คือ สามารถเป็นได้ทั้งตัวแทนจากสถาบันการศึกษาและเป็นบุคคลตัวอย่าง

3) การรับรู้บทบาทในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการศึกษาคำตอบการรับรู้บทบาทในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของวิชาชีพสถาปนิก มีสองประเด็น คือ 1) การรับรู้เชิงนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพสถาปนิก 2) การรับรู้ความสามารถของวิชาชีพสถาปนิกไทย

การรับรู้เชิงนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือวิชาชีพสถาปนิก

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของสถาปนิกไทยที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน แต่เป็นการรับรู้ในเบื้องต้นตามสื่อ ตามการประชาสัมพันธ์

“ในปีแรก ๆ ผมคิดว่าไม่มีทางสำเร็จหรอกครับ คงต้องใช้เวลา” (สถาปนิก 1)

“มันก็ไม่ได้ขนาดนั้น คือผมว่า ทางสมาคมเค้าก็กลัวข้อนี้อยู่ เค้าตั้ง ผมก็จำไม่ได้ นะว่ามีอะไรบ้าง ประมาณว่าตั้งกฎร่วมกัน เรื่องค่าตัววิธีการทำงาน เค้ามีกฎหมายออกมาเพื่อให้ ใช้ทั้งหมด 10 ประเทศ” (สถาปนิก 3)

และผลการศึกษายังพบว่า ในข้อกำหนดหรือทางปฏิบัติยังมีปัญหา ขาดแนวทางที่ชัดเจนและประกอบกับประเทศไทยแบ่งกลุ่มของสถาปนิกไทย

ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สถาปนิกระดับภาคี ระดับสามัญ และระดับวุฒิ ทั้งนี้เมื่อเปิดเวทีเสริอาชีพ อาเซียน พบว่า สถาปนิกที่สามารถก้าวสู่เวทีอาชีพรุ เสริในระดับอาเซียนนั้น ต้องเป็นสถาปนิกในระดับ สามัญขึ้นไปเท่านั้น

“ผมรู้ว่าเรื่องที่น่าตกใจ เพราะผมคุย กับ (บุคคลอ้างอิง) ที่เค้าเป็นคนร่าง คือสถาปนิกจะมี ภาคีสถาปนิก จบใหม่สอบได้เป็นภาคี ภาคีเสร็จแล้ว มีงานสามแบบไปยื่นเป็นสามัญ สามัญกลายเป็นวุฒิ พี่คนนี้เป็นวุฒิเค้าอธิบายว่า ไอ้ที่เข้ามาทำกับเราไม่มี ปัญหาหรอก เช่น สิงคโปร์เข้ามาทำงานเนี่ย เค้าจะมี เป็นระดับของเค้า คล้ายกับที่ผมบอก แต่เราไปเนี่ย จะเกิดการยอมรับว่าคนที่เป็นสามัญเท่านั้น ถึงจะไป ได้ต้องมีประสบการณ์ การทำงานมาระยะหนึ่ง ไ้ ระยะเวลาหนึ่งผมว่าน่าจะ 20 ปี” (สถาปนิก 1)

“ตอนนี้กฎหมายตัวนี้มีปัญหาอยู่ เพราะผมคุยกับคนเขียนกฎหมายกลายเป็นว่าสมมติ ว่ามาทำงานห้างต้องมีสามัญไทยประกอบคนหนึ่ง รู้สึก จะเป็น senior เท่านั้นที่เข้ามาทำได้ กฎหมายตัวนี้ จะมีปัญหามาก เพราะไม่จั้นเด็กจบใหม่เข้าไปทำ ไม่ได้ เป็นได้แค่ลูกจ้าง” (สถาปนิก 1)

“ใบรับรองจากสมาคมที่เข้าร่วมอีก ผม ว่าจะต้องมีสมาคม หรือว่าเป็นหน่วยงานอะไรของ สถาปนิกไทยก่อนผ่านตรงนี้ก่อน” (สถาปนิก 1)

การรับรู้ความสามารถของวิชาชีพ สถาปนิกไทย

ข้อค้นพบจากการศึกษาจุดเด่น จุดด้อย และข้อได้เปรียบเสียเปรียบ ระหว่างสถาปนิกไทยกับ สถาปนิกในประเทศอาเซียน พบว่า สิงคโปร์ ถือได้ว่าเป็นชาติที่มีอาชีพสถาปนิกที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีจุดเด่นในเรื่องของการบริหารจัดการระบบวิชาชีพ รวมทั้งความสามารถในการ

ประชาสัมพันธ์ และการได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้ สถาปัตยกรรมของสิงคโปร์เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

“สิงคโปร์ เก่งเรื่องสถาปัตยกรรม เช่น โรงพยาบาล” (สถาปนิก 1)

“สิงคโปร์เค้าสร้างแบรนด์ตัวเอง แข็งแรงมาก” “เค้าเป็นระบบ” (สถาปนิก 2)

ข้อได้เปรียบที่ทำให้งานสถาปัตยกรรม ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในระดับโลก คือ สถาปนิกสิงคโปร์นอกจากมีการสร้างงานด้าน สถาปัตยกรรมที่โดดเด่นแล้ว ยังมีเรื่องของการ เผยแพร่ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิเช่น มีหนังสือด้าน งานสถาปัตยกรรมของตนเองเผยแพร่ไปยังประเทศ อื่น ๆ

“ก่อนที่เค้าจะมีโอกาสได้ทำอะไรพวก นั้น เค้าก็ทำในบ้านเค้าเนี่ยแหละ สมมติเค้าทำแค่ บ้านพักอาศัย ซึ่งเป็นบ้านที่งานออกแบบดี ซึ่งไม่ได้ บอกว่าเมืองไทยไม่มี ไทยมีแต่ว่าตัวนี้เค้าขายเอง เค้า หาทางโปรโมท ฟรีเซนต์งานของเค้าที่ทำแล้ว” (สถาปนิก 2)

สำหรับสถาปนิกไทยมีจุดเด่น คือ ด้านการ ออกแบบ หรือ Design ถือได้ว่างานออกแบบ สถาปัตยกรรมของไทยได้รับการยอมรับว่ามีทักษะ ฝีมือดี เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในเวที อาเซียน นอกจากนี้สถาปนิกไทยค่าจ้างถูกกว่าเมื่อ เปรียบเทียบกับสถาปนิกจากสิงคโปร์ แต่ข้อจำกัด ของสถาปนิกไทย คือ การขาดหน่วยงานหรือองค์กร ที่สนับสนุนด้านการเผยแพร่ผลงานออกสู่วงกว้างใน เวทีระดับโลก

“เราก็ไม่ได้ด้อยกว่าเค้าหรอก แต่ของ ไทยอาจทำงานแบบไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้มากนัก” (สถาปนิก 2)

“ผมคิดว่าลิงโคปรัมัน present ดี จริง ๆ แล้ว designer ที่กองอยู่ที่นั่นเป็นคนไทย ค่าตัวถูก แต่ฝีมือดี คนไทย design เก่ง” (สถาปนิก 1)

สรุปได้ว่าการดำเนินการเปิดเสรีอาชีพ สถาปนิกดังกล่าวยังต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการ ทั้งด้านการบริหารจัดการระบบ มาตรฐานวิชาชีพเดียวกันในระดับสากล ตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการที่จะทำให้อาชีพสถาปนิกไทยประสบความสำเร็จในเวทีระดับอาเซียน

สรุปและอภิปรายผล

การเข้าสู่เส้นทางอาชีพสถาปนิก

เหตุผลในการตัดสินใจเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ สถาปนิกที่พบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การชอบวาดรูป ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland, 1973 อ้างใน นวลสิริ เปาโรหิตย์, 2544) ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่า การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับบุคลิกภาพของตน โดยฮอลแลนด์ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 6 แบบ ได้แก่ Realistic (นักปฏิบัติ) Investigative (นักคิด) Artistic (นักสร้างสรรค์) Social (นักช่วยเหลือ) Enterprising (นักจูงใจ) และ Conventional (นักจัดระเบียบ) ซึ่งอาชีพสถาปนิกจะสอดคล้องกับบุคลิกภาพแบบ Artistic หรือ นักสร้างสรรค์ ที่จะมีลักษณะชอบศิลปะ มีความสนใจในอาชีพประเภทงานศิลปะ มีจินตนาการ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายด้วยทฤษฎีความต้องการทางอาชีพของฮอปพอค (Hopock, 1967; อ้างใน สุธีรา สอาดสุด, 2545) ที่ว่าการรู้จักความสามารถของตนเอง

อย่างแท้จริง รวมทั้งเข้าใจในความสนใจ ความถนัด และลักษณะนิสัยของตน จะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานของวิชาชีพสถาปนิก

จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิกมีทั้งการถ่ายทอดทางสังคมโดยตรง และโดยทางอ้อม (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2552) การถ่ายทอดทางตรงของวิชาชีพสถาปนิกคือการได้รับความรู้โดยตรงจากการถ่ายทอดของอาจารย์ตามหลักสูตรการเรียนในสถาบันการศึกษา ซึ่งการเรียนรู้อัจฉริยะที่เหล่านั้นเป็นการบอกกล่าวอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย (งามตา วนิทานนท์, 2537) นั่นคือก่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมเพื่อที่จะนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ได้จริงจากการทำงาน สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมโดยทางอ้อมนั้นคือ การเรียนรู้ที่เกิดจากตัวสถาปนิกเองผ่านการสังเกตจากอาจารย์ เพื่อการฝึกฝนทักษะจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญ เป็นการรับรู้โดยที่ผู้ถ่ายทอดหรืออาจารย์ไม่ได้มีมารู้ตัว มีเฉพาะผู้รับการถ่ายทอด หรือสถาปนิกเท่านั้นที่จะรับรู้ สังเกต และซึมซับองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปเอง (งามตา วนิทานนท์, 2537) จะเห็นได้ว่าสถาปนิกต้องอาศัยการถ่ายทอดทางสังคมทั้ง 2 รูปแบบ ผสมผสานกันไป เนื่องจากหากมีการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดทางสังคมโดยตรงเพียงอย่างเดียวก็จะขาดการฝึกฝนการปฏิบัติทำให้ไม่มีทักษะในการทำงาน และหากมีเพียงการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดทางสังคมโดยทางอ้อมก็จะทำให้สถาปนิกขาดองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นใน

การที่จะเป็นพื้นฐานเพื่อนำไปฝึกฝนเพื่อการเพิ่มพูนทักษะต่อไป

นอกเหนือจากกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในวิชาชีพสถาปนิกแล้ว ยังพบว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิกก็มีความสำคัญ โดยพบกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม 2 รูปแบบด้วยกัน คือ การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ (Formal) และการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ (Informal) (Van Mannen; & Schein, 1979; อ้างถึงใน จรัล อุ่ณฐิติวิวัฒน์, 2548) ทั้งนี้การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการตามที่ แวน มาเนน และ ชีน ได้กล่าวไว้ คือ การถูกจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดให้อย่างชัดเจน หรือมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการอย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับสิ่งที่สถาปนิกจะต้องมีการเรียนรู้ก่อนการเข้าสู่วิชาชีพการเป็นสถาปนิกจริง ๆ โดยเริ่มจากการเรียนตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา ให้ครบตามจำนวนวิชา หน่วยกิต และกิจกรรมที่สถาบันการศึกษาบังคับ นอกจากนั้นแล้วเมื่อออกมาสู่การทำงานตามที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่าจะต้องมีการออกไปอบรม ออกไปฟังบรรยายพิเศษต่าง ๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่จะสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ เป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่ไม่เฉพาะเจาะจง ไม่มีการจัดโปรแกรมที่ชัดเจน การเรียนรู้จะเกิดจากการลองผิดลองถูก (Van Mannen; & Schein, 1979; อ้างถึงใน จรัล อุ่ณฐิติวิวัฒน์, 2548) เช่นเดียวกับอาชีพสถาปนิกที่จะต้องมีการลองผิดลองถูกจากการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติ สถาปนิกแต่ละคนจะผ่านการเรียนรู้ที่ไม่เฉพาะเจาะจงคือ การสังเกตผ่านการทำงานของอาจารย์ หรือรุ่นพี่ การทดลองทำงาน ออกแบบงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะจากการฝึกฝนจนเกิดความ

ชำนาญ จากทั้งกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม และกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยตัวแทนในการถ่ายทอด ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยผลิตสถาปนิกออกสู่วิชาชีพสถาปนิกต่อไป

ตัวแทนในการถ่ายทอดที่พบจากการศึกษา คือ รุ่นพี่ ซึ่งเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดที่สำคัญที่สุด สถาปนิกจะได้รับการถ่ายทอดทั้งองค์ความรู้ทางด้านแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ในการฝึกฝนทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน หากพิจารณาจะพบว่าสิ่งที่สถาปนิกได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นพี่นั้นก็คือสิ่งเดียวกันกับที่อาจารย์เป็นผู้ถ่ายทอดให้แก่สถาปนิกแต่ละคน ซึ่งก็คือ แนวคิด ทฤษฎี ความรู้ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการฝึกปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดทักษะ แต่การที่รุ่นพี่เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดที่มีความสำคัญกว่าอาจารย์ที่พบในการศึกษาก็เนื่องมาจากอายุ หรือวัยที่ใกล้เคียงกัน ทำให้การพูดคุย การปรึกษาทำได้ง่ายกว่านั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ก็ยังเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดที่สำคัญ เนื่องจากนอกจากเนื้อหาความรู้ที่จะได้ถ่ายทอดให้แล้ว อาจารย์ยังเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตรวมไปถึงการทำงานอีกด้วย (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2552) และอาจารย์ยังนับเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดทั้งจากสถาบันการศึกษาและเป็นบุคคลตัวอย่าง นอกจากนั้นยังมีตัวแทนในการถ่ายทอดอีกหนึ่งตัวแทนที่มีส่วนสร้างสถาปนิกขึ้นมา คือ กลุ่มอ้างอิง ผู้ที่เป็นตัวแบบในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นผู้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือ เป็นสถาปนิกที่มีชื่อเสียงหรือมีผลงานเป็นสถาปนิกต้นแบบที่เป็นที่รู้จักและมีความน่าสนใจ เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดทางสังคมโดยทางอ้อม เนื่องจาก

สถาปนิกต้นแบบเหล่านี้จะไม่ได้มีการรู้ตัวว่าตนได้ถ่ายทอดความรู้อะไรให้แก่ผู้อื่น แต่สถาปนิกที่มีความสนใจในงานของสถาปนิกต้นแบบจะมีการสังเกตจดจำ และซึมซับเอาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง (งามตา วนิทานนท์, 2537)

ผลของการถ่ายทอดทางสังคมการทำงาน ของวิชาชีพสถาปนิก

หลังจากที่สถาปนิกผ่านการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพแล้วนั้น สถาปนิกจะได้เรียนรู้ทั้งในส่วนขององค์ความรู้ทั้งในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และการฝึกฝนทักษะ ซึ่งจากความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อไปในการทำงานของสถาปนิก จากการศึกษาพบว่าผลที่ได้จากกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความรอบรู้ในงาน และความชัดเจนในบทบาท (จรัล อุ่นฐิติวิวัฒน์, 2548) จากการศึกษาพบว่าสถาปนิกมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรในส่วนของค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพบค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดกันมาคือ ความอดทนและความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการเป็นวิชาชีพสถาปนิก คือ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้รับการถ่ายทอดผ่านกระบวนการถ่ายทอดของวิชาชีพสถาปนิก ซึ่งสอดคล้องกับบางส่วนของ มอริสัน (Morrison, 2002 : 1150) ได้กล่าวถึงความรู้เกี่ยวกับองค์กรว่า เป็นความรู้ที่เกี่ยวกับบริบทขององค์กรในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น บรรทัดฐานทางสังคม การเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาษา เฉพาะ เป้าหมายองค์กร ประวัติองค์กร ค่านิยม และนโยบายขององค์กร

การที่สถาปนิกมีความเข้าใจในภาระงานของตน กล่าวคือ ขั้นตอนกระบวนการในการทำงาน ตั้งแต่การพูดคุยรับงานจากลูกค้า ออกแบบไปจนถึง

กระบวนการก่อสร้างจนแล้วเสร็จและมีการตรวจงาน รู้ว่าตนเองมีหน้าที่ต้องทำอะไร มีความเข้าใจในงาน และสามารถแก้ไขเมื่อต้องพบกับปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่จากการศึกษาครั้งนี้และมีความสอดคล้องกับที่ มอริสัน (Morrison, 2002 : 1150) ได้กล่าวถึงความรอบรู้ในงานว่า เป็นความรู้ว่าจะทำงานชิ้นหนึ่งได้อย่างไร ซึ่งหมายรวมถึงความเข้าใจในหน้าที่ เข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดการแก้ไขกับปัญหา ตลอดจนความเข้าใจในวิธีการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบความชัดเจนในบทบาทของการเป็นสถาปนิก โดยบทบาทของสถาปนิกจากการศึกษา คือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตามความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งนี้บทบาทดังกล่าวอธิบายได้ตามทฤษฎีบทบาทเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional role theory) โดยอธิบายว่าบทบาทเกิดมาจากการเรียนรู้เมื่อมีการพบปะกับผู้อื่น จึงรู้ถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นแล้วมากำหนดพฤติกรรมของตน (Stryker; & Statham, 1985) กล่าวคือการศึกษาที่สถาปนิกรับรู้ ความคาดหวังจากลูกค้าที่ตนรับงานมาจะส่งผลต่อบทบาทของสถาปนิก และส่งผลต่อการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และมีส่วนให้การทำงานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

บทบาทของการเป็นสถาปนิกในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาพบว่า ในส่วนของการรับรู้ข้อมูลในการเตรียมตัว เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น สถาปนิกเองยังขาดการยังขาดความเข้าใจที่แท้จริง มีเพียงสิ่งที่ได้รับรู้จากสื่อประชาสัมพันธ์เท่านั้น อย่างไรก็ตามสถาปนิกเองก็มีความตระหนักถึงจุดดี จุดเด่น และข้อด้อยของงานสถาปนิกในประเทศไทย โดยจุดเด่นของงานสถาปนิก

ไทย คือ ด้านการออกแบบ หรือ design งานออกแบบสถาปัตยกรรมของไทยได้รับการยอมรับว่ามีทักษะฝีมือดี ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินของ ริชต ชมพูนิช (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2555) ที่ได้กล่าวถึงข้อดีของสถาปนิกไทยว่ามีหลายประการด้วยกัน เช่น ความสามารถในการออกแบบในส่วน Design Approach, Hospitality, Culture และ Vernacular แต่ในส่วนของการจ้างมุมมองของสถาปนิกจากการศึกษามองว่า เป็นข้อได้เปรียบของสถาปนิกไทยที่อัตราค่าจ้างถูกกว่าหากเทียบกับคุณภาพในการทำงาน แต่ ริชต ชมพูนิช มองว่า การที่ค่าออกแบบของไทยต่ำที่สุดในโลกนั้น เป็น 1 ใน 10 จุดอ่อนของสถาปนิกไทย (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2555) ซึ่งก็เป็นการมองเรื่องกันคนละมุมมอง อย่างไรก็ตามสิ่งที่จะชี้วัดได้จริง ๆ ก็คือเมื่อเวลาของการทำงานอย่างเสรีในประเทศอาเซียนมาถึงนั่นเอง ส่วนข้อดีที่สถาปนิกมองเห็นก็คือการนำเสนอของสถาปนิกไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่เสียเปรียบประเทศสิงคโปร์ค่อนข้างมาก เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีการเผยแพร่ผลงานผ่านสื่อต่าง ๆ มากมาย เป็นการแสดงให้เห็นเอกลักษณ์ของการออกแบบของสถาปนิกสิงคโปร์ วรรณพร พรประภา (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2555) ก็ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของสถาปนิกในโลกเปิดเสรี ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ การสร้าง อัตลักษณ์ (Identity) ของงานสถาปนิกของไทยเรา หากสถาปนิกมีการสร้างเอกลักษณ์และรู้จักนำเสนอผลงานของตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ ประเทศไทยเราก็จะคงไม่ชื่อเสียงไม่แพ้ประเทศสิงคโปร์ แต่จากการศึกษาพบว่าสถาปนิกไทยยังขาดหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนด้านการเผยแพร่ผลงานออกสู่วงกว้างในเวที

ระดับโลก ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งข้อดีของงานสถาปนิกไทยที่จะไปต่อสู้กับโลกของการทำงานในประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการถ่ายทอด ในมิติกลวิธีในการถ่ายทอด ตัวแทนการถ่ายทอด และผลที่ได้จากการถ่ายทอด รวมถึงการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของวิชาชีพสถาปนิก อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อมูลอีกหลายส่วนที่น่าสนใจเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมของวิชาชีพสถาปนิก เนื่องจากสถาปนิกถือเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่จะเข้าเป็นวิชาชีพเสรีของประชาคมอาเซียนต่อไป ดังนั้นหากมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของวิชาชีพนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ของวิชาชีพสถาปนิกตั้งแต่ในสถาบันการศึกษาตลอดจนเพื่อพัฒนาทักษะการฝึกฝนปฏิบัติงาน เพื่อให้วิชาชีพสถาปนิกของไทยมีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ในประชาคมอาเซียนได้ ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ น่าจะนำไปต่อยอดในการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทของการเป็นสถาปนิกในองค์กร บริษัท หรือหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นหน่วยงานที่มีกำลังในการจะพัฒนาตนเองก้าวสู่ประชาคมเสรีอาเซียนได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวงการวิชาชีพสถาปนิกไทย

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

จากข้อมูลที่ได้ทำให้ทราบว่าสถาปนิกไทยเองยังขาดความเข้าใจในบทบาทของตนเมื่อจะก้าวผ่านเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้นการกระตุ้นให้สถาปนิกไทยได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน

ที่จะมีส่วนสำคัญในการทำให้สถาปนิกได้ทำงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อผลประโยชน์ของตัวสถาปนิกเอง และเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถที่จะเข้าไปแข่งขันกับสถาปนิกจากชาติอื่น ๆ เมื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอีกด้วย นอกจากนั้นแล้วสถาปนิกต้องเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยเหลือในการเตรียมตัว เตรียมรับมือกับการแข่งขันจากต่างชาติ ซึ่งจากการค้นคว้าข้อมูลพบว่าสถาปนิกได้มีการเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะพร้อมรับกับประชาคมอาเซียน แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับสถาปนิกในภาคส่วนย่อย ๆ ดังนั้น หากข้อมูลที่สถาปนิกได้เตรียมไว้แล้วมีการเผยแพร่ทำความเข้าใจให้แก่สถาปนิกแต่ละคนย่อมทำให้วิชาชีพสถาปนิกไทยสามารถมีความพร้อมในก้าวเดินเข้าสู่ประชาอาเซียนได้สมภาคภูมิ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา นรสิงห์. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้บริหารต่อกิจกรรมรับน้องใหม่และประชุมเชียร์ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ*. พัทลุง:กลุ่มงานกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กฎกระทรวงกำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2549. (2549). *กฎกระทรวงกำหนดวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.asa.or.th/?q=node/271>
- ข้อบังคับสถาปนิกว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ.2545. (2545). *กฎหมายวิชาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.act.or.th/th/legal>
- งามตา วนิทานนท์. (2537). *จิตวิทยาสังคม*(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กเซเพอร์ซมิเดีย.
- จรัส อุ่ณัฐิวิวัฒน์. (2548). *กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ*. ปริญญาโทวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ปรยุกต์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2552). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑามน สิทธิพลวนิชกุล และณัฐชา วัฒนวิไล. (2555). *การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ*. *วารสารนักบริหาร*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 32(3), 16-25.
- พระวิณ ธารประสิทธิ์. (2548). *การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพสำหรับสถาปนิกไทย: สู่แนวทางการตอบสนอง*. ปริญญาโท วท.ม. (สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลสิริ เปาโรหิตย์. (2544). *พัฒนาการทางอาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543. (2543).

กฎหมายวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 15

กุมภาพันธ์ 2555, จาก

<http://www.act.or.th/th/legal>

ราช เรื่องอัฐวิบูลย์. (2549). *การพัฒนาคุณภาพของ*

สถาปนิกที่สอดคล้องกับความต้องการของ

องค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์

มหาบัณฑิต. (สถาปัตยกรรมศาสตร์).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.

(2555). *เอกสารการสัมมนา “เปิดโอกาส*

สู่อาเซียน: ความท้าทายใหม่ทางวิชาชีพ”.

กรุงเทพฯ: 13-23.

สุธีรา สะอาดสุด. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ*

ตัดสินใจของนักเรียนในการเลือกเรียน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภท

วิชาศิลปกรรมในโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ

พระนคร.

Morrison, E. W. (2002). “Newcomer

Relationships: The Role of Social

Network Ties during Socialization,”

Academy of Management Journal

45(6) : 1149-1160.

Stryker, S. & Statham, A. (1985). “*Symbolic*

Interaction and Role Theory” The

Handbook of Social Psychology,

Vol. 1 Edited by Gardner Lindzey

and Elliot Aronson.

