



การประชุมวิชาการระดับชาติ โครงการเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
 ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 3



**PSPARN
2019**

ครั้งที่ 3

“รัฐชนวน: กระแสการเมือง ระบบโลก และการบริหารภาครัฐ ในยุค Disruption”

จัดโดย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ร่วมกับ เครือข่ายทางวิชาการ 6 สถาบัน

บทความฉบับเต็ม

เล่มที่ **3/6**



www.psl.polsci-law.buu.ac.th



**คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติโครงการเครือข่ายการ
ศึกษาวิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
(PSPARN) ครั้งที่ 3**

คณะกรรมการที่ปรึกษา

1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา
2. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
4. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
6. คณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
7. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
8. รองศาสตราจารย์ชนะ ประณมศรี
9. นายวงศ์ภิญโญ เชียงทอง
10. นายกิตติไชย คุณปลื้ม
11. นายสมคิด เพชรประเสริฐ
12. หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์
13. หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
14. หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์

คณะกรรมการอำนวยการ

- | | | |
|--|-----------------------|---------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตารวาท ไวกจน์ กุลาชัย | มหาวิทยาลัยบูรพา | ประธาน |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวช | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษี พุ่มวงศ์เจริญ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | กรรมการ |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หม่อมหลวง ดร.พินิตพันธุ์ บริพัตร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลินี คุ้มสุภา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนา พิชาติปัจจา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ
7. นางสุนทรี ไตวัฒน์นิมิต	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ
8. นางสาวจุฑาทิพย์ อัยรังสฤษฎ์กุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ
9. ดร.นฤมิต หิญชีระนันท์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกพิชญ์ ชินะข่าย	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
12. ดร.นนท์ น้ำประทานสุข	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
13. ดร.อักรชัย เสนมณี	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
15. ดร.รุจาดล นันทารักษ์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
17. ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
18. ดร. รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
19. ดร. โกสินทร์ เตชะนิยม	มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
20. นายวรพล พิณีจ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
21. ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	มหาวิทยาลัยพะเยา	กรรมการ
22. ดร.จุฑามาศ ชูสุวรรณ	มหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
23. นายรัช ชันธประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
		และเลขานุการ
24. ว่าที่ร้อยตรี พุฒิธร สวาสนา	มหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
		และผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายรับลงทะเบียน

1. นางสาวสิริลักษณ์	รัตนวิทยาการ	ประธานกรรมการ
2. นางสาวปณิดา	แจ่งสงวน	กรรมการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. นางสาวนิภา	อิศรนนท์ศิริ	กรรมการ
4. นายสุพัชชัย	โรจนศิริพงษ์	กรรมการ
5. นางสาวปนัดดา	ແ່ງสงวน	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประเมินผล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์		ประธานกรรมการ
2. นายธีรวัฒน์	ฉันทโสภณ	กรรมการ
3. นางสาวสุทธาทิพย์	จับใจเหมาะ	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายรับบทความ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ไวพจน์ กุลาชัย		ประธานกรรมการ
2. นางสาวณปภา	จิรมงคลเลิศ	กรรมการ
3. นางสาวธารทิพย์	ภาวะวิภาต	กรรมการ
4. นายดุสิต	รัฐศีล	กรรมการ
5. นางสาวจุฑามาศ	พรหมอินทร์	กรรมการ
6. นางสาวสุทธาทิพย์	จับใจเหมาะ	กรรมการและเลขานุการ
7. นายจุลคนัย	จงกลาง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ

1. ดร.จุฑามาศ	ชูสุวรรณ	ประธานกรรมการ
2. นางสาวชญาภา	เรียบเรียง	กรรมการ
3. นางสาวประภาศรี	ถนอมจิตต์	กรรมการ
4. นางสาวปรียาภัทร	กัณกา	กรรมการและเลขานุการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คณะกรรมการฝ่ายยานพาหนะ

1. นายดุสิต	รัฐศิลป์	ประธานกรรมการ
2. นายนพดล	เจาเบ	กรรมการ
3. นายวันชนะกรณ์	ภาคะ	กรรมการ
4. นายวิทยา	โพธิพร	กรรมการ
5. นายจุลคนัย	จงกลาง	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการ / ประชาสัมพันธ์ สูจิบัตร ของที่ระลึก / สถานที่ / จัดทำ Proceeding

1. นายรัช	จันทร์ประสิทธิ์	ประธานกรรมการ
2. นางสาวปนัดดา	แจ่งสงวน	กรรมการ
3. นายอิทธิ	เอี่ยมลักษณะชัย	กรรมการ
4. นายบูรพา	แก้วแหวน	กรรมการ
5. ว่าที่ร้อยตรี พุฒิธร	สวาสนา	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับ

1. ดร.กฤษณา	เนื่องจำนงค์	ประธานกรรมการ
2. นางอรพร	สดีไส	กรรมการ
3. นางสาวชญาภา	เรียบเรียง	กรรมการ
4. นางสาวประภาศรี	ถนอมจิตต์	กรรมการ
5. นางนุชจรินทร์	วรรณพงษ์	กรรมการและเลขานุการ
6. นางสาวรุจิเรศ	เรืองสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คณะกรรมการฝ่ายผู้ดำเนินรายการประจำห้องนำเสนอย่อย

1. ดร.ภัสสนันท์ พ่วงเถื่อน	ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ	กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักษาติเจริญ	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว	กรรมการ
7. ดร.ฐิติกรณียาวิไชย จารีกศิลป์	กรรมการ
8. ดร.รัชณี แดงอ่อน	กรรมการ
9. นางสาวปาริฉัตร ป็องโล่ห์	กรรมการ
10. นายเจนวิทย์ นวลแสง	กรรมการ
11. นางสาวขวัญฤดา เบ็ญจะขันธุ์	กรรมการ
12. นางกานติมา พงษ์นัยรัตน์	กรรมการและเลขานุการ
13. สโมสรนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

- | | |
|--|----------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร. ไพบงษ์ ภูลาชัย | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีร์ ประศาสน์เศรษฐ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนรรักษ์ อนันทนาธร | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ต้นศิริคงคล | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ขรรยงเกษมสุข | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 12. ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 13. ดร.วีระ หวังสัจจะโชค | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 14. ดร.ปิยะ นาควัชร | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 15. ดร.ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 16. ดร.ชัยณรงค์ เครือنوان | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 17. ดร.โชติสา ขาวสนิท | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 18. ดร.รัชนี้ แดงอ่อน | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 19. ดร.จิตภา พรยิ่ง | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 20. ดร.เมทินา อีสริยานนท์ | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนา พิชาติปัจจา | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาลินี คุ้มสุภา | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- | | |
|--|-----------------------|
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพลิน ภูจินาพันธ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พฤดี หงษ์ตระกูล | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 25. ดร. อุดมโชค อาษาวิมลกิจ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 26. ดร. วรพงศ์ ตระการศิรินนท์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 27. ดร. วีรวิรรณ แพทย์สมาน | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 28. ดร. พิภูล อธิธิหิรัญวงศ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 29. ดร. จันทนา สุทธิจारी | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 30. ดร. ชนินทร เพ็ญสุตร | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 31. ดร. กมลพร กัญชนะ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 32. นายภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 33. นายณัฐพล ตันตระกูลทรัพย์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 34. นางสาวทกพิพร สุพร | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 36. ดร. วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 37. ดร. โกสินทร์ เตชะนิยม | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 38. ดร. รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 39. นายวรพล พินิจ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีดา กมลเวช | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิติ พวงศ์เจริญ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หม่อมหลวง ดร. พินิตพันธุ์ บริพัตร | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยจรัส เตชะต้นมีนสกุล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอกพิชญ์ ชินะขำ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 45. ดร. นนท น้าประทานสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 46. ดร. อัครชัย แสนมณี | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 47. ดร.รูดล นันทชาธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 48. ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 49. นายทวีป มหาสิงห์ | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 50. ว่าที่ร้อยตรีศิริพงศ์ เผ่าตะใจ | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์พัศค์ ภู่อันธุ์ศรี | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ คุณปลื้ม | มหาวิทยาลัยศรีปทุม (วิทยาเขตชลบุรี) |
| 54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ธิลาไพศาลกิจ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 55. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 59. ดร.จิตติกรณ์ ยาวินไชย จารึกศิลป์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 60. พลตำรวจโท ดร. สันฐาน ชยนนท์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 61. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา ศรีสอน | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญ | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 63. ดร.ทิฆัมพร พันลึกเดช | มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 64. พลตำรวจตรี ดร.พรชัย ขันดี | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 65. พันตำรวจเอกหญิง ดร.ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารังกูร | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 66. รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พันตำรวจเอก ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์ | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 67. พันตำรวจโท ดร.สิทธิพัฒน์ เฉลิมยศ | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 68. พันตำรวจโท ดร.สิทธิพงษ์ ศรีเลอจันทร์ | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 69. พันตำรวจโท ดร.วัชรพงษ์ พนิธธำรง | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| 70. ดร.ภัสกรดี กัลยาณมิตร | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ

ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- | | |
|--|---------------------------|
| 71. รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ประทีป ทับอัติตานนท์ | กระทรวงยุติธรรม |
| 72. ดร.สฤทธะ เผือกประพันธ์ | นักวิชาการอิสระ |
| 73. ดร.ธนบูรณ์กิตติ์ จิรพัฒนานกร | นักวิชาการอิสระ |
| 74. ดร.ปกรณ์ ปรีชาภรณ์ | ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย |
| 75. ดร.เทวุษย์ บริรักษ์สันติกุล | กระทรวงมหาดไทย |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กำหนดการ

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและ
ความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3
“รัฐปั่นป่วน: กระแสการเมือง ระบบโลก และการบริหารภาครัฐ ในยุค Disruption”
ระหว่างวันที่ 24 - 26 เมษายน พ.ศ. 2562

วันพุธ ที่ 24 เมษายน 2562

เวลา	รายละเอียด
16.00 น.	เดินทางมาถึง โรงแรม แอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน เมืองพัทยา จ.ชลบุรี
16.00 – 18.00 น.	ประชุมความร่วมมือของมหาวิทยาลัย 6 สถาบัน
18.00 น. เป็นต้นไป	งานเลี้ยงต้อนรับเครือข่ายความร่วมมือ 6 สถาบัน

วันพฤหัสบดี ที่ 25 เมษายน 2562

เวลา	รายละเอียด
08.00 – 08.30 น.	ลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมวิชาการ / นำเสนอผลงาน
08.30 – 08.45 น.	พิธีทักทายและแนะนำ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
08.45 – 09.00 น.	พิธีเปิดโครงการประชุมวิชาการฯ กล่าวรายงาน โดย รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
	ประธานกล่าวเปิดงาน รองศาสตราจารย์ วัชรินทร์ กาสลัก รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

	<p>พิธีมอบธง เครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ ระหว่าง มหาวิทยาลัยบูรพา กับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ มหาวิทยาลัยพะเยา - คนถือธง จำนวน 1 คน</p> <p>มอบของที่ระลึกและถ่ายภาพร่วมกัน - เชิญผู้แทนเครือข่าย 6 สถาบัน เพื่อมอบของที่ระลึก - ผู้เชิญของที่ระลึก จำนวน 2 คน มอบให้กับเครือข่ายฯ - เชิญ VIP /วิทยากร / อธิการ / ผู้บริหาร ถ่ายรูป</p>																								
เวลา	รายละเอียด																								
09.00 – 10.00 น.	<p>ปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ “รัฐปั่นป่วน: กระแสการเมือง ระบบโลก และการบริหารภาครัฐ ในยุค Disruption” โดย ศาสตราจารย์ วุฒิสาร ตันไชย เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า</p>																								
10.00 – 10.15 น.	รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม																								
<p>10.15 – 12.15 น. (2 ชม.) ใช้เวลา 12 นาที/คน 10 คน = 2 ชม.</p>	<p>การนำเสนอผลงานทางวิชาการ</p> <table border="1" data-bbox="523 1368 1394 1787"> <thead> <tr> <th>ชื่อห้อง</th> <th>หัวข้อ</th> <th>ผู้ดำเนินรายการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C5 ห้องบ้านบึง</td> <td>บริหารงานยุติธรรม</td> <td>ดร.รัชณี แดงอ่อน</td> </tr> <tr> <td>C6 ห้องแหลมฉบัง</td> <td>วิจัยสถาบัน</td> <td>ผศ.ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ</td> </tr> <tr> <td>C7 ห้องศรีราชา</td> <td>รัฐศาสตร์</td> <td>ผศ.ดร.รุ่งนภา วรรณเกษมสุข</td> </tr> <tr> <td>C9 อุตะหา</td> <td>บริหารทรัพยากรบุคคล</td> <td>อ.ปาริฉัตร ป็องโล่</td> </tr> <tr> <td>C10 ห้องมาบตาพุด</td> <td>R2R</td> <td>ผศ.ดร.ภัทร์ พลอยแหวน</td> </tr> <tr> <td>C11 ห้องบางเสร่</td> <td>รัฐประศาสนศาสตร์</td> <td>อ.กานติมา พงษ์นัยรัตน์</td> </tr> <tr> <td>C23 ห้องจันทบุรี</td> <td>R2R</td> <td>รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ</td> </tr> </tbody> </table>	ชื่อห้อง	หัวข้อ	ผู้ดำเนินรายการ	C5 ห้องบ้านบึง	บริหารงานยุติธรรม	ดร.รัชณี แดงอ่อน	C6 ห้องแหลมฉบัง	วิจัยสถาบัน	ผศ.ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ	C7 ห้องศรีราชา	รัฐศาสตร์	ผศ.ดร.รุ่งนภา วรรณเกษมสุข	C9 อุตะหา	บริหารทรัพยากรบุคคล	อ.ปาริฉัตร ป็องโล่	C10 ห้องมาบตาพุด	R2R	ผศ.ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	C11 ห้องบางเสร่	รัฐประศาสนศาสตร์	อ.กานติมา พงษ์นัยรัตน์	C23 ห้องจันทบุรี	R2R	รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ
ชื่อห้อง	หัวข้อ	ผู้ดำเนินรายการ																							
C5 ห้องบ้านบึง	บริหารงานยุติธรรม	ดร.รัชณี แดงอ่อน																							
C6 ห้องแหลมฉบัง	วิจัยสถาบัน	ผศ.ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ																							
C7 ห้องศรีราชา	รัฐศาสตร์	ผศ.ดร.รุ่งนภา วรรณเกษมสุข																							
C9 อุตะหา	บริหารทรัพยากรบุคคล	อ.ปาริฉัตร ป็องโล่																							
C10 ห้องมาบตาพุด	R2R	ผศ.ดร.ภัทร์ พลอยแหวน																							
C11 ห้องบางเสร่	รัฐประศาสนศาสตร์	อ.กานติมา พงษ์นัยรัตน์																							
C23 ห้องจันทบุรี	R2R	รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ																							
12.15 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน ห้องระยอง ชลบุรี (ชั้น 2)																								

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

13.00 – 15.00 น. (2 ชม.) ใช้เวลา 12 นาที/คน 10 คน = 2 ชม.	การนำเสนอผลงานทางวิชาการ		
	ชื่อห้อง	หัวข้อ	ผู้ดำเนินรายการ
	C5 ห้องบ้านบึง	R2R	ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน
	C6 ห้องแหลมฉบัง	R2R	ดร.ฐิติกรณั ยาวีไชย จาริกศิลป์
	C7 ห้องศรีราชา	การเมืองการปกครอง	ผศ.ดร. โอปาร ถิ่นบางเตียว
	C12 ห้องบางละมุง	รัฐประศาสนศาสตร์	ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์
	C9 อุตะเกา	R2R	ผศ.ดร.กฤษณ์ รักษาติเจริญ
	C11 ห้องบางเสร่	รัฐประศาสนศาสตร์	ดร.ภัสสนันท์ พ่วงเถื่อน
C23 ห้องจันทบุรี	R2R	รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ	
15.00 – 15.15 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม		
15.15 – 17.15 น. (2 ชม.) ใช้เวลา 12 นาที/คน 10 คน = 2 ชม.	การนำเสนอผลงานทางวิชาการ (ต่อ)		
	ชื่อห้อง	หัวข้อ	ผู้ดำเนินรายการ
	C5 บ้านบึง	นิติศาสตร์ – สังคมศาสตร์	อ.เจนวิทย์ นวลแสง
	C7 ศรีราชา	การเมืองการปกครอง	ผศ.ดร. โอปาร ถิ่นบางเตียว
	C9 อุตะเกา	รัฐศาสตร์	ดร.โชติสา ขาวสนิท
C10 มาบตาพุด	รัฐประศาสนศาสตร์	ผศ.ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร	
16.45 – 17.30 น.	กล่าวปิดโครงการ โดย รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์		

วันศุกร์ ที่ 26 เมษายน 2562

เวลา	รายละเอียด
09.00 – 12.00 น.	กิจกรรมเยี่ยมชมศิลปวัฒนธรรมสวนนงนุช พัทยา จ.ชลบุรี
13.00 – 16.00 น.	กิจกรรมชมวิถีเศรษฐกิจพอเพียง กองทัพเรือ อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี

หมายเหตุ : กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สารบัญ

คณะกรรมการ	1
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)	6
กำหนดการ	10
1. การขอใบอนุญาตขับรถของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน รวงทอง กันทะวงศ์ และศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา	17
2. การศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน ธิดารัตน์ สืบ และอานนท์ เทพสำเร็จ	32
3. การจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ชัยภัทร โพธิ์	46
4. การวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ อรปทุม ศรีงาม	61
5. การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการวางแผนกำลังคน ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โชติชา สุวรรณโคตร และธัญยาภัทร์ เอิบสุข	77
6. การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ชาลิสสา คล้ายพึงสินธุ์ และภักจิรา เกตุบุตร	97

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

7. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 113
ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชนนะโชติ
8. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 149
ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชนนะโชติ
9. การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 186
ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา
10. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป 222
ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ปิยธิดา เลิศชำของกุล และอาชญญา ไชยสุกุมาร
11. การเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษา 252
มหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา
อัมวรินทร์ ประทุมสิทธิ์
12. แนวทางการพัฒนานักศึกษาผ่านระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร 266
ปเนต กุลฉันทวิทย์ และธารีย์ณิชา ลีพีรวิติต
13. การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษา 282
ผ่านสื่อสังคมออนไลน์
ธารีย์ณิชา ลีพีรวิติต และปเนต กุลฉันทวิทย์
14. การพัฒนากระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ 295
ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
ถาวร เหล่าวนิชชานนท์ และทิพย์นิภา สำราญบรรรัตน์
15. การพัฒนาศักยภาพระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ 305
กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
ศรุต แซ่ลือ และสิทธิศักดิ์เดช ศรีสุข

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

16. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การพยายามฆ่าตัวตาย 317
โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ปริยานุช ชื่นตา
17. ประสิทธิภาพของการใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis 334
ในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤต อายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม
อากร มณีวรรณ และสุริษา ป้อมน้อย
18. การศึกษาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน 351
เขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ศุภาทิพย์ รุ่งเรืองอนันต์, เตือนใจ เทียนทอง และอนัญญา ผลจันทร์
19. ผลของการให้ยา ondansetron ป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนในผู้ป่วยผ่าตัดคลอด 367
ที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีนในโรงพยาบาลนครปฐม
สวนันท์ พยุทธิเกียรติ
20. นางงามกับการเมือง : ประวัติศาสตร์พัฒนาการของบทบาทนางงามต่อ 381
สังคมท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน
ณัฐธิดา ทองเกษม
21. พัฒนาการนโยบายประชานิยมในการเมืองไทย และการช่วงชิงความหมาย 396
ของวาทกรรม “ประชานิยม” ในสมัยรัฐบาลนายทศ ทักษิณ ชินวัตร
ณัฐสุดา จิตกรม
22. การจัดการ “ความจริง” เหตุการณ์ความรุนแรง “10 เมษายน 53” : 410
ศึกษาเปรียบเทียบรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา
“ความจริง” 3 คณะ”
เชาวน์วัฒน์ มุลภักดี
23. ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมกับความคิดเห็นของประชาชนในการ 426
ไม่เคารพกฎหมาย กรณีศึกษา พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 :
บทบาทกับการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์
รัชมงคล มงคลดาว

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- | | |
|--|-----|
| 24. การครองอำนาจผ่านนโยบายในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
กรณีศึกษานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
นัศรชัย คำวงษา | 441 |
| 25. การก่อตั้งและบทบาทของพรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีการศึกษา 2559 – 2561: กรณีศึกษา พรคนักศึกษาสิบสองประสาน
และพรคนักศึกษายุวธิปไตย
ดรุณี เรืองศรี | 457 |
| 26. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ กรณีศึกษา
เครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ
นาถทิวา สนมพร | 472 |
| 27. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
นวนิชฐ์ ศิลธรวิสุทธิ์ | 492 |
| 28. สมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5
จังหวัดลำปาง
เมตทิภัทร ศรีบัวบาล | 508 |
| 29. การยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการประชาธิปไตย
9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
ยศธร ผลเจริญรัตน์ และอลงกรณ์ กูตระกูล | 522 |
| 30. แนวทางการพัฒนากระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน
ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0
อรรถกร อ่อนชูศรี และพนม กุณาวงศ์ | 540 |
| 31. กลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล
ประสิทธิ์า ช่วยประดิษฐ์ | 560 |

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การขอใบอนุญาตขับรถของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ในอำเภอเมือง
จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

**Applying for Driving License of the Non-Registered Persons in Mueang
District, Mae Hong Son Province**

รวงทอง กันทะวงศ์* (RUANGTHONG KANTAWONG)

Master of Public Administration Program

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุทยา**

(Associate Professor, Siripong Ladavalya Na Ayuthya)

สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Department of Public Administration, Faculty Political Science and Public Administration,

Chiang Mai University

Email: ruangthong143@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนจำนวน 400 คน จาก 7 ตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ ขอใบอนุญาตขับรถอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ทักษะภาษาไทย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจขอและไม่ขอใบอนุญาตขับรถ ปัญหาและอุปสรรค พบว่า อันดับแรกคือ ไม่รู้กระบวนการ ขั้นตอนวิธีการ การยื่นขอใบอนุญาตขับรถ ลำดับที่ 2 ขั้นตอนกระบวนการยุ่งยาก ในการยื่นขอใบอนุญาตขับรถ ลำดับ 3 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการยื่นขอใบอนุญาตขับรถ ลำดับ 4 มีอุปสรรคในการเดินทาง เนื่องจากระยะทางไกลและเสียค่าใช้จ่ายมาก ลำดับ 5 ไม่มีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภาครัฐ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คำสำคัญ ใบอนุญาตขับรถ / บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน

ABSTRACT

This research was the quantitative study, the samples were 400 undocumented people from 7 sub-districts in Mueang District, Mae Hong Son Province by using questionnaire for collecting data. The founding is following 1) the undocumented people, understood about objectives, procedures, and process of driving license application at the middle level, 2) they had low satisfaction toward the services of the Driver License Section, 3) the differences in genders, ages, occupations, and Thai language proficiency levels of the undocumented people were not influenced their driving license applications and 4) their problems and obstacles were, primarily, lacking of knowledge and understanding on how to apply for a driving license. In additions, they did not know that they had the right to apply for a driving license, did not know about the procedures, felt that the steps were too complicated, did not receive sufficient information about driving license application from government agents, and did not want to spend a lot of money to travel a long distance to complete an application.

Keywords : driving license, Non-Registered Persons

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การขับขี่ยานพาหนะ ถือเป็นภาระกระทำทางกายภาพ ซึ่งบุคคลที่ประสงค์จะขับรถจักต้องได้รับการรับรองหรือได้รับอนุญาตจากฝ่ายปกครอง (ราชการ) ในลำดับแรก โดยเป็นกิจกรรมในทางบริการของฝ่ายปกครองเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตร่างกายทรัพย์สินเหตุ เพราะการขับรถอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้ใช้รถใช้ถนนอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะประเด็นการเกิดอุบัติเหตุ อันนำมาซึ่งความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลอื่นที่กำลังขับขี่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หรือเดินทางอยู่บนท้องถนน (พิสิษฐ์ วงศ์เชียรธนา, 2559) ดังนั้น การออกใบอนุญาตขับรถ (Driving License) จึงเป็นวิธีการและขั้นตอนสำคัญที่จะสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และเป็นมาตรการควบคุมบุคคลไม่ให้ขับขี่ยานพาหนะตามอำเภอใจ ถือเป็นเงื่อนไขทางกฎหมายในการคัดกรองคุณภาพของผู้ขับขี่ก่อนที่จะให้นำรถออกขับขี่สัญจรไปในท้องถนน การได้มาซึ่งใบอนุญาตในแต่ละประเทศจะมีความต่างกันไป สำหรับประเทศไทย กรมการขนส่งทางบก มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดระบบ การจัดระเบียบการขนส่งทางบก รวมทั้งพัฒนาการให้บริการออกใบอนุญาตขับขี่ให้ผู้ที่ยื่นคำร้องขอใบอนุญาตขับขี่ ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าวก็ตาม (กรมการขนส่งทางบก.การขอรับใบขับขี่รถส่วนบุคคล, 2559)

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมา การขอรับใบอนุญาตขับขี่ ไม่ได้ทำได้แต่เฉพาะคนไทยเท่านั้น แต่คนต่างด้าวจำนวน 14 กลุ่ม โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อยที่มีบัตรสีต่างปัจจุบัน(พ.ศ. 2560) ประเทศไทยมีคนไร้สัญชาติซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยที่ได้รับการสำรวจและจัดทำทะเบียนประวัติ มีชื่ออยู่ในระบบฐานข้อมูลการทะเบียนราษฎร ก็สามารถขอใบขับขี่ได้ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2559) สำหรับจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีประชากรทั้งสิ้น 275,884 คน เป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทยและชนกลุ่มน้อยที่ไม่ได้สัญชาติไทยที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลานาน โดยได้รับการผ่อนผันเป็นกรณีพิเศษ รวมถึงบุตรต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร และบุคคลที่อยู่ระหว่างรอพิสูจน์สัญชาติไทย โดยถือบัตรประจำตัวขึ้นต้นด้วยหมายเลข 0, 6, 7 จำนวน 38,348 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกรรมกร/คนงานก่อสร้าง (สำนักงานจัดหางานจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2560) บางส่วนทำการเกษตร เพาะปลูก พืชสวน ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องขับขี่รถยนต์พาหนะเพื่อการเดินทางไปประกอบอาชีพ ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากที่อยู่อาศัย หรือ ขนส่งผลผลิตที่เพาะปลูกบนพื้นที่สูงลงมาขาย ซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับขี่ แต่ที่ผ่านมามีบุคคลกลุ่มนี้มาขอใบอนุญาตขับขี่ค่อนข้างน้อย อีกทั้งยังไม่เคยมีการศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการว่า บุคคลกลุ่มนี้ที่พักอาศัยและประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง แม่ฮ่องสอน มีการมาขอใบอนุญาตขับขี่รถมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใดจึงมาขอและไม่มาขอใบอนุญาตขับรถ มีปัญหาอุปสรรคในด้านใด อย่างไร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอใบอนุญาตขับรถมากน้อยเพียงใด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขอใบอนุญาตขับรถของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอใบอนุญาตขับรถ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่ในอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ต่อคุณภาพการบริการการขอรับใบอนุญาตขับรถ จากฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการมาขอและไม่มาขอใบอนุญาตขับรถ ของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เอกสาร และงานวิจัยดังต่อไปนี้มาใช้ เพื่อสร้างกรอบคิดในการวิจัยดังนี้

การวัดความพึงพอใจในบริการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและ แนวคิด ความพึงพอใจในบริการของ Parasuraman, Zeithaml & Berry (1988) (อ้างใน ปิ่นฉวี วัชร พัทธราวัลย์, 2559) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจในคุณภาพบริการ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ (Tangible) เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมต่อการให้บริการได้อย่างดี 2) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) คือความสามารถในการให้บริการได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานบริการที่กำหนดไว้ 3) การตอบสนอง (Responsiveness) คือ ความเต็มใจในบริการ การให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว 4) ความมั่นใจได้ (Assurance) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถติดต่อสื่อสาร การมีความรู้ในการให้บริการ ได้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างความเชื่อมั่น ขอมรับ ในการให้บริการ มีความรู้ลึกซึ้งตลอดทั้งในบริการที่ได้รับ 5) ความใส่ใจ (Empathy) คือ ความสนใจ ใส่ใจ ดูแลเอาใจใส่ มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีความเข้าใจถึง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความต้องการของผู้รับบริการมีความสามารถในการสื่อสาร ชี้แจง ให้ผู้รับบริการเข้าใจ และพยายามทำให้ลูกค้าเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และ

นอกจากนี้ได้นำ **คู่มือสำหรับประชาชน** ด้านขอใบอนุญาตขับขี่รถยนต์และจักรยานยนต์ : ที่ออกตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ที่กรมการขนส่งทางบกได้ พัฒนาระบบการทดสอบแบบอิเล็กทรอนิกส์ในทุกกระบวนการขั้นตอน ทำให้การทดสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตขับรถมีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อยกระดับมาตรฐานการขนส่งทางถนนทั้งระบบให้มีคุณภาพและปลอดภัย เน้นความเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (กรมการขนส่งทางบก. ข่าวประชาสัมพันธ์ .,2561) มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรร่วมสำหรับวัดความรู้ความเข้าใจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการเงื่อนไข การยื่นคำขอและการพิจารณาอนุมัติใบขับขี่รถยนต์และรถจักรยานยนต์ ตามพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522 และระเบียบกรมการขนส่งทางบก ว่าด้วยการดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตขับรถ และบัตรประจำตัวคนขับรถตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ พ.ศ. 2549 ที่ระบุคุณสมบัติของผู้รับใบอนุญาตขับรถ เช่น อายุ ความรู้ความสามารถในการขับขี่ ความพร้อมทางด้านสุขภาพ เป็นต้น (กรมการขนส่งทางบก, 2553)

นอกจากนี้ได้มีการนำ งานวิจัย ของ **นิตยา สุวรรณราชย์ (2550)** ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในการให้บริการในระดับมาก โดยประชาชนผู้มารับบริการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ แตกต่างกัน ส่วน อาชีพ อายุ และ ช่วงเวลาที่มาใช้บริการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 งานของ **พิธิษฐ์ วงศ์เรียรธนา(2559)** ได้ศึกษา “กฎหมายใบอนุญาตขับรถและการบังคับใช้กฎหมาย” พบว่าการออกใบอนุญาตขับรถ (driving license) เป็นวิธีการและขั้นตอนสำคัญที่จะสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และเป็นมาตรการควบคุมเอกชนมิให้ขับขี่ยานพาหนะตามอำเภอใจเป็นเงื่อนไขทางกฎหมายในการคัดกรองคุณภาพของผู้ขับขี่ก่อนที่จะให้นำรถออกขับขี่สัญจรไปบนท้องถนน โดยเฉพาะการออกใบอนุญาตขับรถให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะขับขี่ยานพาหนะต่างๆ ได้แก่ รถจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนบุคคล รวมถึงรถยนต์ชนิดอื่น ๆ ที่ใช้งาน เพื่อประโยชน์ในการ

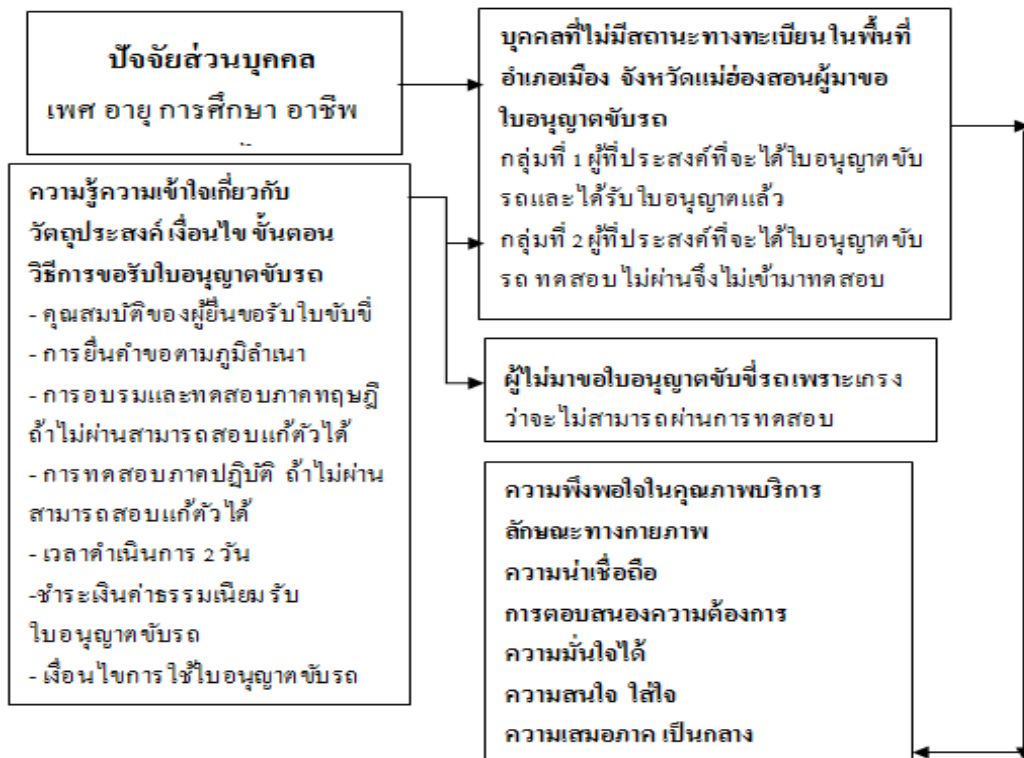
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ให้บริการขนส่งผู้โดยสารหรือเพื่อประกอบธุรกิจ เพราะการขับรถ ยังมีเรื่องของความปลอดภัย สาธารณะของบุคคลอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย งานวิจัยของเอกรัตน์โลหะ(2553) ศึกษาเรื่องการขอตรวจใบอนุญาตขับขี่ โดยศึกษาความสำคัญของปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายจราจร วิเคราะห์ปัญหาพร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายจราจรที่เกี่ยวกับการขอตรวจใบอนุญาตขับขี่ กฎหมายจราจรของประเทศไทย ยังไม่มีการกำหนดโทษในการฝ่าฝืนกฎหมายจราจรที่เหมาะสม เป็นเพียงลหุโทษ คือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ทำให้ประชาชนเกรงกลัวต่อกฎหมาย

จากแนวคิด กฎหมาย ระเบียบ และเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบคิดการวิจัย



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมมุติฐานงานวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดสมมุติฐานดังนี้

1. บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอใบอนุญาตขับรถ ตามที่กฎหมายกำหนดในระดับน้อย
2. ความพึงพอใจต่อการให้บริการของ ฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความแตกต่างกันตามผลของการขอใบอนุญาตขับรถของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และความสามารถในด้านทักษะภาษาไทย มีผลต่อการมาและไม่ขอรับใบอนุญาต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 7 ตำบล จำนวน 6,815 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ราย การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนึงถึงความน่าจะเป็นแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ 7 ตำบลในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน โดยเก็บข้อมูลตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละตำบล

เครื่องมือวิธีวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questioners) ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ข้อคำถามแบบจัดอันดับ (Ranking question) โดยแบบสอบถามผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Alpha : α -coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .856

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และทักษะด้านภาษาไทย การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ความพึงพอใจใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้ระดับมาตราในการประเมินค่าให้คะแนน (Likert Scale) ช่วงย่อยต่างกัน แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงของการวัดได้ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.21-5.00 = พึงพอใจมากที่สุด ตั้งแต่ 3.41-4.20 = พึงพอใจมาก ตั้งแต่ 2.61-3.40 = พึงพอใจปานกลาง ตั้งแต่ 1.81-2.60 = พึงพอใจน้อย และ ตั้งแต่ 1.00-1.80 = พึงพอใจน้อยที่สุด 3) การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการมาขอและไม่มาขอใบอนุญาตขับรถ โดยใช้คำถามแบบจัดลำดับ (Rank Question) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกจัดลำดับความรุนแรงของปัญหาที่พบ

4.) การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ใช้สถิติ One Sample T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อที่ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่า t แบบ t-test for Independent Samples สำหรับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ข้อ 3. ใช้สถิติไคสแควร์สำหรับการทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน (Chi-square test for independence) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ทักษะภาษาไทย ผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน 3 กลุ่ม

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าเป็นเพศชาย ร้อยละ 65 มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57 ไม่ได้เรียนหนังสือ ร้อยละ 49.5 และร้อยละ 25.5 มีมัธยมศึกษาหรืออาชีวศึกษา ทำอาชีพ เกษตรกร ร้อยละ 29 และ รับจ้างระยะสั้นทั่วไป ร้อยละ 25.3 มีทักษะภาษาไทยดี ร้อยละ 31 ไม่มี ร้อยละ 30

ข้อมูลเกี่ยวกับการขอใบอนุญาตขับรถ พบว่า เป็นผู้ไม่เคยมาขอใบอนุญาต ร้อยละ 56.5 และเคย ร้อยละ 43.5 เหตุผลที่ไม่มาขอ ร้อยละ 46.9 เกรงว่ามาขอแล้วจะสอบไม่ผ่าน ร้อยละ 36.7 ไม่รู้ว่าจะขอได้ ส่วนเหตุผลที่มาขอใบอนุญาต ร้อยละ 79.3 จำเป็นต้องใช้ เพราะต้องขับรถไปทำงาน/ขนส่งของ/คน จำนวน 138 คน ร้อยละ 20.7 เกรงว่าจะถูกจับถ้าไม่มีใบอนุญาตขับรถ มีผู้ผ่านการทดสอบและได้รับใบอนุญาต ร้อยละ 85.6 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 สามารถสอบผ่านในครั้งที่ 2 ส่วน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ที่ยังไม่ผ่านร้อยละ 69.2 จะไม่กลับไปใหม่เพราะ การทดสอบทั้งภาคทฤษฎี ปฏิบัติยากมาก คิดว่า
ไม่สามารถสอบผ่านได้

ตารางที่ 1 จำนวน ค่าร้อยละ ของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เงื่อนไข
ขั้นตอน วิธีการขอรับใบอนุญาตขับรถ ตามที่กฎหมายกำหนดของผู้ตอบแบบสอบถาม

คะแนนที่ได้	จำนวน	ร้อยละ	แปลความหมาย
13 -16 คะแนน	175	43.75	ความรู้ความเข้าใจมาก
7-12 คะแนน	65	16.25	ความรู้ความเข้าใจปานกลาง
0-6 คะแนน	160	40	ความรู้ความเข้าใจน้อย
รวม	400	100	

คะแนนเฉลี่ย 10.12 คะแนน คะแนนสูงสุด = 16 คะแนนต่ำสุด = 3

2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเงื่อนไข ขั้นตอน วิธีการในการขอใบอนุญาตขับรถ ตามที่
กฎหมายกำหนด พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เงื่อนไข
ขั้นตอน วิธีการขอรับใบอนุญาตรถ ตามที่กฎหมายกำหนดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย
10.12 คะแนน) โดยมีความรู้ความเข้าใจระดับมาก ร้อยละ 43.75 ระดับปานกลาง ร้อยละ 16.25
และระดับน้อย ร้อยละ 40 (ดูรายละเอียดใน ตารางที่ 1)

3 ความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัด
แม่ฮ่องสอน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับ
รถในระดับน้อย โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกาะกลุ่มไปในแนวทางเดียวกันอย่างมาก (\bar{X} =
2.63, S.D.=0.444) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านเจ้าหน้าที่ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึง
พอใจน้อย(\bar{X} = 2.57)โดยพอใจปานกลาง เรื่อง ความกระตือรือร้นในการให้บริการ(\bar{X} = 2.63)การ
มีธรรมาศัยไมตรี ความเป็นมิตร (\bar{X} = 2.62) แต่พึงพอใจน้อย เรื่องความเพียงพอของเจ้าหน้าที่
(\bar{X} = 2.39)ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการในภาพรวมมีความพึงพอใจน้อย (\bar{X} = 2.55)
โดยพึงพอใจน้อย เรื่อง วิธีการและเนื้อหาของการอบรม (\bar{X} = 2.5)และ การได้รับความสะดวก
รวดเร็ว ไม่ต้องรอคอย (\bar{X} =2.42) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมพบว่า มี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความพึงพอใจน้อย ($\bar{X}=2.51$) โดย พอใจน้อย เรื่องการปรับปรุง พัฒนาการบริการ ($\bar{X}=2.44$) ที่
นั่งรอคอยสำหรับผู้มาติดต่อ ($\bar{X}=2.30$) (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาต
ขับรถของผู้มาขอใบอนุญาตขับรถ

การให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความหมาย
ด้านเจ้าหน้าที่	2.57	.482	พึงพอใจน้อย
ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	2.56	.485	พึงพอใจน้อย
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.51	.482	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยรวม 3 ด้าน	2.54	0.444	พึงพอใจน้อย

4. อุปสรรคปัญหาที่บุคคลที่ไม่สถานะทางทะเบียนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
พบจากการขอและไม่มาขอใบอนุญาตขับรถ พบว่า อุปสรรคปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบมากที่สุดถึง
น้อยที่สุดมีดังนี้ 1) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการยื่นขอใบอนุญาตขับรถ 2) ไม่รู้ ขั้นตอน วิธีการ
การยื่นขอใบอนุญาตขับรถ 3) ไม่ทราบว่าตนเองสามารถยื่นขอใบอนุญาตขับรถได้ 4) ขั้นตอน
กระบวนการยุ่งยาก ในการยื่นขอใบอนุญาตขับรถ 5) ไม่มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงที่มากพอจาก
หน่วยงานภาครัฐ และ 6) มีอุปสรรคในการเดินทางมาขอใบอนุญาตขับรถ เนื่องจากระยะทางไกล
และเสียค่าใช้จ่ายมาก

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 พบว่า ค่า Sig (2-tailed)= 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าเฉลี่ย
ที่คำนวณได้ในตาราง มากกว่าค่าที่กำหนดไว้ คือ 6 และค่า t มีค่าเป็นบวก (t=17.43) ดังนั้น จากการ
คำนวณค่าทางสถิติพบว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ในพื้นที่
อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอ
ใบอนุญาตขับรถตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในระดับไม่น้อย สมมติฐานข้อ 1 จึงได้รับการปฏิเสธ
(ดูตารางที่ 3)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับค่าสถิติที่ (T - Value) ของ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอใบอนุญาตขับรถตามที่
กฎหมายกำหนด **One-Sample Test**

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขอใบอนุญาตขับรถตามที่ กฎหมายกำหนด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่า Sig (2-tailed)	ค่า t
บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน	400	10.12	4.72	.000	17.43

ตาราง 4 ความพึงพอใจของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ต่อการให้บริการของฝ่าย
ใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน

	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่า Sig (2- tailed)	ค่า t
สถานะผู้ขอใบอนุญาต					
ทดสอบผ่านและได้รับ ใบอนุญาต	149	2.54	.44	.967	-0.41
ทดสอบไม่ผ่านและยังไม่ได้ รับใบอนุญาต	25	2.55	.43		

การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample
t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig (2-tailed)= .967 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และค่า t มีค่าเป็นลบ (t=-
0.41) ดังนั้น จากการคำนวณค่าทางสถิติพบว่ายอมรับ H_0 : ความพึงพอใจต่อการให้บริการของ
สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่มีความแตกต่างกันตามผลของการขอใบอนุญาตขับรถของ
บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และปฏิเสธ H_1
สมมติฐานข้อ 2 จึงได้รับ การปฏิเสธ (ดูตารางที่ 4)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การทดสอบสมมติฐาน 3. พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และความสามารถในด้านทักษะภาษาไทย ไม่มีผลต่อการมาและไม่มาขอรับใบอนุญาตขับขี่ **สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ**

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 29 ทำอาชีพเกษตรกรรม และ รับจ้างระยะสั้นทั่วไปร้อยละ 25.3 มีทักษะภาษาไทยดี และไม่ดี ใกล้เคียงกันคือคิดเป็นร้อยละ 31 และร้อยละ 30 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ไม่เคยมาขอใบอนุญาตร้อยละ 56.5 เหตุผลที่ไม่มาขอ ร้อยละ 46.9 เกรงว่ามาขอแล้วจะสอบไม่ผ่าน และร้อยละ 36.7 ไม่รู้ว่าขอได้ จากประเด็นดังกล่าว และจากการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และความสามารถในด้านทักษะภาษาไทย ไม่มีผลต่อการมาและไม่มาขอรับใบอนุญาตขับขี่ จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่มาทำใบอนุญาตขับขี่ น่าจะมีสาเหตุเพราะบุคคลกลุ่มนี้ เพิ่งมีสิทธิในการขอใบอนุญาตขับขี่ได้เมื่อ ปี พ.ศ.2553 มานี้เอง ทำให้บางส่วนยังไม่ทราบว่าตนสามารถทำใบอนุญาตขับขี่ได้ ตามที่กรมการขนส่งทางบก ได้ปรับปรุง ระเบียบเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตขับขี่ ให้นำบุคคลต่างด้าวอีกจำนวน 10 กลุ่ม เดิมมีเพียง 4 กลุ่ม หนึ่งในกลุ่มที่มีสิทธิคือ บุคคลบนพื้นที่สูงและชุมชนพื้นที่สูง (กรมการขนส่งทางบก,2553) อีกทั้งจากการศึกษาอุปสรรคปัญหาที่บุคคลที่พบจากการขอและไม่มาขอใบอนุญาตขับขี่ พบว่า อุปสรรคปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างพบมากที่สุด คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการยื่นขอใบอนุญาตขับขี่ ไม่ทราบว่าตนเองสามารถยื่นขอใบอนุญาตขับขี่ได้ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงที่มากพอจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น และมีมาตรการในการกระตุ้นให้ผู้ที่ไม่มาขอใบอนุญาตเห็นถึงความจำเป็นในการขอใบอนุญาตขับขี่นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการที่มีใบอนุญาตขับขี่ เพราะการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพตามผลงานวิจัยของเออร์ตันโลหะ(2553) ที่ศึกษาเรื่องการขอตรวจใบอนุญาตขับขี่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โดยศึกษาความสำคัญของปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายจราจร วิเคราะห์ปัญหาพร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายจราจรที่เกี่ยวกับการขอตรวจใบอนุญาตขับรถ ปัญหาสำคัญที่ผู้ศึกษาพบคือ กฎหมายจราจรของประเทศไทย ยังไม่มีการกำหนดโทษในการฝ่าฝืนกฎหมายจราจรที่เหมาะสม เนื่องจากโทษส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งโทษในเรื่องการฝ่าฝืนบทบัญญัติเรื่องใบอนุญาตขับรถเป็นเพียงลหุโทษ คือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ซึ่งไม่ได้ทำให้ประชาชนเกรงกลัวต่อกฎหมาย ไม่มีผลในการข่มขู่ให้คนเกรงกลัวการถูกลงโทษ อันส่งผลโดยตรงให้มีการละเมิดกฎหมายจราจรเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน

สำหรับผู้ที่มาขอใบอนุญาตมีเหตุผลที่มาขอใบอนุญาต ร้อยละ 79.3 จำเป็นต้องใช้ เพราะต้องขับรถไปทำงาน/ขนส่งของ/คน ร้อยละ 20.7 เกรงว่าจะถูกจับถ้าไม่มีใบอนุญาตขับรถ มีผู้ผ่านการทดสอบและได้รับใบอนุญาตร้อยละ 85.6 ส่วนที่ยังสอบไม่ผ่านร้อยละ 69.2 จะไม่กลับไปใหม่เพราะ มีความเห็นว่าการทดสอบยากมาก คิดว่าไม่สามารถสอบผ่านได้ จากผลการศึกษาดังกล่าว มีประเด็นที่น่าสนใจว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่ไม่ผ่านกลับมาทดสอบใหม่ให้มากขึ้น และควรมีการปรับปรุงการให้บริการให้สามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้มารับบริการมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถในระดับน้อย โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกาะกลุ่มไปในแนวทางเดียวกันอย่างมาก และมีความพึงพอใจน้อยในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า การให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ ยังไม่มีความสอดคล้องตามตัวชี้วัดความพึงพอใจในบริการ ของ Parasuraman, Zeithaml & Berry (1988) อังไ (ปีณวัชรพัชรพลชัย, 2559) ที่ได้กำหนด ตัวชี้วัดความพึงพอใจในคุณภาพบริการ ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การตอบสนอง ความเต็มใจ การให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรค 4) ความมั่นใจได้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5) ความใส่ใจ สนใจ ดูแล มีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้รับบริการ สามารถในการสื่อสาร ชี้แจง ให้เข้าใจ และพยายามทำให้ลูกค้าเข้าถึงบริการได้อย่างเสมอภาค เป็นธรรม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดและสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ นิตยา สุวรรณราชย์ (2550) ศึกษาความคิดเห็นของ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประชาชนต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี พบว่า มีความพึงพอใจในการให้บริการในระดับมาก ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ลักษณะทางกายภาพ ด้านความเชื่อใจ และการเข้าถึงจิตใจ ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 และการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนของกรมการขนส่งทางบก ทำให้ การปฏิบัติราชการมีความชัดเจน โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดเวลามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.การร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสื่อสารโดยใช้การประชุมประจำเดือนกับกลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน ที่ว่าการอำเภอเพื่อทำการสื่อสารและแจ้งต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้นำข้อมูลไปประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกในหมู่บ้าน ตำบลของตน

2.การจัดทำแบบสำรวจข้อมูลบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน และ ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ เพื่อให้บริการด้านใบอนุญาตขับรถ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาหาแนวทางการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนให้ความสำคัญกับการขอใบอนุญาตขับรถ โดยศึกษาจากประชากรนอกเขตพื้นที่นอกเขตอำเภอเมือง

รายการอ้างอิง

กรมการขนส่งทางบก. การขอรับใบขับขี่ชนิดชั่วคราว (ขอใหม่). (ระบบออนไลน์), แหล่งที่มา:

https://www.dlt.go.th/th/driving-license/view.php?_did=792559 (สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2561).

กรมการขนส่งทางบก.(2553). สำนักกฎหมาย . (ระบบออนไลน์) แหล่งที่มา:

<http://elaw.dlt.go.th/SearchLaw.aspx>. (สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน พ.ศ. 2561).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรมการขนส่งทางบก. ข่าวประชาสัมพันธ์ .(ระบบออนไลน์),แหล่งที่มา:

https://www.dlt.go.th/th/public-news/view.php?_did=2141 (สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2561).

กระทรวงคมนาคม. บริการประชาชน. บริการอนุญาตการขั้บขั้ยานพาหนะ/การอนุญาตบุคคล.

กรมการขนส่งทางบก. (ระบบออนไลน์) , แหล่งที่มา

<http://www.mot.go.th/service.html?id=4> (สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน พ.ศ. 2561).

ที่ทำการปกครอง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2560). บัญชีผู้มีสัญชาติไทย. (ระบบออนไลน์),
แหล่งที่มา:

<http://www.dopamhs.go.th/dopamhs>. (สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน พ.ศ. 2561).

นิตยา สุวรรณราชย์.(2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของฝ่ายใบอนุญาตขับรถ

สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิ่นนวัชร พัชราวลัย. (2559). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ และการรับรู้ภาพลักษณ์

ธนาคารเฉพาะกิจที่ ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของประชาชนในเขต

กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

กรุงเทพ.

พิสิษฐ์ วงศ์เชียรธนา. (2559). กฎหมายใบอนุญาตขับรถและการบังคับใช้กฎหมาย. กองกฎหมาย,

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2560). กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว.

ทะเบียนแรงงานต่างด้าว เดือนกรกฎาคม 2560.

เอกรัตน์ โลหะ. (2553). ปัญหาทางกฎหมายในการบังคับใช้พระราชบัญญัติจราจรทางบก

พ.ศ. 2522. นิติศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน

The Study of National Economic and Social Development Plan with Sustainable Development in Thailand's Industrial Sector

ธิดารัตน์ สืบญาติ (Thidarat Suebyart)

ดร. ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (The lecture at Public Administration Department Faculty of
Humanities and Social Sciences of Nakhon Pathom Rajabhat University)

อานนท์ เทพสำเรียง (Arnon Thepsumroeng)

บุคลากรปฏิบัติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
(Human Resource Officer at Human Resource Management Division,
National Institution of Development Administration)

บทคัดย่อ

การขับเคลื่อนสถานะเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ย่อมมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่ง
ท้าทายในการบริหารจากภาครัฐ ในการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน
(อุตสาหกรรม) ได้มุ่งเน้นการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศ โดยเริ่ม
มาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เป็นต้นมา ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ 12 (2560-2564) โดยเน้นการวางรากฐาน มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยนำหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและ
ประเทศให้เป็นไปตามกรอบการพัฒนายุทธศาสตร์ 20 ปี โดยมีการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนา
อุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 อุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) กลุ่มที่ 2 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) และกลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมที่ควรปฏิรูป

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ การพัฒนา อุตสาหกรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

Abstract

Nowadays, the Economic locomotion for sustainable development has many factors to challenge in Public Administration. This paper was studied the Strategy of Sustainable Development in Thailand's Industrial Sector. It was focused on Sufficiency Economy in sustainable management. It was initiated from the 9th National Economic and Social Development Plan. Next, the 12th National Economic and Social Development Plan was focused on laying the foundation stability, wealthy and sustainability by using Sufficiency Economy in Thailand. It was for increasing the quality of life of people in the country. It was in strategic frame in 20 years. It was supported the strategic in developing industry 4.0 for twenty years. It was developed industry so long. It was three groups: 1) Industry to expand the existing industry with potential (First S-Curve) 2) the future industry (New S-Curve) and 3) industry reforming

Keywords: Strategy, Development, industry, National Economic and Social Development Plan

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเพิ่มมากขึ้นตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากเดิมนั้นประเทศไทยเป็นยุคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดแคลนทรัพยากรในการผลิต จนเริ่มมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยมีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น ขาดการใส่ใจในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เน้นผลกำไรเป็นสำคัญ ขาดการใส่ใจจิตใจของพนักงานในองค์กรส่งผลให้ขาดการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม ซึ่งประเทศไทยหันมาให้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความสำคัญกับระบบทุนนิยมในการเพิ่มผลผลิต และเป็นแนวคิดกระแสหลักในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ การเน้นภาคอุตสาหกรรม การพึ่งพาทรัพยากรจากต่างประเทศในการผลิต เน้นการลงทุน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี การพัฒนาชนบท โดยจากเดิมยังเป็นแบบการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางส่งผลให้ประเทศไทยจึงเริ่มมีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากปัญหาทั้งในทางนโยบายและทางปฏิบัติมีอยู่มากในการพัฒนาประเทศ ดังที่ปรากฏในรายงานการวิจัยหรือเวทีสัมมนาขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาในการกระจายอำนาจภารกิจหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณ

สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ งบประมาณหรือการกระจายอำนาจทางการคลัง (Fiscal Decentralization) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งการปกครองท้องถิ่นถือเป็นระบบย่อยที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง ให้ตระหนักและสำนึกรู้ต่อการปกครองตนเอง (อัชกรณัฏ วังศ์ปริดี, 2555: 3) ในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 หมวด 14 ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 282-290 นั้น ได้มีการเปิดช่องว่างให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการบริหารต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความเสมอภาคของประชาชนที่จะได้รับในการบริหารนโยบายด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารการคลังท้องถิ่น ซึ่งการตรวจสอบนั้นคือ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนโยบายสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับ และให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ทำประชามติในการยอมรับของนโยบายต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การถ่วงดุลอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้น ยังมีปัญหาทางด้านการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ประชาชนไม่สามารถคาดหวังพึ่งพานโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะยาวได้ (หมวด 14 มาตรา 281-290 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550)

ในปี พ.ศ. 2550 นั้นสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่มาจาก การแต่งตั้งผ่านพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ได้ยกเลิกเงื่อนไขสำคัญตามที่กฎหมายเดิมคือ ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน พ.ศ. 2549 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เนื่องจากการปฏิบัติตามแผนการถ่ายโอนไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา การกำหนดสัดส่วนรายได้เอาไว้ที่ร้อยละ 35 ทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง อย่างไรก็ตาม ยังคงกำหนดเป้าหมายในอันที่จะเพิ่มสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 เช่นเดิม (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2), 2550) ปัจจุบันการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตลอดมา แต่สภาพการณ์ของการปกครองท้องถิ่นกลับมีแต่ปัญหาสะสมมากมาย จึงทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่มีอิสระในการปกครองตนเอง ไม่สามารถปกครองตนเองได้ ต้องพึ่งพารัฐส่วนกลางมากขึ้น ประชาชนในท้องถิ่นไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองได้ โดยสาเหตุของสภาพการณ์ของการปกครองท้องถิ่นเป็นเพราะปัญหาในหลายด้าน เช่น 1) ปัญหาด้านรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ปัญหาด้านการคลังและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น (ภิรมย์พร ไชยยนต์, 2557: 2)

ปัญหาด้านการคลังและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างต้นนั้น เป็นสิ่งที่รัฐบาลจะต้องสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546: 1-2) อย่างไรก็ตาม รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จำเป็นต้องมีงบประมาณเป็นของตนเอง การบริหารงบประมาณเป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารงานของท้องถิ่น ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องเสนอข้อบัญญัติงบประมาณ ต่อสภาท้องถิ่นเพื่อขอความเห็นชอบ มีขั้นตอนการทำงานที่เรียกว่า วงจรงบประมาณ (Budget cycle) วงจรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับวงจรงบประมาณแผ่นดินคือ (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2553: 8-9) 1) ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลิตเทศบาล ผลิตอบต. และเจ้าหน้าที่การคลัง เป็นฝ่ายรับผิดชอบ โดยวิเคราะห์ด้านรายรับและรายจ่ายในลักษณะมองไปข้างหน้า โดยอิงข้อมูลรายรับรายจ่ายในอดีต ประกอบกับการวิเคราะห์แนวโน้มที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เกิดขึ้น 2) ฝ่ายบริหารเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณให้สภาท้องถิ่นพิจารณา โดยมีขั้นตอนการประชุมสภาท้องถิ่นซึ่งเป็นการพิจารณาเงินโดยละเอียด 3) การบริหารงบประมาณหมายถึงการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด และ 4) การติดตามประเมินผลขององค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2553: 9-10) ดังนั้น ในการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะเป็นการทบทวนปัญหาด้านเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาวเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาทบทวนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย ฉบับที่ 1-12
- 2) เพื่อสรุปและเสนอแนะยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทยผ่านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เนื้อหา

ปัญหาสภาพการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการบริหารภาครัฐ และการกระจายอำนาจ ส่งผลให้ประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนาแบบยั่งยืนในการบริหารประเทศนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศ โดยเริ่มมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เป็นต้นมา เพื่อพัฒนาให้เกิดความสมดุลในการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาควบคู่ไปกับความยั่งยืน เนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดสรรทรัพยากร การเข้าไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำโดยใช้แนวคิดของเคนส์ในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจโดยการให้รัฐบาลเข้าไปแทรกแซงในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งการจัดทำนโยบายการคลังแบบขยายตัว การจัดทำงบประมาณแบบขาดดุลในการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อทำให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ในการจับจ่ายใช้สอย และถ้าหากรัฐบาลต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการลดอัตราภาษี โดยเฉพาะภาษีทางอ้อมซึ่งมีผลต่อระบบเศรษฐกิจ (ธิดารัตน์ สืบญาติ, 2560)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากปัญหาข้างต้นส่งผลให้รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นการพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กรและใช้เทคโนโลยีเท่าที่จำเป็น ไม่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จนละเลยชีวิต สังคม ชุมชน ซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาล 9 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นต้นมา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ.2504-2509 เน้นเฉพาะด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการลงทุนใน สิ่งก่อสร้างขั้นพื้นฐานในรูปแบบของระบบคมนาคมและขนส่ง ระบบเขื่อนเพื่อการชลประทานและพลังงาน ไฟฟ้า สาธารณูปการ ฯลฯ รัฐทุ่มเททรัพยากรเข้าไปเพื่อการปูพื้นฐานให้มีการลงทุนในด้านเอกชนเป็นหลัก ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 ยึดแนวทางในการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 1 โดยขยายขอบเขตของแผนให้ครอบคลุม ถึงการพัฒนาของรัฐ โดยสมบูรณ์กระจายให้บังเกิดผลไปทั่วประเทศ เน้นเขตทศกัณฐ์และห่างไกลความเจริญ และมีโครงการ พิเศษนอกเหนือไปจากหน้าที่ปกติของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาภาค โครงการเร่งรัดพัฒนาชนบทและโครงการช่วยเหลือชาวนา ฯลฯ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515 – 2519 รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยรักษาอัตราการขยายตัวของปริมาณเงินตรา, รักษาระดับราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ, รักษาเสถียรภาพทางการเงินระหว่างประเทศ, ส่งเสริมการส่งออก, ปรับปรุงโครงสร้างการนำเข้า, ปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและยกระดับการผลิต เร่งรัดการส่งออกและทดแทนสินค้านำเข้า ปรับงบลงทุนในโครงการก่อสร้างมาสนับสนุนการลงทุนเพื่อใช้ประโยชน์จากโครงการขั้นพื้นฐานที่มีอยู่กระจายรายได้และบริการทางสังคม โดยลดอัตราการเพิ่มประชากร กระจายบริการเศรษฐกิจและสังคมสู่ชนบท ปรับปรุงสถาบันและองค์กรทางด้านเกษตรและสินเชื่อ รักษาระดับราคาสินค้าเกษตร จนกระทั่ง ไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520-2524 เน้นการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศโดยมุ่งขยายการผลิต สาขาเกษตร, ปรับปรุงโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก, กระจายรายได้และการมีงานทำในภูมิภาค, มาตรการกระตุ้นอุตสาหกรรมที่ซบเซา, รักษาดุลการชำระเงินและการขาดดุลงบประมาณเร่งบูรณะและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรหลักของชาติ รวมทั้งการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ ต่อมา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ.2525-2529 ยึดพื้นที่เป็นหลักในการวางแผน กำหนดแผนงานและโครงการให้มีผลทางปฏิบัติทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น พื้นที่เป้าหมายเพื่อพัฒนาชนบท พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พื้นที่เมืองหลัก ฯลฯ โดยเน้นการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจการเงินของประเทศ เป็นพิเศษโดยการเร่งระดมเงินออม, สร้างวินัยทางเศรษฐกิจ การเงินและการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจต่าง ๆ เช่น ปรับโครงสร้างการเกษตร ปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ส่วนภูมิภาค, ปรับโครงสร้างการค้าต่างประเทศและบริการ, ปรับโครงสร้างการผลิตและการใช้พลังงาน ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้น เน้นความสมดุลในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยโดยเน้นการแก้ปัญหาคายากจนในชนบทที่ล้าหลัง กำหนดพื้นที่เป้าหมาย 286 อำเภอและกิ่งอำเภอเน้นการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติเช่นมีระบบการบริหารการ พัฒนาชนบทแนวใหม่ประกาศใช้ พ.ศ. 2527 และการให้ความสำคัญกับภาคเอกชน เน้นบทบาทและการระดมความร่วมมือจากภาคเอกชน

ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534 เน้นการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการรักษาเสถียรภาพของการเงินการคลัง โดยมีการเน้นการระดมเงินออมภายในประเทศ เน้นการใช้จ่ายของภาครัฐอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ และเน้นบทบาทภาคเอกชนในการพัฒนา เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานและคุณภาพชีวิต เน้นการเพิ่มบทบาทองค์กรประชาชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่อมาฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 เน้นการรักษาอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ โดยเน้นการกระจายรายได้ และการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคและชนบทมุ่งส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งเน้นการพัฒนากฎหมาย รัฐวิสาหกิจ และระบบราชการโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อย่างไรก็ตาม ในปีแรกของแผนฯ ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพมั่นคงและลดผลกระทบจากวิกฤตที่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพของคน การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาค และชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างทั่วถึง การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนา คนและคุณภาพชีวิต การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประชากรรัฐ เป็นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะและพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การบริหารจัดการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาฯ ไปดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วยแนวทางการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เริ่มมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

ผลการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 สรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จที่นำพาให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5.7 ต่อปี เสถียรภาพทางเศรษฐกิจปรับตัวสู่ความมั่นคง ความยากจนลดลง ขณะเดียวกันระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นมาก อันเนื่องมาจากการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยการมีหลักประกันสุขภาพที่มีการปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยครอบคลุมคนส่วนใหญ่ของประเทศ และการลดลงของปัญหาอาชญากรรม ต่อจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการใน ทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2558 ตามวิสัยทัศน์ของ 3 พันธกิจ 3 วัตถุประสงค์ 4 เป้าหมายหลัก และ 7 ยุทธศาสตร์ ตามการศึกษาจากบริบทตลอดจนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของประเทศไทย โดยมีวิสัยทัศน์ "ประเทศมีความมั่นคงเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง" 3 พันธกิจ ได้แก่ การพัฒนาฐานการผลิตและบริการ การสร้างความเป็นธรรมและ ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคมและสร้างภูมิคุ้มกันจากวิกฤตการณ์ 3 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน คนไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นสุข 4 เป้าหมายหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งสมดุล ความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น มีหลักประกันสังคมที่ทั่วถึงและสังคมไทยมีความสุขอย่างมีธรรมมาภิบาล 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็ง สมดุล อย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพคน ทั้งความรู้ คุณธรรม สังคม มั่นคงเป็นธรรม มีพลังและเอื้ออาทร เน้นการผลิตและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของพลังงานและอาหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะเห็นได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 นั้น เน้นการ "ตั้งรับ" มากกว่า "การทำงานเชิงรุก" โดยเน้นการป้องกันปัญหาจากวิกฤตการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากเพิ่งผ่านวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโลกและวิกฤตการณ์ทางการเมืองภายในประเทศ การเน้น "ภูมิคุ้มกัน" นั้นเป็นเพียงเป้าหมายขั้นต่ำเหมือนคนที่ปลอดภัย เพราะมีภูมิด้านทานโรค แต่ไม่ได้บอกว่าสุขภาพแข็งแรงมีกำลังวังชาดีเพียงไร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 12 (2560-2564) เน้นการวางรากฐาน มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับประเทศให้เป็นที่ไปตามกรอบการพัฒนายุทธศาสตร์ 20 ปี สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม มีการบริหารงานตามหลักคุณธรรม รวมทั้งการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท โดยมี 10 ยุทธศาสตร์ในการบริหารประเทศ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3) การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันอย่างยั่งยืน 4) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 5) การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ 6) การบริหารจัดการภาครัฐ 7) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ 8) การพัฒนาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม 9) การพัฒนาภาค เมือง พื้นที่ทางเศรษฐกิจ 10) ความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนา เป็นต้น นอกจากนี้ ภาครัฐได้มุ่งเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการเตรียมการเพื่อแสวงหานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ในการต่อยอดการพัฒนา S-Curve (เส้นทางสู่ความสำเร็จของนวัตกรรม) เดิมที่กำลังจะถึงจุดอิ่มตัว ให้มีการพัฒนาต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจต่อไป (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559: 8)

บทสรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบันสามารถจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่มตามมูลค่าทางเศรษฐกิจและแนวโน้มในการเติบโตในอนาคต ได้แก่

กลุ่มที่ 1 อุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพความเชี่ยวชาญในการผลิต และเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างมูลค่าการค้าเป็นจำนวนมาก แต่หากขาดการพัฒนาค่อยๆ ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ อุตสาหกรรมกลุ่มนี้จะถึงจุดอิ่มตัว และมีความสามารถในการเติบโตต่ำ จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยพัฒนาให้กลุ่มอุตสาหกรรมนี้เติบโตต่อไปได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กลุ่มที่ 2 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) คือ กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเข้มข้น กลุ่มนี้มีความสามารถในการเติบโตต่อไปในอนาคตสูง แต่เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมใหม่ยังมีผู้ประกอบการน้อย กลุ่มอุตสาหกรรมยังไม่เข้มแข็ง มูลค่าทางเศรษฐกิจยังไม่มากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มแรก ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ผู้ประกอบการในกลุ่มนี้

กลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมที่ควรปฏิรูป เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีแบบเดิมในการผลิต มีความสามารถในการเติบโตจำกัด และบางอุตสาหกรรมสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่มากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มแรก ดังนั้นในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การรวมกลุ่มเป็น Cluster อุตสาหกรรมใหญ่ เพิ่มการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาต่อไปได้

ในกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 3 กลุ่มที่กล่าวมานั้น อุตสาหกรรมกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ซึ่งได้แก่การต่อยอดอุตสาหกรรมกลุ่มเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) และ อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการต่อยอดและสร้าง S-curve ตัวใหม่ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ประเทศก้าวเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0 โดยมี 5 กลุ่มเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้ อุตสาหกรรมกลุ่ม First S-Curve ประกอบด้วย 1) ยานยนต์สมัยใหม่ 2) อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ 4) เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) การแปรรูปอาหาร และ อุตสาหกรรมกลุ่ม New S-Curve ประกอบด้วย 1) หุ่นยนต์ 2) การบินและโลจิสติกส์ 3) เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 4) ดิจิทัล 5) การแพทย์ครบวงจร เป็นต้น

ดังนั้น ในการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม ด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นจะเป็นการเน้นการขับเคลื่อนประเทศตามวิสัยทัศน์ของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยมุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมไทยมีอัตราการเติบโตของ GDP เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.5 ต่อปี การลงทุนเติบโตเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี มูลค่าการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 8 ต่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปี และ TFP เติบโตเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.0 ต่อปี ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดา กมลพัฒนะ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปรับปรุงมาตรการทางภาษีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่า ถ้ารัฐบาลสามารถแก้ปัญหาได้โดยศึกษาจากการให้สิทธิและประโยชน์แก่อุตสาหกรรมเป้าหมายของต่างประเทศที่เริ่มต้นก่อนประเทศไทยและประสบความสำเร็จในการชักจูงให้นักลงทุนเข้าไปลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในประเทศของตนเองได้นั้นจะทำให้อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทยประสบความสำเร็จและสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ เปรมจิตประพันธ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการนำหลักการและสิทธิประโยชน์ของการหักเงินที่ใช้ไปในการลงทุน (Investment tax allowance : ITA) มาใช้แทนการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลของกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย จากการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายของทั้ง 3 ประเทศ พบว่า มาตรการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล และมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล ทำให้รัฐสูญเสียรายได้จากภาษีอากรเป็นจำนวนที่มากกว่ามาตรการ ITA เนื่องจาก มาตรการ ITA จะให้สิทธินำเงินที่ใช้ไปในการลงทุนมาหักเพียงไม่เกินร้อยละ 70 ของเงินลงทุนนั้น คือ อย่างน้อยที่สุดเงินได้จำนวนร้อยละ 30 ยังคงต้องนำมาเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราปกติ ซึ่งทำให้รัฐบาลมีงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศได้ต่อไป และหากปีใดไม่เกิดการลงทุนเพิ่มเติม ปีนั้นอาจไม่ได้ใช้สิทธิ ITA ในส่วนนี้ แสดงให้เห็นว่า มาตรการ ITA นี้สะท้อนกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการลงทุนมากที่สุด จึงสรุปได้ว่ามาตรการ ITA ย่อมส่งผลดีกับรัฐบาลมากกว่า เพราะจะช่วยลดการสูญเสียรายได้ที่เป็นผลมาจากการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลของกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน อีกทั้งภาระภาษีที่ผู้ลงทุนต้องเสียนั้นก็ขึ้นกับการลงทุนตามความเป็นจริง ซึ่งหากผู้ลงทุนต้องการที่จะเสียภาษีน้อย หมายความว่า ผู้ลงทุนต้องลงทุนในปริมาณที่มาก หากเป็นเช่นนี้แล้วจึงบรรลุวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมและการดึงดูดนักลงทุนที่แท้จริง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อกระตุ้นการลงทุนของผู้ประกอบการขนาดใหญ่และลดกำแพง
2. ภาษีเป็นการสร้างความยืดหยุ่นในการลงทุนข้ามประเทศได้ครอบคลุมมากขึ้นภาครัฐควรสร้างโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเช่น รถไฟฟ้าในการลำเลียงสินค้าผ่านทางรถไฟมากขึ้นเพื่อลดปริมาณเชื้อเพลิงจากรถขนส่งทางบกและระยะเวลาในการขนส่งสินค้า เป็นการสร้างแรงดึงดูดใจในการลงทุนที่สะดวกมากขึ้น
3. ส่งเสริมการประชุมร่วมกันระหว่างประเทศในเขตการลงทุนพื้นที่เศรษฐกิจอาเซียน กระตุ้นนักลงทุนรุ่นใหม่ เพื่อเปิดโอกาสในการให้ความสนใจของผู้ลงทุนที่หลากหลายมากขึ้น
4. สร้างเครือข่ายทางธุรกิจทั้งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจขนาดใหญ่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการลงทุนร่วมกัน

รายการอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*. กรุงเทพฯ.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2535). *การคลังว่าด้วยการจัดสรรและการกระจาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิกานต์ เปรมจิตประพันธ์. (2560). *แนวทางในการนำหลักการและสิทธิประโยชน์ของการหักเงินที่ใช้ไปในการลงทุน (Investment tax allowance : ITA) มาใช้แทนการยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลของกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2553). *การคลังท้องถิ่น รวบรวมบทความวิจัยเพื่อเพิ่มพลังให้ท้องถิ่น พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *การจัดการรายจ่ายสาธารณะ พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- ธิดารัตน์ สืบญาติ. (2560). นวัตกรรมการบริหารการคลังท้องถิ่นของเทศบาลนครปฐม The Innovation in local administration of Nakhonpathom Municipality. *การประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS 7th: คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.*
- ปรีดา ยังสุขสถาพร. (2549). *พลวัตนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2). (2549). กรุงเทพฯ: สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน).
- พลภัทร บุราคม. (2543). *การวิเคราะห์รายจ่ายสาธารณะ พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พีรดา กมลพัฒนา. (2560). *แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงมาตรการทางภาษีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิรมย์พร ไชยยนต์. (2557). *การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น: ศึกษากรณีการปกครองตนเองตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น*. มาตรา 281 – 290.
- อัครณ์ วงปรีดี. (2555). *ปัญหาการคลังท้องถิ่นไทย: บทสะท้อนจากมุมมองของผู้บริหารเทศบาล*. 19(1) มกราคม-มิถุนายน 2555.
- อัครณ์ วงศ์ปรีดี พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2559). *ผู้ว่า กทม. ในดวงใจ? การจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองชาวกรุง พิมพ์ครั้งที่ 1*. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไทร.
- Mochida, Nobuki. (2008). *Fiscal Decentralization and Local Public Finance in Japan*. Routledge.
- Musgrave, R.A. (1959.) *Economics of Social Decision*. New York: Praeger.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

Centralizing Infectious Waste Management of the Hospitals in Mae Hong Son Provincial Health Office

ชัยภัทร โปธิ (Chaiput poti)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master of Public Administration Program

Department of Public Administration, Faculty Political Science and Public Administration, Chiang
Mai University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และ อุปสรรค ของ
โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนในการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบ
รวมศูนย์ 2) ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาเครือข่าย และ รูปแบบการดำเนินงานด้านการจัดการขยะมูล
ฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของภาคีเครือข่ายในการ
ดำเนินงานด้านการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ และ 4) สำรวจหาปัญหาอุปสรรคในการ
จัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข และแนวทาง
ในการแก้ไข การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) เก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหาร โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ให้ข้อมูล 11 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 7
แห่ง มีจุดแข็งคือ มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพ HA โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีคณะกรรมการติดตาม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การขนส่งและกำจัด มีระบบเอกสารกำกับกับการขนส่งมูลฝอยติดเชื้อ จุดอ่อน คือ ไม่มีเตาเผาขยะมูลฝอยติดเชื้อของสถานพยาบาล ไม่มีงบประมาณสร้าง การขนย้ายไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เทศบาลฯไม่สามารถให้บริการกำจัดขยะมูลฝอยติดเชื้อได้ ส่วนโอกาส คือ ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ มีโรงพยาบาลต้นแบบเป็นแหล่งศึกษาดูงาน มีภาคีเครือข่าย(เทศบาล) เข้าร่วม สำหรับ อุปสรรค คือ การกำกับควบคุมการขนส่งขยะไปกำจัดไม่สามารถทำได้ 2) แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อในระดับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทุกภาคส่วนต้องมีการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ปรึกษาหารือกัน เพื่อกำหนดรูปแบบ และแผนปฏิบัติการร่วมกัน ส่วนรูปแบบเครือข่ายควรเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) ความสัมพันธ์ของเครือข่ายมีลักษณะเป็นแนวราบ 3) บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ท้องถิ่นจังหวัด สนับสนุน การออกเทศบัญญัติ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย เทศบาลขนส่งขยะมูลฝอยติดเชื้อไปกำจัด โรงพยาบาลคัดแยก จัดเก็บ กำกับดูแล 4) ปัญหาอุปสรรค ที่พบคือ กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและสาธารณสุขมีความทับซ้อน ต้องปรับปรุงกฎหมายให้มีความสมเหตุสมผล

คำสำคัญ : ขยะมูลฝอยติดเชื้อ/ การจัดการแบบรวมศูนย์ /รูปแบบเครือข่าย

Abstract

The objective of this research is study are : 1) to study the weakness strength, possibility and threat of the hospitals in Mae Hong son Provincial Public Health Office, Infectious waste management centralized 2) to find out the patterns and guidelines for network development and operation of Centralizing Infectious Waste Management of the hospitals in Mae Hong Son Provincial Health Office 3) to defining the roles and responsibility of the networks in operation for centralizing Infectious waste management of the hospitals in in Mae Hong Son Provincial Health Office 4) to survey problems in centralizing infectious waste management of the hospitals in Mae Hong Son Provincial Health Office and approach to solve the problem. This research uses qualitative research methodology to collect the data by in-depth interviews of individuals. The target audience are director

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

of the hospital in Maehongson Provincial Public Health Office and local government organization network. By using a specific selection method Total 11 contributors.

Results revealed : 1) the hospitals in Mae Hong Son Health Center all of seven properties , the strength is Hospital Accreditation (HA) policy a Infection Waste Manifest System. The weakness there is not Infectious waste incinerators in hospitals, no budget to build, the transposition does not have standard and the municipality unable to provide the service of infectious waste. An opportunity is to get technical support, the hospital has a master for study and network partners (municipality) to participate. The obstacle is to control and control the transportation of waste 2) the patterns and guidelines for network development of infectious waste management, every organization needs to learn and exchange knowledge, experience and consultation for creating the pattern and action plan. The network model should be network area, the relationship of the network resembles a horizontal.3) The role and responsibility of Mae Hong Son Provincial Public Health Office, Local Provincial Officer have to supporting to proposed the ordinance, all employee have to be developing potential. Municipality transport and disposal infectious waste. hospital sorting storage and control. 4) The authority of the municipality and the public health officials had overlapping ,need to improve the law to be reasonable.

KEYWORDS: Infectious waste / centralized management / Network format

บทนำ

สถานการณ์การกำจัดฝอยติดเชื้อในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปีพ.ศ. 2549 พบว่า การจัดการมูลฝอยติดเชื้อในโรงพยาบาลจำนวน 820 แห่ง มีเตาเผามูลฝอยติดเชื้อ จำนวน 723 แห่ง (ร้อยละ 89) โดยเตาเผามูลฝอยติดเชื้ออยู่ในสภาพดีร้อยละ65.14ที่เหลืออยู่ในสภาพพอใช้ได้แต่ อุปกรณ์บางอย่างชำรุด โรงพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 62.32 กำจัดโดยส่งเอกชน ร้อยละ 23.17 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ 4.88 และโรงพยาบาลอื่นกำจัดร้อยละ 3.53 โดยมี โรงพยาบาลกำจัดมูล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ฝอยติดยึดไม่ถูกหลักสุขาภิบาลโดยเผาในเตาเผาแก้อิฐ เทกองและขุดหลุมเผา ร้อยละ 1.1 รวมทั้งไม่ทราบถึงวิธีกำจัดร้อยละ 5 (กรมควบคุมมลพิษ, 2555)

สำหรับมูลฝอยติดยึดของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในส่วนของมูลฝอยติดยึด พบว่า เมื่อพิจารณาตั้งแต่ปีพ.ศ.2559 ถึงปีพ.ศ.2561 จำนวนมูลฝอยติดยึดของโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 6 แห่งและโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 1 แห่ง มีปริมาณเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ.2559 มีปริมาณ 69,604 ตัน พ.ศ.2560 มีปริมาณ 75,583 ตัน และปี พ.ศ.2561 (สิงหาคม 2561) มีปริมาณถึง 62,193 ตัน (ข้อมูล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน วันที่ 28 สิงหาคม 2561) ในการจัดการมูลฝอยติดยึด โรงพยาบาลทุกแห่งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่มีโรงกำจัด หรือ เตาเผาขยะติดยึดประจำโรงพยาบาล วิธีการจัดการขยะติดยึดของโรงพยาบาลทุกแห่งในพื้นที่ได้ใช้วิธีการจ้างเอกชน เป็นผู้ขนส่งมูลฝอยติดยึดเพื่อไปกำจัด ระบบกำจัดมูลฝอยติดยึดของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ใช้วิธีการทำร่วมกัน โดยการจัดหาผู้รับจ้างและทำสัญญาจ้างร่วมกันเพียงรายเดียว แต่มีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาในปีงบประมาณต่อไป ที่อาจจะไม่มีผู้รับจ้าง เนื่องจากต้นทุนในการขนส่งสูง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงและถนนคดเคี้ยวมีอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ดังนั้น จึงอาจต้องดำเนินการโดยภาครัฐ โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน (สัมภาษณ์ นางนิจารณ์ สายประเสริฐ, สัมภาษณ์ -28 สิงหาคม 2561) โดยการจัดการมูลฝอยติดยึดแบบรวมศูนย์ใช้รูปแบบการจัดการแบบเครือข่ายในระดับพื้นที่จังหวัด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- (1) เพื่อศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และ อุปสรรค ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนในการจัดการมูลฝอยติดยึดแบบรวมศูนย์ โดยใช้รูปแบบการจัดการแบบเครือข่ายในระดับพื้นที่จังหวัด และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์
- (2) เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาเครือข่าย และ รูปแบบการดำเนินงานด้านการจัดการมูลฝอยติดยึดแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

(3) เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานพยาบาลในพื้นที่ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการร่วมมือกันจัดการมูลฝอยติดเชื้อในรูปแบบเครือข่าย

(4)) เพื่อสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข และแนวทางการแก้ไข

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สวอต / SWOT Analysis ซึ่งเป็นเทคนิคในการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะวิเคราะห์ถึง จุดแข็ง(Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มีผลด้านโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการวางแผน และพัฒนาองค์กร(เอกชัย บุญยาทิษฐาน, 2553) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพิจารณาว่ามีปัจจัยใด เช่น ปัจจัยทางการเมือง (Political Factors) ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technological Factors) ปัจจัยทางกฎหมาย (Legal Factors) และปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) เป็นต้น เพื่อศึกษาผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร ทั้งผลกระทบด้านบวกคือ โอกาส และผลกระทบด้านลบคือ อุปสรรค หลังจากทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคแล้ว จะนำมาจัดทำ SWOT Matrix (ชูเพ็ญ วิบูลสันติ ,2541: 203 – 209)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดการสร้างเครือข่าย ที่ พลเดช ปิ่นประทีป (2556) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานที่มีความจำเป็นที่ต้องพึ่งพิงช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะเป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกัน ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ที่อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้โดยสมัครใจ โดยแต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายยังอยู่บน แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) เป็นการผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่าหนึ่งบวก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หนึ่งเท่ากับสอง หมายความว่าความร่วมมือกันทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่า
การที่แต่ละองค์การสามารถทำได้โดยลำพังประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

ส่วนการแบ่งประเภทและรูปแบบของเครือข่าย พระมหาสุทิตย์ อาภาโร (2547: 84) ได้แบ่ง
ประเภท รูปแบบ และลักษณะความสัมพันธ์ของเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจและมองเห็นภาพความ
เคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรเครือข่ายต่างๆ ดังนี้ 1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) เป็นการรวมกลุ่มของกลุ่ม
องค์กรเครือข่าย ที่อาศัยพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายโครงสร้าง
ความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีกระบวนการทำงานทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ 2. เครือข่ายเชิง
ประเด็น (Issue Network) เป็นเครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลัก
ในการรวมกลุ่มหาแนวร่วมจากความสนใจในประเด็นปัญหาเดียวกันของปัจเจกบุคคลกลุ่ม องค์กร 3.
เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยกิจกรรม/ภารกิจและการก่อตัวของ
กลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย ซึ่งอาจเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคธุรกิจ
เอกชน และภาคองค์กรพัฒนาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของหน่วยงานหรือของ
กลุ่มผลประโยชน์นั้น

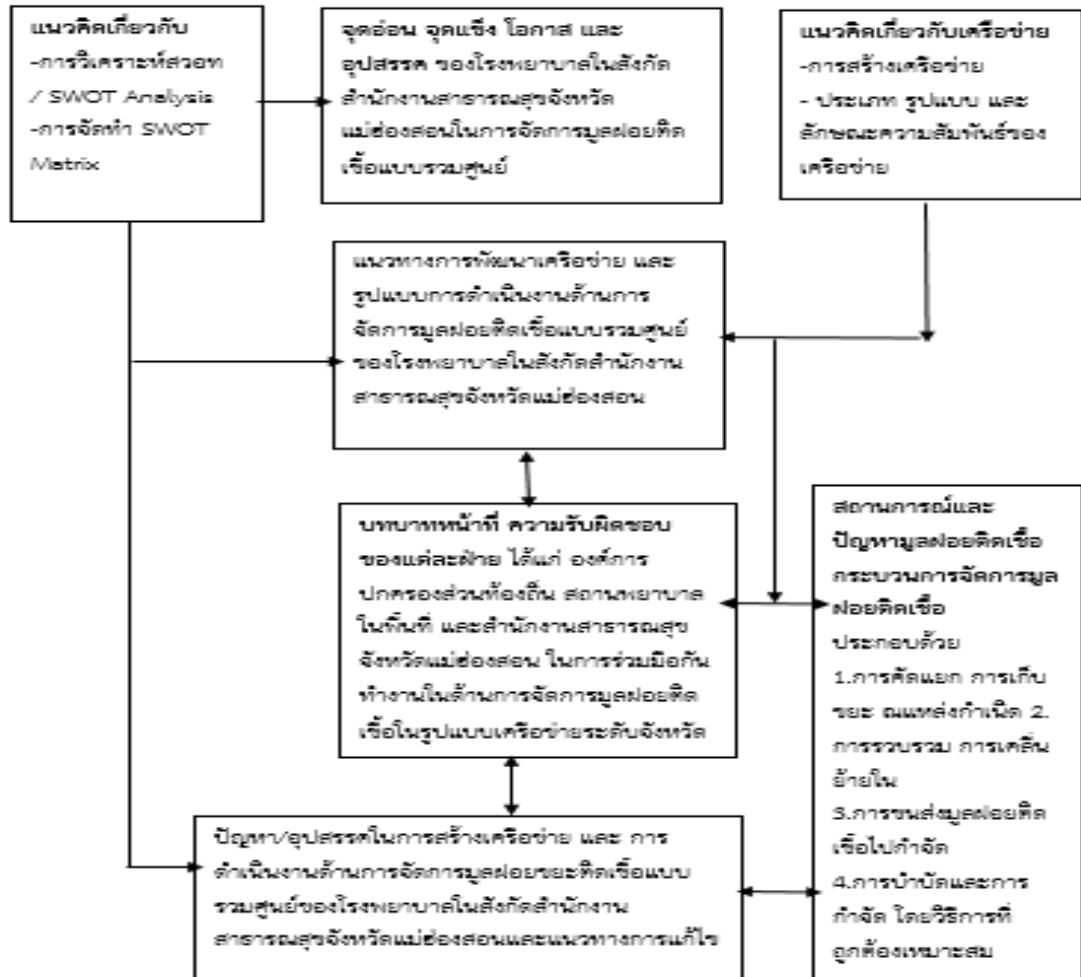
ในส่วนของงานวิจัย ได้นำ กระบวนการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ ของ ยุทธยา สุภาพัญญากุล
(2559) ที่ประกอบด้วย 1.การคัดแยก การเก็บขยะ ณ.แหล่งกำเนิด โดยการคัดแยกมูลฝอยติดเชื้อต้อง
แยกมูลฝอยติดเชื้อออกจากมูลฝอยอื่นๆ ณ แหล่งกำเนิด ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของของสถานพยาบาล
ต่างๆ 2.การรวบรวม การเคลื่อนย้ายใน สถานบริการ การสาธารณสุข/ห้องปฏิบัติการเชื้ออันตราย โดย
การเก็บรวบรวมและบรรจุมูลฝอยติดเชื้อในภาชนะที่เหมาะสม ขั้นตอนที่ 3.คือการขนส่งมูลฝอยติด
เชื้อไปกำจัด ซึ่งในขั้นตอนนี้ อาจเป็นบทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ที่ได้รับ
มอบหมาย แต่การเคลื่อนย้ายมูลฝอยติดเชื้อ ต้องกระทำโดยผู้ที่มีความรู้และใช้ความระมัดระวัง ต้อง
ผ่านการฝึกอบรมการป้องกันและระงับการแพร่เชื้อหรืออันตรายที่อาจเกิดจากมูลฝอยติดเชื้อ และ 4.
การบำบัดและการกำจัด สามารถทำได้โดย การเผาในเตาเผา การทำลายเชื้อด้วยไอน้ำ การทำลายเชื้อ
ด้วยความร้อน และวิธีอื่นๆที่เหมาะสม

จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น ได้นำมากำหนดเป็นกรอบการวิจัย
ไว้ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิด



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำการเลือกจากผู้มีบทบาทรับผิดชอบงานด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อของจังหวัด โรงพยาบาล และ เทศบาลโดยตรง ทั้งหมด 21 คน ประกอบด้วย นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนหรือผู้รับผิดชอบงานผู้รับผิดชอบงานด้านนี้โรงพยาบาลละ 2 คน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไปหรือผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจากโรงพยาบาล 14 คน ตัวแทนเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 แห่งแห่งละ 1 ราย รวมผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ 6 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth Interview) ทั้งในรูปแบบการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ และไม่ใช่วิธีการสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (semi - structure interview) เป็นเครื่องมือ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีจุดแข็ง คือ โรงพยาบาล มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล เช่น HA โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การจัดการสุขภาพสิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย มีคณะทำงานติดตามการขนส่งและกำจัด มีระบบเอกสารกำกับ การขนส่งมูลฝอยติดเชื้อ (Infection Waste Manifest System) และตรวจเช็คข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของบริษัทเอกชนเก็บขนมูลฝอยจากโรงพยาบาลทุกครั้ง **จุดอ่อน** คือ เตาเผามูลฝอยติดเชื้อของสถานพยาบาลต่างๆ ไม่สามารถใช้ในการกำจัดได้ในปัจจุบัน ไม่มีงบประมาณสร้างเตาเผาที่มีคุณภาพ มีการทิ้งมูลฝอยทั่วไปรวมกับมูลฝอยติดเชื้อ การขนย้ายขยะติดเชื้อไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การจัดเก็บเกินระยะเวลากว่าระยะ ๗ วัน องค์กรบริหารท้องถิ่นไม่สามารถให้บริการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อได้ **โอกาส** คือ ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ มีโรงพยาบาลต้นแบบเป็นแหล่งให้ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความรู้ มีหน่วยงานภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมดำเนินการ และ **อุปสรรค** คือ ไม่มีแหล่งผลิตถุงบรรจุมูลฝอยติดเชื้อตามมาตรฐานจำหน่ายในพื้นที่ การกำกับ ควบคุม การขนส่งไปกำจัด ณ แหล่งกำจัดภายนอกโรงพยาบาลไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ตลอดเวลา บริษัทเอกชนไม่มีคู่แข่งเป็นการผูกขาด การให้บริการไม่เป็นไปตามข้อตกลง เสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อโรคในสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาผลการ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค สามารถนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนางานในแต่ละด้าน ดังนี้ **ด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อถูกสุขลักษณะ** ควรมีการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับ เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน (WT) ได้แก่ ดำเนินการตามนโยบาย/เกณฑ์ เรื่องการจัดการมูลฝอยติดเชื้อถูกสุขลักษณะเป็นมาตรฐานตามกฎหมายกระทรวง จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลงทุน ดำเนินการเก็บรวบรวมขนส่งและกำจัดมูลฝอยติดเชื้อมากขึ้น รมรณรงค์สร้างความเข้าใจและจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ป่วยที่มารับบริการของโรงพยาบาล และ จัดภาชนะรองรับมูลฝอยติดเชื้อให้เพียงพอเหมาะสมชัดเจน และด้านกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อพัฒนางานและนวัตกรรม (SO) ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนที่เอื้ออำนวยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนการจัดการมูลฝอยติดเชื้อและศึกษาหาเทคโนโลยีจัดการมูลฝอยติดเชื้อที่ทันสมัย และเหมาะสมกับความหลากหลายของพื้นที่ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ

2. แนวทางการพัฒนาเครือข่าย และ รูปแบบการดำเนินงานด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากทุกภาคส่วน สรุปได้ว่า รูปแบบการดำเนินการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ควรเป็นรูปแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) โดยใช้พื้นที่จังหวัดเป็นหลักในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่าย ควรมีกระบวนการทำงานทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ โดยมีการรวมศูนย์กิจกรรมหลักอยู่ที่สาธารณสุขจังหวัดและมีศูนย์ประสานย่อยในพื้นที่ระดับท้องถิ่นหรือเทศบาล โดยมีแกนนำประสานงานในเครือข่ายย่อยๆทั้งในระดับจังหวัด โรงพยาบาล และเทศบาล ที่ต่างทำงานตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความสัมพันธ์ควรเป็นแบบแนวราบ มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงพยาบาลกับเทศบาลในพื้นที่ มีการร่วมผลักดันให้ออกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เรื่องการจัดการมูลฝอยติดเชื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้บังคับ ส่วน โรงพยาบาลทำหน้าที่คัดแยกจัดเก็บมูลฝอยติดเชื้อ และขยะอันตรายในโรงพยาบาล กำกับ ตรวจสอบการขนย้ายให้เป็นไปตามมาตรฐานในทุกขั้นตอน ร่วมเฝ้าระวังการลักลอบทิ้งมูลฝอยติดเชื้อ และขยะอันตรายในพื้นที่ มีการบังคับใช้กฎหมายโดยให้ เทศบาลออกคำสั่งทางการปกครอง และดำเนินคดีอย่างเข้มงวด กับบริษัทที่เข้ามาให้บริการเก็บขน หรือกำจัด ที่ไม่ดำเนินการตามข้อกำหนด

3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการร่วมมือกันจัดการมูลฝอยติดเชื้อในรูปแบบเครือข่ายระดับจังหวัด จากการศึกษาสรุปได้ว่า โรงพยาบาลต้องรับผิดชอบ คัดแยก จัดเก็บ และกำกับดูแล การนำ มูลฝอยติดเชื้อทิ้ง ส่วน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนทำสัญญาจัดจ้างบริษัทเอกชนขนถ่ายและกำจัดขยะมูลฝอยติดเชื้อของโรงพยาบาลทุกแห่ง เพื่อนำไปกำจัดด้วยเตาเผาขยะไว้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มลพิษของบริษัทเอกชน หรือของเทศบาล โดยมีสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดให้การสนับสนุนการจัดสร้างสถานที่จัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวม และปรับปรุงระบบที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพ ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของจังหวัด โดยให้คณะกรรมการสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนสนับสนุน ให้อปท. กำหนดรูปแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อจากสถานบริการสาธารณสุข ขนาดเล็กในพื้นที่ ทั้งทางด้านวิชาการ แบบแปลน สื่อ เอกสาร คู่มือ และให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานบริการสาธารณสุขขนาดเล็กในพื้นที่ให้สามารถรวบรวมมูลฝอยติดเชื้ออย่างถูกต้อง เพื่อส่งกำจัดร่วมกับขยะติดเชื้อของโรงพยาบาล

4. ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน มี ปัญหาอุปสรรคดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านการใช้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ในการจัดการมูลฝอย/มูลฝอยติดเชื้อ ตามกฎหมายเป็นของ อปท. แต่ อปท. ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการ เนื่องจาก การออกข้อกำหนดท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการมูลฝอย ตาม พรบ. การสาธารณสุข 2535 ของ อปท. ยังไม่มีข้อกำหนดว่าด้วยการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ และ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุขในลักษณะที่ทับซ้อนกัน 2) กฎกระทรวงว่าด้วย อัตราค่าธรรมเนียมการให้บริการ เก็บขนและกำจัดสิ่งปฏิกูลและ มูลฝอยและอัตราค่าธรรมเนียม อื่น ๆ พ.ศ. 2545 ได้กำหนดอัตราขึ้นสูงสุดไว้ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ เรียกเก็บอัตราค่าธรรมเนียมสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ จึงควรมีการแก้ไขกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องให้มีหลักการเงื่อนไข บทบาท อำนาจหน้าที่ของส่วนงานต่างๆ ให้มีความสมเหตุสมผล สามารถบังคับใช้ได้จริง

ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เทศบาล ผู้ประกอบการ และประชาชนขาดความรู้ในการคัดแยกขยะมูลฝอยติดเชื้อมูลฝอยทั่วไป โดยเฉพาะประชาชนมีความเคยชินกับการทิ้งขยะโดยไม่มีการคัดแยก ดังนั้น จังหวัดต้องมีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก โยทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันจัดการขยะมูลฝอย โดยมีเจ้าหน้าที่รัฐเป็นแกนนำปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้กับประชาชน

ปัญหาการประสานความร่วมมือ พบว่า ภาคส่วนต่างๆ ยังไม่มีการทำงานร่วมกันได้ในลักษณะที่เป็นภาคีเครือข่าย แต่ทำแบบแยกส่วน ดังนั้น จึงควรแก้ไขดังนี้ 1) องค์กรปกครองส่วน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ท้องถิ่นในจังหวัด ควรจัดทำแผนโครงการ หรือจัดทำกิจกรรมการขยายผลแบบบูรณาการร่วมกัน โดยการกำหนดมาตรการในการตรวจสอบ กำกับดูแล และบังคับใช้กฎหมาย กับผู้ลักลอบทิ้งขยะมูลฝอย มูลฝอยติดเชื้อ ที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์อย่างเข้มงวดมากขึ้น รวมทั้ง ร่วมกับสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รมณรงก์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะให้ทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดควรมีการบูรณาการวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์และผลกระทบ เพื่อกำหนดโครงการจัดการขยะเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณร่วมกันในระดับจังหวัด

ข้ออภิปรายผล ผลการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจ ที่ขอนำมาอภิปรายดังนี้

(1)โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนทั้ง 11 แห่ง มีจุดแข็งคือ มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพ HA มีคณะทำงานมีระบบเอกสารกำกับ ตรวจสอบข้อมูลการเก็บขนมูลฝอย จุดอ่อน คือ การขนย้ายไม่เป็นไปตามมาตรฐานและข้อตกลง ส่วน โอกาส คือ ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ มีโรงพยาบาลต้นแบบเป็นแหล่งศึกษาดูงาน มีภาคีเครือข่าย(เทศบาล)เข้าร่วม สำหรับอุปสรรคคือ ไม่สามารถการกำกับควบคุมการขนส่งขยะไปกำจัดได้ตลอดเวลา จึงมีการนำเสนอกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนางานและนวัตกรรม (SO) ว่าควรมีนโยบายที่เอื้ออำนวยให้ ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนร่วมกันลงทุนการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ และศึกษาหาเทคโนโลยีจัดการมูลฝอยติดเชื้อที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความหลากหลายของพื้นที่ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ จากผลการศึกษาี้ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่นำเสนอมากำหนดเป็นกลยุทธ์ ว่าควรมีการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ โดยให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามาร่วมกันเพื่อลดค่าใช้จ่าย และแก้ไขปัญหาการขาดงบประมาณภาครัฐ สร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ เป็นการนำจุดแข็งของโรงพยาบาล ที่มีนโยบายการพัฒนาคุณภาพ HA มีคณะทำงานติดตามการขนส่งและกำจัด มาลบจุดอ่อน คือ การขนย้ายไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การจัดเก็บขนย้ายไม่เป็นไปตามข้อตกลง เทศบาลฯไม่สามารถให้บริการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อได้ ส่วนการใช้โอกาส คือ การได้รับการสนับสนุนทางวิชาการ มีโรงพยาบาลต้นแบบเป็นแหล่งศึกษาดูงาน มีภาคีเครือข่าย(เทศบาล)เข้าร่วม ของโรงพยาบาลทั้ง11แห่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มีการนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อรักษา เสริมสร้างและยกระดับจุดแข็ง และ ลดจุดอ่อนขององค์กรได้อย่างดี โดยพิจารณาว่า มีปัจจัยทางการเมือง คือ ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าภาพหลักในการพัฒนาระบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ ตามนโยบายของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา ที่ได้กำหนดให้ปัญหาขยะและสิ่งแวดล้อม เป็นนโยบายสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการแบบบูรณาการ กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนงานบูรณาการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ประเทศมีการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านขยะและสิ่งแวดล้อมให้กับทุกจังหวัด เพื่อให้เกิดการดำเนินงานต้นแบบการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวมตามแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ พ.ศ. 2559 – 2564 ให้ได้ เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สี่อวก / SWOT Analysis ซึ่งเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อหาจุดแข็ง(Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรคือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการวางแผน และพัฒนาองค์กร(เอกชัย บุญยาทิษฐาน, 2553) โดยการนำจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค มาจัดทำ SWOT Matrix ประเมินและวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในพัฒนาเครือข่ายการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ โดยการนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและ โอกาสภายนอกมาใช้ (SO) และการแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอก โดย นำจุดแข็งภายใน(ST)มาใช้(ชูเพ็ญ วิบูลสันติ ,2541: 203 – 209)ได้อย่างดี

2) แนวทางการพัฒนาเครือข่าย การจัดการมูลฝอยติดเชื้อในระดับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทุกภาคส่วนต้องมีการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ปรีกษาหารือกัน เพื่อกำหนดรูปแบบ และแผนปฏิบัติการร่วมกัน ส่วนรูปแบบเครือข่าย ควรเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงพยาบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยพื้นที่จังหวัดเป็นหลักในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่าย ควรมีกระบวนการทำงานทั้งใน แนวตั้งและแนวนอน โดยมีการรวมศูนย์กิจกรรมหลักอยู่ที่สาธารณสุขจังหวัดและมีศูนย์ประสานย่อยในพื้นที่ระดับท้องถิ่นหรือเทศบาล โดยมีแกนนำผู้ประสานงานในเครือข่ายย่อยๆทั้งในระดับจังหวัด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โรงพยาบาล และเทศบาล ที่ต่างทำงานตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งผลการศึกษา
ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวการจัดการแบบเครือข่าย ที่ พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547: 84)

3) บทบาท หน้าที่ในการจัดการขยะของภาคีเครือข่าย ผลการศึกษพบว่า โรงพยาบาล
รับผิดชอบในการคัดแยก จัดเก็บ และกำกับดูแล การขนย้ายและกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนทำสัญญาจ้างบริษัทเอกชน ทำการขนถ่ายและกำจัดขยะมูลฝอยติด
เชื้อของโรงพยาบาล เพื่อนำไปกำจัดด้วยเตาเผาขยะ ไร้มลพิษของบริษัทเอกชน หรือของเทศบาล โดยมี
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดให้การสนับสนุนการจัดสร้างสถานที่จัดการขยะ
มูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวม สาธารณสุขจังหวัดสนับสนุน อปท. ทั้งทางด้านวิชาการ แบบแปลน สื่อ
เอกสาร คู่มือ และให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานบริการสาธารณสุขขนาดเล็กในพื้นที่ให้สามารถ
รวบรวมมูลฝอยติดเชื้ออย่างถูกต้อง เพื่อส่งกำจัดร่วมกับขยะติดเชื้อของโรงพยาบาล จากผลการศึกษา
นี้เป็นไปตามแนวคิดการจัดการขยะ ที่ ยุทธยา สุภาพัญญกุล (2559)

4) ปัญหาอุปสรรค ที่พบคือ ด้านกฎหมาย เทศบาลไม่มีข้อกำหนดว่าด้วยการจัดการมูลฝอย
ติดเชื้อ และ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและสาธารณสุขมีความทับซ้อน เก็บค่าธรรมเนียม
ในการให้บริการที่กฎหมายกำหนดไม่เหมาะสม เทศบาลไม่มีความพร้อมในการจัดการตามอำนาจ
หน้าที่ แนวทางการแก้ไขคือ ปรับปรุงกฎหมายให้มีความสมเหตุสมผล สามารถบังคับใช้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ รมรงค์สร้าง ความเข้าใจและจิตสำนึกแก่ทุกฝ่ายในการคัดแยก จัดเก็บกำจัดมูลฝอยติด
เชื้อ อย่างถูกวิธี ปัญหาการประสานความร่วมมือจาก ภาคส่วนต่างๆที่ยังไม่สามารถทำงานร่วมกันได้
ในลักษณะที่เป็นภาคีเครือข่าย แต่ยังทำแบบแยกส่วนผลการศึกษา นี้ มีความสอดคล้องกับ ผล
การศึกษาของสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 6 สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (2555) ที่ได้สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบ
รวมศูนย์กลุ่มพื้นที่จังหวัดว่า สภาพปัญหาการจัดการมูลฝอยติดเชื้อมีการดำเนินการกำจัดร่วมกับขยะ
ทั่วไป ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมือในการคัดแยกมูล
ฝอยติดเชื้อ ณ แหล่งกำเนิด ขาดกลไกทางการเงินในการสนับสนุนการจัดตั้งสถานที่กำจัดมูลฝอยติด
เชื้อที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการควบคุมมลพิษที่เกิดจากสถานที่กำจัดมูลฝอยติดเชื้อยังไม่เป็นไป
ตามมาตรฐาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา การสร้างเครือข่ายการจัดการมูลฝอยติดเชื้อในระดับพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้สามารถทำงานแบบเครือข่ายอย่างชัดเจน จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) ควรบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสิ่งแวดล้อมท้องถิ่นจังหวัด อปท. สถานพยาบาลในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการ การบังคับใช้กฎหมาย และการพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ของ อปท. ในการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ (2) ใช้กลไก อสรจ. เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการออกข้อบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมาย ตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุข (3) ควรจัดให้มีสื่อที่กระจายความรู้ในรูปแบบทันสมัย เข้าถึงง่าย และรวดเร็ว ทันเวลา สำหรับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถจัดการมูลฝอยทุกประเภท ตามเกณฑ์ GREEN and CLEAN Hospitals

ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

สำหรับผู้สนใจการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบรวมศูนย์ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ควรทำ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีภาคประชาสังคมเข้าร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่นจังหวัด อปท. สถานพยาบาลในพื้นที่ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

กรมควบคุมมลพิษ. (2555). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

ชูเพ็ญ วิบุญสันติ. 2541. “การตัดสินใจทางการตลาด และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอุตสาหกรรมยา.” วารสารการประชุมวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพ
ครั้งที่ 1/2541. ชมรมเภสัชกรจังหวัดเชียงใหม่: 203-209

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พลเดช ปิ่นประทีป. 2560. “การสร้างและบริหารเครือข่ายในยุคปัจจุบัน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

http://www.ldi.or.th/2016/08/30/การสร้างและบริหารเครือข่าย_25_กันยายน_2560.

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร. (2547). **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร:

สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

ยุทธยา สุภาปัญญากุล .(2559).“การจัดการมูลฝอยติดเชื้อ” กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม

ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

ยุทธนา สุภาปัญญากุล. (2550). “การจัดการมูลฝอยติดเชื้อของโรงพยาบาลสกลนคร”.วิทยานิพนธ์

ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่6. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2555). รายงานการประชุมขยะติดเชื้อปี 2555.โครงการ

เผยแพร่แนวทางการจัดการมูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวม .เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา

โครงการเผยแพร่แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยติดเชื้อแบบศูนย์รวม.(ออนไลน์).แหล่ง

สืบค้น:[http://www.reo06-.mmre.go.th/newweb/index.php/2011-04-29-04-01-20/category/29-](http://www.reo06-.mmre.go.th/newweb/index.php/2011-04-29-04-01-20/category/29-2012-07-10-04-00-22)

[2012-07-10-04-00-22](http://www.reo06-.mmre.go.th/newweb/index.php/2011-04-29-04-01-20/category/29-2012-07-10-04-00-22))

เอกชัย บุญยาภิธาน. (2553). **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ

The study of Organization diagnosis for systematic Organization Development : A Case Study of Public University Hospital

อรปทุม ศรีงาม (Onpatum Sringam)

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Master of Public Administration, Major in Public Policy and Public Management

Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

บทคัดย่อ

การวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวินิจฉัยองค์การและนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ และเพื่อสรุป วิเคราะห์ปัญหา และจัดทำแผนพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ของแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือการวินิจฉัยองค์การ 9 Cells นั้นพัฒนามาจาก เครื่องมือ 9 ตัวแปร (Nine Performance Variables) ของ Geary A. Rummler และ Alan P. Brache (1995) เพื่อวินิจฉัยความสอดคล้องของการกำหนดเป้าหมาย (Goal) การออกแบบโครงสร้างหรือระบบงาน (Design) และการบริหารจัดการ (Management) ทั้งในระดับองค์การ (Organization) ระดับหน่วยงาน (Department) และในระดับบุคคล (Individual) ซึ่งอ้างอิงแบบสอบถามอ้างอิงจากการใช้แบบสำรวจเพื่อวินิจฉัยองค์การ โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) และคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) สำหรับการวินิจฉัยองค์การครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลกลุ่มสำนักงาน คณบดีผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และกลุ่มภาควิชาผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การตอบแบบสำรวจโดยได้ดำเนินการเดือน มีนาคม พ.ศ. 2562 มีบุคลากรตอบแบบสำรวจจำนวน 192 คน (กลุ่มสำนักงานคณบดี จำนวน 42 คน กลุ่มภาควิชาจำนวน 150 คน)

ผลการวิเคราะห์ผลสำรวจโดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นการวินิจฉัยองค์กรเพื่อ

การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบกรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยรวมเห็นด้วย (80.28) ไม่แน่ใจ (17.88) และไม่เห็นด้วย (1.84) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ประเด็นจากการวินิจฉัย พบว่า ประเด็นที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดโครงสร้างระดับคณะฯ ในเรื่องโครงสร้างของคณะฯ มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ และช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และคณะฯ มีหรือจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของภาควิชา รวมถึงคณะฯ มีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบหรือประกาศ ที่มีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะฯ มีประสิทธิภาพ 2. ด้านการออกแบบการทำงานระดับบุคคล ในเรื่องบุคลากรในคณะฯ รับทราบขั้นตอนการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่ต้องประสานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน รวมทั้งระบบงานหรือกระบวนการภายในเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานได้ตามเป้าหมาย เช่น คู่มือการทำงาน เอกสารคุณภาพ รวมถึงลักษณะงานภายในหน่วยงานได้ออกแบบให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร/ การวินิจฉัยองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research was to conduct the organization diagnosis for organization development: A Case Study of Public University Hospital in order to summarize, analyze problems and develop suitable development plan for results driven strategic planning via the application of 9 cells organization goals that had been adopted from Nine Performance Variable by Geary A. Rummler and Alan P. Brache (1995), seeking to diagnose consistency of goal,

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

design and management in the Organization, Department and individual in which referencing the survey form in collaboration with the Office of Public Sector Development Commission and Human Resource Development working group, National Institute of Development Administration (NIDA). As for this organization diagnosis, data were collected from the Dean Office group and Academic group in charge of strategy that had been done on March, 2018, which totaled to 192 questionnaire respondents (divided into 42 persons from the Dean Office group and 150 persons from Academic group).

Overall survey results analysis expressed displayed in the following scales: Agreed (80.28), uncertain (17.88) and disagreed (1.84), respectively. Diagnosis results found two priorities that require urgent modification, namely: 1. restructuring the Faculty to match the Faculty strategies and enhance effective administration, enabled to respond to the need of academic and faculty sections for improvement or issue the rules or announcement that aimed for effective operation. 2. Individual work design is clearly focused on the work procedures and responsibility that required definite collaboration, including improvement on the work system or internal process to support personnel performance, leading to accomplish the set goal as well as arranging the work environment, enhancing personnel productivity such as work manual, quality of documents, including designing job description within the division so that personnel could substitute work for each other when necessary.

Key words: Organizational Development, Organizational Diagnosis

บทนำ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้น ล้วนมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การโดยรวม เช่น อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ การหลั่งไหลของข้อมูลข่าวสาร กระแสทุนนิยม วิวัฒนาการของศาสตร์การบริหารจัดการ ดังนั้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงนำแนวคิดการพัฒนางานองค์กรตามแนวทางของ Organization development: OD โดยใช้กระบวนการพัฒนางานองค์กร (Organization development Process) มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลงสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร โดยขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนางานองค์กรประกอบด้วย การเริ่มทำข้อตกลง การวินิจฉัยองค์กร การวินิจฉัยกลุ่มและงาน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการวินิจฉัย และการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาหรือการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งหนึ่งในขั้นสำคัญลำดับแรกคือการวินิจฉัยองค์กร (Organization Diagnosis) เพื่อหาสาเหตุของปัญหาขององค์กรก่อนที่จะทำการแก้ไขหรือพัฒนาหากจะเปรียบเทียบการวินิจฉัยองค์กรกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ ก็เปรียบได้กับการที่แพทย์ต้องตรวจหาสาเหตุของโรคก่อนที่จะทำการรักษาหรือให้ยา ดังนั้นหากละเลยขั้นตอนการวินิจฉัยที่สำคัญนี้ไป อาจแก้ไขปัญหาได้ไม่ถูกต้อง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากร รวมถึงอาจเป็นสาเหตุของปัญหาอื่นๆ ที่รุนแรงกว่าเดิมเกิดขึ้นในองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐจำนวนไม่น้อยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนสูงสุด โดยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์หรือวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (Super Tertiary Care) ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุดเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านแพทย์และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการบริการวิชาการรวมถึงการค้นคว้าวิจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและระดับสากลจึงได้จัดทำแผนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์คณะฯ ลงสู่ระดับภาควิชาและหน่วยงานเทียบเท่า เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องทำการวินิจฉัยองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อทราบสถานการณ์ปัจจุบัน ค้นหาปัญหาที่อาจทำให้เป้าหมายไม่สัมฤทธิ์ผลนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมพัฒนา และการบริหารจัดการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทความฉบับเต็ม

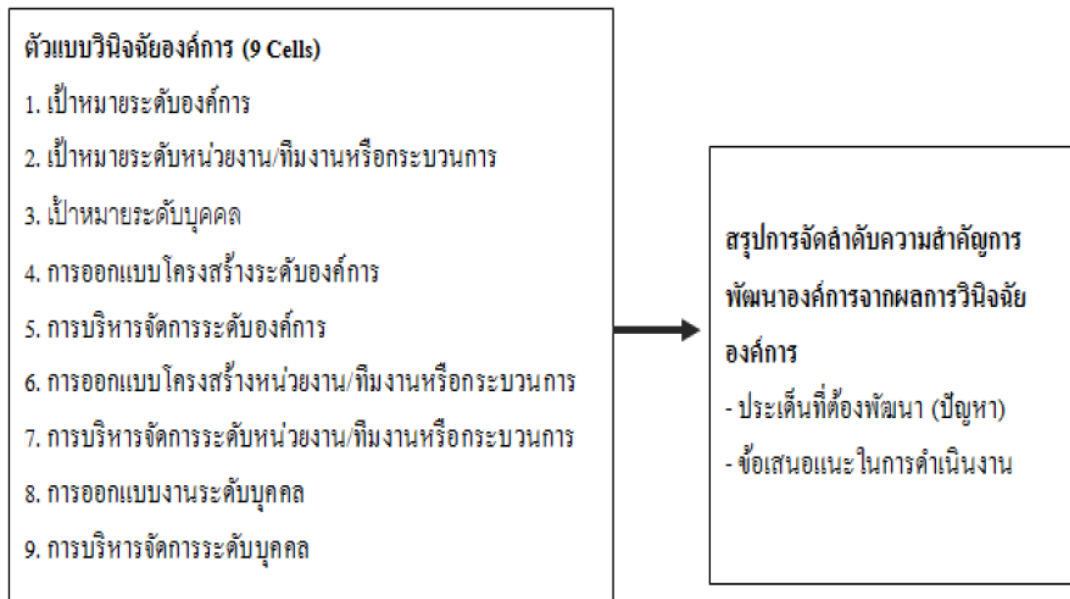
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อวินิจฉัยองค์การและนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ
- 2) เพื่อจัดลำดับความสำคัญการพัฒนาองค์การจากผลการวินิจฉัยของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การจากผลการวินิจฉัยองค์การของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ที่มา : จิรประภา อัครบวร, 2560

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บททวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการวินิจฉัยองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบกรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนบทวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีรวมทั้งผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหาวางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบโดยส่วนรวมทั้งองค์กร เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการวางแผนล่วงหน้า และมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (จิระประภา อัครบวร, 2557)

จากแนวคิดการพัฒนาองค์กรข้างต้น กระบวนการพัฒนาองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้ การตรวจวินิจฉัยปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล การปฏิบัติการ และการประเมินผล แต่ละขั้นตอนการปฏิบัตินั้น้องค์กรสามารถเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาขององค์กร และความเหมาะสมแต่สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องในกระบวนการทำความเข้าใจบุคลากรที่อยู่ภายใต้ระบบ เพื่อเพิ่มความเข้าใจสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวมร่วมกัน สามารถกำหนดขั้นตอนการพัฒนาองค์กรประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้



บทความฉบับเต็ม

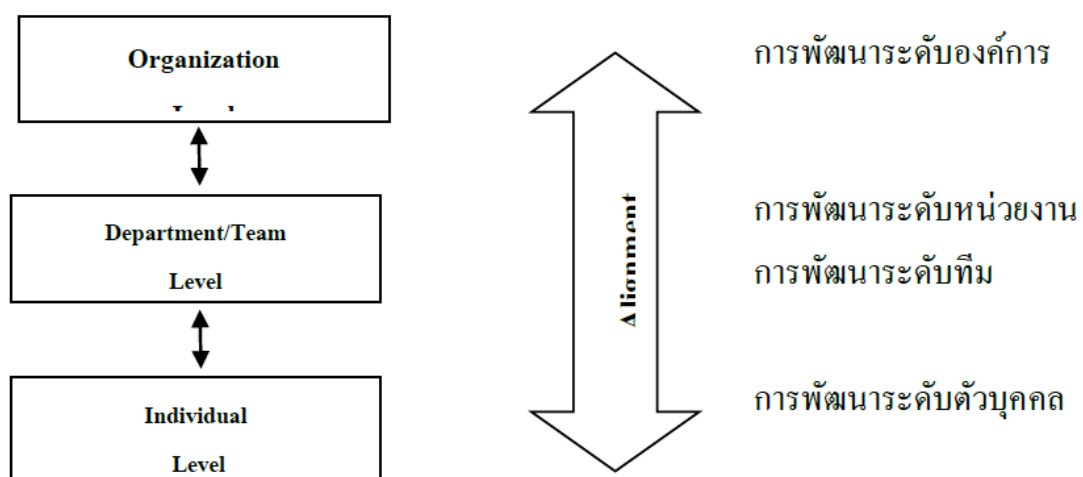
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์การเน้นให้ความสำคัญต่อกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพขององค์การ โดยในขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ การตรวจวินิจฉัยขององค์การ เพื่อเป็นการแสวงหาปัญหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันขององค์การ ปัญหาต่างๆตลอดจนผลของการกระทำที่มีผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยขององค์การ

เครื่องมือการวินิจฉัยขององค์การ 9 ตัวแปร (Nine Performance Variables) หรือ 9 Cells เป็นเครื่องมือวินิจฉัยขององค์การ “การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์” สำหรับใช้วินิจฉัยขององค์การเชิงระบบ และวิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาองค์การ โดยแนวคิดของ Geary A. Rummel และ Alan P. Brache (1995) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Theory) และแนวคิดความสัมพันธ์ (Alignment) ของการบริหาร (จิรประภา อัครบวร, 2017)

การวินิจฉัยขององค์การด้วยโปรแกรม 9 Cells คล้ายการตรวจสุขภาพประจำปีขององค์การ ทำให้รับรู้ปัญหาขององค์การนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างตรงประเด็น โดยการจัดระดับการวินิจฉัยออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับองค์การ (Organization Level) (2) ระดับหน่วยงาน (Department Level) (3) ระดับตัวบุคคล (Individual Level) ดังนี้

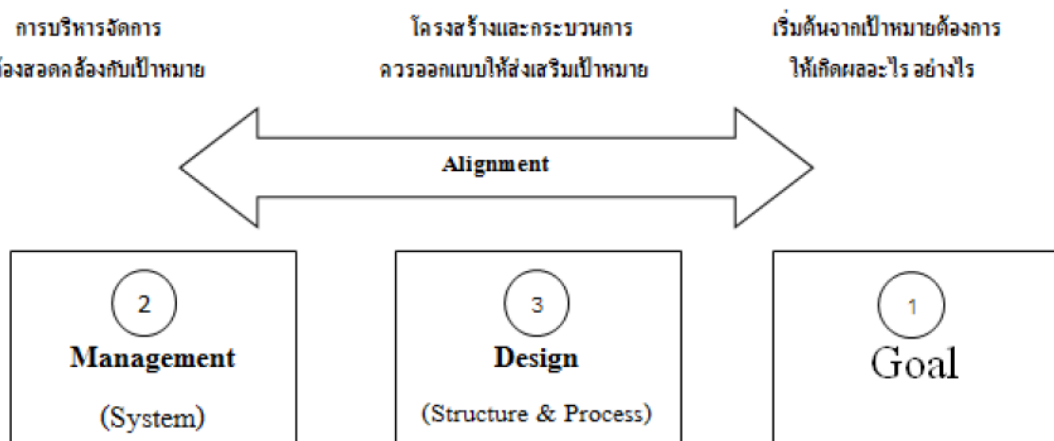


บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

และพิจารณาความสอดคล้องของ

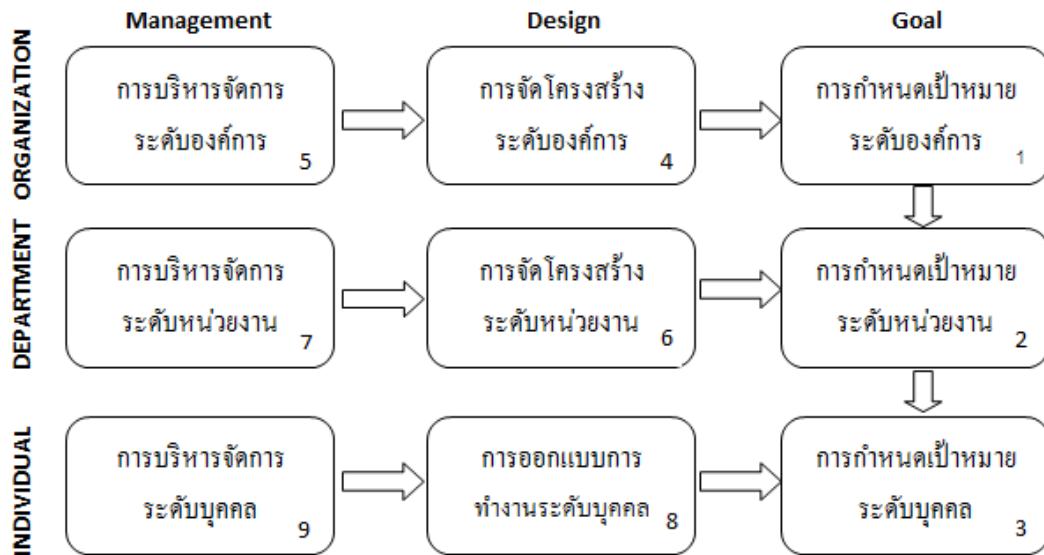
- (1) การกำหนดเป้าหมาย (Goal)
- (2) การออกแบบระบบงาน/โครงสร้าง (Design)
- (3) การบริหารจัดการ (Management)



เมื่อนำระดับและแนวคิดวินิจฉัยขององค์กรเพื่อพัฒนาเครื่องมือ GE'9 Cells Matrix (McKinsey&Company)ซึ่งเป็นการนำมุมมองความรู้ด้านการตลาด (Marketing Concepts) แนวทางการพัฒนาด้านธุรกิจมาใช้ โดยพิจารณาความสอดคล้องของการกำหนดเป้าหมายระดับองค์กรกับเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับบุคคล จากนั้นพิจารณาความสอดคล้องลงมาที่ระดับองค์กรโดยพิจารณาการออกแบบโครงสร้างระดับองค์กร การบริหารจัดการระดับองค์กรต้องสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายระดับองค์กร ด้านการออกแบบโครงสร้างระดับหน่วยงานและการจัดการระดับหน่วยงานต้องสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายระดับหน่วยงานและในด้าน การออกแบบระดับบุคคล การบริหารจัดการระดับบุคคล ต้องสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายระดับบุคคล จะได้แนวคิด 9 Cells เป็นเครื่องมือใช้ในการวินิจฉัยปัจจัยภายในขององค์กร ตามรูปภาพ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



เครื่องมือการวินิจฉัยขององค์กรนี้พิจารณาความสอดคล้องของการกำหนด (1) เป้าหมายระดับองค์กร (Organization Goal) กับ (2) เป้าหมายระดับหน่วยงาน/ทีมงานหรือกระบวนการ (Department/Team or Process Goal) และ (3) เป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal)

จากนั้นจึงพิจารณาความสอดคล้องในระดับองค์กรที่ (4) การออกแบบโครงสร้างระดับองค์กร (Organization Design) (5) การบริหารจัดการระดับองค์กร (Organization Management) ต้องสนับสนุนส่งเสริม (1) เป้าหมายระดับองค์กร (Organization Goal)

(6) การออกแบบโครงสร้างหน่วยงาน/ทีมงานหรือกระบวนการ (Department/Team or Process Design)

(7) การบริหารจัดการระดับหน่วยงาน/ทีมงานหรือกระบวนการ (Department/Team or Process Management) ต้องสนับสนุนส่งเสริม (2) เป้าหมายระดับหน่วยงาน/ทีมงานหรือกระบวนการ (Department/Team or Process Goal)

(8) การออกแบบงานระดับบุคคล (Individual Design) (9) การบริหารจัดการระดับบุคคล (Individual Management) ต้องสนับสนุนส่งเสริม (3) เป้าหมายระดับตัวบุคคล (Individual Goal)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการวินิจฉัยองค์การเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการเก็บข้อมูลกับบุคลากรภายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ แบบสอบถามอ้างอิงจากการใช้แบบสำรวจเพื่อวินิจฉัยองค์การ โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) และคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) โดยใช้เครื่องมือการวินิจฉัยองค์การ 9 Cells โดยเลือกใช้แบบสอบถามเพื่อการวินิจฉัยองค์การ Nine Cells เป็นการสำรวจความคิดเห็นรายบุคคล โดยแบบสำรวจมีข้อคำถาม 4 ข้อภายใต้แต่ละ Cell ดังนั้นข้อคำถามโดยรวมปลายเปิด จำนวน 36 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้ 3 ระดับคือ

เห็นด้วย (+1)	แสดงสัญลักษณ์เป็น “หน้ายิ้ม”	
ไม่แน่ใจ (0)	แสดงสัญลักษณ์เป็น “หน้าเฉย”	
ไม่เห็นด้วย (-1)	แสดงสัญลักษณ์เป็น “หน้าเศร้า”	

และข้อคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระตามขอบเขตของข้อคำถาม โดยสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel และแปลความหมายการวินิจฉัยองค์การแบบเบื้องต้นด้วยสัญลักษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้าง และการบริหารจัดการในระดับองค์การ หน่วยงาน และบุคคล ในภาพรวม
- 2) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมาย โครงสร้าง และการบริหารจัดการในระดับองค์การ หน่วยงาน และบุคคล จำแนกเป็นรายด้าน มีทั้งหมด 9 ด้าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการวิจัย

การวินิจฉัยองค์การเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ผลการวิเคราะห์ผลสำรวจโดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นการวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบกรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยรวมเห็นด้วย (80.28) ไม่แน่ใจ (17.88) และไม่เห็นด้วย (1.84) เมื่อสรุปผลพบว่า มีประเด็นที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน 2 ด้าน เรื่อง 1. ด้านการจัดโครงสร้างระดับคณะฯ 2. ด้านการออกแบบการทำงานระดับบุคคล และประเด็นที่ต้องรักษาไว้ 2 ด้าน เรื่อง 1. ด้านการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน 2. ด้านการบริหารจัดการระดับหน่วยงาน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ประเด็นจากการวินิจฉัย พบว่า ประเด็นที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดโครงสร้างระดับคณะฯ ในเรื่องโครงสร้างของคณะฯ มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ และช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคณะฯมีหรือจัดโครงสร้างให้หน่วยงานสามารถทำงานประสานกันเพื่อตอบสนองความต้องการของภาควิชาและมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบหรือประกาศที่มีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะฯมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการออกแบบการทำงานระดับบุคคล ในเรื่องบุคลากรในคณะฯ รับผิดชอบขั้นตอนการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของคนที่ต้องประสานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน รวมทั้งระบบงานหรือกระบวนการภายในเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานได้ตามเป้าหมาย เช่น คู่มือการทำงาน เอกสารคุณภาพ รวมถึงลักษณะงานภายในหน่วยงานได้ออกแบบให้สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อมีความจำเป็น

โดยข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การจากผลการวินิจฉัยองค์การที่เป็นไปตามลำดับความสำคัญโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ใน 2 ประเด็นเร่งด่วน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. ด้านการออกแบบโครงสร้างระดับคณะฯ เพื่อให้ระบบงาน/ของคณะฯ สนับสนุน
การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยใช้เครื่องมือ ดังนี้

(1) การทบทวนและการปรับระบบงาน/โครงสร้างคณะฯ (Organization Restructuring) โดยเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องของระบบงาน /โครงสร้างต่อวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์

(2) การกำหนดแผนผังความสัมพันธ์ (Relationship Map) ระหว่าง
หน่วยงาน โดยเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อกำหนดระบบงาน/โครงสร้างที่เอื้อต่อ
การปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน

(3) การจัดทำระบบงาน/โครงสร้างของคณะฯ ที่มีแผนงานตามลูกค้า
ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Depart mentation by Customer/Stakeholder)

(4) การทบทวนกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยเสนอแนะแนว
ทางการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงกฎระเบียบให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการออกแบบการทำงานระดับบุคคล เพื่อให้การออกแบบการทำงานระดับ
บุคคลสนับสนุนเป้าหมายการทำงานระดับบุคคลให้ประสบความสำเร็จโดยใช้เครื่องมือ ดังนี้

(1) การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Flow) โดยเสนอแนะแนว
ทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประสานงานระดับบุคคล การจัดทำคู่มือ
การปฏิบัติงานจะช่วยทำให้เกิดความชัดเจนในการประสานงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานแล้ว
จึงเริ่มเขียนWork flow จากนั้นจึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

(2) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) โดยให้กำหนด
ขั้นตอนการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อออกแบบและปรับปรุงการ
ทำงานให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ของการทำงานในกระบวนการต่าง ๆ

(3) การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบงานและกระบวนการ
ภายใน(IT System)

(4) การจัดทำแบบสำรวจเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาความพึงพอใจหรือความผูกพันของบุคลากร และจัดทำ Focus Group เพื่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ค้นหาประเด็นปัญหาที่กลุ่มบุคลากรต้องการการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริม
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ซึ่งจากการวิเคราะห์ประเด็นจากการวินิจฉัย พบว่า ประเด็นที่ต้องรักษาไว้ ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายระดับหน่วยงาน ในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัด
และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะฯ และมีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของ
ภาควิชาเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเองนอกเหนือจากตัวชี้วัดที่
ถ่ายทอดมาจากระดับคณะฯ รวมทั้งมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงาน

2. ด้านการบริหารจัดการระดับหน่วยงาน ในเรื่องหน่วยงานมีระบบการติดตาม
การประเมินวัดผลงานของหน่วยงาน และมีการรายงานผลงาน เพื่อให้รายงานผลการดำเนินงาน
ได้รับการนำไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ และมีการประชุมหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงาน
ต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้เกิดการรับรู้ มีส่วนร่วมใน
การบริหารงานของหน่วยงาน และมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ (รายงาน
ผลการดำเนินงาน) ที่มีความจำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงาน รวมทั้งได้รับการจัดสรร
งบประมาณอุปกรณ์การปฏิบัติงานและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของ
หน่วยงานได้

ในประเด็นที่กล่าวมาผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 2
ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การศึกษาการวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การ
อย่างเป็นระบบกรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ควรมีการกำหนดนโยบาย
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ
บุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรมีองค์ความรู้ใหม่ๆทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและให้ครอบคลุม
ถึงการประเมินผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความสุขมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงาน
ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาการวินิจฉัยองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบกรณีศึกษา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ควรมีการกำหนดนโยบายในการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในองค์การในทุกส่วนโดยลดขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน อำนวยความ
สะดวก ลดจำนวนบุคลากรที่มากเกินไปเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผลจากการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายระดับ
หน่วยงาน (Department Goal) โดยภาพรวมควรรักษาไว้ เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัด
และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะฯ มีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของ
ภาควิชาเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดสำคัญของหน่วยงานเองนอกเหนือจากตัวชี้วัดที่
ถ่ายทอดมาจากระดับคณะฯมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และ
มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงของโครงการที่อาจทำให้ไม่บรรลุ
วัตถุประสงค์

ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระดับหน่วยงาน (Department Management)
โดยภาพรวมควรรักษาไว้ เนื่องจากบุคลากรเห็นด้วยว่าหน่วยงานมีระบบการติดตาม การประเมิน
วัดผลงานของหน่วยงาน และมีการรายงานผลงาน เพื่อให้รายงานผลการดำเนินงานได้รับการนำไป
ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ มีการประชุมหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานต่างๆ ที่มี
ประสิทธิภาพ ใช้เวลาอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้เกิดการรับรู้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ของหน่วยงาน และมีการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ (รายงานผลการดำเนินงาน)ที่มีความ
จำเป็นในการตัดสินใจของผู้บริหารหน่วยงานแต่บุคลากรไม่แน่ใจว่าหน่วยงานได้รับการจัดสรร
งบประมาณอุปกรณ์การปฏิบัติงานและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของ
หน่วยงานได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- กรมประมง. (2558). แผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรกรมประมง ประจำปีงบประมาณ 2558.
- กรมเจ้าท่า. (2559). รายงานสรุปผลสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2559.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์กร Organization development. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- กิริติ ยิ่งยงยศ (2549). การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:
บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- ชญาดา ศรีวิกรมย์. (2535). การประยุกต์การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะสาธาณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์กรทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: Management Center Bangkok.
- อรุณรัตน์ สุดประเสริฐ. (2556). การวินิจฉัยองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. บทความวิจัยวารสาร
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 56(4). 15.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์เต๋า.
- จิรประภา อัครบวร. (2544). การวิจัยเชิงกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร.
กรุงเทพฯ:โครงการสนับสนุนงานวิจัยโดยสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร.
- จิรประภา อัครบวรและคณะ. (2558). การวินิจฉัยองค์กรด้วยเครื่องมือ 9 Cells: กรณีศึกษาส่วน
ราชการระดับกรมและจังหวัด ปี พ.ศ.2558. รายงานภายใต้โครงการพัฒนาเครื่องมือ
และระบบประเมินผลการพัฒนาองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของ
สำนักงาน ก.พ.ร.
- Burke, W. W. 1994. Diagnostic Models for Organization Development. Diagnosis for
organizational change: methods and models. Bray, D. New York: The Guilford
Press. 169-196.
- Cummings and Worley. (2005). Organization development and change, Inc.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Davis and Newstrom, 2003. *Managing Value-Based Organizations: It's Not What You Think.* (3rd ed.) New York : Harper & Row Publishers, Inc.

Donald, C. R. and Schindler, P. S. 2006. *Business Research Methods.* 9th ed. Singapore: McGraw Hill.

Geary A. Rummmler and Alan P. Brache. 1995. *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart.* Jossey-Bass.

Harrison, M. I. 1987. *Diagnosing Organizations Methods, Models, and Processes.* United State of America: SAGE Publications.

Mckinsey. 7's Framework. (Online). Available URL: [http:// www.broadstuff.com](http://www.broadstuff.com).

Rafferty, A. E. and Griffin, M. A. 2001. *Expanding Organizational Diagnosis by Assessing the Intensity of Change Activities.* *Organization Development Journal.* 19: 3-13.

Rothwell and Sullivan. (2005). *Practicing Organization Development: A Guide for Consultants,* John Wiley & Sons, Inc.

Stahl, D.A. 1997. *Organizational Diagnosis: A Six-Box Model.* *Nursing Management.* 28: 18-20.

Stephen P. Robbins. *Organization theory.* (1990). *Organization theory,* Prentice Hall, Inc.

Stewart Black and Newton Marguli. (2001). *An Ideological Perspective on Participation: A Case for Integration.* California.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการวางแผนกำลังคนของ
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**
**Analysis of the Academic Position Distribution for Workforce Planning
of Academic Personnel Faculty of Science, Mahidol University**

โชติชา สุวรรณโคตร และ ชันยาภัทร์ เอ็บสุข

Choticha Suwannakhot and Thunyapat Aeabsuk

นักทรัพยากรบุคคล งานบริหารและธุรการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Human Resource, Administrative and Clerical Division, Faculty of Science, Mahidol University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์การกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) เสนอแนะแนวทางในการวางแผนกำลังคน และกำหนดนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลให้สอดคล้องกับอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ประชากรคือผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ช่วงปีงบประมาณ 2558 – 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ และ สมการการถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัย พบว่า 1) อัตราส่วนการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการอาจารย์ มีการกระจายตัวสูงที่สุด โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 37.36 – 40.71 ในทางกลับกันอัตราส่วนของตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งมีค่าการกระจายตัวน้อยที่สุดนั้นมีค่าเพียง 5.17 – 9.05 ส่วนการกระจายตำแหน่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีค่าอัตราส่วนอยู่ระหว่าง 27.93 – 31.90 และ 21.61 – 26.21 ตามลำดับ 2) แนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการนั้น ตำแหน่งอาจารย์และรองศาสตราจารย์มีแนวโน้มการกระจายตัว

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมการการถดถอยแสดงค่าความชันที่เป็นบวก โดยมีค่าเท่ากับ 6.5 และ 6.3 ตามลำดับ ในขณะที่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และศาสตราจารย์มีแนวโน้มการกระจายตัวลดลง ค่าความชันของสมการการถดถอยแสดงค่าที่เป็นลบ โดยมีค่าเท่ากับ 1.4 และ 3.2 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การกระจายตำแหน่ง, การวางแผนกำลังคน, ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท
วิชาการ

Abstract

This research aims to 1) analyze of the academic position distribution of personnel Faculty of Science, Mahidol University and 2) suggest a workforce planning policy in Faculty of Science, Mahidol University that will relate with academic personnel ratio. We use all academic personnel amount which were collected from ERP (Enterprise Resource Planning) system in 2015-2018 fiscal year then using statistics including percentage of changes and simple linear regression.

The results indicated that 1) the changes ratio of position distribution of lecturer had the highest diversity which was 37.36 - 40.71. On the other hand, the changes ratio of professor had the lowest diversity which was 5.17 - 9.05 while the change ratio of assistant professor and associated professor were 27.93 – 31.90 and 21.61 – 26.21 respectively. 2) Position distribution Tendency of academic personnel of lecturer and associated professor seem to be increased because the simple linear regression slope is positive 6.5 and 6.3 respectively while assistant professor and professor have a decrease in position distribution tendency which show a negative 1.4 and 3.2 of simple linear regression slope.

Keyword: Position Distribution, Workforce Planning, Academic Personnel

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ที่สำคัญ (จิรประภา อัครบวร, 2558) เพื่อเป็นการเตรียมจำนวนคนให้พร้อมกับการทำงาน ภาระงาน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงจำนวนคนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กร (สิรินาถ ตามวงษ์วาน, 2556)

มหาวิทยาลัยเป็นหนึ่งในองค์กรที่จำเป็นต้องมีการวางแผนกำลังคน เพื่อนำมาใช้ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น ในการยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัยนั้นส่วนมีการพิจารณาจากตัวแปรนานัปการ แต่ที่ตัวแปรหลักที่มักนิยมใช้พิจารณาคือ จำนวนผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการของมหาวิทยาลัย (คณะพยาบาลศาสตร์, 2553) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัยออกสู่สังคมและนานาชาติ มหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัยนั้น (ปิยวรรณ บุญเพ็ง, ยุทธนา ไชยจุล และ คุษฎี โยเหลา, 2560) หากมหาวิทยาลัยมีผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในอัตราสูง มหาวิทยาลัยจะสามารถดึงดูดงบประมาณในการวิจัยและดึงดูดนักศึกษาคุณภาพสูงเข้ามาศึกษาขงมหาวิทยาลัยได้มาก รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นในระดับที่สูงกว่า

ในการนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อการวางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยในการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ทราบถึงข้อมูล และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการวางแผนจัดการกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคน และกำหนดนโยบายของคณะให้สอดคล้องกับอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการทั้งหมดของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยค้างนี้ ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ประเด็นค้างทั้งหมด 2 ประเด็น คือ 1) การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่ข้องข้องกับการวิเคราะห์ 2) วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลค้างตำแหน่งทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานค้างตำแหน่งประเภทวิชาการ

ขอบเขตด้านเวลา ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลและศึกษาวิจัย คือ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จนถึง พ.ศ. 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบการกระจายค้างตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานค้างตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนค้างค้างคน และกำหนดนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้องกับอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานค้างตำแหน่งประเภทวิชาการ

ทบทวนวรรณกรรม

การวิเคราะห์เพื่อวางแผนค้างค้างคนของผู้ปฏิบัติงานค้างตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่ข้องข้องมาแสดงค้างนี้

1. แนวคิดข้องข้องกับการวางแผนค้างค้างคน

การวางแผนค้างค้างคนเป็นค้างหนึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีแบบแผนค้างต้นและมีกลยุทธ์ กระทำการโดยมีการกำหนดแผนค้างค้างคน ทั้งในระยะเวลาสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร (Bechet, 2008) ส่งผลทำให้การค้างค้างคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่แท้จริง (Wright, 1992; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การวางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเรื่องหนึ่ง เพราะสามารถส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยได้ โดย ฌรงค์ นิยมวิทย์ (2554) กล่าวว่า อัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมคือ มีจำนวนอาจารย์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์: รองศาสตราจารย์: ศาสตราจารย์ อยู่ที่ 20: 25: 45: 10 ซึ่งอัตราส่วนนี้เป็นอัตราส่วนที่จะทำให้การบริการวิชาการ และการพัฒนา งานวิจัยซึ่งเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามมาตรฐาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

องค์กรที่กำหนดนโยบายให้บุคลากรสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพได้นั้น ย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร และการพัฒนาการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น (ลัดดาวัลย์ ตำราญ, สุรัชย์ เอ็มอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาร และ โสธยา สุภาพล, 2561) และองค์กรการศึกษาที่ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท วิชาการนั้น จะส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท วิชาการจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญาพัชรกร บุญพร้อม, 2558)

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นองค์กรที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้หลังจากที่บรรจุเป็นอาจารย์ แต่ผู้ขอจะต้องมีระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งผลงานทางวิชาการที่เป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด ทำให้อาจารย์ล้วนต้อง พัฒนาตนเองและงานวิจัยตลอดเวลา เพื่อให้สามารถนำผลงานไปใช้เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยในปัจจุบันการเสนอขอตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ สำหรับผู้เสนอขอ ที่เป็นข้าราชการให้ยึดถือตามประกาศของ “คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560” และสำหรับผู้เสนอขอที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ยึดตาม “ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561”

บทความฉบับเต็ม

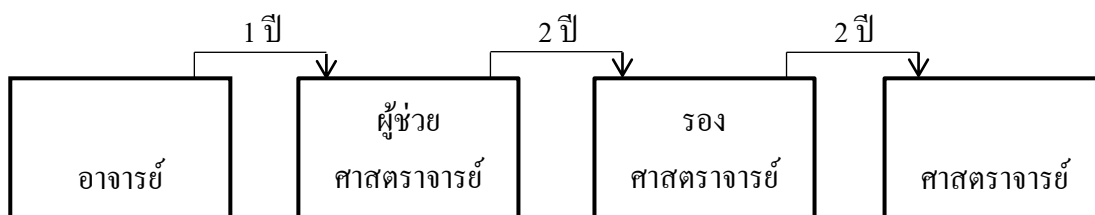
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2.1 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ สามารถยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ในกรณีที่ระยะเวลาดำรงตำแหน่งอาจารย์ดังต่อไปนี้

1. ไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
2. ไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า
3. ไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และต้องการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาไม่น้อยกว่า 2 ปี และในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และต้องการเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาไม่น้อยกว่า 2 ปี ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แสดงถึงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2.2 ผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2.2.1 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย)

มีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการดังนี้

ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ “ดี” มีลักษณะตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1. งานวิจัย 2 เรื่อง
2. งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือตำรา/หนังสือ 1 เล่ม
3. งานวิจัย 1 เรื่อง และบทความทางวิชาการ 1 เรื่อง (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2.2.2 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

มีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานทางวิชาการ 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ “ดี” ประกอบด้วย ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม (หรือบทความทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย) และผลงานวิชาการตามข้อใดข้อหนึ่ง

1. งานวิจัย 2 เรื่อง

2. งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการ

รับใช้สังคม 1 เรื่อง

วิธีที่ 2 (เฉพาะข้าราชการ)

1. งานวิจัย 3 เรื่อง โดย 2 เรื่องมีคุณภาพ “ดีมาก” และ 1 เรื่อง คุณภาพ “ดี”

2. งานวิจัย 2 เรื่อง มีคุณภาพ “ดีมาก” และผลงานวิชาการในลักษณะอื่นหรือ
ผลงานวิชาการรับใช้สังคม มีคุณภาพ “ดี”

วิธีที่ 2 (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

1. งานวิจัย 5 เรื่อง โดย 3 เรื่องมีคุณภาพ “ดีมาก”

2.2.3 ตำแหน่งศาสตราจารย์ (สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย)

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ “ดีมาก” ประกอบด้วย ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม และผลงานวิชาการตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. งานวิจัย 5 เรื่อง

2. งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้
สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพ “ดีเด่น” ตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. งานวิจัย 5 เรื่อง

2. งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้
สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

(ราชกิจจานุเบกษา, 2560 และ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2.3 ขั้นตอนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

1. ผู้ขอตำแหน่งยื่นแบบ ก.พ.อ. และผลงานทางวิชาการ
 2. ภาควิชาตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ
 3. หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการสอน
 4. ผู้ขอสอบประเมินการสอนขั้นต้น
 5. คณะอนุกรรมการพิจารณากลับรองการขอตำแหน่งทางวิชาการของส่วนงานตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของแบบ ก.พ.อ. และผลงานทางวิชาการ
 6. ส่วนงานจัดส่งแบบ ก.พ.อ. และผลงานวิชาการไปยังมหาวิทยาลัย
 7. คณะอนุกรรมการพิจารณากลับรองการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของแบบ ก.พ.อ. และผลงานทางวิชาการ หากมีข้อแก้ไขมหาวิทยาลัยจะจัดส่งกลับไปยังส่วนงานเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
 8. คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน
 9. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ และประชุมพิจารณาการประเมินผล
 10. คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการพิจารณาผลการประเมิน
 11. สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ
 12. หากอนุมัติกองทรัพยากรบุคคลจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ แต่ถ้าหากไม่อนุมัติ กองทรัพยากรบุคคลจะจัดทำบันทึกแจ้งส่วนงาน
 13. กองบริหารงานทั่วไปออกเลขคำสั่งแต่งตั้ง และส่งแจ้งส่วนงาน
 14. กองทรัพยากรบุคคลจัดส่งแบบ ก.พ.อ. และผลงานทางวิชาการคืนผู้ขอ
- (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Meyer et al. (1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองกำลังแรงงานทางการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบทางเดินอาหาร โดยการตรวจสอบการกระจายตัวของแพทย์ด้านนี้ ผลการศึกษาพบว่า

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จำนวนแพทย์ด้านระบบทางเดินอาหารในปัจจุบันมีจำนวนมากเป็น 2 เท่าเมื่อเทียบกับปี 1992 ดังนั้นหน่วยงานทางการแพทย์ของประเทศสหรัฐอเมริกาจึงตัดสินใจลดอัตราการผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบทางเดินอาหาร เป็นเวลามากกว่า 5 ปี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะแรงงานที่มากเกินไป และเพื่อเป็นการรักษาสมดุลของบุคลากรทางการแพทย์

วิธีการวิจัย

การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการวางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยจำนวนของประชากรในปีงบประมาณ 2558 – 2561 มีจำนวนตามลำดับ ดังนี้ 265, 273, 280 และ 290 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่ใช้ในการศึกษา รวบรวมมาจากฐานข้อมูลระบบ ERP ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในการจัดการข้อมูลบุคลากรภายในองค์กร หน่วยกรเจ้าหน้าที่ งานบริหารและธุรการ สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้เก็บบันทึกข้อมูลลงในระบบ (ข้อมูลที่น่ามาใช้ คือข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน ของปีงบประมาณนั้น)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ คือ การหาค่าร้อยละ และการหาสมการการถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) เพื่อคาดคะเนแนวโน้มการกระจายตัวของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละตำแหน่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท
วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

จากข้อมูลผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการจากฐานข้อมูลระบบ ERP ในปี พ.ศ. 2558
ถึง พ.ศ. 2561 (ณ วันที่ 30 กันยายน) พบว่ามีจำนวนผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการในทุกประเภทดังแสดงในตารางที่ 1

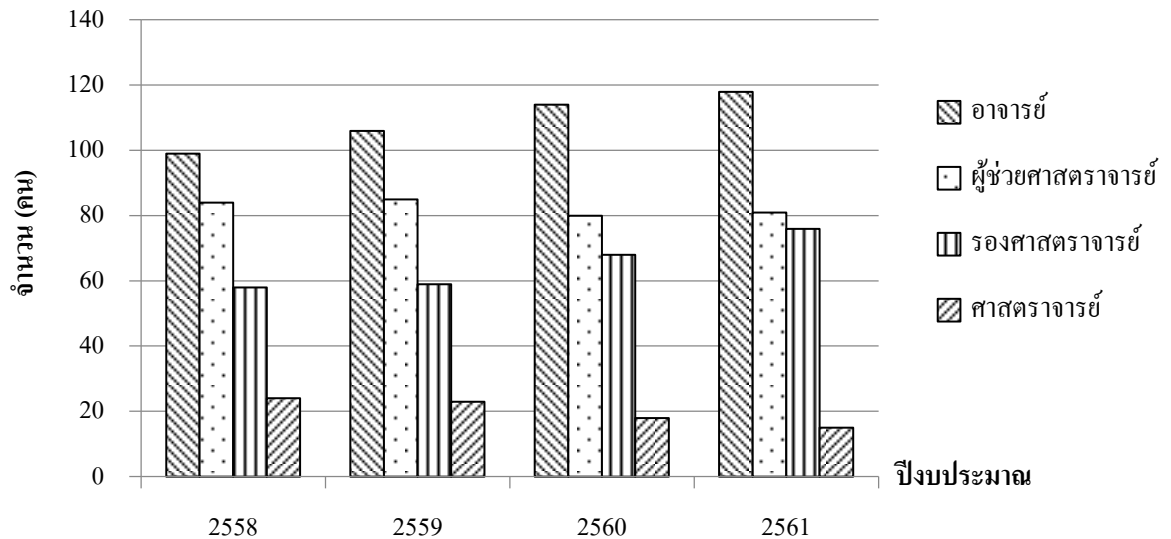
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผู้ปฏิบัติตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในช่วงปีงบประมาณ 2558 - 2561

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ (หน่วย : คน)				ปีงบประมาณ (หน่วย : ร้อยละ)			
	2558	2559	2560	2561	2558	2559	2560	2561
อาจารย์	99	106	114	118	37.36	38.83	40.71	40.69
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	84	85	80	81	31.70	31.14	28.57	27.93
รองศาสตราจารย์	58	59	68	76	21.89	21.61	24.29	26.21
ศาสตราจารย์	24	23	18	15	9.05	8.42	6.43	5.17
รวม	265	273	280	290	100	100	100	100

ข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่า แต่ละช่วงปีงบประมาณ จำนวนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง
ประเภทวิชาการมีจำนวนแตกต่างกัน โดยในปี 2561 คณะวิทยาศาสตร์มีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง
ประเภทวิชาการมากที่สุด คือ 290 คน ส่วนปี 2558 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
น้อยที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 265 คน และจากตารางพบว่า ในปี 2561 นั้นเป็นปีที่มีจำนวนบุคลากร
ตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด คือ 118 คน และตำแหน่งศาสตราจารย์น้อยที่สุด คือ 15 คน คิดเป็น
ร้อยละ 40.69 และ 5.17 ตามลำดับ นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้แสดงผลการศึกษาว่า อาจารย์เป็น
ประเภทของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีจำนวนคนสูงที่สุดในทุกปีงบประมาณ
และศาสตราจารย์เป็นประเภทที่มีจำนวนคนน้อยที่สุดทุกปี ดังกราฟที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



ในช่วงปีงบประมาณ 2558 – 2561

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากตารางที่ 1 มาเปรียบเทียบในรูปของอัตราส่วนตามทฤษฎีของ ณรงค์ นิยมวิทย์ (2554) เพื่อแสดงถึงการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละช่วงปีงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า อัตราส่วนการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอาจารย์ มีอัตราส่วนอยู่ระหว่าง 37.36 – 40.71% ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สูงที่สุดในแต่ละช่วงปีงบประมาณ และศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งที่มีอัตราส่วนน้อยที่สุดในแต่ละช่วงปีงบประมาณ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 5.17 – 9.05% ดังแสดงในตารางที่ 2

บทความฉบับเต็ม

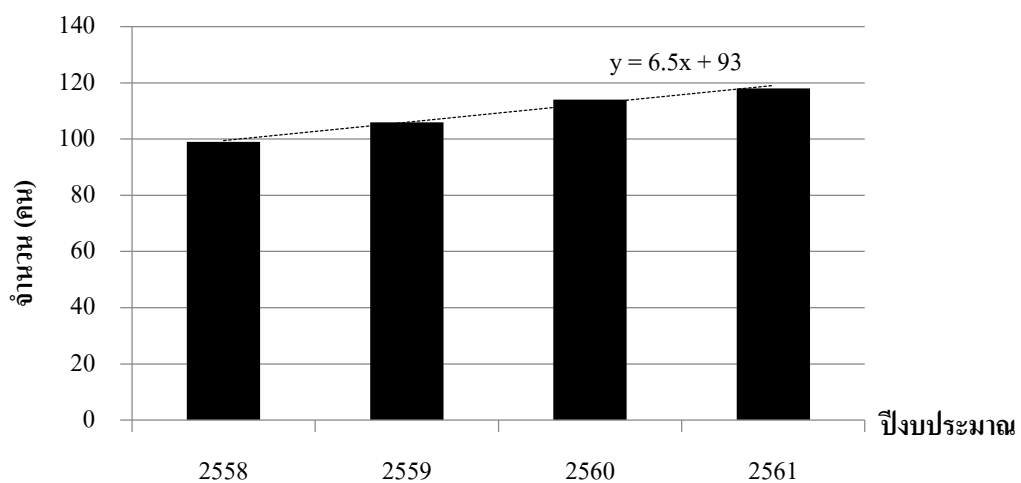
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงอัตราส่วนการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในช่วงปีงบประมาณ 2558 – 2561

ปีงบประมาณ	อัตราส่วนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
2558	37.36: 31.70: 21.89: 9.05
2559	38.83: 31.14: 21.61: 8.42
2560	40.71: 28.57: 24.29: 6.43
2561	40.69: 27.93: 26.21: 5.17

2. การวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มการกระจายตำแหน่งทาง
วิชาการแต่ละประเภท กระทำโดยใช้วิธีทางสถิติ คือ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย
(Simple Linear Regression) ผลการวิเคราะห์แสดงดังนี้

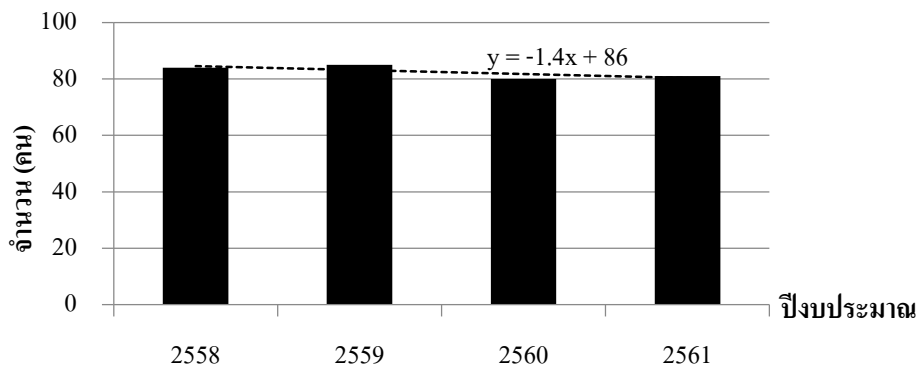


ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ในช่วงปีงบประมาณ 2558 – 2561

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

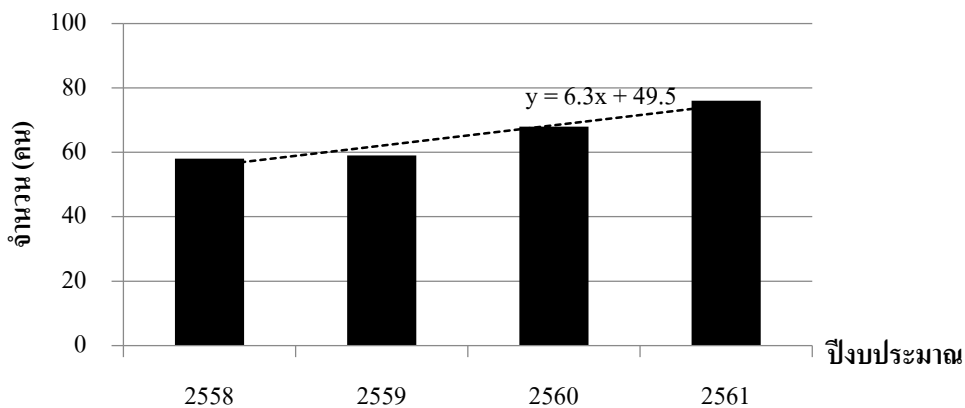
กราฟแสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในกราฟที่ 2 นั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้สมการการถดถอยอย่างง่าย พบว่าสมการการถดถอยเท่ากับ $y = 6.5X + 93$ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของอาจารย์ที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากกราฟมีค่าความชันเป็นบวก เท่ากับ 6.5



กราฟที่ 3 แสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในช่วงปีงบประมาณ 2558 - 2561

จากกราฟที่ 3 แสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยสมการ Simple Linear Regression มีค่าเท่ากับ $y = -1.4X + 86$ แสดงให้เห็นว่าจำนวนของผู้ช่วยศาสตราจารย์มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากค่าความชันเป็นลบ เท่ากับ 1.4

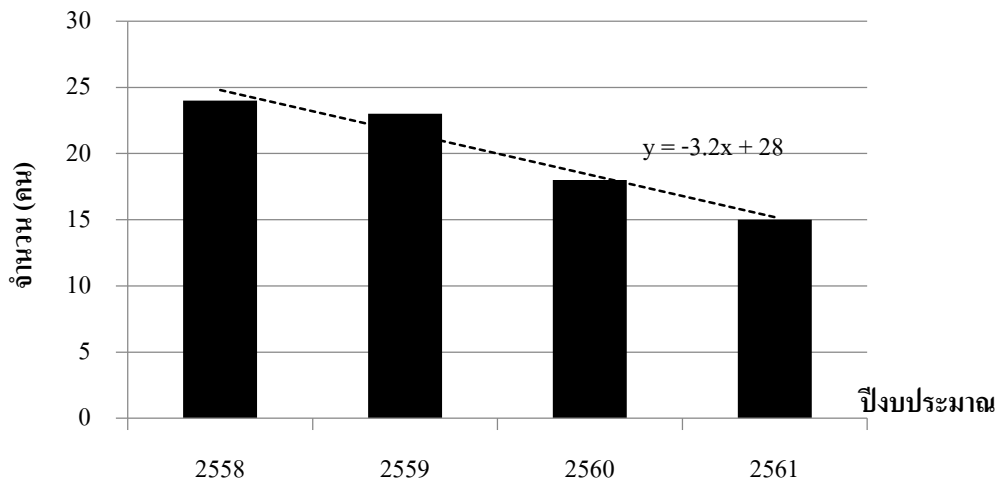


บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กราฟที่ 4 แสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในช่วงปีงบประมาณ 2558 - 2561

กราฟที่ 4 ซึ่งแสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
รองศาสตราจารย์ พบว่าสมการการถดถอยอย่างง่ายเท่ากับ $y = 6.3X + 49.5$ แสดงให้เห็นว่าจำนวน
ของรองศาสตราจารย์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากค่าความชันเป็นบวก โดยมีค่าความชันเท่ากับ 6.3



กราฟที่ 5 แสดงแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ในช่วงปีงบประมาณ 2558 - 2561

จากข้อมูลผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ในกราฟที่ 5
นั้น สมการการถดถอยอย่างง่าย เท่ากับ $y = -3.2X + 28$ แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของศาสตราจารย์ที่
มีอัตราการลดลง เนื่องจากกราฟมีค่าความชันเป็นลบ โดยมีค่าความชันเท่ากับ 3.2

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์การกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

จากผลการศึกษาในตารางที่ 1 และกราฟที่ 1 นั้น แสดงให้เห็นว่าจำนวนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวนเปลี่ยนแปลงไปในทุกช่วงปีงบประมาณ และเมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงโดยดูจากอัตราส่วนดังตารางที่ 2 เทียบกับทฤษฎีของณรงค์ นิยมวิทย์ (2554) ที่กล่าวว่า อัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการที่เหมาะสมคือ จำนวนอาจารย์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์: รองศาสตราจารย์: ศาสตราจารย์ อยู่ที่ 20: 25: 45: 10 นั้นพบว่า ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการอาจารย์มีจำนวนสูงกว่าทฤษฎี 2 เท่า โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 37.36 – 40.71 สาเหตุที่ทำให้จำนวนอาจารย์มีอัตราส่วนที่สูงผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเกิดจากการเจริญเติบโตขององค์กรด้านการศึกษา ดังที่เห็นในปัจจุบันเกี่ยวกับการเปิดสอนของมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ เพื่อตอบโจทย์ปริมาณผู้เรียนที่เพิ่มจำนวน และรวมถึงการเพิ่มหลักสูตรสาขาวิชาศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ทำให้มีการเปิดรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการในปริมาณมาก ส่วนอัตราส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 27.93 – 31.70 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกับทฤษฎี แต่ทว่าอัตราส่วนของตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์มีค่าที่แตกต่างจากทฤษฎีมาก โดยมีอัตราส่วนเท่ากับ 21.61 – 26.21 และ 5.17 – 9.05 ตามลำดับ สาเหตุหลักที่ทำให้จำนวนของรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์มีจำนวนน้อย และไม่เป็นไปตามทฤษฎีนั้น เกิดจากสาเหตุเรื่องเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีมาตรฐานในระดับสูงเมื่อเทียบกับขอเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (อุไรวรรณ ชนสดีตย์, 2540) ทำให้บุคลากรสายวิชาการที่อึดอัดและขาดแรงจูงใจในการจัดเตรียมผลงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถพบได้จำนวนมาก (มณญาวินัย เศรษฐพงษ์, 2556)

2. การวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

ข้อมูลกราฟและสมการการถดถอยอย่างง่ายที่ได้จากกราฟที่ 2,3,4 และ 5 นั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์หาทิศทางของการกระจายตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการใน

บทความฉบับเต็ม

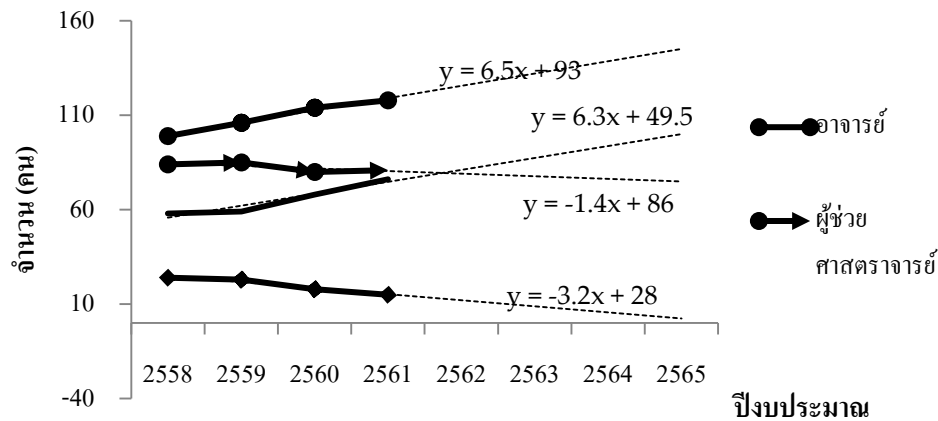
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4 ปีงบประมาณข้างหน้า ซึ่งได้แก่ ปีงบประมาณ 2562 – 2565 นั้น พบว่าทิศทางการกระจายตัวของแต่ละตำแหน่งทางวิชาการ มีทิศทางต่างกัน ดังแสดงในกราฟที่ 6

กราฟที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการอาจารย์และรองศาสตราจารย์มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สาเหตุในกรณีของตำแหน่งอาจารย์เกิดได้จากการเติบโตขององค์กรมหาวิทยาลัย ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มสูงขึ้น ส่วนกรณีของรองศาสตราจารย์นั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าสาเหตุที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องมาจากระเบียบของคณะวิทยาศาสตร์ ที่กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ได้รับการต่ออายุงานจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ โดยไม่ต้องต่อสัญญาเป็นรายปีเหมือนตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและงานวิจัย (วินัย คำสุวรรณ, 2542) กรณีของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากกราฟแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีแนวโน้มลดลงเพียงเล็กน้อย เนื่องจากการผันผวนของปริมาณบุคลากรซึ่งในระยะสั้นแนวโน้มดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลกระทบมากนัก แต่ถ้าหากในระยะยาวคณะวิทยาศาสตร์ยังคงไม่มีการวางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะสามารถส่งผลกระทบต่อบริการวิชาการของคณะได้ ในทางกลับกันตำแหน่งศาสตราจารย์ สมการการถดถอยแสดงให้เห็นว่า มีแนวโน้มลดลงจำนวนมาก สาเหตุเนื่องมาจากความยุ่งยากในการยื่นเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจนผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการไม่สามารถจัดสรรเวลาการทำวิจัยได้ (ภควรรณ สีสวย และเพ็ญศรี ชื่นชม, 2554)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



ในช่วง ปี 2558 – 2564 วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยอย่างง่าย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer et al. (1996) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องแบบจำลองกำลังแรงงานทางการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบทางเดินอาหาร โดยพบว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำเกิดขึ้น ในกรณีของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการนั้น พบว่าคณะวิทยาศาสตร์ควรมีนโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ให้มากขึ้น และควรชะลอการรับสมัครงานในตำแหน่งอาจารย์ หรือออกประกาศข้อบังคับเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการตระหนักถึงความสำคัญในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเหลื่อมล้ำของจำนวนตำแหน่งที่แตกต่างกัน จนอาจก่อให้เกิดผลกระทบในการบริการวิชาการในภาคหน้า

ข้อเสนอแนะ

การวางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริการวิชาการและงานวิจัย ในการวางแผนกำลังคน ควรให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลการกระจายตำแหน่งทางวิชาการร่วมด้วย เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แนวทางการพัฒนา

การนำข้อมูลการกระจายตัวของบุคลากรไปใช้วางแผนกำลังคนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ โดยยึดตามทฤษฎีอัตราส่วนของฌรงค์ นิยมวิทย์ (2554) ซึ่งเป็นอัตราส่วน
เหมาะสม จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จทางด้านการบริหารจัดการกำลังคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อหาการกระจายตำแหน่งและเพื่อหาแนวโน้มการกระจาย
ตำแหน่งนั้น ควรมีปริมาณข้อมูลมากกว่า 5 ปีขึ้นไป เพื่อให้มองเห็นภาพรวมการเปลี่ยนแปลง
จำนวนผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

2. ควรมีการนำข้อมูลการกระจายอายุของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ
มาวิเคราะห์ร่วมกับการกระจายตำแหน่ง เพื่อวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสม
กับกำลังคน และช่วงวัยของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีช่วงวัยที่ต่างกัน สามารถส่งผลต่อวิธีการ
ทำงานที่แตกต่างกันได้

รายการอ้างอิง

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล. การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ, 15 มีนาคม 2562.

http://intranet.mahidol/op/orpr/newhr/?page_id=127

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553). รายงานการประชุมคณะกรรมการ
ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ 8/2553.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิระประภา อัครบวร. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ
อาเซียนปี พ.ศ. 2557– 2558. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 7(1)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- ณรงค์ นิยมวิทย์. (2554). การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจกุล และ ดุษฎี โยเหลา. (2560). ลักษณะขององค์การและผลิตภาพ
งานวิจัย ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทยในกลุ่ม
มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา*, 9(17), 86-106.
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560. (2560, 31 ตุลาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 265 ง. หน้า 43 – 67.
- เพชรวัลย์ ธีระวัฒน์วงศ์ และปัญญ์ปัทมกร บุญพร้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. 8(1), 33-40
- ภควรรณ สีสวย และเพ็ญศรี ชื่นชม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่
กำหนด ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์. *วารสารศิลปศาสตร์*, 7(1), 2554
- มณญาวินัย เศรษฐพงษ์. (2556). สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. *วารสารเซนต์จอห์น*, 16(18), 53-66.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562, 1 มกราคม). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ
พ.ศ. 2561.
- ลัดดาวัลย์ สาราณ, สุรัชย์ เอ็มอักษร, ศศินันท์ ศาสตร์สาระ และโสธยา สุภาพล. (2561).
การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(29), 119-134.
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของ
อาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (วิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2556). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม .

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด*.

อุไรวรรณ ชนสทิพย์. (2540). ในแวดวงสถาบันการศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 17(1), 52-55

Bechet, P. T. (2008). *Strategic Staffing: A comprehensive system for effective workforce Planning*. New York: AMACOM.

Meyer, G. S., Jacoby, I., Krakauer, H., Powell, D. W., Aurand, J., & McCardle, P. (1996). Gastroenterology workforce modeling. *JAMA*, 276(9), 689-694.

Wright, P.M., & McMahan, G.C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์
Studying on satisfaction from undergraduate students of
Department of Plant Science, Faculty of Science, Mahidol University
towards the educational services from department officers**

ชาลิสา คล้ายพึงสินธุ์¹ Chalisa Kraypungsin¹ (E-mail: chalisa.kra@mahidol.ac.th)
¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹General Administration Officer, Department of Plant Science,
Faculty of Science, Mahidol University

ภัคจิรา เกตุบุตร² Puckjira Gatebute² (E-mail: puckjira.gat@mahidol.ac.th)
²เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

²General Administration Officer, Department of Biology, Faculty of Science, Mahidol University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการงานด้านการศึกษา (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการงานด้านการศึกษารายบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษา ประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 - 4 จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการศึกษาพบว่า (1) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษารวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (2) นักศึกษาที่มีการศึกษาชั้นปีต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนนักศึกษามีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการพัฒนาควรมีตารางกำหนดการให้บริการเป็นช่วงเวลาชัดเจนเพื่อให้นักศึกษาได้รับความสะดวกในสิ่งที่ต้องการมารับบริการ และจัดโต๊ะคอมพิวเตอร์และเก้าอี้สำหรับนักศึกษาที่มาติดต่อ อันจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ มีเจตคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการรับบริการมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความพึงพอใจต่อการให้บริการ, การให้บริการงานด้านการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

This research aimed to study (1) student satisfaction toward the educational services, (2) comparing the satisfaction on educational service based on personal data, and (3) purposing the suggestions for improving the satisfaction on education service. Thirty-four undergraduate students from 2nd to 4th academic level were population size. The research tool was a questionnaire with Index of Item-Objective Congruence at 0.98. The data were analyzed by descriptive statistics: frequency, average, and standard deviation, *t*-test and F-test.

The outcomes revealed that (1) the satisfaction level on overall educational service was excellence. All categorizes were also at an excellence level, which arranged in order from the greatest to least was manner of service provider, service quality, service protocol/process, and service facilities. The results also showed that (2) students, who were different in academic level,

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

were insignificantly different in their satisfaction, whereas students with different gender had significantly different satisfaction at significant level 0.5. In addition (3) the guidelines on development should be a setup of service operation timetable for assisting the student who required the service, computer desk and chair should be providing for students who come for the service as well. These guidelines will introduce an impression and a good attitude from the recipients, and enhance the satisfaction on the service.

Keywords: Satisfaction towards service, Student Affairs, Education service

บทนำ

ภาควิชาพหุภาษาศาสตร์ เป็นภาควิชาหนึ่งในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนแก่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักศึกษาของภาควิชาพหุภาษาศาสตร์ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป ดังนั้น นอกจากการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงวิธีการและเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ภาควิชาพหุภาษาศาสตร์ยังเชิญอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมทั้งอาจารย์จากต่างประเทศมาร่วมสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดความเป็นสากลและความทันสมัยของข้อมูลทางวิชาการ และเพื่อให้งานวิจัยเนื้อหาครอบคลุมและมีความหลากหลาย รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของนักศึกษา ภาควิชาพหุภาษาศาสตร์จึงให้นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริง ทั้งในห้องปฏิบัติการ การออกภาคสนามและฝึกงาน

การผลิตนักศึกษาให้เป็นบุคลากรที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติได้นั้น นอกจากการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพแล้ว การบริการนักศึกษายังเป็นส่วนที่ประสานระหว่างชีวิตนอกห้องเรียนและในห้องเรียน ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาชีวิตให้สมบูรณ์ ทำให้เห็นชีวิตในแนวกว้าง สร้างทัศนคติที่ดีและอาจมีผลกระทบต่อการเรียนของนักศึกษาด้วย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2525) ดังนั้นคณะผู้บริหารภาควิชาพหุภาษาศาสตร์จึง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ โดยเฉพาะ นักศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ควรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีขั้นตอนและกระบวนการ ให้บริการที่ดี การบริการควรมีคุณภาพและควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา เพื่อให้การ บริการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เจ้าหน้าที่พึงให้บริการแก่นักศึกษาตามคำขวัญของ มหาวิทยาลัย คือ “อดทน อดปม อดเกร” (พึงปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งได้ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน จึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการให้บริการงาน ด้านการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ จากนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีของ ภาควิชาพฤกษศาสตร์ เพื่อทราบระดับความพึงพอใจ ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนางานบริการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอันเป็นการสนับสนุนนักศึกษาอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

การบริการ คือ พฤติกรรม การกระทำที่บุคคลหนึ่งหรือองค์กรส่งมอบให้อีกบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายและมีความตั้งใจเพื่อช่วยเหลือหรือดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นให้ได้รับ ความสุข ความสะดวกสบายหรือเกิดความพึงพอใจจากผลของการกระทำนั้น (ไพรพนา ศรีเสน, 2544; วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2547) การให้บริการต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ส่วนใหญ่ได้ และขณะเดียวกันต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน โดยให้ ความสะดวกสบายแต่ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร และไม่สร้างความยุ่งยากให้แก่ผู้ให้บริการมาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จนเกินไป ทั้งนี้การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือปราศจากอารมณ์ไม่ชอบพอ (พงษ์เทพ สันติพันธ์, 2546)

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สง่า ภูณรงค์, 2540) การที่จะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถทำได้โดยการสังเกตการแสดงออกซึ่งจะต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคลนั้น ๆ (กาญจนา อรุณสุขรุจิ, 2546) ทั้งนี้สิ่งเร้าสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบได้ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นความรู้สึกที่สามารถแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวกและทางลบ โดยขึ้นกับสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นความรู้สึก (Shelly, 1975)

เนื่องจากการบริการจัดเป็นสิ่งเร้าชนิดหนึ่งที่กระตุ้นและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านบวกและลบได้ ดังนั้นผู้ให้บริการต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงที่จะต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะผู้ให้บริการจะต้องมีจุดมุ่งหมายของการมารับบริการและคาดหวังให้มีการตอบสนองความต้องการ ดังนั้นคุณภาพของการให้บริการนับเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริการ (วิระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2547) เช่น จิรายุ ชนาวุฒิ และ อารีรัตน์ บุญทองสุข (2561) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนต่อการให้บริการหน่วยพัสดุ งานคลังและพัสดุ สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพบว่าความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับมากเนื่องจากได้รับการบริการด้วยความเท่าเทียมกันจากผู้ให้บริการ ขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัท พีริชชั่น ทูลส์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านสถานที่ตั้งของสำนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลูกค้าเดินทางไปเพื่อขอรับบริการได้ค่อนข้างลำบาก ดังนั้นบริษัทควรขยายสาขาเพื่อสร้างระดับความพึงพอใจของลูกค้าให้สูงขึ้น (กำพล แก้วสมนึก, 2552)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิธีการศึกษา

1. เนื่องจากภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นภาควิชาขนาดเล็ก ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 - 4 ทั้งหมดของภาควิชาฯ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 34 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เป็นแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและการตรวจแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ที่มีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98 แบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ชั้นปี และลักษณะงานการศึกษาที่มาขอรับบริการซึ่งสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ครั้ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการให้บริการ จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านคุณภาพในการให้บริการ จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีมาก (5) ดี (4) ปานกลาง (3) พอใช้ (2) และควรปรับปรุง (1) และตอนที่ 3 สำหรับให้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 - 4 ทั้งหมดของภาควิชาฯ จำนวน 34 คน ได้รับคืนจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ และระดับชั้นปี โดยการแจกแจงความถี่และคิดเป็นร้อยละ สำหรับข้อมูลความพึงพอใจของนักศึกษาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistic 20.0 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ แสดงผลด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีการแปลผลระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ช่วง คือ ดีมาก (4.3-5.0) ดี (3.5-4.2) ปานกลาง (1.9-2.6) น้อย (1.9-2.6) และควรปรับปรุง (1.0-1.8) โดยใช้สูตร $X = N-1/N$ ซึ่งมีค่า N เท่ากับ 5 การศึกษานี้วางสมมติฐานไว้ว่า

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นักศึกษาปริญญาตรีของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ที่มีเพศและชั้นปีต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษากจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน โดยตัวแปรเพศวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรชั้นปีวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษากจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชา มีผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นนักศึกษาเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 และเป็นเพศชายจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 นักศึกษาเป็นนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 ลำดับรองลงมาคือ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 และ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 ในด้านที่ขอรับบริการ นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 มีการขอรับบริการมากที่สุด ตามด้วยนักศึกษปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 และ 3 ตามลำดับ โดยทุกชั้นปีพบว่านักศึกษาเพศหญิงมีจำนวนครั้งของการมาขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่สูงกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามาขอใช้บริการสอบถามรายวิชาเลือกที่เปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษา และติดต่อเรื่องห้องเรียนมากที่สุด ขณะที่มีการติดต่องานเอกสาร น้อยที่สุด (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนครั้งในแต่ละด้านที่นักศึกษาปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มาขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านที่ขอรับบริการ	ปริญญาตรีชั้น ปีที่ 2		ปริญญาตรีชั้น ปีที่ 3		ปริญญาตรีชั้น ปีที่ 4		รวม (ครั้ง)
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
รายวิชาเลือกที่เปิดสอนใน แต่ละภาคการศึกษา	2	7	4	6	4	8	31
ห้องเรียน	2	10	3	5	4	7	31
การลงทะเบียน	2	7	3	4	4	8	28
ทุนการศึกษา	2	1	0	0	0	2	5
งานเอกสาร	0	0	0	0	0	2	2
รวม	8	25	10	15	12	27	97
รวมทั้งหมด	33		25		39		

2. ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับดีมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ในแต่ละด้านและโดยภาพรวม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ	4.86	0.40	ดีมาก
ด้านคุณภาพในการให้บริการ	4.81	0.39	ดีมาก
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการให้บริการ	4.62	0.56	ดีมาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.57	0.58	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.72	0.48	ดีมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้บริการงานด้านการศึกษาเป็นรายข้อ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.40$) โดยมีค่าความพึงพอใจรายข้อตามลำดับดังนี้ คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และการเอาใจใส่ของผู้ให้บริการ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.41$) ความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) ความสะดวกหรือร้อนของผู้ให้บริการ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.46$) และกิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.48$)

2. ด้านคุณภาพการให้บริการ นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.39$) โดยมีค่าความพึงพอใจรายข้อตามลำดับดังนี้ คือ ได้รับบริการตรงกับความต้องการ ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.36$) ความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.39$) และความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$)

3. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.56$) โดยมีค่าความพึงพอใจรายข้อตามลำดับดังนี้ คือ การให้บริการเป็นระบบ ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.51$) ความรวดเร็วในการให้บริการ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.58$) และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการ ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.56$)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.58$) โดยมีค่าความพึงพอใจรายข้อตามลำดับดังนี้ คือ ความสะดวกของสถานที่ใน การขอรับบริการ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.52$) และความชัดเจนของป้ายชื่อผู้ให้บริการของภาควิชา พุทธศาสนศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.61$)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรีของภาควิชาพุทธศาสนศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพุทธศาสนศาสตร์ ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศและชั้นปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศต่อความพึงพอใจในการได้รับบริการงานด้านการศึกษจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพุทธศาสนศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ พบว่า ทั้งเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ยกเว้นในเพศชายที่มีความพึงพอใจด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ นักศึกษาเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิงในทุกด้าน เมื่อนำข้อมูลจากนักศึกษาเพศชายและหญิงมาวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ t -test เพื่อหาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ พบว่าด้านที่พบความแตกต่างคือ กระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ คุณภาพการให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก อีกทั้งยังพบว่านักศึกษาเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพุทธศาสนศาสตร์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของชั้นปีของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามต่อความพึงพอใจในการได้รับบริการงานด้านการศึกษจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพุทธศาสนศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ พบว่าทุกชั้นปีมีคะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ทั้งนี้เมื่อนำข้อมูลจากนักศึกษาทุกชั้นปีมาวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ F -test เพื่อหาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจทั้งในแต่ละด้านและโดยรวม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 3)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรี ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศและชั้นปีต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์

จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ	เพศชาย		เพศหญิง		ค่า <i>t</i>	ค่า Sig.
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ	4.78	0.24	4.88	0.36	0.94	0.36
2. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน ในการให้บริการ	4.27	0.64	4.74	0.37	2.69	0.01*
3. ด้านคุณภาพในการให้บริการ	4.40	0.47	4.89	0.23	4.08	0.00*
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.15	0.85	4.65	0.38	2.39	0.02*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40	0.36	4.79	0.29	3.04	0.01*

จำแนกตามชั้นปี

ด้านที่ประเมินความพึงพอใจ	ระดับชั้นปีที่ 2		ระดับชั้นปีที่ 3		ระดับชั้นปีที่ 4		ค่า F	ค่า Sig.
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
	1. ด้านพฤติกรรมของผู้ให้บริการ	4.86	0.31	4.73	0.54	4.95		
2. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการให้บริการ	4.76	0.40	4.40	0.70	4.67	0.33	1.53	0.23
3. ด้านคุณภาพในการให้บริการ	4.73	0.42	4.77	0.35	4.92	0.20	1.20	0.31
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.73	0.41	4.50	0.75	4.50	0.35	0.73	0.49
ค่าเฉลี่ยรวม	4.77	0.36	4.60	0.53	4.76	0.22	0.67	0.52

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาพทยุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาก่อนหน้าของภาควิชาพทยุศาสตร์ พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการสามารถติดต่อได้สะดวก ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความรวดเร็ว ทั้งยังให้บริการงานได้ตรงตามความต้องการเนื่องจากมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติทำให้ได้รับความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ให้บริการ อันสอดคล้องกับแนวคิดการให้บริการของ วรรษยา ศิริรัตน์ (2547) และตรงกับแนวคิดของ สมิต สัจฉกร (2550) ที่การให้บริการต้องรวดเร็ว ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ต้องคำนึงและสอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจซึ่งเป็นหลักสำคัญในการประเมินผลการให้บริการ ทั้งนี้การบริการด้านการศึกษาระดับปริญญาตรีของเจ้าหน้าที่ภาควิชาพทยุศาสตร์ สอดคล้องกับความพึงพอใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อการบริหารงานด้านกิจการนักศึกษาที่มีความพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเนื่องจากกองกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บริการนักศึกษาอย่างมีคุณภาพเพียงพอและตรงตามความต้องการของนักศึกษา (ชวนี สุภรัตน์, 2555)

นักศึกษาชายและหญิงมีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาของเจ้าหน้าที่ภาควิชาพทยุศาสตร์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตรงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง และบุคคลที่มีพื้นฐานต่างกัน เช่น เพศต่างกัน ก็จะมีระดับความต้องการต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่าเพศของนักศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ โดยเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าเพศชาย (คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2554)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีในชั้นปีต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาของเจ้าหน้าที่ภาควิชาพทยุศาสตร์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ให้บริการด้วยความสุภาพ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเท่าเทียมต่อนักศึกษาทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับคำขวัญของมหาวิทยาลัยมหิดล คือ “อดทน อดปรีดิ์” (พึงปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง) นอกจากนี้ภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีบริบทสังคมภายในที่อยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิดและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเหมือนครอบครัวตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา จึงอาจส่งผลให้นักศึกษาชั้นปีต่างกันมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การที่นักศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเดียวกัน ย่อมส่งผลต่อความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของนักศึกษา ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวส่งผลให้นักศึกษาได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถาบันการศึกษา จึงทำให้นักศึกษามีทัศนคติหรือความคิดที่คล้ายกัน (ตำนาน ขจรศิลป์, 2538) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา ผดุงวงศ์เดช (2547) ที่พบว่านักศึกษาระดับชั้นปีต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการของศูนย์สารสนเทศและหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตไม่แตกต่างกัน จากการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้ทราบข้อเสนอแนะจากนักศึกษาปริญญาตรีของภาควิชาพฤกษศาสตร์ ต่องานบริการด้านการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงต่อ ดังนี้คือ 1) ควรมีตารางกำหนดการให้บริการที่เป็นช่วงเวลาให้ชัดเจนเพื่อให้นักศึกษาได้รับความสะดวกในสิ่งที่ต้องการมารับบริการให้มากที่สุด และ 2) ควรมีครุภัณฑ์และอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาที่มามีความต้องการรับบริการ โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวจะถูกนำไปพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการต่อไป เพื่อให้ นักศึกษาได้รับความสะดวกและได้รับบริการที่ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ มีเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการรับบริการมากยิ่งขึ้น (Millet, 1940) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะดังกล่าวและนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งจะนำมาสู่นโยบายการบริหารจัดการการให้บริการด้านการศึกษต่อนักศึกษาของภาควิชาฯ ดังนี้ 1) การกำหนดเวลาที่ชัดเจนซึ่งให้นักศึกษาสามารถมาติดต่อได้ตามเวลาที่กำหนด และ 2) เตรียมการของงบประมาณเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาในการมาติดต่องาน อย่างไรก็ตามการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนต่อการให้บริการซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อการให้บริการแก่นักศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นแนวทางการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาว่าช่วงเวลาใดที่จะส่งผลต่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเข้ามาใช้บริการมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปสู่การบริหารจัดการ
เชิงนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษามากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีของภาควิชาพฤกษศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
มีความพึงพอใจต่อการให้บริการงานด้านการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของภาควิชาฯ โดยรวมอยู่ในระดับ
ดีมาก โดยนักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้าน
การศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ นักศึกษาเสนอให้มีตารางกำหนดการ
ให้บริการเป็นช่วงเวลาชัดเจน และมีครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์
สำหรับนักศึกษาที่มาติดต่อขอรับบริการ

รายการอ้างอิง

- กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์
การเกษตรไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กำพล แก้วสมนึก. (2552). การศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการ
บริการ ของบริษัท พีริซิชั่น ทูลส์เชอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัด
นครศรีธรรมราช. (2554). ความพึงพอใจในการใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช.
นครศรีธรรมราช: คณะกรรมการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิม
พระเกียรติ.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- จิรายุ ธนาวุฒิ และ อารีรัตน์ บุญทองสุข. (2561). ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนต่อการให้บริการหน่วยพัสดุ งานคลังและพัสดุ สำนักงานคณะบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชวณี สุภิตรัตน์. (2555). ความพึงพอใจของนักศึกษา มทร.พระนคร ที่มีต่อการบริหารงานด้านกิจการนักศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จิตติมา ผดุงวงศ์เดช. (2541). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของศูนย์สนเทศและหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์เทพ สันติพันธ์. (2546). ความพึงพอใจของลูกค้าจากการใช้บริการสินเชื่อเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพโรพนา ศรีเสน. (2544). ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการในงานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรษยา ศิริรัตน์. (2547). งานประเมินผลประสิทธิภาพการให้บริการของงานบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2525). นิสิตนักศึกษา: หลักการ แนวปฏิบัติ และปัญหา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2547). คุณภาพในงานบริการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประชาชน.
- สง่า ภูมรงค์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมิต สัจฉกร. (2550). *ศิลปะการให้บริการ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2538). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

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

Millet, J.D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: Mc Graw-Hill.

Shelly, M.W. (1975). *Responding to Social Change*. Strondsburg : Hutohison & Rose.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

The Relationship between Work Motivation and Human Resource Management of Supportive Workers of Mahidol University

นายอภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา¹ Aphisit Kunnaworapanya¹

¹ นักทรัพยากรบุคคล (ผู้อำนวยการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นายคำรณ โชชนะโชติ² Khamron Chotanachote²

² เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (3) เปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ (5) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน (2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และ (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X_2) ด้านความมั่นคงในงาน (X_3) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.67 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.44 สามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 44.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.62 ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนต่างๆ ให้จูงใจและดึงดูดผู้ปฏิบัติงานผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานกับองค์กร และธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ รวมทั้งจัดสวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงการดำรงชีวิตในสังคมอย่างภาคภูมิใจ และควรมีการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามผลการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับสูงขึ้นไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยมหิดล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ABSTRAC

The purposes of this research were (1) to study the level of work motivation, (2) to study the level of human resource management, (3) to compare human resource management classified by personal factors, (4) to study the relationship between work motivation and human resource management and (5) to study work motivation influencing human resource management. The sample group consisted of 362 people of support workers in Mahidol University. The sample size was determined by Taro Yamane formula with the error value of 0.05. Stratified Random Sampling method was used to select the sample. The research instrument was a questionnaire with the reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, F-test, Pearson's product-moment correlation, stepwise multiple regression analysis with a given statistical significance level of 0.05.

The results of the research showed that (1) work motivation was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the average order from highest to lowest as follows: Job characteristics, respectability, career advancement and job security. (2) Human resource management was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the average order from highest to lowest as follows: Human resource management, human resource development, human resource preservation and protection and the awarding of human resources. (3) The workers with different gender had no different opinions on human resource management. As for workers with different ages, educational levels, working periods and types of workers had different opinions on human resource management with statistical significance at the level of 0.05. (4) The motivation in the work was positively correlated with human resource management with statistical significance at the level of 0.05, with a high level of relationship. ($r = 0.65$). When considering each aspect, it was found that the motivation in the work was positively correlated with human resource management with statistical significance at the level of 0.05, with the relationship level between the medium to high and (5) work motivation had a significant influence on human resource management at the level of 0.05, able to predict predictive variables well, including job characteristics (X_1), career advancement (X_2), work security (X_3) and recognition (X_4)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

respectively, with multiple correlation coefficients (R) of 0.67, predictive efficiency (R^2) of 0.44, can predict human resource management by percentage 44.00 and the error of forecasting of ± 0.31 , and the predictive constant in the raw score was 0.62. Therefore, the organization should consider the budget expenditure plan in order to determine the salary rate, position money, various compensation, to motivate and attract high-performance workers to work with the organization and maintain the workers as well as provide various welfare by taking into account the life of the society proudly and the salary should be adjusted to suit the knowledge and ability according to the results of work practices, and pushing the workers for more advanced career advancement.

Keywords: Work motivation, Human resource management, Mahidol University

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอันเกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ได้แก่ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก ความขัดแย้งด้านอาณาเขตแบบรัฐต่อรัฐ อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัยคุกคามภายในประเทศ ได้แก่ สถาบันหลักของชาติได้รับผลกระทบจากความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้างสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจโดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ จึงให้ความสำคัญต่อการฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคงที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติของผู้มีความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์บนพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการเตรียมการรับมือกับภัยคุกคามข้ามชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) ดังนั้น องค์การควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

และก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานรอบข้าง และองค์กรควรมีการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกนั้น
มีสาเหตุเสมอและสิ่งที่เป็นสาเหตุ คือ แรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้้นำพฤติกรรม ผู้บริหารจึงต้องม
ีความสามารถในการจูงใจเพื่อชี้้นำ สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ และอยาก
ประสบความสำเร็จในงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ธงชัย สันติวงษ์, 2542) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผลการ
ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ได้แก่ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ความสามารถที่
จะปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เครื่องมือ ข้อมูลที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิด
ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้ามีปัญหาแรงจูงใจ
ผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมผู้ปฏิบัติงานจึงไม่ถูกจูงใจ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับ
ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อม
ขององค์กร และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็จะบรรลุเป้าหมายได้ แต่ในทางกลับกันหาก
ปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งขาดหายไป อาจทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหาเกิดขึ้นได้ (สมยศ นาวิการ, 2549) การ
ดำเนินงานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน
ด้านทรัพยากรบุคคลต้องร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กรให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดคน โยบาย วางแผนอัตรา
กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร
การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การ
โยกย้ายการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการให้พ
นจากงาน ตลอดจนการดูแลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่
สมาชิกที่ต้องพึ่งพาจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตและ
นอกจากนี้องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับกาลเวลาและ
สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา (สถุญธรณ์ พูลสวัสดิ์, 2556)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล
จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลการศึกษจะสามารถนำมาปรับปรุงการจัดการทรัพยากร
มนุษย์สำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดลให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์
แก่มหาวิทยาลัยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

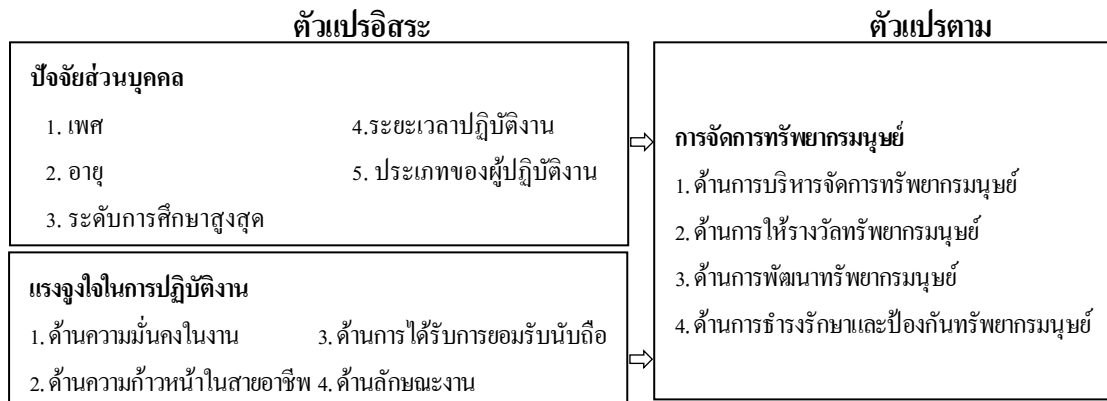
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน
มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง
ประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน
ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg
and Snyderman, 1959) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมอนดีและโน (Mondy and Noe, 2005) มาเป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และพนักงานวิทยาลัย จำนวน 3,756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562) และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling) และใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่างๆ ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน และ 2) ตัวแปรตาม คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 2 เดือน ตั้งแต่ มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้สรุปความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้าง ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหา ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานแต่ละหน้าที่จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือ ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน ส่วนอนิวัช แก้วจันทร์ (2554) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหรือขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางใน ตำแหน่ง การดูแลรักษา และการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ส่วนมอนดี้ และโน (Mondy and Noe, 2005) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สรุปได้ว่า การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการที่ ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการที่จะ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานใน องค์กร การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อน ตำแหน่ง การโยกย้ายการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ตลอดจนการดูแลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2) วัตถุประสงค์และความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พยอม วงศ์สารศรี (2544) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า 1) เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม 2) ตระหนักถึงความ คาดหวังทางด้านการบริหารหรือการจัดการ และ 3) เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน จัดหาผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การจ่าย ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงาน สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรในการ เป็นสื่อกลางให้การประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ เกิดความคล่องตัว และเป็นวิธีการดำเนินการให้ได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้
องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

3) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ชงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้สรุปหน้าที่ทางการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันครบถ้วนทุกด้าน และได้สรุป
กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน การ
วางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศบรรจุผู้ปฏิบัติงานและการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน การอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การทะนุบำรุงรักษาทางด้านคุณภาพ ความปลอดภัย
และแรงงานสัมพันธ์ และการใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมินผล

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ
จำเป็นต้องอาศัยความสามารถ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูง
ใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งกระตุ้นให้
ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ ตูตามหาพสุธานนท์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังหรือแรงผลักดันทั้ง
ภายในและภายนอกในตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งระหว่างความต้องการ (Need) แรงขับ (Driver) และรางวัลอันเป็นสิ่ง
ล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน
จะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่
เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร ส่วนอนิวัช
แก้วจางค์ (2550) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้นหรือชักจูง
ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความ
รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน
แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) (กัลยา ยศคำลือ, 2553 อ้างอิงจาก Herzberg and
Snyderman, 1959) อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างออกไป
จาก ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน การวิจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะ นำมาวิเคราะห์
และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน คือ 1) ปัจจัยจูงใจจะนำไปสู่ทัศนคติที่เป็น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามความสามารถและสติปัญญาที่ตนมีอยู่ได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน (2) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ (3) ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (5) ความก้าวหน้า (Advancement) เป็นผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และ (6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) เป็นโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ และ 2) ปัจจัยด้าน 2 ประกอบด้วย (1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นการจัดการการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น (2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervision) เป็นการติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน (4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ (5) เงินเดือน (Salary) เป็นรายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับองค์กร (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) เป็นการติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นความรู้ที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงาน (8) ความสัมพันธ์กับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) การที่ผู้ปฏิบัติงานต่างระดับหน้าที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (9) สถานภาพของอาชีพ (Status) อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี และ (10) ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร สรุปได้ว่า ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตซึ่งเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ สมยศ นาวิกาน (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่าโดยทั่วไปแล้ว ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ได้แก่ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ส่วนสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้ามีปัญหาแรงจูงใจ ผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมผู้ปฏิบัติงานจึงไม่ถูกจูงใจ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาก็จะบรรลุเป้าหมายได้ แต่ในทางกลับกันหากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งขาดหายไป อาจทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหาเกิดขึ้นได้ ส่วนทองใบ สุธาจารี (2544) ได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นจาก 1) การจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความปรารถนาที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการจะปฏิบัติงาน 2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และ 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อความสำเร็จของตนเอง และการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยิ่ง เมื่อใดที่องค์กรเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเป็นปัญหาของผู้บริหารในการที่จะหาแนวทางในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเท มุ่งให้องค์กรสัมฤทธิ์ได้ตามวัตถุประสงค์

3. ประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล กว่า 120 ปี เริ่มตั้งแต่โรงศิริราชพยาบาล มาสู่มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีความหลากหลายของสาขาวิชาการทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ ถือเป็นแหล่งรวบรวมปัญญาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อให้การดำเนินชีวิตและสังคมมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุด ดัง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปณิธานของมหาวิทยาลัยที่มีความหมายลึกซึ้งและยิ่งใหญ่ปัญญาของแผ่นดิน บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหิดลถือเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และการต่อยอดความรู้ ซึ่งไม่ใช่เพียงความรู้ในตำราแต่รวมถึงการสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ของโลกปัจจุบัน เพราะการเรียนรู้ในโลกปัจจุบันไม่เพียงรู้แจ้งหรือรู้ลึกในศาสตร์ หรืออาชีพของตนเท่านั้น แต่ต้องรู้กว้างในทักษะการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน คือ การคิดวิเคราะห์ การแยกแยะสิ่งใดถูกหรือผิด มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ ปรับตัวได้ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้ดีมีประสิทธิภาพ หมั่นพัฒนาตนเอง และเป็นผู้ดำเนินการแก้ปัญหาทุกระดับ หรือคุณสมบัติ global professional เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศจึงมุ่งผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ออกไปเป็น Global Citizen ภายใต้พระราชดำริของสมเด็จพระบรมราชชนก “True success is not in the learning but in its application to the benefit of mankind” ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

มหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) และเป็นปัญญาของแผ่นดิน อย่างแท้จริงด้วยแนวทางการดำเนินการหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ประเทศชาติ 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ พร้อมปลูกฝัง Innovation Culture 3) การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ โดยนำแนวคิดจินตปัญญาศึกษามาใช้ เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในของตนเอง และ 4) การสร้างวินัยขององค์กรที่เข้มแข็งด้วยวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์องค์ความรู้แบบบูรณาการ จากแนวทางสำคัญข้างต้น กอปรกับความเชี่ยวชาญที่หลากหลายด้านศาสตร์และศิลป์ของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติงานผู้มากประสบการณ์ มหาวิทยาลัยมหิดลพร้อมเป็นที่พึ่งพิงทางปัญญา ที่สร้างคุณูปการให้แก่สังคมและประเทศชาติสมดังปณิธานปัญญาของแผ่นดิน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดล มีส่วนงาน หน่วยงาน และกลุ่มภารกิจในสังกัด 1 ประกอบด้วย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตกาญจนบุรี บัณฑิตวิทยาลัย หอสมุดและคลังความรู้ คณะ 16 คณะ สถาบัน 7 สถาบัน วิทยาลัย 6 วิทยาลัย ศูนย์ 10 ศูนย์ กองงานในสำนักงานอธิการบดี 12 กองงานและโครงการจัดตั้งวิทยาเขต 2 โครงการ นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบอีก 17 แห่งและสถาบันร่วม 1 แห่ง ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งที่ตั้งส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น อยู่ในพื้นที่ที่หลากหลายทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีการกำหนดชื่อของที่ตั้งมหาวิทยาลัยมหิดลในพื้นที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ต่างๆ 1) มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีที่ตั้งศูนย์กลางอยู่ ณ ที่ดินพระราชทาน 2 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ประมาณ 1,240 ไร่ 2) มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 2 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ไร่ 3) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี เป็นที่ตั้งของวิทยาเขตกาญจนบุรี โดยมีพื้นที่โดยรวมประมาณ 4,000 ไร่ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 199 หมู่ 9 หมู่บ้านไทรรัตน์ ตำบลคู่มุ่ม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 4) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 1,009 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลเขาทอง อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างจึงมีสำนักงานชั่วคราวอยู่ ณ ที่ตั้งเดิมตำบลบึงเสนาท อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 5) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 50 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลบึง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างโครงการดังกล่าว และ 6) มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนงานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น พื้นที่เขตพญาไท เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา ยศคำลือ (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับแรงจูงใจเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

ถนัดชัย ฐนะสูตร (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ปฏิบัติงานสถานีอนามัยจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในทางบวก

อลิสตา เลขะวัฒนะ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาตามขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อิศเรศร์ ไชยะ (2553) ได้ทำการศึกษาถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการจัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อได้ศึกษาความพึงพอใจเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทุกด้าน

สุชีวา ลีวิทยา (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า การธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลการธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะว่าหากองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถคงอยู่กับองค์กรให้นาน ควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สถฤษธรณ์ พูลสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรนันท์ บางแสง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุกัรพรรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในความเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปด้วยความยุติธรรม และผู้ปฏิบัติงานที่ได้จากการคัดเลือกต้องมีความสามารถเหมาะสมกับงาน ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นเมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานไประยะหนึ่งแล้ว ต้องมีการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในงานให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้ทันกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้วิธีการประเมิน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การจะต้องกำหนดเครื่องมือในการประเมินให้มีความ
คุณภาพ และควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่บอกความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และการธำรงรักษาและ
ป้องกันทรัพยากรมนุษย์ องค์การควรสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องความมั่นคงในการ
ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย และการที่จะให้
ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงาน ควรมีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และดำเนินการให้ยุติธรรมที่สุด

วิธีการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา
รวบรวมข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยของเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยา
เขตศาลายา) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และ
พนักงานวิทยาลัย จำนวน 3,756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
จำนวน 362 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling) และใช้วิธีคำนวณหา
ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นในการเลือก
กลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน
ด้วยวิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่างๆ
ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.95 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงใจใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทำ try-out กับผู้ปฏิบัติงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความออกเป็น 5 ระดับ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Davis's Descriptor (อ้างในช่องพรรณ ตรีขมมงคล และสุภาพ นัฏราภรณ์, 2542) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 หรือสูงกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.69 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.49–0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.29–0.10	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.09–0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) ก่อนนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out)
2. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงภาคีวิชา/งานต่างๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการทดสอบ Try Out จำนวน 30 ชุด
3. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) พร้อมแบบแบบสอบถาม เพื่อแจกให้กับผู้ประสานงานในส่วนงานต่างๆ ตามจำนวนที่ลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด
4. รการะยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการประมวลผลข้อมูล ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน จนได้แบบสอบถามทั้งหมด 362 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (*t*-Test) ทดสอบค่าเอฟ (*F*-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการบรรยาย ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.14) มีอายุเฉลี่ย 35.93 ปี อายุน้อยสุด 23 ปี อายุมากที่สุด 54 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.33) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.52 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 23 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 57.18)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11, 4.03, 3.93 และ 3.63 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	0.67	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.93	0.42	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	0.40	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	4.11	0.44	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.92	0.35	มาก

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.93, 3.85, 3.77 และ 3.74 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.39	มาก
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.74	0.46	มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.85	0.51	มาก
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.77	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.82	0.41	มาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) เพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

2) อายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รายละเอียดตามตารางที่ 3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ <i>t</i> Sig.	อายุ F Sig.	การศึกษา F Sig.	ระยะเวลา F Sig.	ป.ผู้ปฏิบัติงาน F Sig.
1. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์	-3.71 0.00**	2.48 0.00**	5.10 0.01**	5.21 0.00**	0.52 0.60
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.43 0.67	1.93 0.00**	0.28 0.76	6.26 0.00**	4.73 0.01**
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-1.52 0.13	3.93 0.00**	1.20 0.30	6.36 0.00**	2.87 0.06
4. ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	1.24 0.22	3.02 0.00**	6.17 0.00**	5.36 0.00**	3.30 0.04*
โดยรวม	-0.81 0.42	2.07 0.00**	3.23 0.04*	6.92 0.00**	3.63 0.03*

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง คือ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.51$) (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.48$) (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.43$) และ (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.52$) รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า Sig

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	MX_n	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	MY_n
X_1 Correlation Coefficient	1	0.31**	0.30**	0.506**	0.81**	0.37**	0.45**	0.34**	0.57**	0.51**
Sig. (2-tailed)	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X_2 Correlation Coefficient	0.31**	1	0.33**	0.30**	0.59**	0.45**	0.43**	0.44**	0.37**	0.48**
Sig. (2-tailed)	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X_3 Correlation Coefficient	0.30**	0.33**	1	0.48**	0.65**	0.36**	0.33**	0.31**	0.42**	0.43**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X_4 Correlation Coefficient	0.56**	0.30**	0.48**	1	0.80**	0.43**	0.46**	0.38**	0.51**	0.52**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MX_n Correlation Coefficient	0.81**	0.59**	0.65**	0.80**	1	0.51**	0.54**	0.48**	0.66**	0.65**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y_1 Correlation Coefficient	0.37**	0.45**	0.36**	0.43**	0.51**	1	0.70**	0.65**	0.53**	0.82**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00
Y_2 Correlation Coefficient	0.45**	0.43**	0.33**	0.46**	0.54**	0.70**	1	0.60**	0.58**	0.81**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00
Y_3 Correlation Coefficient	0.34**	0.44**	0.31**	0.38**	0.48**	0.65**	0.60**	1	0.74**	0.89**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00
Y_4 Correlation Coefficient	0.57**	0.37**	0.42**	0.51**	0.66**	0.53**	0.58**	0.74**	1	0.86**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00
MYt Correlation Coefficient	0.51**	0.48**	0.43**	0.52**	0.65**	0.82**	0.81**	0.89**	0.86**	1
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยนำตัวแปรมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ การสร้างสมการพยากรณ์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เมื่อผู้วิจัยค้นหากลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X_2) ด้านความมั่นคงในงาน (X_4) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.67 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.44 สามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 44.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.62 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' &= 0.62 + 0.22 (X_1) + 0.30 (X_2) + 0.15 (X_3) + 0.14 (X_4) \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' &= 0.23 (X_1) + 0.31 (X_2) + 0.24 (X_3) + 0.14 (X_4) \end{aligned}$$

จากผลการวิจัยพบว่าค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.44 เนื่องจากการวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนทั้งตัวของข้อคำถามและตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ได้สอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ รายละเอียดตามตารางที่ 5

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก ตามลำดับการเข้าสมการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.62	0.21	-	3.00**	0.00
ด้านลักษณะงาน (X ₁)	0.22	0.05	0.23	4.56**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X ₂)	0.30	0.04	0.31	7.20**	0.00
ด้านความมั่นคงในงาน (X ₃)	0.15	0.03	0.24	5.04**	0.00
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₄)	0.14	0.05	0.14	3.00**	0.00
R=0.67 R²=0.44 Adjusted R²=0.44 Std. Error=0.31					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัวคือ

- 1) ถ้าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (X₁) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
- 2) ถ้าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X₂) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.31 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
- 3) ถ้าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₄) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.24 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
- และ 4) ถ้าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน (X₃) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.14 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

7. แนวทางการพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่สามารถพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X_2) ด้านความมั่นคงในงาน (X_3) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_4) ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลการวิเคราะห์ไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่มาขอรับการปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารรถ ดังนั้น แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวผู้ปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีทางการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานว่าทำไมผู้ปฏิบัติงานจึงขยัน มานะ พากเพียร และปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมีบทบาทสำคัญสามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมผู้ปฏิบัติงานถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ต้องการ และช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำพฤติกรรมต่างๆที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆใน ส่วนงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมชาติและความคาดหวังมาใช้ โดยผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้เป็นส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในส่วนงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันผู้บังคับบัญชาอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ผู้ปฏิบัติงานต่างรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของถนัดชัย ธนะสูตร (2553) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติของของผู้ปฏิบัติงานสถานีอนามัยจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรนันท์ บางแสง (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภร์พรรัตน์ รักษาบุญจันทร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร การบริหารค่าตอบแทน การจูงใจ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และการพ้นจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดูแลผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปตลอดเวลาส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับนับถือในองค์กร

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสฤญธรรณ์ พูลสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ผลการทำทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นและมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกัน จึงเกิดความคิดเห็นที่ตรงกัน โดยจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ได้ง่ายกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน และทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย แต่ปัจจัยเหล่านี้ยังคงส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และจะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย มีคุณภาพดี เสริมทันเวลา ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มี ระดับการศึกษา และประเภทผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการศึกษา และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กร มีภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการศึกษาที่ต่างกัน และตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอลิสตา เลขะวัฒนะ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยก่อกวนในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิภาคตามขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิสรศรี ไชยะ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการทำสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน โดยการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือปฏิบัติ ได้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม นโยบายและการบริหารงานที่ดีขององค์การการจัดการเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน ให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ความร่วมมือจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างความมั่นคงในงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากได้รับการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถเป็นแรงสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของถนัดชัย ธนะสูตร (2553) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้ปฏิบัติงานสถานีอนามัยจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในทางบวก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิสเรศร์ ไชยะ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสถาบันการศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสถฤธรณ์ พูลสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการทำทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X_2) ด้านความมั่นคงในงาน (X_3) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.67 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.44 สามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 44.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.62 เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงขับหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ระหว่างความต้องการ แรงขับและรางวัลสิ่งล่อใจ เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร และหากงานที่ได้รับประสบผลสำเร็จ แน่ใจว่าจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรพิจารณาวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นๆ ให้จูงใจ เพื่อดึงดูดผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานกับองค์กร และรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ รวมทั้งจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงชีวิตในสังคมอย่างภาคภูมิใจ และควรมีการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามผลการปฏิบัติงาน

2. ควรสนับสนุนส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนไปเข้ารับการฝึกอบรม นำเสนอผลงานวิชาการในเวลาระดับชาติและนานาชาติ ตีพิมพ์ผลงานวิชาการในฐานะข้อมูลชั้นนำ รวมถึงการขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แนวทางการพัฒนา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานมีเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ โดยมอบหมายงานที่มีความสำคัญเพื่อให้เกิดความท้าทายกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้เลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และพัฒนาความรู้ในงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การศึกษาต่อ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาและวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงในสายอาชีพ มีความมั่นคงในรายได้ผลประโยชน์และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานควรได้รับการปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาและทำให้ปฏิบัติงานราบรื่นต่อไป

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกค่าตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้งเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง มีการกำหนดอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ ใจและเป็นที่รัฐกำหนด มีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีความเป็นมาตรฐานกลางที่สามารถใช้ได้กับทุกมหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดในการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งส่วนงาน

6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและมีความปลอดภัย มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อทราบปัญหาในการดำเนินงานและหาแนวทางแก้ไขปัญหา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานอย่าง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เหมาะสม และผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้กำลังใจและใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และศึกษาการบริหารอัตราเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการดำรงชีพอยู่ในสังคมปัจจุบัน รวมถึงความจำเป็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

- กัลยา ศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ถนัดชัย ณะสุตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองใบ สุดชารี. (2554). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ ; ไทยวัฒนาพานิช.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ นัฏราภรณ์. (2541). *การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). *สารจากอธิการบดี*. สืบค้นวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2562 จาก <https://mahidol.ac.th>.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.

ศุภร์พรรัตน์ รักษากาญจน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน).

สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สรนันท์ บางแสง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชีวา ลีวิทยา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2559). *สรุปสารสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรัฐมนตรี.

อนิวัช แก้วจางค์. (2550). *หลักการจัดการ*. สงขลา ; บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.

อนิวัช แก้วจางค์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.

อรพินท์ ชูชม. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์*. วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่ 2. ฉบับที่ 2 มกราคม-ธันวาคม 2555.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อลิสตา เลอะวัฒนะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดกันในการทำงานของพนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ บัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อิสเรศร์ ไชยะ. (2553). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Cronbach, Lee J. 1984. *Essential of Psychological Testing*. 2nd ed., New York : Harper and Row.

Ivancevich, M. (2004). *Human Resource Management*. (9th ed.). New Delhi : Tata McGraw Hill.

Mondy, R. W and Noe R. M. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Mondy, R. W, and Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. (9th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล**
**Potential Development Affecting Work Achievement of the Work Efficiency
of Supportive Staff of Mahidol University**

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา¹ Aphisit Kunnaworapanya¹

¹ นักทรัพยากรบุคคล (ผู้อำนวยการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำรณ โชนะโชติ² Khamron Chotanachote²

² เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (2) ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (3) เปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ (5) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านคุณค่า และด้านความรู้ (2) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร (3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และ (5) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านเจตคติ (X_1) ด้านทักษะ (X_2) ด้านคุณค่า (X_3) และด้านความรู้ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.63 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.40 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.26 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' &= 0.26 + 0.15 (X_1) + 0.42 (X_2) + 0.19 (X_3) + 0.11 (X_4) \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' &= 0.16 (X_1) + 0.29 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.17 (X_4) \end{aligned}$$

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

The aims of this research were to 1) study the level of potential development 2) study the level of work achievement 3) compare the work achievement to personal factors 4) study the relationship between potential development and work achievement, and 5) study the potential development affecting

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

work achievement. The sample in this study were 362 supportive staff of Mahidol University. The size of the sample was determined using the Taro Yamane formular, and selected the sample using stratified random sampling. The data collection tool is the questionnaire with the reliability of 0.97. The data was analyzed using frequency, percentage, standard deviation, *t*-test, F-test, Pearson's product-moment correlation, stepwise multiple regression analysis with a given statistical significance level of 0.05.

The results found that 1) The level of potential development is high. When each aspect is considered, it is found that the overall potential development is high in all aspects which, from high to low, were skills, attitude, quality, and knowledge. 2) The level of work achievement is also high, both overall and aspect by aspect. The achievement aspects, ranging from high to low order included reaching the goal, organizational satisfaction, work process, and resource procurement and consumption. 3) Difference in gender and education did not significantly result in work achievement, while difference in age, work period, and type of position significantly affect work achievement at $p = 0.05$. 4) Potential development has shown significant positive relationship with work achievement at $p = 0.05$, with the high level of relationship ($r = 0.57$). Considering each aspect, it is found that potential development has a significant positive relationship with work achievement at $p = 0.05$, with the medium to high level of relationship, and 5) the significant effect of potential development on work achievement can be applied and predict using the attitude (X_4), skills (X_2), quality (X_3), and knowledge (X_1), respectively with $R = 0.63$, $R^2 = 0.40$, prediction accuracy of $39\% \pm 0.31$, and the constant of the predictive equation at 0.26. The predictive equations were derived as follows:

$$\text{Raw Score Predictive Equation} \quad Y' = 0.26 + 0.15 (X_4) + 0.42 (X_2) + 0.19 (X_3) + 0.11(X_1)$$

$$\text{Standard Score Predictive Equation} \quad Z' = 0.16 (X_4) + 0.29 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.17 (X_1)$$

Keywords: Potential Development, Work Achievement, Mahidol University

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำ เนื่องจากความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เมื่อพิจารณาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานพบว่ายังมีปัญหาในแต่ละช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีมีความสุข ภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559) ดังนั้น องค์การจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศักยภาพการปฏิบัติงานเป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความพยายาม และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพงานที่ดีที่สุด พฤติกรรมด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกมาเมื่อได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเอง ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (วุฒิกัทร สุขช่วย, 2560) เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด และมีศักยภาพในตนเอง มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณค่าและเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว, 2549) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและมีบทบาทในการดำเนินงานขององค์กร และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพราะ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง มีความรู้สึกดี และมีความพึงพอใจ จนสามารถพัฒนาเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2552) ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดความพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของส่วนงาน (สมใจ ลักษณ์ะ, 2543) ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ผลการปฏิบัติงานนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่อไป (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2544)

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อทดสอบว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร และการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนให้มีศักยภาพมากขึ้น และสามารถใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

บทความฉบับเต็ม

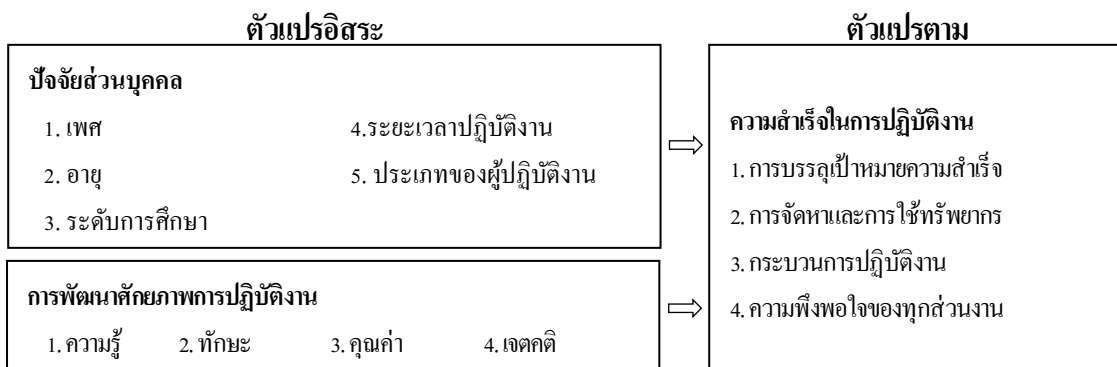
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล
5. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของวุฒิกัทร สุขช่วย (2560) ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์ (2548) และ Ganesh, Shermon และ Partner (2004) และประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมใจ ลักษณะ (2543) พงษ์ศักดิ์ แก้วมีสี (2552) และดรณวรรณ แมดจ้อง (2552) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และพนักงานวิทยาลัย จำนวน 3,756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling) และใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่างๆ ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะระดับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณค่า และเจตคติ

2) ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของทุกส่วนงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 2 เดือน ตั้งแต่มีนาคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบระดับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน

1) ความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน นกคดาอินญา, (2554) ให้ความหมายว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมที่เป็นผลงานจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วน Ganesh, Shemon และ Partner (2004) กล่าวว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบหรือคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นพลังความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและสามารถวัดผลเปรียบเทียบการเป็นที่ยอมรับและพิจารณาการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ความสำคัญของศักยภาพการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานทุกสิ่งให้ลุล่วงสำเร็จได้ดังที่ตั้งความหวังไว้ แต่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับว่ามีความรู้ ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด มีความพยายาม มุ่งมั่นที่จะทำมากน้อยเพียงใด และมีการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายออกมาใช้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด ความสามารถที่ซ่อนเร้นในร่างกายนี้ คือ ศักยภาพที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลข่าวสารและสื่อต่างๆ ผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และหากได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้ว การนำเอาความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สิ่งก็ตามมาก็คือ งานที่ปฏิบัติก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย (วุฒิกัทร สุขช่วย, 2560)

3) คุณลักษณะของศักยภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) ซึ่งสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Casually Related) กับประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (Criterion-Referenced) หรือผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในงานหรือสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) เนื่องจากศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้นและบ่งชี้ถึงแนวทางการประพฤติหรือความคิดที่มีต่อสถานการณ์และเหตุผลนั้นมีความคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motives) ลักษณะเฉพาะบุคคล (Traits) แนวคิดส่วนตัว (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) (วุฒิกัทร สุขช่วย, 2560) จากที่กล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะของศักยภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกระทำ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อมโยงและสามารถทำนายได้ถึงผลของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และวัดประเมินได้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานนั้นๆ ส่งผลอย่างมีความแตกต่างต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งลักษณะของศักยภาพการปฏิบัติงานจะต้องเกิดจากความปรารถนาหรือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดประสิทธิผล และความสามารถนั้นสามารถถ่ายโอนจากงานหนึ่งสู่อีกงานหนึ่งได้

4) องค์ประกอบของศักยภาพการปฏิบัติงาน ศักยภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลายอย่างเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณค่า (Professional Values) จรรยาบรรณ (Ethics) และทัศนคติ (Attitudes) (ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์, 2548)

5) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในอนาคตการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กระบวนการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์, 2548) (1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความเข้าใจที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม ความรู้ด้านการคิด ถม เจียน ความรู้ที่เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนในการสร้างจัดเก็บและรับส่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ ความรู้จึงจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ ผู้ปฏิบัติงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้ (2) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ มีการคิดอย่างมีเหตุผลในเชิงวิเคราะห์และละเอียดรอบคอบ สามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย มีความรู้ด้านการคำนวณการจำลองการตัดสินใจ การวัดมูลค่า การวิเคราะห์ความเสี่ยง การรายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสามารถในการใช้ระบบข้อมูล มีความเป็นผู้นำ การเข้าไปรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังสติปัญญาในภาระงาน หรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน (3) คุณค่า (Professional Values) เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา งานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจและพึงประสงค์เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนาและความต้องการได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจกับหน้าที่ และสิ่งที่ได้ปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อทางสังคม ความกังวลเกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละประเทศอาจมีความแตกต่างกันทั้งระบบการศึกษา ระดับความพร้อมและบทบาทของวิชาชีพ จึงสามารถปรับแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในประเทศได้ และ (4) เจตคติ (Attitudes) เป็นการแสดงออกทางความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบ และสามารถสร้างและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งหากเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก จะแสดงออกในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจ เห็นด้วยอยากปฏิบัติ อยากได้ และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น แต่หากเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แสดงออกในลักษณะความเกลียด ไม่พึงพอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือ
ต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น (มุจรินทร์ แก้วห่อง, 2548)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้น
ภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ ด้วยความรู้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ที่มีความพยายาม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณค่า (Professional Values) และเจตคติ (Attitudes) (ชัย
นรินทร์ วีระสถาวณิษฐ์, 2548)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1) ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดร.ฉวีวรรณ เมตต์จ้อง (2552) กล่าวว่า ความสำเร็จใน
การปฏิบัติงาน เป็นการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และความพอใจจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนพงษ์ศักดิ์ แก้ว
มิตี (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่ลง
มือกระทำการใดๆ ที่ทุ่มแรงกายแรงใจ โดยตั้งใจและทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จากที่กล่าวมาข้างต้น
สรุปว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมี
เป้าหมาย และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่ให้บริการ ตลอดจน
ผู้ปฏิบัติงานรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
เกิดความพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2) ความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใน
องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549) ความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานอยู่ที่การเพิ่มมูลค่าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นบวกเพิ่มเข้าไป ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน
ปฏิบัติงานได้ดีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีนั้น เนื่องมาจากการ
ได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้น เป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิด
การเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตจะเห็นได้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีความ
มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จแตกต่างกันไป โดยผู้ที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงนั้น จะ
มีความพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ มีความอดทนต่ออุปสรรค ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จด้วย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความสามารถของตนเอง ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้จึงชอบงานที่มีความท้าทายไม่ชอบงานง่ายๆ ชอบงานที่มีโอกาสสำเร็จ (นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549) จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความปรารถนาและงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ อีกทั้งเพิ่มพูนคุณค่า ทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เอาชนะอุปสรรค และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและสังคมได้อย่างมีความสุข

3) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎีปัจจัยห้าจุด (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ Herzberg ยังเสนอให้หน่วยงานกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในงาน เพราะจะทำให้ห้วงการประสบความสำเร็จ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

4) การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการของการตัดสินใจในการวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน (บรรยงค์ โตจินดา, 2539) ผู้ปฏิบัติงานต้องให้ความสำคัญของการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานหวังที่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรทั้งหลายปรารถนาที่จะทำให้การลงทุนเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และจากที่กล่าวมาสรุปไว้แล้วนั้น กรอบการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2543) คือ (1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) คือ การพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด ในการประเมินความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา อินทร์กษ (2545) ที่ได้กำหนดกรอบการประเมินผลด้านความสำเร็จในการวางแผน (Planning) ความสำเร็จในการจัดตั้งองค์กร (Organizing) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล (Staffing) ความสำเร็จในการอำนวยการ (Directing) และความสำเร็จในการควบคุม (Controlling) (2) การจัดหาและการใช้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทรัพยากร (Provision and Resource Using) เป็นการวางแผนในการจัดหาทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า กรอบของการระดมทรัพยากรและการลงทุน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันวางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับผู้ปฏิบัติงานและส่วนงานสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ การระดมทรัพยากรมีแนวทางการปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจงาน/โครงการ ตามกรอบประมาณการระยะปานกลาง และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา ดำเนินการที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุน โดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากรบุคคล หน่วยงานองค์การที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนการระดมทรัพยากรโดยกำหนดวิธีการแหล่งการสนับสนุนเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ การเก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบ (ธีระ รุญเจริญ, 2546) (3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operational Process) คือ การปฏิบัติงานของตนเองซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพคนล้นงานหรืองานล้นคน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและระหว่างส่วนงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง สิ่งสำคัญของการปฏิบัติงานนั้นต้องมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (กาญจนา อินทร์ชัย, 2545) และ (4) ความพึงพอใจของทุกส่วนงาน (Participant Satisfaction) คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานและกระบวนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ได้รับการยอมรับจากทุกส่วนงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่สมควรพิจารณา ระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อสิ่งนั้นๆ Good (1973) ความพอใจเป็นสภาวะที่จิตปราศจากความเครียด ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น (จิรวัดน์ กิตติมงคลมา, 2543)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Job Success) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Provision and Resource Using) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operational Process) และความพึงพอใจของทุกส่วนงาน (Participant Satisfaction) (สมใจ ลักษณะ, 2543)

3. ประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล

กว่า 120 ปี เริ่มตั้งแต่โรงศิริราชพยาบาล มาสู่มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีความหลากหลายของสาขาวิชาการทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ ถือเป็นแหล่งรวบรวมปัญญาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้การดำเนินชีวิตและสังคมมนุษย์ได้ประโยชน์สูงสุด ตั้งปณิธานของมหาวิทยาลัยที่มีความหมายลึกซึ้งและยิ่งใหญ่ปัญญาของแผ่นดิน บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหิดลถือเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และการต่อยอดความรู้ ซึ่งไม่ใช่เพียงความรู้ในตำรา แต่รวมถึงการสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ของโลกปัจจุบัน เพราะการเรียนรู้ในโลกปัจจุบันไม่เพียงรู้แจ้งหรือรู้ลึกในศาสตร์ หรืออาชีพของตนเท่านั้น แต่ต้องรู้กว้างในทักษะการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน คือ การคิดวิเคราะห์ การแยกแยะสิ่งใดถูกหรือผิด มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ ปรับตัวได้ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้ดีมีประสิทธิภาพ หมั่นพัฒนาตนเอง และเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาทุกระดับ หรือคุณสมบัติ global professional เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยมหิดล ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศจึงมุ่งผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ออกไปเป็น Global Citizen ภายใต้พระราชดำริของสมเด็จพระบรมราชชนก “True success is not in the learning but in its application to the benefit of mankind” ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

มหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) และเป็นปัญญาของแผ่นดิน อย่างแท้จริงด้วยแนวทางการดำเนินการหลัก 4 ประการ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม ประเทศชาติ การสร้างองค์ความรู้ใหม่พร้อมปลูกฝัง Innovation Culture การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ โดยนำแนวคิดจินตปัญญาศึกษามาใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในของตนเอง และการสร้างวินัยองค์กรที่เข้มแข็งด้วยวัฒนธรรมองค์กร การ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์องค์ความรู้แบบบูรณาการ จากแนวทางสำคัญข้างต้น กอปรกับความเชี่ยวชาญที่หลากหลายด้านศาสตร์และศิลป์ของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติงานผู้มากประสบการณ์ มหาวิทยาลัยมหิดลพร้อมเป็นที่พึ่งพิงทางปัญญา ที่สร้างคุณูปการให้แก่สังคม และประเทศชาติสมดังปณิธานปัญญาของแผ่นดิน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดล มีส่วนงาน หน่วยงาน และกลุ่มภารกิจในสังกัด ประกอบด้วย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตกาญจนบุรี บัณฑิตวิทยาลัย หอสมุดและคลังความรู้ คณะ 16 คณะ สถาบัน 7 สถาบัน วิทยาลัย 6 วิทยาลัย ศูนย์ 10 ศูนย์ กองงานในสำนักงานอธิการบดี 12 กองงานและโครงการจัดตั้งวิทยาเขต 2 โครงการ นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบอีก 17 แห่ง และสถาบันร่วม 1 แห่ง ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งที่ตั้งส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น อยู่ในพื้นที่ที่หลากหลายทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีการกำหนดชื่อของที่ตั้งมหาวิทยาลัยมหิดลในพื้นที่ต่างๆ (1) มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีที่ตั้งศูนย์กลางอยู่ ณ ที่ดินพระราชทาน 2 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ประมาณ 1,240 ไร่ (2) มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 2 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ไร่ (3) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี เป็นที่ตั้งของวิทยาเขตกาญจนบุรี โดยมีพื้นที่โดยรวมประมาณ 4,000 ไร่ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 199 หมู่ 9 หมู่บ้านไทรรัตน์ ตำบลลุ่มส่อม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (4) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 1,009 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลเขาทอง อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างจึงมีสำนักงานชั่วคราวอยู่ ณ ที่ตั้งเดิมตำบลบึงเสนาท อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ (5) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 50 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลนุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างโครงการดังกล่าว และ (6) มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนงานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น พื้นที่เขตพญาไท เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไพประพันธ์ วะชุม (2552) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จัก รู้ลึก รู้กว้าง และผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบ บัญชีที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงาน สำเร็จทันเวลาและด้านผลงานได้มาตรฐานแตกต่างกันจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และผลกระทบพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ด้านการปฏิบัติงานวางแผนได้ ด้านการอธิบายชี้แจง ได้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานต้อง เชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

อติภา พลเรืองทอง (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการ สาธารณูปโภค ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานบัญชีธุรกิจ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสามารถ ทางการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการ วางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และด้านมนุษยสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และ ผลกระทบพบว่า 1) ความสามารถทางการปฏิบัติงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน 2) ความสามารถทางการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน 3) ความสามารถทางการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน และ 4) ความสามารถทางการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ และ ผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

วุฒิภัทร สุขช่วย และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เขตสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณค่า และด้านเจตคติ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงานแตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน โดยสรุป การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

วิธีการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยของเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) และพนักงานวิทยาลัยจำนวน 3,756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 362 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling) และใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่างๆ ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC: Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.93 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทำ try-out กับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความออกเป็น 5 ระดับ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Davis's Descriptor (อ้างในผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ นัตรภรณ์, 2542) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 หรือสูงกว่า	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.69 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.49 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.29 – 0.10	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.09 – 0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) ก่อนนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out)
2. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงภาควิชา/งานต่างๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการทดสอบ Try Out จำนวน 30 ชุด
3. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือถึงส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) พร้อมแนบบแบบสอบถาม เพื่อแจกให้กับผู้ประสานงานในส่วนงานต่างๆ ตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด
4. รมุล เดือนระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพขั้น พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ได้ จำนวน 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการประมวลผลข้อมูล ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน จนได้แบบสอบถามทั้งหมด 362 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (*t*-Test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิจัยในรูปของการบรรยาย ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.32) มีอายุเฉลี่ย 37.32 ปี อายุน้อยสุด 23 ปี อายุมากที่สุด 53 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.35) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.27 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 26 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 57.18)

2. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านคุณค่า และด้านความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.20, 4.18, 3.91 และ 3.65 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้	3.65	0.59	มาก
2. ด้านทักษะ	4.20	0.57	มาก
3. ด้านคุณค่า	3.91	0.42	มาก
4. ด้านเจตคติ	4.18	0.41	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.99	0.33	มาก

3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย 4.18, 3.98, 3.78 และ 3.45 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.18	0.37	มาก
2. ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	3.45	0.66	มาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.78	0.44	มาก
4. ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน	3.98	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.84	0.40	มาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกัน มี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน

3) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

4) ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน

5) ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน แต่มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน รายละเอียดตามตารางที่ 3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลา	ป.ผู้ปฏิบัติงาน
	t Sig.	F Sig.	F Sig.	F Sig.	F Sig.
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	0.39	2.07	16.16	5.40	1.30
	0.70	0.00**	0.00**	0.00**	0.27
2. ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	0.10	3.44	1.74	4.43	3.73
	0.27	0.00**	0.18	0.00**	0.01**
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	-0.56	3.10	4.30	6.13	0.96
	0.58	0.00**	0.01**	0.00**	0.41
4. ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน	0.95	2.84	2.82	4.38	4.38
	0.34	0.00**	0.06	0.00**	0.00**
โดยรวม	0.64	3.03	2.26	6.17	2.59
	0.53	0.00**	0.11	0.00**	0.05*

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ดังนี้

1) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.38$)

2) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.52$)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.44$)

4) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.50$) รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าSig

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	MX _u	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	MY _u
X₁ Correlation Coefficient	1	0.25**	0.37**	0.53**	0.77**	0.32**	0.29**	0.43**	0.26**	0.38**
Sig. (2-tailed)	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X₂ Correlation Coefficient	0.25**	1	0.45**	0.55**	0.64**	0.44**	0.30**	0.49**	0.49**	0.52**
Sig. (2-tailed)	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X₃ Correlation Coefficient	0.37**	0.45**	1	0.51**	0.74**	0.44**	0.35**	0.38**	0.27**	0.44**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X₄ Correlation Coefficient	0.53**	0.55**	0.51**	1	0.85**	0.47**	0.25**	0.51**	0.48**	0.50**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MX_u Correlation Coefficient	0.77**	0.64**	0.74**	0.85**	1	0.54**	0.37**	0.56**	0.46**	0.57**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	.00
Y₁ Correlation Coefficient	0.32**	0.44**	0.44**	0.47**	0.54**	1	0.50**	0.56**	0.44**	0.74**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00
Y₂ Correlation Coefficient	0.29**	0.30**	0.35**	0.25**	0.37**	0.50**	1	0.44**	0.53**	0.84**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00
Y₃ Correlation Coefficient	0.43**	0.49**	0.38**	0.51**	0.56**	0.56**	0.44**	1	0.46**	0.72**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00
Y₄ Correlation Coefficient	0.26**	0.49**	0.27**	0.48**	0.46**	0.44**	0.53**	0.46**	1	0.78**
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00
MY_t Correlation	0.38**	0.52**	0.44**	0.50**	0.57**	0.74**	0.84**	0.72**	0.78**	1
Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำตัวแปรมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ การสร้างสมการพยากรณ์องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้วิจัยค้นหากลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วยด้านเจตคติ (X_4) ด้านทักษะ (X_2) ด้านคุณค่า (X_3) และด้านความรู้ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.63 ค่าประสิทธิภาพการทำงาน (R^2) เท่ากับ 0.40 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.26 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = 0.26 + 0.15 (X_4) + 0.42 (X_2) + 0.19 (X_3) + 0.11 (X_1)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' = 0.16 (X_4) + 0.29 (X_2) + 0.21 (X_3) + 0.17 (X_1)$$

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าประสิทธิภาพการทำงาน (R^2) เท่ากับ 0.63 เนื่องจากการวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาเขตศาลายา) จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนทั้งตัวของข้อคำถามและตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้สอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ รายละเอียดตามตารางที่ 5

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของตัวแปรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก ตามลำดับการเข้าสมการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.26	0.26	-	1.01	0.31
เจตคติ (X ₄)	0.15	0.06	0.16	2.74**	0.01
ด้านทักษะ (X ₂)	0.42	0.08	0.29	5.56**	0.00
ด้านคุณค่า (X ₃)	0.19	0.05	0.21	4.11**	0.00
ด้านความรู้ (X ₁)	0.11	0.03	0.17	3.47**	0.00
R=0.63 R²=0.40 Adjusted R²=0.39 Std. Error=0.31					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัวคือ 1) ถ้าตัวแปรด้านเจตคติ (X₄) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่ 2) ถ้าตัวแปรด้านทักษะ (X₂) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่ 3) ถ้าตัวแปรด้านคุณค่า (X₃) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.21 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่ และ 4) ถ้าตัวแปรด้านความรู้ (X₁) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

7. แนวทางการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการนำองค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ ด้านคุณค่า และด้านความรู้ ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำผลการวิเคราะห์ไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านคุณค่า และด้านความรู้ เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันในปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในอนาคต การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ ด้วยความรู้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความพยายาม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณค่า และเจตคติ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพประพันธ์ วัฒน (2552) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอดิภา พลเรืองทอง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีธุรกิจ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสามารถทางการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และด้านมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิกภัทร สุขช่วย และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณค่า และด้านเจตคติ

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร เนื่องจากเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ตามกระบวนการและระยะเวลาที่กำหนดได้มาตรฐานเป็นที่พอใจของผู้บริหาร ดังนั้น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่ให้บริการ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรอบข้างยอมรับ เพราะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความปรารถนาและ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเพิ่มพูนคุณค่า ทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เอาชนะอุปสรรค และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและสังคมได้อย่างมีความสุข อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพประพันธ์ วัฒน (2552) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงาน ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอติภา พลเรืองทอง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสามารถทางการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการประเมินผล ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และด้านมนุษยสัมพันธ์และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงาน ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิกัทร สุขช่วย และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหา และการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเพศ และระดับการศึกษา
ศึกษาต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ตามกระบวนการและระยะเวลาที่กำหนดได้
มาตรฐานเป็นที่พอใจของผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่ให้บริการ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยยังมี โอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางาน
ใหม่ได้ง่ายกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน และทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจาก
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น องค์กรควรเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ
ระยะเวลาปฏิบัติงานนานสามารถปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพและเสร็จทันเวลา องค์กรควรเน้นให้
ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมานานเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย
ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีประเภทผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพประพันธ์ วัชรุม (2552) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความสามารถใน
การปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลาและด้านผลงาน
ได้มาตรฐานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิภัทร สุขช่วย และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีพัฒนาศักยภาพการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงานแตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัดและ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความพยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพงานที่ดีที่สุด พฤติกรรมด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวของ ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกมาเมื่อได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเอง ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณค่าและเจตคติ นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับให้ระดับสูงขึ้น เพราะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับผู้ปฏิบัติงานอื่น

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอดิภา พลเรืองทอง (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสามารถทางการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน 2) ความสามารถทางด้านการปฏิบัติงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลาและด้านผลงานได้มาตรฐาน และ 3) ความสามารถทางการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิกัทร สุขช่วย และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกส่วนงาน โดยสรุป การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านเจตคติ (X_1) ด้านทักษะ (X_2) ด้านคุณค่า (X_3) และด้านความรู้ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.63 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.40 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.00 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.31 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.26 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจัดว่าเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพราะเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในอนาคตและการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพ และนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ ดังนั้น ศักยภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสามารถของแต่ละบุคคล หรือคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพลังความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะ และความรู้ เนื่องจากการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมและสร้างความเชื่อมั่น ได้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านเจตคติ ผู้ปฏิบัติงานควรมีทัศนคติที่ดีและยอมรับการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และส่งเสริมศักยภาพปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์กร โดยมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความก้าวหน้าและโอกาสในการปฏิบัติงาน สำหรับความมั่นคงในชีวิต และควรมีความขยันอดทนและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะ ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเชื่อมั่นศรัทธา ใจจริงต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจนมีเทคนิคการนำเสนอที่ดี มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการวินิจฉัยและสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและมีแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน มีการระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยนำความชำนาญการมาปรับใช้กับการแก้ไขปัญหา มีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และดำเนินการจัดสรรได้ตามกำหนดเวลา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานควรมีวินัย ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ สุจริต มีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตั้งใจเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำความเข้าใจ และปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

4. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ ผู้ปฏิบัติงานควรทำความเข้าใจในหลักการจัดการ และการบริหารงานสมัยใหม่เพื่อประเมินหลักการบริหารขององค์กรที่ดี มีความสามารถด้านการจัดการ การประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เชื่อมโยงความรู้ สามารถนำระบบสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร องค์กรควรมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและทันสมัย มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดหางบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพอ โดยจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงาน และใช้กลไกการติดตามและควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด

6. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน มีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มีการใช้ความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ ทบทวนและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาผลของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- กาญจนา อินทร์ชัย. (2545). *ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรวัดน์ กิตติมงคลมา. (2543). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนองหิน (ภูกระดึง)*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์. (2548). *Introduction to International Education Standards*. สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย.
- ดร.นวรรณ แมคจ้อง. (2552). *ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นภคตา อิงญา. (2544). *ผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2539). *จิตของผู้บริหาร วิญญาณของผู้นำ*. เพิ่มผลผลิต. กันยายน – ตุลาคม.
- พ่องพรรณ ตรีขมมงคลกุล และสุภาพ นิตราภรณ์. (2541). *การออกแบบการวิจัย*. กรุงเทพฯ.
- พงษ์ศักดิ์ แก้วมิลี. (2552). *ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนการสอบบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2549). *การพัฒนาธุรกิจชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาธุรกิจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบ้านเข็กน้อย ตำบลเข็กน้อย อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร สำนักงาน : คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ไพประพันธ์ ะชุม. (2552). *ผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
บัญชีมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). *สารจากอธิการบดี*. สืบค้นวันที่ 28 มกราคม พ 2562 .ศ.จาก

<https://mahidol.ac.th>.

มูจรินทร์ แก้วหย่อง. (2548). *ความรู้ความสามารถทางการบัญชีระบบสารสนเทศทางการบัญชีคุณภาพข้อมูล
ทางการบัญชีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วุฒิกัทร สุขช่วย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต
สุรินทร์*. งานวิจัยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต
สุรินทร์. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2559). *สรุป
สารสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกฤษฎมนตรี.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจญกร. (2544). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อดิภา พลเรืองทอง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการ
ทำงานของนักบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค*.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Cronbach, Lee J. 1984. *Essential of Psychological Testing*. 2nd ed., New York : Harper and Row.

Ganesh, Shermon และ Partner. (2004). *Competency Based HRM : A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centers*. New Delhi : Tata McGraw-Hill.

Good. (1973). *Dictionary of Education. Education*. New York : McGraw-Hill book Company.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Work Motivation Factors Influencing Organizational Commitment of Workers at Faculty of Science, Mahidol University

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา¹ Aphisit Kunnaworapanya¹

¹ นักทรัพยากรบุคคล (ผู้อำนวยการพิเศษ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

aphisit.kun@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ (6) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 252 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาควิชา/งาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยากง่ายของงาน ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ (3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศและประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศและประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก และ (6) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านความยากง่ายของงาน (X_4) ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_6) และด้านความท้าทายของงาน (X_7) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 1.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 1.00 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.02 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -0.04 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = -0.04 + 0.23 (X_1) + 0.09 (X_2) + 0.18 (X_3) + 0.19 (X_4) + 0.15 (X_5) + 0.10 (X_6) + 0.06 (X_7)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' = 0.28 (X_1) + 0.16 (X_2) + 0.24 (X_3) + 0.23 (X_4) + 0.20 (X_5) + 0.16 (X_6) + 0.07 (X_7)$$

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study work motivation factors, (2) to study organizational commitment, (3) to compare different level of work motivation classified by personal factors, (4) to compare different level of organizational commitment classified by personal factors, (5) to study the relationship between work motivation and organizational commitment factors, and (6) to study work motivation factors influencing organizational commitment. The sample of this study was 252 workers at Faculty of Science, Mahidol University. The sample size was determined by Taro Yamane's formula with an error of 0.05. The sample calculation was based on department/work proportion using Stratified Random Sampling method. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.97. Data were analyzed through statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, F-test, Pearson's Correlation Coefficient, stepwise multiple regression analysis with a given statistical significance level of 0.05.

The results of this study indicated that (1) overall work motivation factor was at a high level. When individual aspects were considered, all aspects were at a high level. An aspect with the highest mean was work difficulty, followed by, policy, rules, regulations, and work processes, work achievement, work challenge, accountability, emphasis on work, work progress, and management participation, (2) overall organizational commitment factor was at a high level. When individual aspects were considered, all aspects were at a high level. An aspect with the highest mean score was membership maintenance, followed by work dedication, organizational citizenship, and acceptance of goals/policies of Faculty of Science, (3) the respondents with different gender and type of work position had indifferent opinions towards work motivation; the respondents with different age, educational level, years of work experience, and marital status had different opinions towards work motivation with a statistical significance level of 0.05, (4) the respondents with different gender and type of work position had indifferent opinions towards organizational commitment; the respondents with different age, educational level, years of work experience, and marital status had different opinions towards organizational

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

commitment with a statistical significance level of 0.05, (5) work motivation factors were positively related to organizational commitment with a statistical significance level of 0.05. The relationship was at very high level ($r=0.97$). When individual aspects were considered, all work motivation factors were positively related to organizational commitment with a statistical significance level of 0.05. The relationships were in the range of high - very high levels, (6) work motivation factors influenced seven organizational commitment factors with a statistical significance level of 0.05. These factors could jointly predict criterion variable well. They included accountability (X_5), emphasis on work (X_6), work achievement (X_4), work difficulty (X_3), policy, rules, regulations, and work processes (X_7), management participation (X_8), and work challenge (X_2), respectively. with multiple correlation coefficients (R) of 1.00, coefficient of determination (R^2) of 1.00. They could predict 100% completely of the variation in work achievement with a predictive error of ± 0.02 and a constant in raw score equation of -0.04. The predictive equations were derived as follows:

$$\text{Raw Score Predictive Equation} \quad Y' = -0.04 + 0.23 (X_5) + 0.09 (X_6) + 0.18 (X_4) + 0.19 (X_3) \\ + 0.15 (X_7) + 0.10 (X_8) + 0.06 (X_2)$$

$$\text{Standard Score Predictive Equation} \quad Z' = 0.28 (X_5) + 0.16 (X_6) + 0.24 (X_4) + 0.23 (X_3) + 0.20 \\ (X_7) + 0.16 (X_8) + 0.07 (X_2)$$

Keywords: Work motivation factors, organizational commitment, Faculty of Science, Mahidol University

บทนำ

ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) นอกจากนี้ ในช่วงเวลาต่อจากนี้การพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองต่างๆ ให้สูงขึ้นภายใต้การใช้นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการใช้ที่ดิน การจัดระเบียบผังเมืองและความปลอดภัยตามเกณฑ์เมืองน่าอยู่ที่เหมาะสมเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ทั้งตอนในและตามแนวจุดชายแดนหลัก

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนทุ่มเท มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและรักษาให้คงอยู่กับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในรูปของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรด้วยความเต็มใจ ตลอดจนอุทิศตนทุ่มเท พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรแล้ว อาจเกิดความสูญเสียต่อองค์กร ขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง ตลอดจนสูญเสียเวลาในการสรรหาผู้ปฏิบัติงานใหม่ (นิดาขวัญ รมเมือง, มปป.) ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอก็คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร ที่จะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ และขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีผู้ปฏิบัติงานลาออกจากงาน/ โอนย้ายเฉลี่ย 15 คนต่อปี สาเหตุเนื่องจากการ โอนย้ายไปปฏิบัติงานส่วนงานอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล การลาออกเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว และได้งานใหม่ที่มีความมั่นคง เช่น ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ ในขณะที่เดียวกันคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดให้ได้มีสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก และเมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กับส่วนงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คณะวิทยาศาสตร์จัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด (ข้อมูลการเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการภายในคณะวิทยาศาสตร์กับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ของคณะวิทยาศาสตร์ เดือนมกราคม พ.ศ. 2562) ผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกคน จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน และนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการ ลดโอกาสผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต้องลาออก และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและสร้างความสำเร็จให้กับคณะวิทยาศาสตร์อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประโยชน์ที่ได้รับ

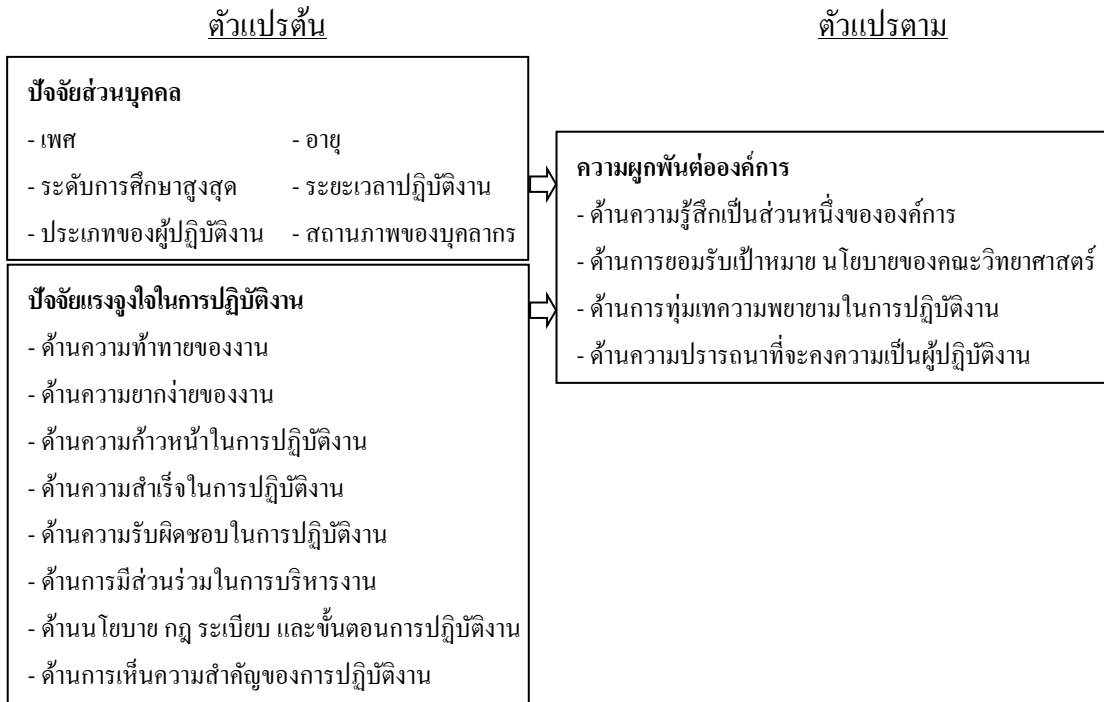
1. ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. นำข้อมูลปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อวางแผนปรับปรุงนโยบายและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อลดปัญหาการลาออกหรือการเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใหม่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ หรือ Motivation นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ หมายถึง การผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและแรงจูงใจอาจมีปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผลแรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จเจริญก้าวหน้าในอาชีพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (จารุวรรณ นิ่มนวล, 2551) ทฤษฎีแรงจูงใจ (มาสโลว์) การจูงใจเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้นตอนของความต้องการ คือความต้องการเป็นลำดับจากต่ำไปสูงกว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจของบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและความต้องการของคนอยู่ในระดับใดและต้องพยายามตอบสนองความต้องการนั้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2539) ส่วนพรหมทิพย์ กาลธยานันท์ (2543) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออก โดยมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง ปัจจัยต่างๆ ที่จะนำมาใช้นั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งก่อให้เกิดการตื่นตัวและเกิดความคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าจะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ซึ่ง Steers (1977) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วน Mowday et al (1982) อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะงาน 3) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ 4) คุณลักษณะโครงสร้าง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร ส่วน Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 2) การลงทุนของตัวบุคคลที่เกิดจากระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า 3) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ 4) พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางานจำนวนของใบสมัครที่ส่งจำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน 5) ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน และ 6) คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะโครงสร้าง ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะขององค์กร บทบาทในงาน ทักษะที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของบุคคล การลงทุนของตัวบุคคลที่เกิดจากระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในผลตอบแทน และความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

องค์การสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาควรอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป (ปรัชญา วัฒนจัง, 2549) โดยความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การมีความรู้สึกต่อองค์การและได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้ในลักษณะของการทุ่มเท การปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546) ดังนั้น องค์การควรหาวิธีที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์การให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การ และงานที่รับผิดชอบ (ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์, 2548)

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความหวังในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

การที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การจะเกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจำเป็นต้องตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนในองค์การก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ผู้วิจัยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยกัน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ (2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วย (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว (4) ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดและ (5) ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และ 2) ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) ปัจจัยค่าจ้าง หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากบุคคลภายนอก ได้แก่ (1) เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน โดยเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา หรืออวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี (4) สถานะของอาชีพ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี (5) นโยบายและการบริหารงาน การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (6) สภาพการปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ (8) ความมั่นคง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และ (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steer, 1977) ซึ่งจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชนนันท์ ทะสุใจ, 2547) ส่วนกรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 3) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีผลผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ และ 4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ประวัติคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ในนาม โรงเรียนเตรียมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เพื่อจัดการศึกษาด้านเตรียมแพทย์ และเตรียมประเภทวิชาอื่นๆ ขึ้นภายในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2503 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติยกฐานะขึ้นเป็น คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี - โท - เอก ในเวลาต่อมา ในปี พ.ศ. 2511 คณะวิทยาศาสตร์ได้ย้ายสถานที่มาตั้ง ณ พื้นที่ปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้ใช้พระนามาภิไธยมหิดล เป็นนามใหม่ของมหาวิทยาลัยและต่อมาได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2512 คณะวิทยาศาสตร์ จึงได้ใช้ชื่อใหม่เป็น คณะวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีที่ทำกร 2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตพญาไท และวิทยาเขตศาลายา สำหรับการเรียนการสอนวิชาพื้นฐาน นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-2 และเป็นสถานที่ปฏิบัติการวิจัย ซึ่ง MUSC (Mahidol University, Faculty of Science) เป็นผู้นำการศึกษาระดับปริญญาเอกทางสาขาวิทยาศาสตร์ สร้างนักวิจัยระดับมันสมองให้กับประเทศ ในสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นหน่วยงานแรกของประเทศที่ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาเอก และผลิตบัณฑิตปริญญาตรี-โทออก ออกมาอย่างต่อเนื่อง บัณฑิตเหล่านี้ได้รับใช้สังคม เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ผลผลิตจาก MUSC คุณภาพสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล ผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (คณะวิทยาศาสตร์, 2556) ในการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ มีคณบดี เป็นผู้นำด้านวิชาการและการบริหารจัดการมีคณะกรรมการประจำคณะวิทยาศาสตร์ ร่วมกำหนดและเสนอนโยบายและแนวทางการบริหารงานตามภารกิจหลัก เพื่อให้ดำเนินการโดยสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัย มีคณะที่ปรึกษา คณบดี ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า ผู้บริหาร ผู้ใช้บัณฑิต ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 12 ภาควิชา และ 1 ศูนย์ โครงสร้างส่วนสนับสนุนองค์กร ภายใต้สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 13 งาน และ 1 โครงการจัดตั้งงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยวิจัยและเครือข่ายวิจัย ของคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 12 หน่วย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกช สุขช่วย (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรมีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้านความจงรักภักดีและด้านการแสดงตัวตามลำดับ ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า วิศวกรอายุ 34 ปีขึ้นไปผูกพันต่อองค์การมากกว่าวิศวกรอายุไม่ถึง 34 ปี วิศวกรที่สมรสแล้ว มีผู้อยู่ในความอุปการะ และอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจงรักภักดีต่อองค์การมากกว่าวิศวกรโสด ไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ และอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี ส่วนวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกลึกซึ้งและน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์การในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความรู้สึกลึกซึ้งแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกลึกซึ้ง และวัฒนธรรมขององค์การในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันและศิริพร ไทยภรณ์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความผูกพันอยู่ 2 ระดับ โดยมีความผูกพันระดับมาก ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ส่วนมีความผูกพันระดับปานกลางคือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยรวมพนักงานเห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ โดยระดับเห็นด้วยมากที่สุดในปีจ้ยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปีจ้ยด้านโอกาสก้าวหน้า และระดับเห็นด้วยมากในปีจ้ยด้านบรรยากาศที่ทำงาน ปีจ้ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปีจ้ยด้านงานที่รับผิดชอบ สำหรับการศึกษเกี่ยวกับปีจ้ยภายนอกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในการด้านมีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ โดยระดับเห็นด้วยมากที่สุดในปีจ้ยด้านสังคม ส่วนระดับมากเห็นด้วยในปีจ้ยด้านเทคโนโลยี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่อองค์กร พบว่า มีผู้ทำการศึกษาและพบปีจ้ยหรือตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ปีจ้ยส่วนบุคคล ปีจ้ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปีจ้ยความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการวิจัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีการศึกษา

การศึกษาปีจ้ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนในการดำเนินการตามระเบียบวิธีศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา 1) ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 675 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2562) และ 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 252 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาควิชา/งานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะปีจ้ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน คือ (1) ความท้าทายของงาน (2) ความยากง่ายของงาน (3) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (4) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (5) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (6) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (7) นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ (8) การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน และปีจ้ยด้านความผูกพันต่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

องค์การ 4 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (2) ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบายของคณะ
วิทยาศาสตร์ (3) ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น
ผู้ปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ดำเนินการภายในระยะเวลา 2 เดือน (มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ประยุกต์และปรับโครงสร้าง โดยอาศัยแนวคิด
ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg และงานผลการศึกษาจากงานที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้าง
เครื่องมือ ลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากร โดยเป็นคำถามแบบ
ตรวจสอบรายการ และคำถามปลายเปิด 2) แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามใช้
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's Scale) 3) แบบสอบถามปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์การ ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's Scale)
และ 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบอย่างอิสระ

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ย โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความออกเป็น 5 ระดับ
โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	คะแนน หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลผลของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Davis's Descriptor (อ้างใน
ผ่องพรรณ ตรีชมงคลกุล และสุภาพ นัตรารณณ์, 2542) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 หรือสูงกว่า	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.69 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.49 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.29 – 0.10 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.09 – 0.01 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้หาความเที่ยงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอน คือ 1) การทดสอบความเที่ยง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาความถูกต้องและความเที่ยงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับคณะเภสัชศาสตร์ เนื่องจากมีพันธกิจใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 - 17 ธันวาคม พ.ศ. 2561 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.87 และด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ คือ 1) จัดทำหนังสือถึงคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด 2) จัดทำหนังสือถึงภาควิชา / งาน เพื่อขอความร่วมมือและจ่ายแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่าง และ 3) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1-30 มกราคม พ.ศ. 2562 โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 252 ชุด คิดเป็น 100% และผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการประมวลผลข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทสรุป

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.59) มีอายุเฉลี่ย 36.49 ปี อายุน้อยสุด 23 ปี อายุมากที่สุด 54 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.74) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.88 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 23 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 66.27) และเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน (ร้อยละ 71.83)

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยากง่ายของงาน ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.20, 4.04, 4.02, 3.92, 3.88, 3.82, 3.77 และ 3.56 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X_1)	3.77	0.46	มาก
2. ด้านความท้าทายของงาน (X_2)	3.92	0.40	มาก
3. ด้านความยากง่ายของงาน (X_3)	4.20	0.41	มาก
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_4)	4.02	0.46	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_5)	3.88	0.43	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_6)	3.56	0.57	มาก
7. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_7)	4.04	0.45	มาก
8. ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_8)	3.82	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม (MX)	3.90	0.35	มาก

3. ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.14, 3.96, 3.90 และ 3.82 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Y_1)	4.14	0.38	มาก
2. ด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย (Y_2)	3.82	0.47	มาก
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Y_3)	3.90	0.41	มาก
4. ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (Y_4)	3.96	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม (MY_{ii})	3.95	0.35	มาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศและประเภทของ
ผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มี
อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดตาม ตารางที่ 3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ภรศึกษา	รว.ปฏิบัติงาน	ส.ผู้ปฏิบัติงาน	ป.ผู้ปฏิบัติงาน
	t Sig.	F Sig.	F Sig.	F Sig.	F Sig.	t Sig.
1. ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน (X ₁)	1.2 0.23	3.32 0.00**	15.13 0.00**	6.60 0.00**	3.83 0.02*	-0.72 0.47
2. ด้านความท้าทาย ของงาน (X ₂)	1.85 0.07	3.86 0.00**	18.28 0.00**	7.11 0.00**	9.96 0.00**	-3.19 0.00**
3. ด้านความยากง่าย ของงาน (X ₃)	-3.92 0.00**	2.08 0.00**	12.40 0.00**	3.21 0.00**	1.34 0.26	-1.76 0.08
4. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน (X ₄)	-3.14 0.00**	2.12 0.00**	1.90 0.15	4.27 0.00**	7.61 0.00**	0.29 0.77
5. ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน (X ₅)	0.89 0.38	2.61 0.00**	2.85 0.06	4.14 0.00**	7.36 0.00**	-0.46 0.65
6. ด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร (X ₆)	-1.37 0.17	3.14 0.00**	5.07 0.01**	4.92 0.00**	8.01 0.00**	0.44 0.66
7. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X ₇)	-0.53 0.59	2.67 0.00**	3.31 0.04*	4.78 0.00**	15.33 0.00**	-0.36 0.71
8. ด้านการเห็นความสำคัญ ของการปฏิบัติงาน (X ₈)	-0.26 0.80	2.07 0.00**	5.08 0.01**	5.39 0.00**	10.56 0.00**	0.12 0.90
โดยรวม (MX₀)	-1.00 0.32	2.77 0.00**	10.89 0.00**	6.39 0.00**	14.17 0.00**	-0.87 0.39

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ และประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดตามตารางที่ 4

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และ
ทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ร.ปฏิบัติงาน	ส.ปฏิบัติงาน	ป.ปฏิบัติงาน
	t	F	F	F	F	t
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
1. ด้านความปรารถนาที่จะคง ความเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Y ₁)	-2.78	2.47	20.89	3.75	2.49	-2.24
	0.01**	0.00**	0.00**	0.00**	0.08	0.03*
2. ด้านการยอมรับเป้าหมาย /นโยบาย (Y ₂)	-1.49	2.82	0.43	3.39	10.94	0.53
	0.14	0.00**	0.65	0.00**	0.00**	0.60
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร (Y ₃)	-0.75	3.09	6.17	5.52	7.39	-0.52
	0.45	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.60
4. ด้านการทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงาน (Y ₄)	-0.46	2.23	4.76	5.48	16.07	-0.18
	0.65	0.00**	0.01**	0.00**	0.00**	0.85
โดยรวม (MY_{ij})	-1.74	2.31	8.14	5.18	13.31	-0.69
	0.08	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.49

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
(r=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูง
มาก รายละเอียดตามตารางที่ 5

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า Sig

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	MX _u	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	MY _u
X ₁	Correlation Coefficient	1	0.52**	0.38**	0.41**	0.45**	0.52**	0.42**	0.44**	0.69**	0.47**	0.39**	0.59**	0.45**	0.57**
	Sig. (2-tailed)	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₂	Correlation Coefficient	0.52**	1	0.41**	0.39**	0.42**	0.49**	0.38**	0.47**	0.67**	0.62**	0.40**	0.53**	0.45**	0.59**
	Sig. (2-tailed)	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₃	Correlation Coefficient	0.38**	0.41**	1	0.36**	0.47**	0.44**	0.30**	0.36**	0.60**	0.93**	0.33**	0.60**	0.35**	0.63**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₄	Correlation Coefficient	0.41**	0.39**	0.36**	1	0.47**	0.46**	0.63**	0.61**	0.76**	0.41**	0.86**	0.51**	0.69**	0.78**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₅	Correlation Coefficient	0.45**	0.42**	0.47**	0.47**	1	0.53**	0.46**	0.47**	0.70**	0.49**	0.72**	0.78**	0.51**	0.78**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₆	Correlation Coefficient	0.52**	0.49**	0.44**	0.46**	0.53**	1	0.33**	0.57**	0.75**	0.54**	0.44**	0.88**	0.48**	0.70**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₇	Correlation Coefficient	0.42**	0.38**	0.30**	0.63**	0.46**	0.33**	1	0.63**	0.71**	0.36**	0.62**	0.41**	0.91**	0.74**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
X ₈	Correlation Coefficient	0.44**	0.47**	0.36**	0.61**	0.47**	0.57**	0.63**	1	0.82**	0.45**	0.56**	0.60**	0.88**	0.78**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MX _u	Correlation Coefficient	0.69**	0.67**	0.60**	0.76**	0.70**	0.75**	0.71**	0.82**	1	0.70**	0.74**	0.84**	0.83**	0.97**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y ₁	Correlation Coefficient	0.47**	0.62**	0.93**	0.41**	0.49**	0.54**	0.36**	0.45**	0.70**	1	0.37**	0.66**	0.42**	0.71**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00	0.00
Y ₂	Correlation Coefficient	0.39**	0.40**	0.33**	0.86**	0.72**	0.44**	0.62**	0.56**	0.74**	0.37**	1	0.52**	0.66**	0.80**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00	0.00
Y ₃	Correlation Coefficient	0.59**	0.53**	0.60**	0.51**	0.78**	0.88**	0.41**	0.60**	0.84**	0.66**	0.52**	1	0.54**	0.82**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00	0.00
Y ₄	Correlation Coefficient	0.45**	0.45**	0.35**	0.69**	0.51**	0.48**	0.91**	0.88**	0.83**	0.42**	0.66**	0.54**	1	0.84**
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.	0.00
MY _u	Correlation Coefficient	0.57**	0.59**	0.63**	0.78**	0.78**	0.70**	0.74**	0.78**	0.97**	0.71**	0.80**	0.82**	0.84**	1
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	.

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้นำตัวแปรมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความสำคัญ การสร้างสมการพยากรณ์องค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้ศึกษาค้นหากลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_5) ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_6) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านความยากง่ายของงาน (X_3) ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_1) และด้านความท้าทายของงาน (X_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 1.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 1.00 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.02 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.04 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' &= -0.04 + 0.23 (X_5) + 0.09 (X_6) + 0.18 (X_4) + 0.19 \\ &\quad (X_3) + 0.15 (X_7) + 0.10 (X_1) + 0.06 (X_2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' &= 0.28 (X_5) + 0.16 (X_6) + 0.24 (X_4) + 0.23 (X_3) + 0.20 \\ &\quad (X_7) + 0.16 (X_1) + 0.07 (X_2) \end{aligned}$$

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกตามลำดับการเข้าสมการ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.04	0.02	-	-2.31	0.00
1. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.23	0.00	0.28	57.85	0.00
2. ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_2)	0.09	0.00	0.16	29.20	0.00
3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.18	0.00	0.24	48.98	0.00
4. ด้านความยากง่ายของงาน (X_4)	0.19	0.00	0.23	55.10	0.00
5. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_5)	0.15	0.00	0.20	37.97	0.00
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_6)	0.10	0.00	0.16	32.18	0.00
7. ด้านความท้าทายของงาน (X_7)	0.06	0.00	0.07	15.50	0.00

$R = 1.00$ $R^2 = 1.00$ $Adjusted R^2 = 1.00$ Std. Error = 0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว คือ

1) ถ้าตัวแปรด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.28 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ถ้าตัวแปรด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.24 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4) ถ้าตัวแปรด้านความยากง่ายของงาน (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.23 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

5) ถ้าตัวแปรด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

6) ถ้าตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

7) ถ้าตัวแปรด้านความท้าทายของงาน (X_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.07 หน่วย มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

8. แนวทางการพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้ ขอเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความยากง่ายของงาน ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความท้าทายของงาน ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มี 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย และด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำผลการวิเคราะห์ไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยากง่ายของงาน ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่ามีความต้องการทางสภาวะจิตใจและได้รับการตอบสนองประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะขององค์กร บทบาทในงาน ทักษะที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การลงทุนของตัวบุคคลว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในผลตอบแทน และความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้ระดับความสำคัญในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก และวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ โดยระดับเห็นด้วยมากที่สุดในปีปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และระดับเห็นด้วยมากในปีปัจจัยด้านบรรยากาศที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป และความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงาน และองค์การ สามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ ทำให้้องค์การได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่กับการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรกช สุขช่วย (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรมีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันด้านความจงรักภักดี และด้านการแสดงตัวตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณภา นิลวรรณ (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกลึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อองค์การในภาพรวม ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความรู้สึกลึกแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความผูกพันอยู่ 2 ระดับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โดยมีความผูกพันระดับมากด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ส่วนมีความผูกพันระดับปานกลาง คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศและประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นและมีทัศนคติที่ดีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกัน จึงเกิดความคิดเห็นที่ตรงกัน โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างดี สำหรับประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน โดยเห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนำองค์กรสู่ความสำเร็จ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ได้ง่ายกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน และทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย แต่ปัจจัยเหล่านี้ยังคงส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย มีคุณภาพดีเสร็จทันเวลา ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากองค์กร มีภาระงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการศึกษาที่ต่างกัน และตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศและประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นและมีทัศนคติที่ดีต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกัน จึงเกิดความคิดเห็นที่ตรงกัน โดยจะให้ความร่วมมือในการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงานขององค์กร เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างดี สำหรับประเภทของผู้ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรด้วยความเต็มใจ ตลอดจนอุทิศตนทุ่มเท พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ยังมีโอกาสที่จะไปหาประสบการณ์ที่อื่นที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน และทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยและระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากในการปฏิบัติงานในภาควิชา/งานแตกต่างกัน มีหน้าที่ที่รับผิดชอบต่างกัน มีการศึกษาที่ต่างกัน และตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($t=0.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วยความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายขององค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

และความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาควรอยู่กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรและได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้ในลักษณะของการทุ่มเท การปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรควรวางวิธีที่จะชำระรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร และงานที่รับผิดชอบ

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านความยากง่ายของงาน (X_4) ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X_6) และด้านความท้าทายของงาน (X_7) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 1.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 1.00 สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± 0.02 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.04 เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการผลักดันหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและแรงจูงใจอาจมีปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผลแรงจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าในอาชีพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้สึกรักผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร หัวข้อ ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านนโยบายกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์ มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด องค์การขาดการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ ควรปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์การอย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หัวข้อ ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การ แม้จะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่าอยู่ในระดับปานกลาง องค์การควรสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานมากกว่าความรู้สึกเป็นนายจ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งองค์การตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานโดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ

3. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่น้องน้อง มากกว่าเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ลูกน้อง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มอบหมายงานให้ และตักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

4. องค์กรควรมุ่งเน้นปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานที่จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทำให้กลุ่มตัวอย่างคิดว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคง มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการชี้ให้กลุ่มตัวอย่างได้เห็นถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับสูงขึ้น และสำหรับการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวทางการพัฒนา

1. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน และองค์กรควรส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ เปิดโอกาสได้ใช้ความคิดตัดสินใจกับงานที่มีความสำคัญ และชัดเจนต่อองค์กร

2. ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กรและตัวของผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อมีปัญหาหรือเกิดข้อผิดพลาดในงาน ผู้ปฏิบัติงานควรรีบหาทางแก้ไข

3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ โดยได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งปฏิบัติงานคนเดียวหรือทำงานเป็นทีม

4. ด้านความยากง่ายของงาน ในการปฏิบัติงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อขอคำปรึกษาและแก้ไขปัญหากับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

5. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน องค์การควรมีการชี้แจงกฎ ระเบียบ นโยบาย การปฏิบัติงานหรือปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงนโยบายและปัญหา ต่างๆ และคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากกว่ามุ่งเน้นงาน

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้ปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ ปฏิบัติทั้งในที่ประชุมและในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จต่อองค์การ

7. ด้านความท้าทายของงาน ผู้ปฏิบัติงานควรมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้อง และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานงานที่ชัดเจน

8. ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายต่างๆ ขององค์การ ขอมรับวัฒนธรรมองค์การ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในภายในขององค์การ

9. ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานควรภาคภูมิใจที่จะชี้แจงให้ผู้อื่นได้เข้าใจถึง องค์การอย่างถูกต้อง ชัดเจน และภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป

รายการอ้างอิง

- กรกช สุขช่วย. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาดบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค โภคทางการตลาด*. ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพมหานคร.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นิตาขวัญ ร่มเมือง. (มปป). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บทความวิจัย The Best Innovative School of Management in The South of Thailand มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. นครศรีธรรมราช.

พ่องพรรณ ตรีขมมงคล และสุภาพ นัทรารณณ์. (2541). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. สำนักพิมพ์สามธรรม. กรุงเทพมหานคร.

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2539). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. กรุงเทพมหานคร.

วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 บรรณกิจ 1991. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2559). *สรุปสารสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกฤษฎมนตรี.

ศิริพร ไทยภรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญาและคำณ โชนะโชติ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. การประชุมวิชาการสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ประจำปี 2557. กรุงเทพมหานคร. หน้า 208-220

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา คำณ โชนะโชติ และ โกเมศ จันทร์เจริญ. (2557). ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. การประชุมวิชาการสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2558. กรุงเทพมหานคร. หน้า 81-100

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำณ โชนะโชติ. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. การประชุมวิชาการระดับชาติ โครงการเครือข่าย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ครั้งที่ 2.
ประชุมศิรินันท์. หน้า 1301-1324

Cronbach, Lee J. (1984). *Essential of Psychological Testing*. 2nd ed., New York : Harper and Row.

Mowday, Richard T, steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.

Steers Richard M. (1977). *Antecedants and Outcome of Organization Commitment*. *Administrative Science quarterly*.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Capability Development Approach for the Administration Service of the Department of Chemistry, Faculty of Science, Mahidol University.

ปิยธิดา เลิศชำของกุล¹ Piyathida Lerdchamchongkul¹

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

อาชญญา ไชยสุกุมาร² Arthanya Chaisukumarn²

²เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 60 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และทดสอบค่า (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเบิกจ่าย และด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการให้บริการด้านงานบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนา ควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในด้านบริหารงานทั่วไป จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และ 3) พัฒนาทักษะตามวิชาชีพ โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกิจกรรมในด้านต่างๆทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และฝึกพัฒนางานโดยการสอนงานหรือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การให้บริการ, ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Abstract

The Purpose of this Research were to 1) Study the capability of administrative service section 2) Compare the capability of administrative service section according to personal factors and 3) Suggest the development and the improvement approach of service capability. The populations was 60 people working as an Academic Staff and a Supporting Staff in the Department of Chemistry, Faculty of Science, Mahidol University. The research equipment was a questionnaire. Data was analyzed in terms of : frequency, percentage, average, standard derivation, t-test, and F-test.

The Research found that 1) The capability Administrative in general service is on the high-performance level. Capability in each apart in descending order is communication, Information and Technology, Disbursement, and coordination. 2) Gender, position, and working period have no correlation with The Administrative service 3) The development approach is to develop the staff capability in three fields, i.e. Information and Technology skill, English skill, and professional skill by sending staffs to participate in various internal and external training activities and practice development by exchanging work experience in a systematic manner

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Keyword : Capability, Service, Department of Chemistry, Faculty of Science, Mahidol University.

บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันว่า ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยน เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภาครัฐ เอกชน สถาบันการเงิน ผู้ให้บริการด้านการบิน โรงพยาบาล หรือแม้กระทั่งสถาบันการศึกษาก็ตาม ทุกองค์กรต่างมุ่งเน้นคุณภาพของการให้บริการที่ได้มาตรฐาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่สูงสุด ดังนั้นการมุ่งเน้นไปที่การให้บริการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ ได้

ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะวิทยาศาสตร์ มีพันธกิจที่ต้องรับผิดชอบด้านการเรียนการสอน การวิจัย งานบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าว ตอบสนองยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจุบันภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาการจำนวน 41 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลคุณภาพที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการเรียนการสอน และการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ นอกจากนี้มีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการ หลายท่านยังได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทั้งในระดับชาติและนานาชาติ อย่างต่อเนื่องในทุกๆปี และภาควิชาเคมี มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสนับสนุน จำนวน 19 คน มีอายุแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสนับสนุนและผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องยอมรับว่ามีนโยบายของมหาวิทยาลัยหลายๆอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่างๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมากขึ้น รวมไปถึงการสื่อสารในองค์กรผ่านสื่อต่างๆ

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสนับสนุนจึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งบุคลากรตำแหน่งวิชาการ และของมหาวิทยาลัย เพื่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลดข้อผิดพลาดในด้านต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น จากการสังเกตพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และไม่สามารถตอบสนองต่อการขอรับบริการจากผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้บริการยังมีอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ ยังไม่เคยสำรวจความพึงพอใจในด้านการให้บริการเลย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการให้บริการในด้านงานบริหารทั่วไป เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการต่อไปในอนาคต ให้มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ หากไม่มีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังกรอบแนวคิดการวิจัยแผนภาพที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไปแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 60 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล จำนวน 2 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2562

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทราบระดับประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ทราบผลเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพประสิทธิภาพการให้บริการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. นำข้อมูลจากการวิจัยเสนอต่อกรรมการบริหารของภาควิชาเคมี เพื่อวางแผนปรับปรุงการให้บริการในอนาคต

บททวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไปของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำว่า ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538) ได้ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน Peterson and Plowman (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์ 2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้ว่า ในความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนการผลิต และให้ความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน ก็เพื่อที่จะสามารถ ผลิตสินค้า หรือบริการ ใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปริมาณและคุณภาพที่ความต้องการที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ เป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์แล้วแต่ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

สมพิศ สุขแสน (2556) กล่าวว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กร ผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้ที่นำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสิทธิภาพ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสพการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้นคนที่มี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

พรทิพย์ เข็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์ (2556) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสื่อสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการบริหารงานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยขั้นพื้นฐาน (2547) กล่าวว่า งานการบริหารทั่วไป หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

สมพงษ์ เกษมสิน (2550) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีในองค์กรทุกองค์กรนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประสิทธิผล ตลอดจนการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันตามกระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารจัดการองค์การที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ แต่ในขณะเดียวกันบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ทรัพยากรมนุษย์นั้นว่ามีความสำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาองค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2544) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ฮาร์โรลด์ ดี คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้เป็น 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเจ้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้าง และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลในอนาคต ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งต้องมีการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการคาดคะเนผลที่จะได้รับ ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดรูปแบบ โครงสร้างขององค์กร จัดระบบ ระเบียบการทำงานขององค์กร เพื่อให้เกิดความสะดวกในการมอบหมายงาน หรือการสั่งการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อน

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การจัดคนเข้าทำงาน หรือการบริหารงานบุคคล เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การแต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดเกี่ยวกับคน หรือ บุคลากร ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4) การอำนวยการ (Directing) การอำนวยการ หรือการสั่งการ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ความสามารถชักจูงบุคลากรให้ ปฏิบัติงานและมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และใช้ศิลปะในการบังคับบัญชา

5) การควบคุม (Controlling) การควบคุม เป็นการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หน้าที่ที่กำหนดไว้หรือไม่ การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่ มีข้อบกพร่อง
อย่างไรเพื่อนำไปสู่การทำการแก้ไข การควบคุมอาจตรวจสอบจากการใช้งบประมาณ การตรวจงาน
การรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปคือ งานบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงาน
สารบรรณ การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การบริหารงานงบประมาณ การเงิน งานพัสดุ การ
สื่อสาร การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายใน
ระยะเวลาที่กำหนดของหน่วยงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชัย ธิวานา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ให้บริการของสำนัก
ทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการ ให้บริการ
ของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการ ให้บริการของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาล นครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี
จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรให้บริการ ปัจจัยด้านผู้รับบริการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ปัจจัยด้านระยะเวลาในการบริการ และปัจจัยด้านกิจกรรม/กระบวนการให้บริการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ ความพึงพอใจในการ ให้บริการของสำนักทะเบียนท้องถิ่น
เทศบาลนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 63.80 ส่วน ปัจจัยที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานที่ให้บริการ ปัจจัย
ด้านทรัพยากรในการบริการ ปัจจัยด้านช่องทางให้บริการ และปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในการ ให้บริการ

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน โรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานสูงกว่าด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สำคัญคือความสามารถในการ
เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตรงกับงาน
นำไปสู่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตลอดจนการมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านสภาวะแวดล้อมที่สำคัญคือความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานตลอดจนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทรัพยากรและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอพร้อมทั้งเสริมแรงด้วยการสั่งใจที่เหมาะสม

วัลลภ สงวนศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ตามการรับรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า นักศึกษารับรู้คุณภาพการให้บริการทุกด้านในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชตามการรับรู้ของนักศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามภูมิภาค อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของบริการดังนี้ 1) จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) จำนวนตามอาชีพ จำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง

พัชรี ภูบุญอิม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างก้าวหน้า การให้บริการด้านเทคโนโลยีด้วยระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 2) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามชั้นปีการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พนักงานโรงแรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 1) ควรมีการมอบอำนาจตัดสินใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม และ 3) ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีดำเนินการวิจัยจะได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการให้บริการด้านต่างๆ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน ด้านการเบิกจ่าย ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's, 1932 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์, 2549,

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หน้า 141) และเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p. 82) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไป ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้ตอบคำถามอย่างอิสระ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม โดยกำหนดประเด็นและสร้างกรอบคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ร่างโครงสร้างแบบสอบถามและข้อคำถาม

จากนั้นได้ส่งเครื่องมือให้กรรมการบริหารภาควิชาเคมี ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์จำนวน 4 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ภายหลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำแบบสอบถามไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้ปรับแก้แบบสอบถามจนได้ฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอ IRB จากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางมหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central-IRB) ได้รับสัโครงการ MU-CIRB 2019/071.0503

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. ทำจดหมายขออนุญาตหัวหน้าภาควิชาเคมี ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการและผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน แจกตามประชากรและเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาภายใน 7 วัน

3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาซึ่งเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 60 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บมาได้บันทึกลงในแบบลงรหัส จัดระเบียบข้อมูล นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็น จำนวน ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการให้บริการด้านงานบริหารงานทั่วไปของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบค่าที (t -test) และเอฟ F-test (One-Way ANOVA) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1-2

ตอนที่ 3 ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไปของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในครั้งนี้จะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบการบรรยาย ผลการวิจัย ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (N=60)	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	19	31.67
หญิง	41	68.33
2. ตำแหน่ง		
สายวิชาการ	41	68.33
สายสนับสนุน	19	31.67
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	11	18.33
5-10 ปี	13	21.67
10-20 ปี	18	30.00
มากกว่า 20 ปี	18	30.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.33 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 31.67 มีตำแหน่งเป็นสายวิชาการ ร้อยละ 68.33 รองลงมาคือตำแหน่งสายสนับสนุน ร้อยละ 31.67 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า 20 ปี และปฏิบัติงานมาแล้ว 10-20 ปี มีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานมาแล้ว 5-10 ปี ร้อยละ 21.67 และปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.33 ตามลำดับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการให้บริการจำแนกเป็นราย
ด้าน (N=60)

ประสิทธิภาพการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น		
	(μ)	(σ)	แปลผล
1. ด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน	4.04	0.67	มาก
2. ด้านการเบิกจ่าย	4.07	0.67	มาก
3. ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.71	มาก
4. ด้านบุคลากร	4.25	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.14	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเบิกจ่าย และด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25 4.20 4.07 และ 4.04 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการให้บริการด้านการให้ข้อมูล
และการประสานงาน (N=60)

ด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน	ระดับความคิดเห็น		
	(μ)	(σ)	แปลผล
1. การประสานงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา	4.22	0.67	มาก
2. ให้คำปรึกษาแนะนำที่ชัดเจนถูกต้อง	4.10	0.66	มาก
3. มีกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.92	0.67	มาก
4. มีการติดตามงาน และสามารถทำงานแทนกันได้	3.90	0.66	มาก
5. แจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	4.07	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.04	0.67	มาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประสานงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ให้คำปรึกษาแนะนำที่ชัดเจน ถูกต้อง แจ่มแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามงาน และสามารถทำงานแทนกันได้ (ค่าเฉลี่ย 4.22 4.10 4.07 3.92 และ 3.90 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการให้บริการด้านการเบิกจ่าย (N=60)

ด้านการเบิกจ่าย	ระดับความคิดเห็น		
	(μ)	(σ)	แปลผล
1. ความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณอย่างถูกต้อง	4.10	0.71	มาก
2. จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.20	0.68	มาก
3. ความรอบรู้ในกฎ ระเบียบ และได้รับการแก้ปัญหาตรงความต้องการ	4.02	0.60	มาก
4. ความสะดวก รวดเร็ว ของการให้บริการการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	3.95	0.67	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.07	0.67	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการเบิกจ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณอย่างถูกต้อง ความรอบรู้ในกฎ ระเบียบ และได้รับการแก้ปัญหาตรงความต้องการ และความสะดวก รวดเร็ว ของการให้บริการการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.10 4.02 และ 3.95 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 4

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการให้บริการด้านการสื่อสารและ
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (N=60)

ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความคิดเห็น		
	(μ)	(σ)	แปลผล
1. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูล	4.10	0.73	มาก
2. เก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.70	มาก
3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเลือกใช้รูปแบบของสื่อได้	4.17	0.72	มาก
4. การจองห้องออนไลน์มีความสะดวกและง่ายต่อการใช้บริการ	4.43	0.70	มาก
5. การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านอีเมลล์ เฟสบุ๊ก หรือ ไลน์กลุ่ม	4.32	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.20	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจองห้องออนไลน์มีความสะดวกและง่ายต่อการใช้บริการ การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านอีเมลล์ เฟสบุ๊ก หรือ ไลน์กลุ่ม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเลือกใช้รูปแบบของสื่อได้ เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูล และเก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.43 4.32 4.17 4.10 และ 3.98 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 5

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการให้บริการด้านบุคลากร (N=60)

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	(μ)	(σ)	แปลผล
1. เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นเต็มใจให้บริการ	4.55	0.59	มากที่สุด
2. ตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.30	0.67	มาก
3. มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้มาพัฒนางานที่รับผิดชอบได้	4.08	0.81	มาก
4. มีความเอาใจใส่ ติดตามงาน และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.18	0.70	มาก
5. สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.25	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นเต็มใจให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55 คะแนน) ส่วนหัวข้อตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาได้เหมาะสม มีความเอาใจใส่ ติดตามงาน และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้มาพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 4.18 4.15 และ 4.08 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 6

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติค่าที (t -test) และค่าเอฟ (F-test) ที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการให้บริการ ในงานด้านบริหารงานทั่วไป	ปัจจัยส่วนบุคคล		
	เพศ	ตำแหน่ง	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน
	t Sig.	t Sig.	F Sig.
1. ด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน	0.87	-0.20	1.26
	0.39	0.85	0.30
2. ด้านการเบิกจ่าย	0.60	0.33	0.68
	0.55	0.75	0.57
3. ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	-0.10	0.96	0.48
	0.92	0.35	0.70
4. ด้านบุคลากร	0.54	0.70	1.64
	0.59	0.49	0.19
รวม	0.54	0.48	1.01
	0.59	0.64	0.39

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ การทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการด้านงานบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่ของการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะ
อื่นๆจากผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผ่านการ ฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่นด้านภาษาอังกฤษ	8
2.	ควรพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น	6

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันใน
เรื่องการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้
การใช้ภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ รองลงมาคือด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงาน
ทั่วไป 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไป จำแนกตามปัจจัยส่วน
บุคคล 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ ประชากรที่ใช้
ในการศึกษาวิจัยคือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท
สนับสนุน สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 60 คน เครื่องมือในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบค่าที (t -test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.33 เพศชาย ร้อยละ
31.67 แบ่งเป็นสายวิชาการ ร้อยละ 68.33 สายสนับสนุนร้อยละ 31.67 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วน
ใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 30 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการให้บริการด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 คะแนน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 4.20 4.07 และ 4.04 คะแนน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตามลำดับ) โดยด้านการให้ข้อมูลและการประสานงานมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คะแนน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรวาล สุขไมตร (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเทคนิคการประสานงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัญหาในการประสานงานที่แท้จริงมีสาเหตุมาจากคนในองค์กรทั้งสิ้นโดยคนทุกคนในองค์กรมีพื้นฐานที่มาแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นพื้นฐานทางครอบครัว สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความเชื่อ วัฒนธรรม และมีพื้นฐานในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจึงเป็นผลที่ทำให้คนในองค์กรมีทัศนคติ การประพฤติปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้นเทคนิคการประสานงานในองค์กร ต้องแก้ที่คนในองค์กร เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงให้การประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

ด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการให้ข้อมูลและการประสานงาน ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04 คะแนน) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประสานงานมีความสะดวกรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ให้คำปรึกษาแนะนำที่ชัดเจนถูกต้อง แจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามงาน และสามารถทำงานแทนกันได้ (ค่าเฉลี่ย 4.22 4.10 4.07 3.92 และ 3.90 คะแนน ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของครุณี คงสุวรรณ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านการเบิกจ่าย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการเบิกจ่าย ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 คะแนน) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการอธิบายชี้แจงและแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณอย่างถูกต้อง ความรอบรู้ในกฎ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ระเบียบ และได้รับการแก้ปัญหาตรงความต้องการ และความสะดวก รวดเร็ว ของการให้บริการการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย 4.20 4.10 4.02 และ 3.95 คะแนน ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนภรณ์ จิรารักษ์ สุเทพ การุณย์ถัญจกร และเกษร ขาวสีจาน (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการงานการเงินและบัญชีเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังการพัฒนาด้านบริการงานการเงินและบัญชี ผู้รับบริการในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านเอกสาร เบิกจ่ายเงิน ด้านขั้นตอนการดำเนินงาน ด้านข้อมูลทางการเงิน และด้านบุคลากร

ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 คะแนน) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจองห้องออนไลน์มีความสะดวกและง่ายต่อการใช้บริการ การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านอีเมล เฟสบุ๊ก หรือไลน์กลุ่มสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และเลือกใช้รูปแบบของสื่อได้ เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสืบค้นข้อมูล และเก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.43 4.32 4.17 4.10 และ 3.98 คะแนน ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสัญญาชัย ครอบอุดม และสุธาทิพย์ สาทพลกรัง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อระบบสารสนเทศและการให้บริการสารสนเทศ (ICT) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อระบบสารสนเทศและการให้บริการสารสนเทศ (ICT) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านบุคลากรของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 คะแนน) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นเต็มใจให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55 คะแนน) ส่วนหัวข้อตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาได้เหมาะสม มีความเอาใจใส่ ติดตามงาน และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไข

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความรู้มาพัฒนา
งานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 4.18 4.15 และ 4.08 คะแนน ตามลำดับ) สอดคล้อง
กับผลงานวิจัยของพัชรี ญูญูอิม (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา
เกี่ยวกับการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน
ทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ในด้านเพศ
ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการด้านงาน
บริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มณฑกานต์ ฉิมเกิด และสุธรรม พงศ์
สำราญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลจากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อความพึง
พอใจในคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์
กลิ่น (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน
ใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือผ่านการฝึกอบรม
ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการใช้ภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ เนื่องจากทั้ง 2
ด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าโลกยุคปัจจุบันนี้ เป็นสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ
มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวิทยาการต่างๆ ให้เกิดการแข่งขัน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กันในระหว่างประเทศ และสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน
ในเรื่องข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิภาพการ
ให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไปทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการสื่อสารและการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเบิกจ่าย มีค่าเฉลี่ยในระดับใกล้เคียงกัน แต่ด้านการให้ข้อมูลและการ
ประสานงานมีระดับที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจจะเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานด้านการให้ข้อมูลและ
ประสานงานมีเพียงคนเดียวและยังใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการให้ข้อมูลโดยทางอีเมลเพียงด้าน
เดียว ซึ่งอาจเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ
สื่อสารข้อมูลให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น นำเครือข่ายสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้

นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท
สนับสนุนมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาต่อในภาควิชาเคมีจำนวนมากขึ้น
ในทุกๆปี ดังนั้นควรมีการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสนทนาในระดับพื้นฐาน
ได้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความประทับใจในการให้บริการ

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น
การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิด
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในด้าน
บริหารงานทั่วไป ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลในด้านที่ 4 Excellence in
Management for Sustainable Organization ดังต่อไปนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กิจกรรมการ พัฒนา	กลยุทธ์	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
1. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถส่งเสริม การดำเนินงานได้ อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสาย สนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม / อบรมการใช้เทคโนโลยี โล ยีสารสนเทศ เช่น วิธี การ สืบค้นข้อมูลหรือสารรับส่ง ข่าวสาร ที่หน่วยงานจัดขึ้น 2. จัดให้มีการสอนงาน Coaching ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วย ตนเอง	ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง เดือนละ 2 ครั้ง
2. ด้านภาษาอังกฤษ	พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารและการ ปฏิบัติงาน	1. จัดให้บุคลากรสายวิชาการ สอนภาษาอังกฤษให้บุคลากร สายสนับสนุน	สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 1 ชั่วโมง ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกสัปดาห์
		2. จัดกิจกรรม ให้บุคลากรสาย สนับสนุนและสายวิชาการได้ ทานอาหารว่างร่วมกันและ สนทนาด้วยภาษาอังกฤษใน ช่วงแรกอาจจะใช้เวลา 15 นาที แต่จะเพิ่มเวลาขึ้นเมื่อบุคลากร เกิดความคุ้นชินและไม่เงิน อายกับการใช้ภาษา อังกฤษ	ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องสัปดาห์ ละ 1 ครั้ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กิจกรรมการ พัฒนา	กลยุทธ์	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
3. ด้านทักษะตาม วิชาชีพ	พัฒนาบุคลากรให้ ดำเนินงานทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณ อย่างเหมาะสมเพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> จัดกลุ่มเสวนา Morning Talk เพื่อพูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างสัปดาห์และหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติ ที่ ถูกต้องและเหมาะสม ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึ กอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้ง ภายในและภายนอกคณะฯ เพื่อให้มีความรู้กลับมาปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงของโลก และ พัฒนาการให้บริการใน ระบบงานบริหารทั่วไปให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ งานด้านบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทน กันได้และสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้มารับ บริการ ได้อย่างทันท่วงทีและมี ประสิทธิภาพ 	<p>ทุกเช้าวันศุกร์ เวลา 09.00 น. ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องอย่างน้อย ทุกสัปดาห์</p> <p>ดำเนินการทุก เดือน เดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>ดำเนินการปีละ 1 ครั้งเพื่อปรับปรุง รายละเอียดของ การปฏิบัติงานให้ เป็นปัจจุบัน</p>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักคุ้นเคย และมีความสนิทสนมกับผู้วิจัยมาก การตอบแบบสอบถามในลักษณะนี้ อาจเกิดความเกรงใจกัน ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารทั่วไปเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เช่นกรรมการบริหาร ที่ปรึกษา ของภาควิชาเคมี เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการและสนับสนุนอย่างแท้จริง และสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิชาการต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการให้บริการ และหาแนวทางที่สามารถพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรศึกษาวิธีการให้บริการในงานด้านบริหารงานทั่วไปจากภาควิชาอื่นๆ ภายในหน่วยงานเดียวกันเพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการต่อไป

รายการอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.*

2556 - พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).

จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(2), 263-273.

ทัศนภรณ์ จิรารักษ์, สุเทพ การุณย์ลัญจกร และเกษร ขาวสีจาน. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการ

ให้บริการงานการเงินและบัญชีเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการในสำนักงานพัฒนา

ชุมชนจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(50), 9-18.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: องค์กรพิมพ์.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.
- พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน. (2556). *กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี
ความสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 23 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก
https://pirun.ku.ac.th/~agrpc/lesson6/working_process1.html
- พัชรี ภูบุญอิม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา เกี่ยวกับการบริการของ
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4
ดาวย่านสยามสแควร์*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มณฑกานต์ นิมเกิด และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2560). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่าย
วิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 18(1), 37-51.
- ขงค์ยาน มั่นคำศรี. (2550). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพ*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วรารพร พันธุ์โกคา และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต
4*. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, 16(1), 253-263.
- วัลดา บินซาเว็น. (2543). *ความพึงพอใจของบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ต่อการให้บริการงานทะเบียน
หลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลก สงวนศักดิ์. (2554). *คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผลมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราชตามการรับรู้ของนักศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิชัย ธิโวณา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ให้บริการของสำนักทะเบียนท้องถิ่น
เทศบาลนครเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีระพงษ์ เถลิมาจิระวัฒน์. (2542). คุณภาพในงานบริการ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).

ศรีสมบูรณ์ แยมกมล. (2538). ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภาตำบล
ภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. คณะศิลปศาสตร์
และคณะพัฒนาศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. วันที่ค้นข้อมูล 23 กุมภาพันธ์ 2562
เข้าถึงได้จาก [https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้
ประสบความสำเร็จ](https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ).

สัญญา ครอบอุดม และสุชาทิพย์ สาทพลกรัง. (2558). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่
มีต่อระบบสารสนเทศและการให้บริการสารสนเทศ (ICT) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. วันที่
ค้นข้อมูล 23 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/420>.

อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Best, J. W. (1981). Research in education (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา

Enhancing Altruism for Mahidol University student identity

by volunteerism

อัมวรินทร์ ประทุมสิทธิ์ (Amwarin Pratumisit)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา ตามรอยพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ศูนย์รวมจิตใจและต้นแบบงานจิตอาสาของนักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยน้อมนำพระราชดำรัส “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลากทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” ขยายผลสู่การทำกิจกรรมจิตอาสาในมหาวิทยาลัยมหิดล และเป็นที่มาของการกำหนดค่านิยมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) ที่ประกอบด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 3 ประการคือ **Organization First** รัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อต้องตัดสินใจ จะยึดประโยชน์ของส่วนรวมและองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม **Customer –Focused Driven** สนใจ เข้าใจ ความต้องการของผู้รับบริการ และหาวิธีตอบสนองด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ **Societal Responsibility** ตระหนักและลงมือดูแล และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคมเสมือนของตัวเอง กรณีตัวอย่าง การจัดกิจกรรมรณรงค์ใหม่ปีการศึกษา 2561 ด้วยกิจกรรมรณรงค์จิตอาสา โดยแบ่งนักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวน 3,000 คน เป็น 7 กลุ่มๆละ 300-500 คน ตามประเภทของงานจิตอาสา ได้แก่ 1) กิจกรรมทาสีเลนจักรยาน 2) กิจกรรมทำที่จอดรถสำหรับคนพิการ 3) กิจกรรมสมุดทำมือ 4) กิจกรรมทำความสะอาดอฒจันทร์และทาสี 5)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กิจกรรมทาสีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง 6) กิจกรรมลอกท่อระบายน้ำ และ 7) กิจกรรมซ่อมจักรยานที่ไม่ใช่แล้วมอบให้ชุมชนเพื่อสาธารณประโยชน์ ในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จากการประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมและตอบแบบสอบถามจำนวน 972 คน ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.61 (ระดับมากที่สุด) กิจกรรมรณรงค์จิตอาสาสร้างความเป็นจิตอาสาที่มุ่งผลเพื่อผู้อื่นตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และจากวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ในแบบสอบถามเดียวกัน พบว่าสิ่งที่นักศึกษามีความประทับใจต่อกิจกรรมดังกล่าวคือ 1) นักศึกษารู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและรุ่นพี่ 2) นักศึกษาได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น 3) เกิดความสามัคคี และ 4) ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากผลดังกล่าวผู้เขียนจึงขอสรุปแนวทางการการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา คือ ควรจัดกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมของสถาบันและความต้องการของนักศึกษา

คำสำคัญ : จิตอาสา,อาสาสมัคร,มุ่งผลเพื่อผู้อื่น

Abstract

This academic article aimed to present guidelines for enhancing Altruism for Mahidol University student identity by volunteerism. As per Prince Mahidol initiative “True success is not in the learning but in its application to the benefits of mankind”, Mahidol university has defined 7 core values with 23 behaviors. The students identity, “Altruism”, consists of Organization First, Customer –Focused Drive and Societal Responsibility. The Division of Student Affairs has brought those into activities for student development. For a case study, there were 3,000 first year students participated “Rak Nong Jita-r-sa in 2018” activity which was divided into 7 types of activities, as follow; 1) Painting bike lanes workshop 2) Painting parking for disabled workshop 3) Hand making book workshop 4) Cleaning the amphitheater and painted workshop 5) Fitness equipment painting 6) Cleaning the drain workshop and 7) Bicycle repairing for the community. All activities were done at Mahidol University, Salaya Campus. There were 972 respondents the

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

questionnaire survey. The results from the questionnaire showed that those activities enhance their “altruism” at 4.61 which means “the best” The qualitative data, by content analysis of the same survey, found that the students gained 1) Good relationship with friends and seniors 2) Social benefits 3) Unity and 4) New knowledge. In conclusion, guidelines for Enhancing Altruism for Mahidol University student identity by volunteerism, the university should organize activities that are align to its core values and students needs.

Keyword: Altruism, Student Identity, Volunteerism.

บทนำ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา ตามรอยพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ศูนย์รวมจิตใจและต้นแบบงานจิตอาสาของนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยน้อมนำพระราชดำรัส “ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลากทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” ขยายผลสู่การทำกิจกรรมจิตอาสาในมหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยแนวความคิดงานจิตอาสาเป็นกระบวนการพัฒนา นักศึกษาให้เกิดสุขภาวะทางปัญญาได้ครบทุกมิติ ทั้งกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ จึงดำเนินการจัดตั้งจิตอาสามหิดล (Mahidol Volunteer) มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดกิจกรรมจิตอาสา สร้างกระบวนการบ่มเพาะจิตสำนึกจิตอาสาให้เกิดขึ้นภายในจิตใจเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลออกมาภายนอกด้วยงานหรือกิจกรรมจิตอาสาโดยนักศึกษาเอง นอกจากนั้นยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลงานอาสาสมัครทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมจิตอาสานั้นส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทักษะชีวิตให้กับนักศึกษา เพื่อให้ศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์มุ่งผลเพื่อผู้อื่น (Altruism) ที่ประกอบด้วยพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 3 ประการ ตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- **Organization First** รัก ห่วงแทน และปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อต้องตัดสินใจจะยึดประโยชน์ของส่วนรวมและองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง พร้อมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม
- **Customer –Focused Driven** สนใจ เข้าใจ ความต้องการของผู้รับบริการ และหาวิธีตอบสนอง ด้วยความรวดเร็วให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างความประทับใจด้วยบริการ และผลงานที่มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ
- **Societal Responsibility** ตระหนักและลงมือดูแล และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคมเสมือนของตัวเอง

(กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล,2562)

สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ได้เชื่อมั่นนำแนวทางจิตอาสาในโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หน่วยงานราชการในพระองค์ ร่วมกับหน่วยราชการต่าง ๆ และประชาชนทุกหมู่เหล่าที่มีจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ต่าง ๆ มาขับเคลื่อนเพื่อสร้างจิตอาสา โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) หน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานจิตอาสา จัดตั้งศูนย์ประสานความร่วมมืออาสาสมัครเพื่อกลไกการขับเคลื่อนอาสาสมัครในองค์กรภาครัฐกับประชาชนที่มีจิตอาสาให้เชื่อมประสานเครือข่ายพัฒนางานอาสาสมัครในประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งและขยายวงกว้างมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตอบรับนโยบายหลักเกณฑ์การคัดกรองผู้กู้ยืมกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) โดยกำหนดให้ผู้กู้ยืมทุนการศึกษาต้องใช้ชั่วโมงจิตอาสา 36 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา กู้ยืมทุนการศึกษา เพื่อร่วมผลักดันแนวความคิดการพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะการใช้ชีวิต เป็นบัณฑิตที่ถูกบ่มเพาะให้มีสุขภาวะทางปัญญาที่ครบทุกมิติส่งผลต่อการเป็นจิตอาสาที่สามารถพัฒนาประเทศต่อไป

จิตอาสา เป็นกิจกรรมสร้างอุปนิสัยและความรับผิดชอบที่เรียบง่ายในการพัฒนาคุณลักษณะของลูกศิษย์ให้เกิดสุขภาวะทางปัญญาได้ครบทุกมิติ ทั้งทางกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร มุ่งผลเพื่อผู้อื่น โดยเน้นให้ทำกิจวัตรประจำวัน ทั้งการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เรียน ความเป็นอยู่ และกิจกรรมที่นำความรู้แต่ละวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยกำหนดปรัชญาของสถาบันที่ชัดเจน เช่น ความสำเร็จที่แท้จริง คือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์สุขของมวลมนุษยชาติ และ ให้ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง เริ่มต้นจากตัวเอง และขยายผลต่อไปยัง ชุมชน ประเทศชาติ จนถึงมวลมนุษยชาติ รวมเป็นความรับผิดชอบต่องานของสถาบัน ที่เรียกว่า พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม การดำเนินงานในระดับนี้ ควรสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่มีความชำนาญ เช่น Engagement Thailand ซึ่งมีหลักการสร้างพันธกิจ 4 ประการคือ การร่วมคิด ร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน และความสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ และองค์กรที่มีพันธมิตรตรงกัน เช่น ธนาคารจิตอาสา และเครือข่ายจิตอาสา แล้วเติมเต็มความสมบูรณ์ของกระบวนการจิตอาสาด้วยระบบสนับสนุนการบริการให้กับนักศึกษาพิการและคนพิการด้วย บุคลากรผู้รับผิดชอบ ต้องศึกษาคูงานเพิ่มเติม จากสถาบันการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น สำนักบัณฑิตอาสาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กร Teach for Thailand ซึ่งดำเนินการโดยบัณฑิตที่มีวิถีสอนและมีความรู้มากกว่านักเรียนระดับปริญญาตรี เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ (ปรีชา สุนทรานันท์ ,2561:93-100)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งให้ความสำคัญกับการเป็นจิตอาสา ซึ่งเป็นเรื่องเดียวกันกับการสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วมเพื่อส่วนรวม (Active Citizen) มีการเปิดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้วยการสร้างเงื่อนไขของการลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ด้วยตัวเอง บางมหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครขึ้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอาสาสมัคร และเป็นตัวกลางระหว่างผู้ที่ต้องการอาสาสมัครและผู้ที่อยากเป็นอาสาสมัคร (ปริญญา เทวานฤมิตรกุล,2559)

มหาวิทยาลัยมีภารกิจหลักในการพัฒนาบัณฑิต คือจัดกระบวนการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่กำหนดให้พัฒนานักศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติสู่การประกันคุณภาพบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขาวิชา ให้บัณฑิตมีการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข หลายมหาวิทยาลัยได้เน้นกระบวนการและพัฒนา
งานส่งเสริมความเป็นพลเมืองให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาประมวลได้ดังนี้

1) การสร้างเงื่อนไขในการเรียนรู้โดยใช้ห้องเรียน เพื่อการจัดการเรียนการสอนเน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน คิดกิจกรรมเองลงมือปฏิบัติเพื่อ
ความเป็นพลเมือง ใช้วิธีการสอดแทรกกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษา
ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ที่ทุกหลักสูตรจะต้องศึกษาไม่ต่ำกว่า 30 หน่วยกิต

2) การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัคร (Volunteer Center) เกิดขึ้นในหลายมหาวิทยาลัยทั้งรัฐบาล
และเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เป็นต้น
โดยมีรูปแบบการดำเนินงาน มีระบบการจัดการศูนย์อาสาสมัคร เพื่อเตรียมความพร้อมของงาน
อาสาสมัคร โดยส่งเสริมสนับสนุนงานด้านความเป็นพลเมืองของนิสิต นักศึกษา ซึ่งศูนย์ยังมี
บทบาทในการช่วยเหลือกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นงานด้านการพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม
ศิลปวัฒนธรรม สาธารณสุข ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ รวมถึงงานด้านการศึกษา โดยสุดท้ายต้องมี
กระบวนการสรุปบทเรียนภายหลังจากการดำเนินกิจกรรม/โครงการทุกครั้ง

3) กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักศึกษา เนื่อหาความเป็นพลเมืองสามารถ
ถ่ายทอดโดยผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ใช้
กระบวนการ ปัญญาอาสา โดยผ่านกิจกรรมการพูดคุย ให้ความรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนแนวความคิด
เสนอแนะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน

4) ความเป็นพลเมืองยังสามารถดำเนินงานได้เมื่อจบการศึกษาแล้ว โดยการสมัครใจเป็น
บัณฑิตอาสา เพื่อได้รับความรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง ร่วมเรียนรู้ ร่วมศึกษาหาทางแก้ไขจาก
สถานการณ์จริง โดยผ่านสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักบัณฑิตอาสา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) หรือผ่านองค์กรเอกชน องค์กรการกุศลทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศ GREEN PEACE, TEAC FOR THAILAND, มูลนิธิกระจกเงา, ธนาคารจิตอาสา, ศูนย์
อาสาสมัคร เป็นต้น (บุญญ์กัญญา จิระเพิ่มพูน, 2558:56-58)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การทำงานอาสาสมัคร เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งระดับพื้นที่และระดับโลก จากการสำรวจและประมวลผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานอาสาสมัครทั้งระดับตนเองและระดับสังคม มีข้อค้นพบสำคัญหลายประการ

1) คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตัวอาสาสมัคร ได้แก่ ด้านจิตใจ งานอาสาสมัครจะทำให้ตัวอาสาสมัครรู้สึกตนมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับตัวเอง สร้างนิสัยอ่อนโยน นุ่มนวล ชอบช่วยเหลือคนอื่น , ด้านสังคม ได้พบเพื่อนใหม่ที่มีความสนใจเดียวกันเกิดการแลกเปลี่ยนและขยายโลกทัศน์จากการมีเพื่อนใหม่นำไปสู่การเรียนรู้ที่จะเข้าใจและเคารพความแตกต่างของผู้อื่น, ด้านการเรียน/การทำงาน สามารถจัดการบริหารเวลาให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เปิดใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงานและอาจส่งผลต่อการสมัครงานและมีทางเลือกในอาชีพมากยิ่งขึ้น 2) คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสังคม ช่วยปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ในชุมชน ทำให้เกิดความไว้วางใจเชื่อใจภายในสังคม ช่วยให้การดำเนินงานของรัฐมีความโปร่งใสและเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น พัฒนาความเป็นพลเมืองของสังคม เพราะงานอาสาสมัครจะทำให้อาสาสมัครมีภาวะเป็นผู้นำ เข้าใจปัญหาของสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม นำไปสู่สังคมพลเมือง (Civic Society) ที่ประชาชนมีคุณภาพ เข้าใจปัญหาของประเทศ และพร้อมจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เครือข่ายจิตอาสา ในฐานะที่มีบทบาทเป็น ศูนย์ประสานงานองค์กรอาสาสมัครแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์งานอาสาสมัครไทยในปี 2559 พบว่าสถาบันการศึกษา เป็นกลไกสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดค่านิยมและพฤติกรรมของการเป็นอาสาสมัคร โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญของการบ่มเพาะคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อมีส่วนร่วมของการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ดีขึ้น โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญการนำกระบวนการอาสาสมัคร ไปใช้ในฐานะเครื่องมือสร้างการเรียนรู้เพื่อทำให้นิสิตนักศึกษา มีส่วนร่วมลงมือแก้ไขปัญหาสังคม (เครือข่ายจิตอาสา,2560)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยงานจิตอาสา

กิจกรรมจิตอาสา เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้พัฒนานักศึกษา โดยจิตอาสาสมัคร (Mahidol Volunteer) ได้ออกแบบกิจกรรมงานจิตอาสาให้มีความหลากหลายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะครบในทุกด้าน มุ่งเน้นให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตัวเองตลอดชีวิต ลงมือปฏิบัติจริงให้เกิดประสบการณ์จนพัฒนาเป็นทักษะในการดำรงชีวิต ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและทำงานเพื่อสังคม กรณีศึกษากิจกรรมรณรงค์จิตอาสา เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนนโยบายการรับน้องอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งปลูกฝังความเป็นจิตอาสา รู้จักการเสียสละร่วมมือร่วมใจทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เกิดทักษะการอยู่ร่วมกับสังคม ซึ่งมีกระบวนการการทำแผนปฏิบัติการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงในเชิงระบบ ดังนี้



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ซึ่งหลักการออกแบบกิจกรรมมีความสอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการอาสาสมัคร
กระบวนการทำงานที่ดูแลวงจรการทำงานของอาสาสมัคร มีขั้นตอนกระบวนการทำงาน 6 ขั้นตอน
ประกอบด้วย

1. การพัฒนาอาสาสมัคร (Develop Volunteer Opportunities)
2. การสรรหาและคัดเลือกอาสาสมัคร (Recruitment)
3. การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน (Pre-Service Preparation)
4. การติดตามและสนับสนุนการทำงานอาสาสมัคร (Volunteer Supervision)
5. การรักษาอาสาสมัครให้ยึดโยงกับองค์กร (Retaining)
6. การประเมินผลอาสาสมัคร (Evaluation)

(เครือข่ายจิตอาสา,2561)

การจัดกิจกรรมรับน้องใหม่ปีการศึกษา 2561 ด้วยกิจกรรมรักน้องจิตอาสา โดยแบ่ง
นักศึกษาชั้นปีที่ 1 เป็น 7 กลุ่มตามประเภทของงานจิตอาสา ได้แก่ 1) กิจกรรมทาสีเลนจักรยาน
2) กิจกรรมทำที่จอดรถสำหรับคนพิการ 3) กิจกรรมสมุดทำมือ 4) กิจกรรมทำความสะอาดอฒจันทร์
และทาสี 5) กิจกรรมทาสีเครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง 6) กิจกรรมลอกท่อระบายน้ำ และ
7) กิจกรรมซ่อมจักรยานที่ไม่ใช่แล้วมอบให้ชุมชนเพื่อสาธารณประโยชน์ ในพื้นที่
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จากการประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ที่เข้าร่วม
กิจกรรมและตอบแบบสอบถามจำนวน 972 คน พบว่า ร้อยละ 4.61 เห็นว่ากิจกรรมสร้างความเป็น
จิตอาสาที่มุ่งผลเพื่อผู้อื่นตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ภาพแสดงผลสรุปการประเมินผลกิจกรรมรักน้องจิตอาสา

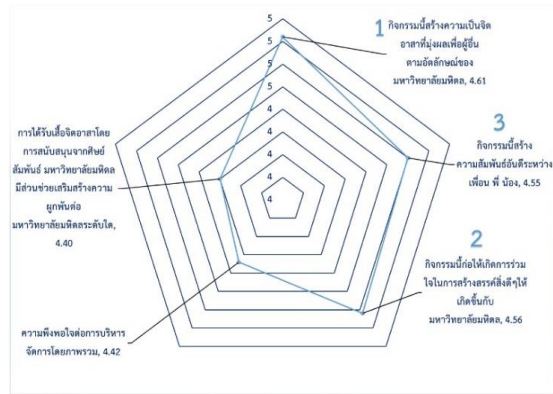
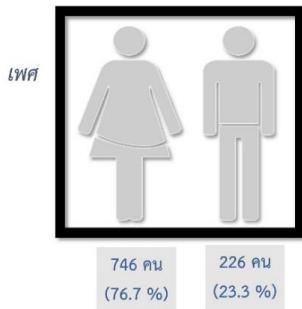


Mahidol University
Wisdom of the Land



ความเป็นจิตอาสา/ความสัมพันธ์/การร่วมแรงร่วมใจและความพึงพอใจ

ผู้ตอบแบบประเมินจำนวนทั้งสิ้น 972 คน



39

ที่มา: ฝ่ายประเมินผลโครงการเตรียมความพร้อมนักศึกษาใหม่สู่มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลออกมาให้เห็นในเชิงเปรียบเทียบจากแบบสอบถามดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กิจกรรมจิตอาสาทั้ง 7 กิจกรรมมีรูปแบบในการพัฒนานักศึกษาสอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” (Altruism) ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

รายชื่อกิจกรรม	Organization	Customer -	Societal
	First	Focused Driven	Responsibility
กิจกรรมทาสีเลนจักรยาน	✓		✓
กิจกรรมทำที่จอดรถสำหรับคนพิการ	✓	✓	✓
กิจกรรมสมุดทำมือ	✓		✓

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กิจกรรมทำความสะอาด อัมจันทร์และทาสี	✓	✓	✓
กิจกรรมทาสีเครื่องออกกำลังกาย กลางแจ้ง	✓	✓	✓
กิจกรรมลอกท่อระบายน้ำ	✓		✓
กิจกรรมซ่อมจักรยานที่ไม่ใช่ แล้วมอบให้ชุมชนเพื่อ สาธารณประโยชน์	✓	✓	✓

และจากวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ในแบบสอบถามเดียวกัน พบว่าสิ่งที่นักศึกษามีความ
ประทับใจต่อกิจกรรมดังกล่าวคือ 1) นักศึกษารู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและรุ่นพี่
2) นักศึกษาได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น 3) เกิดความสามัคคี และ 4) ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

แผนภูมิแท่งแสดงผลการประเมินความประทับใจของนักศึกษาต่อกิจกรรมรณรงค์จิตอาสา



ที่มา: ฝ่ายประเมินผลโครงการเตรียมความพร้อมนักศึกษาใหม่สู่มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2561 กองกิจการ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากการสรุปผลการประเมินดังกล่าวจะเห็นได้ว่า งานจิตอาสาไม่ได้สร้างประโยชน์แก่ผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่งานจิตอาสายังพัฒนานักศึกษาให้ทักษะการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ปลูกจิตสำนึกจิตอาสา มีความเอื้อเพื่อ เสียสละ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อีกทั้งยังพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะการใช้ชีวิตที่สอดรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

บทสรุป

แนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา ถือเป็นกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะชีวิตครบทุกมิติ ทั้งทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ งานจิตอาสาไม่ได้เป็นแค่การทำงานมุ่งผลประโยชน์เพื่อผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นกรอบบ่มเพาะจิตสำนึก ความเอื้อเพื่อ เสียสละ แบ่งปัน ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต ด้วยประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริง พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ พัฒนาศักยภาพนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และทำได้จริง ส่งผลดีต่อนักศึกษา สังคม และส่งผลต่ออนาคตของประเทศไทย ที่จะมียุทธาชนของประเทศไทย คิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นเป็นอันดับแรก ไม่เพียงแต่เก่งความรู้แต่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยมหิดลส่งเสริม ผลักดันให้เกิดแก่สังคมไทยเพื่อให้นักศึกษามหิดลเป็นปัญญาของแผ่นดินที่แท้จริง

ผู้เขียนขอเสนอแนวปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะ “มุ่งผลเพื่อผู้อื่น” ตามอัตลักษณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลด้วยงานจิตอาสา ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ส่วนงานจัดกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านกิจการนักศึกษา หรือผู้หน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับจิตอาสาในทุกส่วนงานให้มีทักษะความรู้การบริหารจัดการอาสาสมัคร เพื่อสามารถออกแบบกิจกรรมจิตอาสาที่พัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะการมุ่งผลเพื่อผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมได้

2. สนับสนุนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายจิตอาสาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาจิตอาสาให้มีความเข้มแข็งและขยายไปในวงกว้างสู่นักศึกษามากขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. สำหรับการออกแบบกิจกรรมจิตอาสา ควรออกแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับ
ยุคสมัย โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและความต้องการของนักศึกษาเป็นสำคัญ มีการติดตาม
ประเมินผล และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนานักศึกษาให้คุณลักษณะการทำงานเพื่อผู้อื่น
อย่างแท้จริง

4. ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการการดำเนินงานจิตอาสาเพื่อสนับสนุน
ให้นักศึกษามีทักษะการทำงานและกระบวนการความคิดอย่างเป็นระบบ

รายการอ้างอิง

รัฐบาลไทย. (2560). ข่าวทำเนียบรัฐบาล วันที่ค้นข้อมูล 6 กุมภาพันธ์ 2562

เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/4997>

สำนักพระราชวัง. (2560) โครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยหัวใจ วันที่ค้นข้อมูล 6 กุมภาพันธ์

2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.brh.thaigov.net/webboard/index.php?topic=55.0>

กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ค้นข้อมูล 6

กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <http://>

op.mahidol.ac.th/hr/document/handbook/2019/handbook-employee2019.pdf และ กอง

ทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล. (2562)

กว่าจะเป็นวัฒนธรรมมหิดล (Mahidol Culture) วันที่ค้นข้อมูล 6 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึง

ได้จาก http://www.op.mahidol.ac.th/orpr/AboutHR/HR/mu_culture.html

ปรีชา สุนทรานันท์.(2561). ใน ธนิต ชงทอง รวบรวม ALL ABOUT STUDENT AFFAIRS ,

93-100

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2559). งานประชุมระดับชาติด้านการอาสาศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ค้นข้อมูล

8 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/244469>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บุญญ์กัญญ์ จิระเพิ่มพูน. (2558). “บทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนานักศึกษาสู่ความเป็นพลเมือง” ใน บทความวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษา ประกอบการประชุมสัมมนาวิชาการด้านการพัฒนานักศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 5 “สร้างบัณฑิตไทย สู่ประชาคมโลก” (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา:2558), 56-58

เครือข่ายจิตอาสา. (2560). “ที่มาและแนวคิดโครงการ” เอกสารใน โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการมหาวิทยาลัยกับบทบาทส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการบริการสังคม” เสนอที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต 27 เมษายน 2560. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

เครือข่ายจิตอาสา. (2558) เอกสารสรุปการประชุม, การประชุมระดับชาติด้านการอาสาสมัคร ครั้งที่ 1 เรื่อง การบริหารงานอาสาสมัคร:งานเบื้องหลังกิจกรรมอาสาสมัคร (Volunteer Management: Get Behind the Scene with some Awesome Volunteering) วันที่ค้นข้อมูล 8 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.volunteerspirit.org/file/ncv/R803a.pdf>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**แนวทางการพัฒนานักศึกษา
ผ่านระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร
Student Development Guidelines through Activity Transcript System
for Extra Curriculum Activity Participation**

ปเนต กุลฉันทวิทย์ (Panet Kulchanwit)

ธารีย์ณิชา ลิฬหวิวิท (Tareenichar Leepeeravitit)

เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

Computer Technical Officer, Division of Student Affairs, Mahidol University

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนานักศึกษาผ่านระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือ Activity Transcript (AT) มหาวิทยาลัยมหิดลได้พัฒนาระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการนำข้อมูลกิจกรรมต่าง ๆ จากส่วนงานมาจัดเก็บเข้าไว้ในระบบดังกล่าว โดยทำการแบ่งด้านและลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ ค่านิยมองค์กร (Mahidol Core Values) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และ มาตรฐานการเรียนรู้ 5 ด้าน (TQF) ซึ่งผลจากการพัฒนาระบบฯ พบว่า มหาวิทยาลัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะการจัดกิจกรรม ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา และนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาเพื่อเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงตามที่คุณภาพบัณฑิตต้องการต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนานักศึกษา, กิจกรรมเสริมหลักสูตร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Abstract

This article aims to offer student development guidelines through the certification, participation, courses, or Activity Transcript (AT). Therefore, Mahidol University has developed a system to certify the participation in extra-curricular activities or Activity Transcript (AT) by bringing the various activities of the university to be stored in this system. Which has divided the aspects and characteristics of the activities, namely, corporate values (Mahidol Core Values), 21st Century Skills (21st Century Skills), Thailand Qualifications Framework (TQF), etc., thus enabling analysis of the characteristics of activities Student attendance information. To use the information as a guideline for student development to be a desirable graduate. And exactly as the graduate user wants to continue.

Keywords: Student development, Activity Transcript

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยในด้านการศึกษาของประเทศไทย ได้มีการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกตามความชอบและความถนัด เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2559)

“การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเรียนรู้ด้วยความเข้าใจในภาวะที่หลากหลายซับซ้อน ซึ่งคุณภาพของเยาวชนในศตวรรษที่ 21 คือ คนที่พัฒนาตนได้ใกล้เคียงศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด พัฒนาพหุปัญญารอบด้าน พัฒนาศักยภาพด้านดี ลดทอนศักยภาพด้านชั่ว เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบ ชั่วดี และเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นผู้ให้ การได้แค่ความรู้ไม่เพียงพอ แต่ต้องนำไปสู่การเกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยเฉพาะการมีทักษะชีวิต” (วิจารณ์ พานิช, 2557)

การเรียนรู้ในในห้องเรียนหรือในตำราเรียนอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบันอีกต่อไป ดังนั้นการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะในด้านการดำเนินชีวิต และทักษะใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ด้านอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ และเป็นพลโลก
ต่อไปในอนาคต

ระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Activity Transcript)

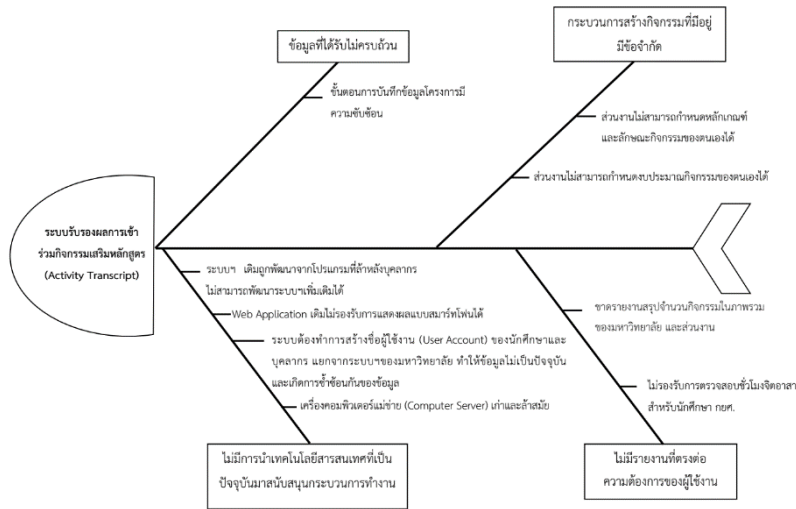
การจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริม
หลักสูตร (Activity Transcript) อาจเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้
เห็นถึงภาพรวมและแนวโน้มของการจัดกิจกรรม และสามารถนำข้อมูลการจัดกิจกรรมนี้ไปใช้ใน
การพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเดิม ปัญหาที่พบคือ การแบ่งด้านของ
กิจกรรมที่มีขอบเขตที่กว้างเกินไป ทำให้การนับจำนวนหน่วยชั่วโมงทำได้ยาก เนื่องจากไม่
สามารถแบ่งกิจกรรมแต่ละประเภทได้อย่างชัดเจน เช่น กิจกรรมจิตอาสาถูกกำหนดให้ตรงกับ ด้าน
ที่ 1 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งมีขอบเขตที่ค่อนข้างกว้าง เพราะด้านที่ 1
นั้นครอบคลุมถึง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม และด้านบำเพ็ญประโยชน์ ทำให้ไม่
สามารถแบ่งข้อมูลที่เป็นด้านจิตอาสาโดยเฉพาะได้อย่างชัดเจน จึงส่งผลต่อการสรุปข้อมูลใน
ภาพรวม เป็นต้น

ปัญหาจากระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเดิม ดังกล่าวสามารถนำมาแสดง
แผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) หรือแผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) มา
วิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมของระบบฯ ซึ่งแสดงได้ดังรูปที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 1 Cause-and-Effect Diagram ของระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเดิม

มหาวิทยาลัยมหิดลได้สังเกตเห็นถึงข้อจำกัดที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พุทธศักราช 2560 โดยได้กำหนดเกณฑ์การนับจำนวนหน่วยชั่วโมง โดยได้นำค่านิยมองค์กรมาปรับใช้ในการนับหน่วยชั่วโมง ซึ่งค่านิยมมหิดล (Mahidol Core Values) ประกอบด้วย M A H I D O L โดยรายละเอียดของทั้ง 7 ตัว (เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล พุทธศักราช 2560, 2560) มีดังต่อไปนี้

1. M: Mastery รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล
2. A: Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
3. H: Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
4. I: Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
5. D: Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ
6. O: Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่
7. L: Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 2 Mahidol Core Values ค่านิยมองค์กร

(คู่มือพนักงานมหิดล, 2562)

นอกจากนี้ เภณท์และระบบฯ ใหม่ที่ได้ทำการปรับตัวชีวิตจำนวนหน่วยชั่วโมงใหม่นั้น ยังได้เพิ่มลักษณะของกิจกรรมมาใช้เพื่อกำหนดลักษณะของกิจกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการเรียนรู้ 5 ด้าน (TQF) (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒, 2552) ประกอบด้วยด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) (คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยมหิดล “บัณฑิตมหิดลมุ่งประโยชน์สุขเพื่อมวลมนุษยชาติ, 2554) ประกอบด้วย Critical Thinking & Problem Solving, Creativity & Innovation, Communication & Collaboration, Information, Media & Technology Skills, Leadership & Responsibility, Flexibility & Adaptability, Initiative & Self-Direction, Social & Cross-Cultural Skills และ Productivity & Accountability

บทความฉบับเต็ม

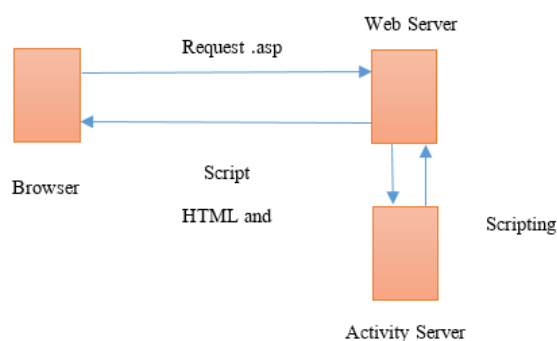
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. Mahidol Graduate อุดมศึกษาบัณฑิตมหิดล มุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น (Mahidol University is determined to be a World Class University, 2015) ประกอบด้วย T-Shaped breadth & depth, Socially Contributing, Globally Talented และ Entrepreneurially Minded

4. กิจกรรมตามนโยบายมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง Mahidol Volunteer และ Transformative Learning

5. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย คิดดี พุทธิ ทำดี มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และเก่งงาน สร้างความสุขภายในตนเองและขยายความสุขให้ผู้อื่นได้ และเข้าใจในความหลากหลายและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ

การพัฒนากระบวนการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ได้อาศัยเทคโนโลยี ASP.NET ด้วยภาษา C# ใช้ Microsoft SQL Server เป็นระบบจัดการฐานข้อมูล ASP.NET ย่อมาจาก Active Server Pages.NET คือ เทคโนโลยีในการพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับเว็บเพจ โดยทำงานในลักษณะเป็นโปรแกรมแปลภาษา (Interpreter) ที่ใช้มีการตีความเว็บเพจที่เขียนขึ้นมาโดยใช้ภาษา VBScript Jscript/JavaScript หรือ C# ที่ประกอบด้วยส่วนที่เป็นการเขียนแบบ ASP.NET ซึ่ง Browser หรือ Netscape Navigator ไม่สามารถนำไปแสดงผลได้ เมื่อ ASP ตีความภาษาส่วนนี้แล้วก็จะส่งผลลัพธ์ไปเป็นเอกสารที่อยู่ในรูปแบบ HTML ไปยัง Browser จะนำส่วนนี้ไปแสดงผลต่อไป ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 การทำงานของ Active Server Page

โดยจุดเด่นของ ASP.NET ได้แก่ ระบบการจัดการข้อผิดพลาด (Exception handling) ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ไบรารีพร้อมในการใช้งานให้เลือกเพื่อการพัฒนาที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พัฒนาได้หลากหลายภาษาที่รองรับคอเดเนต เช่น C# VB.NET J# เป็นต้น สามารถทำการแก้ไขได้ทั้งหน้าหรือส่วนหนึ่งของหน้าที่ต้องการ และสามารถแยกส่วน โค้ดออกมาจากหน้ารูปแบบ (ธวัชชัย สุริยะทองธรรม, 2548)

การพัฒนาระบบฯ ภาษาที่ใช้คือ ภาษา C# จะเป็นภาษาที่เน้นไปที่การเขียนโปรแกรมเชิงวัตถุ สามารถออกแบบให้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การทำงานกับ .NET platform ข้อดีของการใช้ภาษา C# ก็คือการพัฒนาโปรแกรมสามารถทำได้ดีเมื่อใช้งานร่วมกับระบบปฏิบัติการฝั่ง Windows รองรับ XML documentation สามารถลดความซับซ้อนในการเขียนภาษาคอมพิวเตอร์ ในส่วนของโครงสร้างภาษาลงได้เป็นอย่างดี (INTERBASE-WORLD.COM, 2562)

การเก็บข้อมูลจัดเก็บโดยใช้ระบบจัดการฐานข้อมูล Microsoft SQL Server (SQL) คือโปรแกรมฐานข้อมูลที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นวิธีการในการบริหารจัดการ และวิเคราะห์ข้อมูลแบบครบวงจร ซึ่งมีความสามารถในด้านการให้บริการสูง อีกทั้งการประมวลผลและการเข้าใช้ข้อมูลสามารถทำได้ตลอดเวลา มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และสามารถลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นขั้นตอน (พงษ์พันธ์ ศิวาลัย, 2549) โดยผู้ใช้สามารถใช้คำสั่ง SQL กับระบบฐานข้อมูล เพื่อสั่งให้ระบบการจัดการฐานข้อมูล (Data Base Management System) ทำงานได้ 2 ลักษณะ คือ แบบโต้ตอบทันที (Interactive Mode) และ แบบอยู่ร่วมกับภาษาอื่น (Embedded Mode) ซึ่งประเภทของคำสั่ง SQL สามารถแบ่งออกตามลักษณะการใช้งานได้เป็น 3 ประเภท คือ คำสั่งที่ใช้กำหนดโครงสร้างข้อมูล (Data Definition Language), คำสั่งที่ใช้จัดการข้อมูล (Data Manipulation Language) และ คำสั่งที่ใช้ควบคุมระบบฐานข้อมูล (Data Control Language)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลำดับ	ภาค/ปีการศึกษา	รหัสโครงการ	ชื่อโครงการ	ประเภทโครงการ	สถานะโครงการ	สถานที่	ดำเนินการ	แก้ไข
1	2561	25610003000002	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
2	2561	25610007900001	โครงการฝึกงานภาคเรียนและภาคฤดูร้อน ปีที่ 4 (ปี 2561)	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
3	2561	25610003000001	สนามกีฬา 37	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
4	2561	25610003000001	Volunteer Day Boomerangs	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
5	2561	25610003100001	Sports MU Sharing Football 2019	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
6	2561	25610005400003	โครงการค่ายศึกษาดูงาน ประจำปี 2562	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
7	2561	25610005600002	Sports One In One ควบไปกีฬาสถาบัน	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข
8	2561	25610003000003	แข่งขันปิงปอง	แข่งกีฬาสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับปริญญาตรี 2562	0	ภายใน	ยกเลิก	แก้ไข

รูปที่ 4 หน้าแสดงโครงการทั้งหมดของระบบฯ

จากรูปที่ 4 หน้าแรกของระบบฯ จะแสดงโครงการทั้งหมด โดยผู้ใช้สามารถเลือกค้นหาโครงการได้จาก ปีการศึกษา ภาคการศึกษา คณะ หรือชื่อโครงการ และสามารถเพิ่มโครงการใหม่ได้

เพิ่มข้อมูลโครงการใหม่

ปีการศึกษา: 2561 ภาคการศึกษา: 1

ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ: *
[] ชื่อโครงการภาษาไทย

ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ
Project Name: []
Project Detail: []

สถานะโครงการ: *
[] ปิด [] ใหม่

สถานที่โครงการ: *
[] ภายใน [] ภายนอก

กลุ่มของนักศึกษา
[] คณะ [] ชั้นปี

ชื่อของนักศึกษา
[] คณาจารย์ [] นักศึกษา

จำนวนจากหมวดหมู่: 5415001-5415002, 5415009 เป็นต้น
หมายเหตุ: *** ชื่อจากหมวดหมู่: 5415001-5415005, 5415009 เป็นต้น

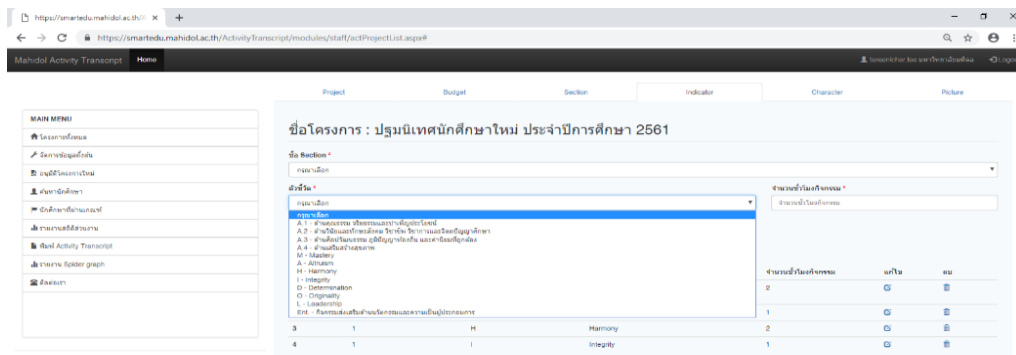
[] บันทึก [] ยกเลิก

บทความฉบับเต็ม

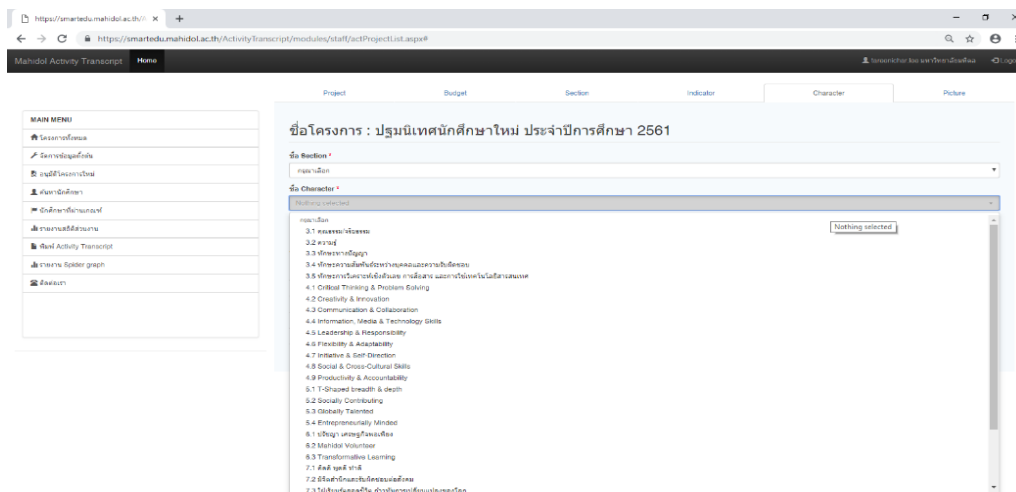
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รูปที่ 5 การเพิ่มข้อมูลโครงการใหม่

จากรูปที่ 5 การเพิ่มข้อมูลโครงการใหม่ โดยสามารถระบุ ภาคการศึกษา ชื่อโครงการ ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุรายละเอียด จำนวนผู้เข้าร่วม วันที่เปิด/ปิดรับสมัคร สามารถระบุกลุ่มผู้เข้าร่วมได้



รูปที่ 6 การเพิ่มตัวชี้วัดโครงการ (Indicator)

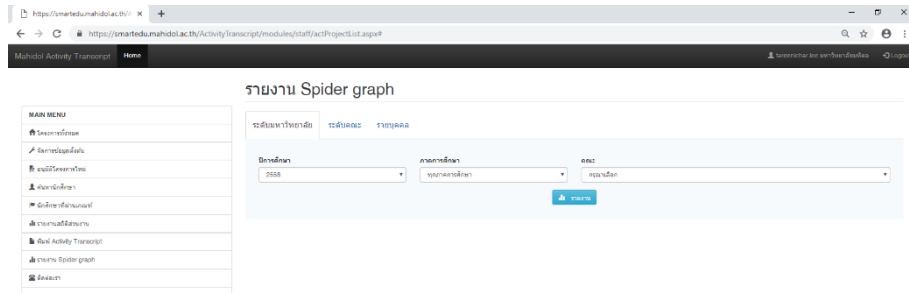


รูปที่ 7 การเพิ่มลักษณะโครงการ (Character)

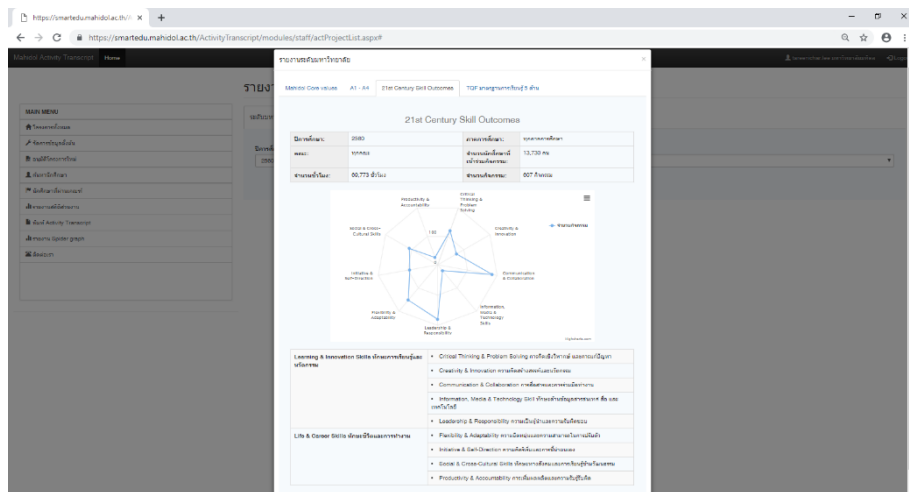
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากรูปที่ 6 และ 7 แสดงให้เห็นถึงระบบฯ สามารถเพิ่มตัวชี้วัดโครงการ (Indicator) และ
ลักษณะโครงการ (Character) ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดได้



รูปที่ 8 การเลือกประเภทรายงานผล (Report)



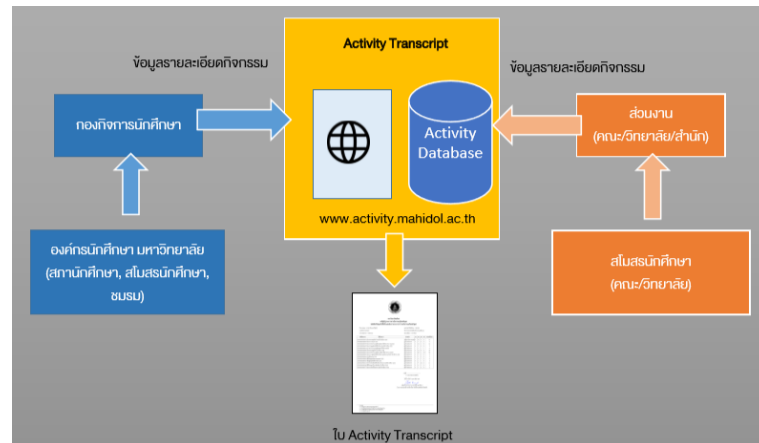
รูปที่ 9 การรายงานผลรูปแบบของกราฟใยแมงมุม (Radar Graph Report)

จากรูปที่ 8 และ 9 แสดงให้เห็นถึงรายงานผลที่ระบบฯ สามารถสรุปข้อมูลออกมาได้ใน
รูปแบบของกราฟใยแมงมุม (Radar Graph) โดยสามารถเลือกรายงานผลในภาพรวมของ
มหาวิทยาลัย, คณะ หรือนักศึกษารายบุคคลได้

ระบบการบันทึกกิจกรรมเสริมหลักสูตรใหม่นี้ มีรูปแบบการบันทึกข้อมูลกิจกรรมเข้า
ระบบตามรายละเอียดดังรูปที่ 10

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 10 แผนภาพแสดงการบันทึกข้อมูลกิจกรรมของระบบฯ

จากรูปที่ 10 แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการบันทึกข้อมูลกิจกรรมเข้าระบบบันทึกกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

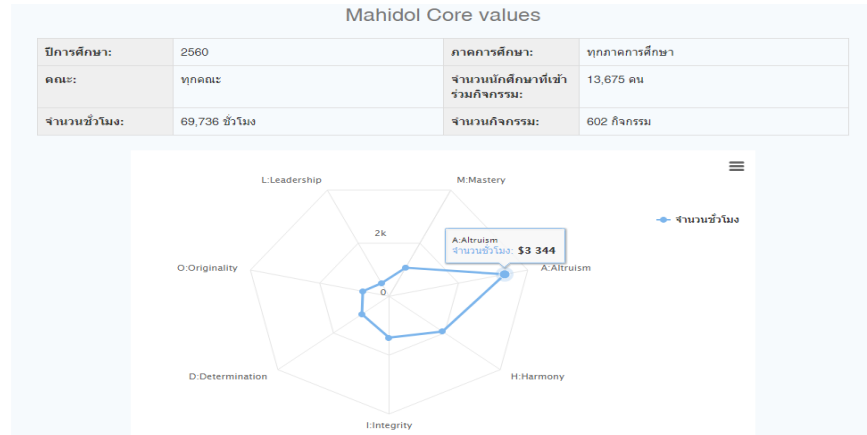
1. ข้อมูลกิจกรรมส่วนกลาง (มหาวิทยาลัยมหิดล): มีการบันทึกข้อมูลโดยกองกิจการนักศึกษา ได้แก่ ข้อมูลกิจกรรมขององค์กรนักศึกษา (สถานศึกษา สโมสรนักศึกษา และชมรม)
2. ข้อมูลกิจกรรมส่วนงาน (คณะ/วิทยาลัย/สำนัก): มีการบันทึกข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่ส่วนงาน ได้แก่ ข้อมูลกิจกรรมของส่วนงาน (คณะ/วิทยาลัย/สำนัก)

ซึ่งระบบฯ จะบันทึกข้อมูลทั้งหมดและสามารถสรุปรายงานผลใบรับรองกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Activity Transcript) ให้แก่นักศึกษารายบุคคลได้เมื่อสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ระบบยังสามารถสรุปรายงานในรูปแบบของเรดาร์กราฟเพื่อให้เห็นมหาวิทยาลัยและส่วนงานเห็นถึงภาพรวมและแนวโน้มของกิจกรรมได้ โดยสรุปรายงานผลจากระบบฯ ที่ได้ทำการปรับใหม่แสดงผลในรูปแบบของเรดาร์กราฟ แบ่งกราฟออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

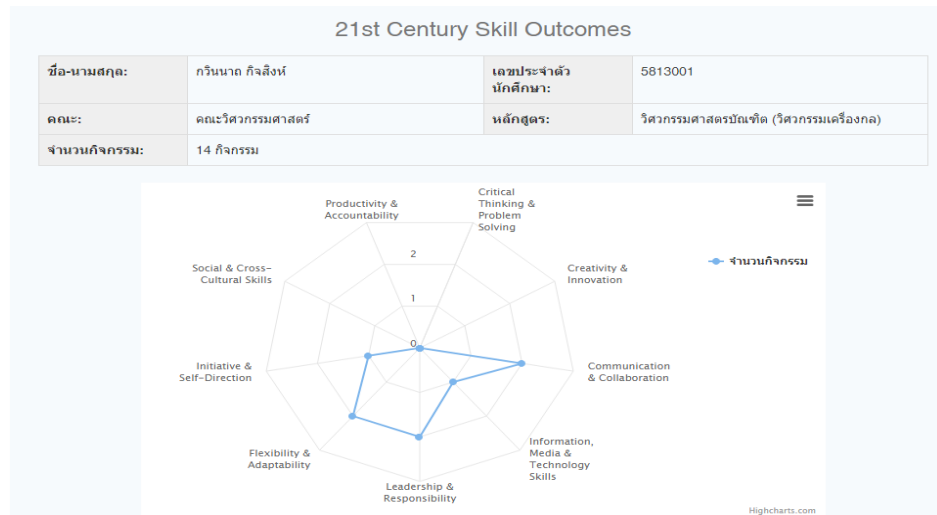
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. Mahidol Core Values



รูปที่ 11 กราฟแสดงผลกิจกรรมนักศึกษาด้าน Mahidol Core Values

2. 21st Century Skill Outcomes

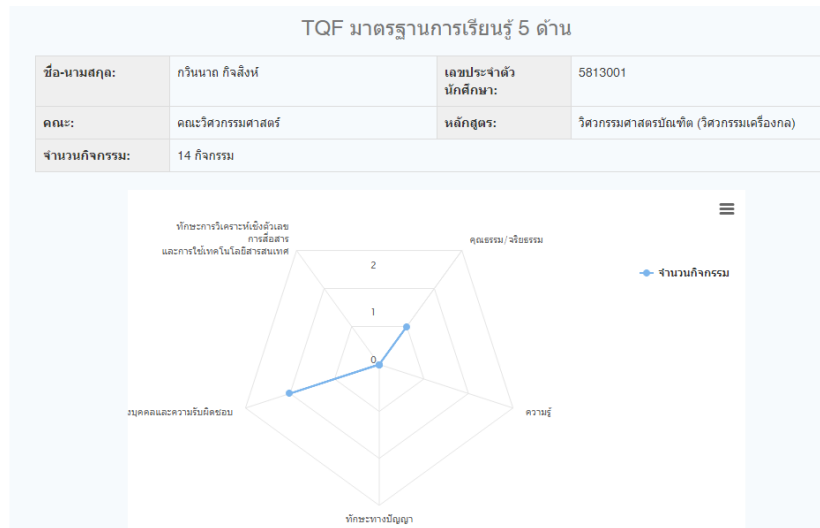


รูปที่ 12 กราฟแสดงผลกิจกรรมนักศึกษาด้าน 21st Century Skill Outcomes

3. TQF มาตรฐานการเรียนรู้ 5 ด้าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 13 กราฟแสดงผลด้าน TQF มาตรฐานการเรียนรู้ 5 ด้าน



รูปที่ 14 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 “บัณฑิตมหิดลมุ่งประโยชน์สุขเพื่อมวลมนุษยชาติ”

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทสรุป

จากการสรุปรายงานผลจากระบบรับรองการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ได้ทำการ
ปรับใหม่นั้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์ใน 3 ด้านดังนี้

1. นักศึกษา: สามารถเห็นถึงพัฒนาการ และความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของ
นักศึกษารายบุคคลได้

2. คณะ/ส่วนงาน: สามารถเห็นถึงภาพรวมและแนวโน้มของโครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนงาน
จัดขึ้นในแต่ละปี ว่ากิจกรรมที่จัดมีแนวโน้มลักษณะกิจกรรมที่จัดมุ่งไปที่ทิศทางใด สอดคล้องกับ
นโยบายของมหาวิทยาลัยหรือไม่

3. มหาวิทยาลัย: สามารถเห็นถึงภาพรวมและแนวโน้มของโครงการ/กิจกรรม ของทั้ง
มหาวิทยาลัย ว่าไปในทิศทางใด และสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในภาพมหาวิทยาลัย เพื่อหา
แนวทางส่งเสริม/กระตุ้นให้คณะ/ส่วนงานจัดกิจกรรมในด้านที่มหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญ
หรือยังขาดอยู่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ให้แก่นักศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษา
เพื่อเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ (รูปที่ 6) และตรงตามที่ผู้ใช้งานบัณฑิตต้องการต่อไป

ซึ่งหลังจากที่ได้มีการปรับเกณฑ์การนับจำนวนหน่วยชั่วโมงใหม่ ทำให้สามารถนับหน่วย
ชั่วโมงกิจกรรม ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังตอบโจทย์ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)
Entrepreneur และ Internationalization ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ใน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Academic and Entrepreneurial Education ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
และหลักสูตรที่มีความหลากหลายตรงต่อความต้องการของผู้เรียน และเพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็น
Global Citizen และ Global Talents นอกจากนี้ยังส่งผลให้นักศึกษาที่กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อ
การศึกษา (กยศ.) สามารถนำชั่วโมงกิจกรรมด้านจิตอาสามาใช้ประกอบการพิจารณาในการอนุมัติ
การให้กู้ยืมเงินของกองทุนฯ ได้อย่างชัดเจน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- INTERBASE-WORLD.COM. (2562). ภาษา C# คืออะไร? และข้อดีของภาษานี้. วันที่สืบค้นข้อมูล
17 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.interbase-world.com/c-sharp/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒. วันที่สืบค้นข้อมูล 17 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก
<http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews2/news2.pdf>
- กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2560). เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง
กำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล
พุทธศักราช 2560. วันที่สืบค้นข้อมูล 17 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก
<https://activity.mahidol.ac.th/index.php/announce/>
- กองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล: คำนิยาม
วัฒนธรรมองค์กร. 6.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2559). ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา). พิมพ์ครั้งที่ 2.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กรุงเทพฯ. 1–35.
- ธวัชชัย สุริยะทองธรรม. (2548). พัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ASP.NET ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ซัคเซสมิ
เดีย.พงษ์พันธ์ สิวาลัย. (2549). SQL Server 2005. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). Mahidol University is determined to be a World Class University. วันที่
สืบค้นข้อมูล 17 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จากhttp://www.orsa.mahidol.ac.th/main/2015_policy.pdf
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ –
๒๕๘๐.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิจารณ์ พานิช. (2557). “สู่คุณภาพเยาวชนในศตวรรษที่ 21”. โครงการประชุมวิชาการประจำปี สตรี
เยาวชน และครอบครัวศึกษา. “สตรีและเยาวชนศึกษา: ยุทธศาสตร์เพื่อความเข้มแข็งของ
สังคมไทย”. ครั้งที่ 10. วันที่ 21 – 23 พฤษภาคม 2557 ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์
ชั้น 3 อาคารอเนกประสงค์ 1. หน้า 3.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์

Publicity Enhancement between Universities and Students via Social Media

ธารีย์ณิชา ลีพีรวิทิต (Tareenichar Leepeeravitit)

ปเนต กุลฉันทวิทย์ (Panet Kulchanwit)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

Computer Technical Officer, Division of Student Affairs, Mahidol University

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าใช้งานเว็บไซต์ของนักศึกษาผ่านระบบเครือข่ายมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา เพื่อพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลการเข้าใช้งานเว็บไซต์ของนักศึกษา โดยผ่านการเข้าใช้งาน 2 แบบ คือ 1. การเชื่อมต่อแบบไร้สาย (Wireless LAN) 2. การเชื่อมต่อแบบมีสายผ่าน LAN (Proxy) ของมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลาหนึ่ง สัปดาห์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึง เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุด จำนวน 50 เว็บไซต์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีการเข้าใช้งานมากที่สุด

คำสำคัญ: การประชาสัมพันธ์, นักศึกษา, สื่อสังคมออนไลน์

Abstract

The purpose of this study is to study the use of student websites through Mahidol University Salaya network system, and to develop guidelines for increasing public relations

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

efficiency between universities and students through social media. Collecting data on student website access was done in one week by using 2 types of access as follows; 1. Wireless LAN connection 2. Wired connection via the university's LAN (Proxy). The results showed that most students have access to 50 websites and social media networks were accessed the most by students at Mahidol University Salaya.

Keywords: Public relations, Student, Social Media

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสารบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) ที่มีรูปแบบของการติดต่อสื่อสารที่ทำได้ง่ายและรวดเร็ว ส่งผลให้มีผู้ใช้งานมากทั่วโลก อินเทอร์เน็ตจึงกลายเป็นแหล่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดและได้เปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารจากเดิมที่เป็นการสื่อสารในรูปแบบที่ต้องพบปะกันโดยตรง หรือเขียนจดหมายเพื่อพูดคุยกัน มาเป็นการสื่อสารในยุคดิจิทัล (Digital) ก่อให้เกิดการสื่อสารแบบไร้พรมแดน ทำให้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เข้ามามีอิทธิพลและบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิต การดำเนินธุรกิจ และการสื่อสารของผู้คนในสังคมเปลี่ยนไป ซึ่ง Social Media เป็นสื่อสังคมออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของเว็บไซต์

อินเทอร์เน็ต (Internet) ย่อมาจากคำว่า International network หรือ Inter Connect network ซึ่งหมายถึง เครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วโลกไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน โดยอาศัยตัวเชื่อมเครือข่ายภายใต้มาตรฐานการเชื่อมโยงของ TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol) คือ ชุดโปรโตคอลที่ระบุการสื่อสารมาตรฐาน ระหว่างคอมพิวเตอร์ และรายละเอียดข้อตกลงสำหรับกำหนดเส้นทางและการเชื่อมต่อภายในเครือข่าย ซึ่งใช้อย่างแพร่หลายในอินเทอร์เน็ต (IBM, 2019) ช่วยให้การสื่อสารระหว่างกลุ่มคอมพิวเตอร์ (เรียกว่า โฮสต์) เชื่อมต่อเครือข่าย แต่ละเครือข่ายสามารถเชื่อมต่อกับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เครือข่ายอื่น เพื่อติดต่อกับโฮสต์บนเครือข่าย แม้ว่ามีเทคโนโลยีเครือข่ายมากมาย หลายเทคโนโลยีทำงานด้วย Packet - Switching และ Stream Transport การที่มีระบบอินเทอร์เน็ตทำให้สามารถเคลื่อนย้ายข่าวสารข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งได้ โดยไม่จำกัดระยะทาง สามารถส่งข้อมูลได้หลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็น ข้อความตัวหนังสือ ภาพ และเสียง โดยอาศัยเครือข่ายโทรคมนาคมเป็นตัวเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (จักกรี จันทรแสง, สุขสันต์ ทับศรี, 2556)

ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบเน็ตเวิร์ก คือ กลุ่มของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ถูกนำมาเชื่อมต่อกันเพื่อให้ผู้ใช้ในเครือข่ายสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในเครือข่ายร่วมกันได้ ซึ่งมีหลายขนาดตั้งแต่ขนาดเล็กที่เชื่อมต่อกันด้วยคอมพิวเตอร์เพียงสองสามเครื่อง ไปจนถึงเครือข่ายขนาดใหญ่ที่เชื่อมต่อกันทั่วโลก โดยระบบเครือข่ายสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (e-Learning, 2014) คือ

1. LAN (Local Area Network): ระบบเครือข่ายท้องถิ่น เป็นเน็ตเวิร์กในระยะทางไม่เกิน 10 กิโลเมตร ที่อยู่ภายในอาคารเดียวกันหรือต่างอาคาร ในระยะใกล้ๆ พัฒนาการของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เกิดจากการเชื่อมต่อเทอร์มินอล (Terminal) เข้ากับเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม (Mainframe Computer) หรือเชื่อมต่อกับมินิคอมพิวเตอร์ (Mini Computer) ซึ่งการควบคุมการสื่อสารและการประมวลผลต่างๆ จะถูกควบคุมและดำเนินการโดยเครื่องเมนเฟรมหรือมินิคอมพิวเตอร์ซึ่งอาจเรียกอีกอย่างว่าโฮสต์ (Host) โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างโฮสต์กับเทอร์มินอล ส่วนเทอร์มินอลทำหน้าที่เป็นเพียงจุดรับข้อมูล และ แสดงข้อมูลเท่านั้น สำหรับเครือข่ายในปัจจุบันมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ทั้งการเข้าถึงและการใช้งานทรัพยากรที่มีอยู่บนเครือข่าย ซึ่งปัจจุบันเรียกเทอร์มินอลที่มีความสามารถเหล่านี้ว่าโหนด (Node) ลักษณะการกระจายการทำงานแบบการกระจายศูนย์ (Distributed System) เป็นการกระจายภาระและหน้าที่การทำงานไปโหนดบนเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยลดภาระการทำงาน ของโฮสต์ลงได้เป็นอย่างมาก

Wireless LAN: ระบบเครือข่ายท้องถิ่นไร้สาย หรือ WLAN คือระบบสื่อสารข้อมูลที่ส่งข้อมูลผ่านอากาศโดยใช้คลื่นวิทยุหรือ แม่เหล็กไฟฟ้า ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องติดตั้งสายสัญญาณ ทำให้เครือข่ายมีความยืดหยุ่นสูง สะดวกต่อการติดตั้งและใช้งาน ส่วนใหญ่นิยมนำไปติดตั้งเพิ่มเติม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หรือไปแทนที่เครือข่ายท้องถิ่นแบบไร้สาย Wi-Fi (Wireless Fidelity) เป็นองค์กรนานาชาติ ที่ก่อตั้งในปี 1999 เพื่อออกใบรับรองมาตรฐานการทำงานร่วมกันของอุปกรณ์ WLAN หรือ อุปกรณ์ที่ผลิตตามมาตรฐาน IEEE 802.11 เมื่อก้าวถึง Wi-Fi ก็จะหมายถึง เครือข่ายไร้สายหรือ Wireless LAN อุปกรณ์ที่ได้รับมาตรฐาน Wi-Fi Certified จะเป็นอุปกรณ์ที่ผู้ใช้อยู่มั่นใจได้ว่า สามารถทำงานร่วมกับอุปกรณ์ต่างยี่ห้อกันที่ได้รับรองมาตรฐานนี้เหมือนกัน (Prawit Pimpisan, 2019)

2. MAN (Metropolitan Area Network): ระบบเครือข่ายเมือง เป็นเน็ตเวิร์กที่จะต้องใช้โครงข่ายการสื่อสารขององค์กร โทรศัพท์ หรือการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นการติดต่อกันในเมือง

3. WAN (Wide Area Network): ระบบเครือข่ายกว้างไกล หรือเรียกได้ว่าเป็น World Wide ของระบบเน็ตเวิร์ก โดยจะเป็นการสื่อสารในระดับประเทศ ข้ามทวีปหรือทั่วโลก

เว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตในปัจจุบันเปิดให้บริการหลากหลายรูปแบบ โดยประเภทของสื่อเว็บไซต์สามารถแบ่งออกเป็น 8 ประเภท (cmprodev, 2016; สมาน ลอยฟ้า, 2554; วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา, 2542) ดังนี้

1. เว็บท่า (Portal Site) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เว็บไซต์ว่าไรดี เป็นเว็บไซต์ที่พบเจอกันอยู่ทุกวัน จะเป็นคล้าย ๆ กับเว็บข่าว (News site) แต่ด้วยความหลากหลายของเว็บไซต์จึงทำให้ได้รับความนิยมมากกว่า

2. เว็บข่าว (News Site) เป็นเว็บไซต์ที่ให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข่าวธุรกิจ, ข่าวการเมือง, ข่าวการศึกษา, ข่าวบันเทิง เป็นต้น

3. เว็บข้อมูล (Information Site) เป็นเว็บที่ให้บริการเกี่ยวกับการสืบค้น ข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่น่าสนใจ

4. เว็บธุรกิจหรือการตลาด (Business/Marketing Site) เป็นเว็บไซต์ที่จัดทำขึ้นโดยบริษัท องค์กรธุรกิจต่าง ๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อประชาสัมพันธ์สินค้า/บริการของตนให้เป็นที่รู้จัก

5. เว็บการศึกษา (Educational Site) เป็นเว็บที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาหรือที่เรียกว่าเว็บ e - learning

6. เว็บบันเทิง (Entertainment Site) เป็นเว็บไซต์ที่เสนอและให้บริการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความบันเทิง โดยเว็บประเภทนี้อาจใช้เทคโนโลยีมัลติมีเดียได้มากกว่าเว็บประเภทอื่นเพื่อให้เกิดความน่าสนใจ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

7. เว็บไซต์ที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organization Site) เว็บไซต์ประเภทนี้โดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น เพื่อทำความดี สร้างสรรค์สังคม พิทักษ์สิ่งแวดล้อม ปกป้องสิทธิมนุษยชน รณรงค์ไม่สูบบุหรี่ เป็นต้น

8. เว็บไซต์ส่วนตัว (Personal Site) จัดทำขึ้นด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เช่น แนะนำตนเอง โชว์รูปภาพ แสดงความคิดเห็น เขียนไดอารี่ประจำวัน นำเสนอผลงาน ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เชี่ยวชาญหรือสนใจ เป็นต้น

ซึ่งจากการที่มีเว็บไซต์ให้บริการเพื่อให้ผู้คนสามารถแสดงตัวตนให้เป็นที่รู้จักแก่สาธารณะ จึงทำให้เกิดเครือข่ายสังคมออนไลน์ขึ้น

เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) ในรูปแบบของเว็บไซต์ (Website) ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Interactive) สามารถโต้ตอบกันได้ โดยผู้ใช้งานส่วนใหญ่จะเป็นผู้สื่อสารเรื่องราวของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ, รูปภาพ, วิดีโอ เป็นต้น โดยจะแบ่งปันให้ผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตนรับทราบเรื่องราวของตนเองได้ ซึ่งได้แก่ Facebook, Instagram, Twitter, Google+, YouTube เป็นต้น (Marketing, 2552; รัชฎวัฒน์, 2553; SEO, 2554; เอมิกา เหมมินทร์, 2556)

ปัจจุบันมีผู้ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ทั่วโลกอยู่จำนวนมาก โดยจากการจัดลำดับและสถิติต่าง ๆ พบว่าประเทศไทยมีจำนวนบัญชีผู้ใช้ Facebook มากเป็นอันดับที่ 13 ของโลก ซึ่งกรุงเทพฯ ดิฉันอันดับ 1 ที่มีผู้ใช้ Facebook มากที่สุดในโลก ด้วยจำนวน 12.8 ล้านบัญชี จากจำนวนผู้ใช้ทั้งหมดของไทยที่มีมากถึง 18.3 ล้านบัญชีทั่วประเทศ (Socialbakers, 2556) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ได้เชื่อมต่อการสื่อสารของผู้คนโดยผ่านอินเทอร์เน็ต เนื่องจากสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วและสามารถสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลา เครือข่ายสังคมออนไลน์จึงเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องก่อให้เกิดวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์หลายประเภท (วิยะดา ลูติมิชฌิมา, 2553)

ซึ่งบทความนี้ต้องการทราบถึงการเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา เพื่อที่จะได้หาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษานั้น จึงได้ทำการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลการเข้าใช้งานของอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บบันทึกเป็นระยะเวลาหนึ่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

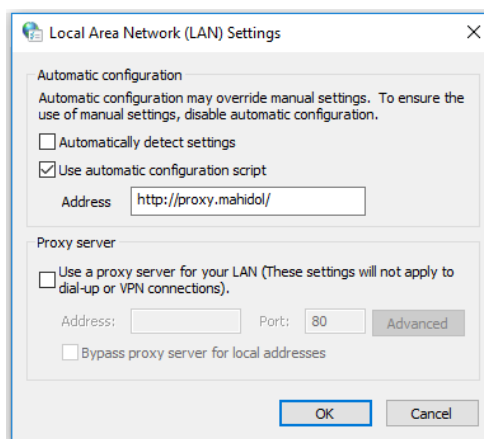
สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 5 – 11 พฤศจิกายน 2561 มาวิเคราะห์การเข้าใช้งานเว็บไซต์ของนักศึกษา
ผ่านระบบเครือข่ายมหาวิทยาลัยมหิดล

โดยจากการวิเคราะห์ได้สรุปข้อมูล เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุด จำนวน
50 เว็บไซต์ และแยกประเภทการเข้าใช้งานออกเป็น 2 แบบ คือ

1. การเชื่อมต่อผ่าน Proxy ของมหาวิทยาลัย แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 การเชื่อมต่อผ่าน Wireless LAN (Proxy) โดยนักศึกษา/เจ้าหน้าที่ จะต้องทำการตั้งค่าการเข้าใช้
งานระบบอินเทอร์เน็ตบนเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง โดยผ่าน Proxy ของมหาวิทยาลัย ดังรูปที่ 1

1.2 การเชื่อมต่อผ่าน LAN (Proxy) โดยนักศึกษา/เจ้าหน้าที่ จะต้องทำการตั้งค่าการเข้าใช้งาน
ระบบอินเทอร์เน็ตบนเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง โดยผ่าน Proxy ของมหาวิทยาลัย ดังรูปที่ 1

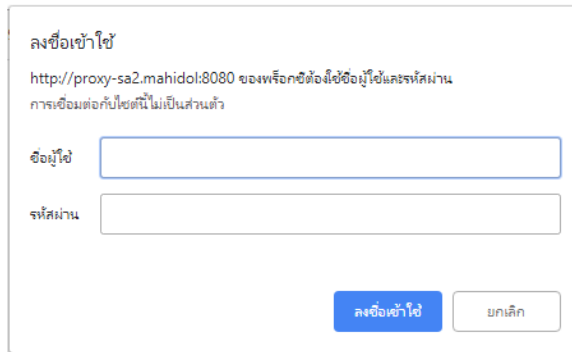


รูปที่ 1 การเชื่อมต่อผ่าน Wireless LAN (Proxy) ของมหาวิทยาลัยมหิดล

เมื่อตั้งค่า Proxy บนเครื่องคอมพิวเตอร์เรียบร้อยแล้ว ก่อนเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ต นักศึกษา/
บุคลากร จะต้องยืนยันตัวตน ดังรูปที่ 2

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 2 การยืนยันตัวตนก่อนเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่าน Proxy

2. การเชื่อมต่อผ่าน Wireless (Authentication) ของมหาวิทยาลัย นักศึกษา/บุคลากร จะต้องยืนยันตนก่อนการเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ต ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 การยืนยันตัวตนก่อนเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่าน Authentication

จากการเชื่อมต่อการเข้าระบบอินเทอร์เน็ตโดยผ่าน Proxy แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีการเข้าใช้งานผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ประเภท คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (PC) ที่มหาวิทยาลัยให้บริการ และ/หรือ คอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop) ภายในพื้นที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ได้แก่ บริเวณห้องเรียน, บริเวณภายในหอพักนักศึกษา, ห้องบริการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

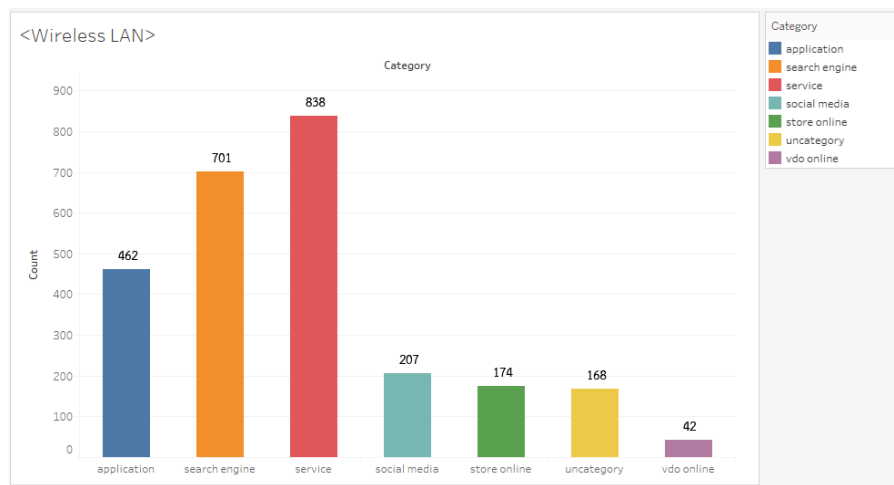
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ซึ่งจากรายงานสรุปจะเห็นว่านักศึกษามีการเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่าน Wireless LAN (Proxy) มีจำนวนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับการเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่าน LAN (Proxy)

โดยจากข้อมูลที่ทำกรเก็บสามารถสรุปและแสดงข้อมูลเว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุด จำนวน 50 เว็บไซต์ โดยแยกตามประเภทการเข้าใช้งานออกเป็น 2 แบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Wireless LAN จำนวน 50 เว็บไซต์

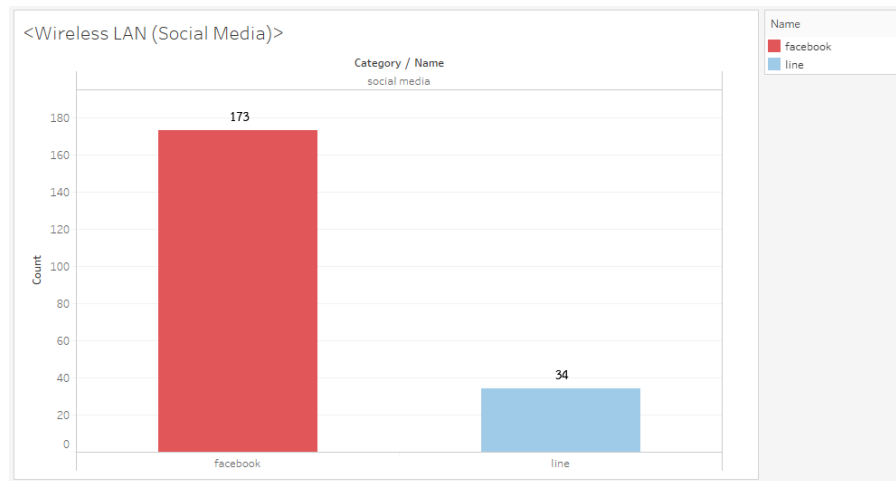


รูปที่ 4 เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Wireless LAN
จำนวน 50 เว็บไซต์ โดยแบ่งออกตามหมวดหมู่

จากรูปที่ 4 จะเห็นได้ว่าเว็บไซต์ที่นักศึกษามีการเข้าใช้งานมากที่สุด โดยแบ่งออกตามหมวดหมู่สูงสุด 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือเว็บไซต์ประเภท Service ลำดับที่ 2 คือเว็บไซต์ประเภท Search Engine ลำดับที่ 3 คือ Application ลำดับที่ 4 คือ Social Media และลำดับที่ 5 คือ Store Online

บทความฉบับเต็ม

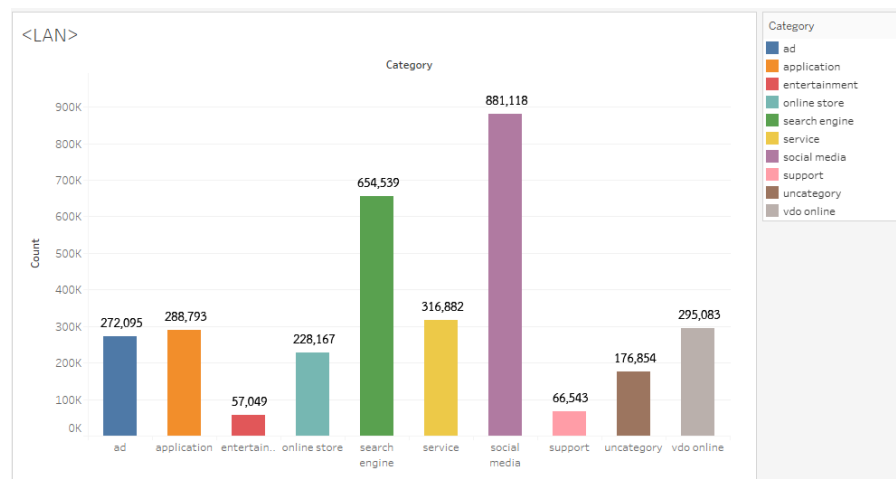
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 5 เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Wireless LAN
จำนวน 50 เว็บไซต์ ในหมวดหมู่ Social Media

จากรูปที่ 5 ในหมวดหมู่ Social Media จะเห็นได้ว่านักศึกษาเข้าใช้งาน Facebook
เป็นลำดับที่ 1 และรองลงมา คือ line

2. เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ LAN จำนวน 50 เว็บไซต์

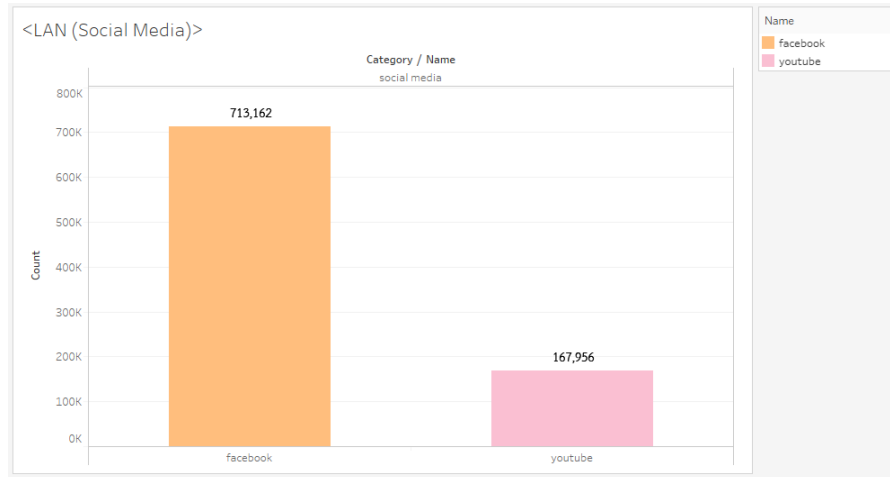


รูปที่ 6 เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ LAN
จำนวน 50 เว็บไซต์ โดยแบ่งออกตามหมวดหมู่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากรูปที่ 6 จะเห็นได้ว่าเว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุด แบ่งออกตาม Category สูงสุด 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ Social Media ลำดับที่ 2 คือ Search Engine ลำดับที่ 3 คือ Service ลำดับที่ 4 VDO Online และลำดับที่ 5 คือ Application

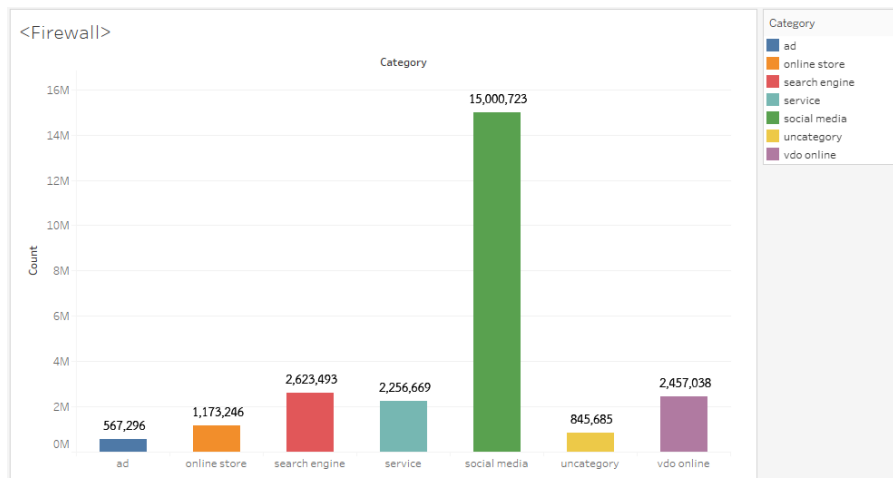


รูปที่ 7 เว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ LAN

จำนวน 50 เว็บไซต์ ในหมวดหมู่ Social Media

โดยจากรูปที่ 7 ในหมวดหมู่ของ Social Media จะเห็นได้ว่านักศึกษาเข้าใช้งาน Facebook เป็นลำดับที่ 1 และรองลงมา คือ YouTube

นอกจากนี้ยังได้ทำการเก็บข้อมูล Traffic Log จากอุปกรณ์ Firewall ซึ่งสามารถสรุป 50 เว็บไซต์ที่มีจำนวนผู้ใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Wireless LAN (บุคลากรและนักศึกษา) ดังรูปที่ 8



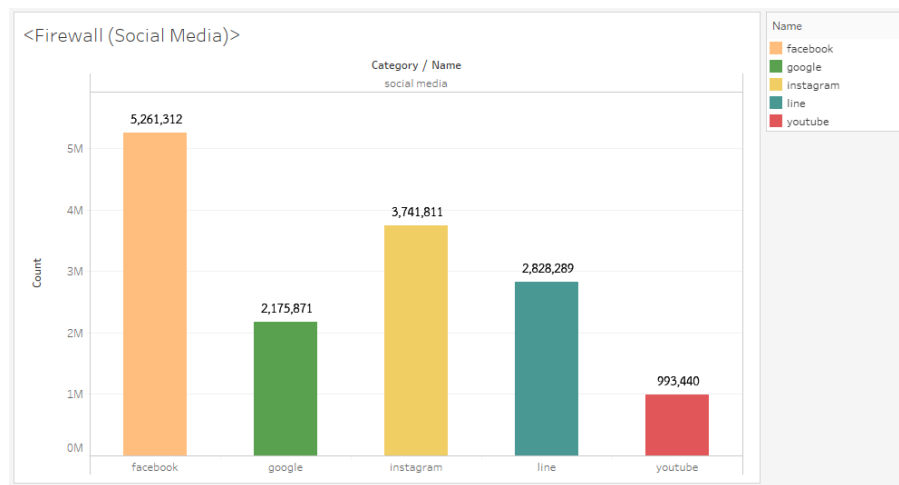
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รูปที่ 8 เว็บไซต์ที่นักศึกษา/บุคลากรเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Firewall

จำนวน 50 เว็บไซต์ โดยแบ่งออกตามหมวดหมู่

จากรูปที่ 8 จะเห็นได้ว่าเว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้าใช้งานมากที่สุด แบ่งออกตาม Category สูงสุด 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ Social Media ลำดับที่ 2 คือ Search Engine ลำดับที่ 3 คือ VDO Online ลำดับที่ 4 คือ Service และลำดับที่ 5 คือ Online Store



รูปที่ 9 เว็บไซต์ที่นักศึกษา/บุคลากรเข้าใช้งานมากที่สุดผ่านระบบ Firewall

จำนวน 50 เว็บไซต์ ในหมวดหมู่ Social Media

โดยจากรูปที่ 9 ในหมวดหมู่ของ Social Media จะเห็นได้ว่าการเข้าใช้งาน Facebook เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาลำดับที่ 2 คือ Instagram ลำดับที่ 3 คือ line ลำดับที่ 4 คือ Google และลำดับที่ 5 คือ YouTube

บทสรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการเข้าใช้งานของอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาที่อยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา แสดงให้เห็นว่านักศึกษา วิทยาเขตศาลายา มีการเข้าใช้งานเว็บไซต์ผ่านระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. การเชื่อมต่อแบบไร้สาย (Wireless LAN) 2. การเชื่อมต่อแบบมีสายผ่าน LAN (Proxy) ของมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลาหนึ่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สปีดคำ โดยสามารถสรุปข้อมูลออกเป็นเว็บไซต์ที่นักศึกษาเข้ามามากที่สุด จำนวน 50 เว็บไซต์ และเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่นักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้มีการเข้าใช้งานมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ Facebook ซึ่งแสดงให้เห็นว่า Facebook เป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความนิยมสูงมากอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน รวมถึงนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ด้วย ในส่วนลำดับที่รองลงมาจะมีการเข้าใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่เหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าระบบเครือข่ายมีผลต่อการเข้าใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของนักศึกษา

ดังนั้นจากข้อมูลที่แสดงข้างต้นทำให้เห็นช่องทางและแนวโน้มในการที่จะประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น Facebook, Instagram, line เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะทำให้การประชาสัมพันธ์จากมหาวิทยาลัยถึงนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นั้นเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่ม/เปลี่ยน กลุ่มตัวอย่างให้กว้างขึ้น เช่น เก็บข้อมูลจากวิทยาเขตอื่น เป็นต้น
2. ควรเปลี่ยนช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เช่น ช่วงเวลาที่นักศึกษาสอบ เป็นต้น
3. ควรเพิ่มระยะเวลาการเก็บข้อมูลการใช้งานจากกลุ่มตัวอย่าง

รายการอ้างอิง

กองเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2553). มหาวิทยาลัยมหิดล คู่มือวิธีการ *Setup Proxy for Internet*

Explorer 7.x. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก

https://muit.mahidol.ac.th/pdf/proxy_server_setting/Internet_Explorer7.pdf

จ๊กกรี จันทร์แสง, สุขสันต์ ทับศรี. (2556). *ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานจังหวัดมหาสารคาม*.

ประเวศ ทองใบ. (2558). *เว็บไซต์โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- วิยะดา ลูติม์ขนิมา. (2553). *เครือข่ายสังคมออนไลน์*. Executive Journal. 5 กันยายน: 150.
- วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา และคณะ. (2542). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ธีร์ดเวฟ
- เอ็ดดูเคชั่น.เอมิกา เหมมินทร์. (2556). *พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่ได้จากการใช้เครือข่ายสังคม ออนไลน์ (Social Media) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. 6 - 21.
- สมาน ลอยฟ้า. (2544). *การประเมินเว็บไซต์*. วารสารคณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 18(2), 1-9.
- cmprodev. (2016). *เว็บไซต์มีกี่ประเภท อะไรบ้าง*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.cmprodev.com/blog/type-of-website.html/>
- e-Learning. (2014). *เครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก http://csmju.jowave.com/cs100_v2/lesson4.html
- IBM. (2019). *Transmission Control Protocol/Internet Protocol*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/th/ssw_aix_72/com.ibm.aix.networkcomm/tcpip_intro.htm
- Marketingoops. (2552). *ผลวิจัยชี้ Social Media มีอิทธิพลต่อผู้บริโภคมากขึ้น*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.marketingoops.com/media-ads/social-media/social-media/>.
- Marketingoops. (2552). *Social Media มันคืออะไร*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.marketingoops.com/media-ads/social-media/what-is-social-media/>.
- Prawit Pimpisan. (2019). *Computer Network Wireless LAN*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก http://prawitp.reru.ac.th/doc/ComputerNetwork/16_wlan.pdf
- SEO. (2554). *Social Media Marketing (SSM)*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.seo.co.th/smm.php>.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การพัฒนากระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

Development of medical emergency response processes in Mahidol University Salaya campus.

ถาวร เหล่าวิชานนท์ (Thaworn Laowanitchanont)

ตรีทิพย์นิภา สำราญบวรรัตน์ (Trithipnipa Samranbovornrat)

นักวิชาการศึกษา งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

Educator, Student services and welfare department, Division of Student Affairs, Mahidol University

E-mail : trithipnipa.sam@mahidol.edu

บทคัดย่อ

บทความเรื่องการพัฒนากระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลและแนวทางการพัฒนากระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพของกระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จากการศึกษาพบว่า ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายายังขาดความเชื่อมโยงกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดบางประการ เช่น การเข้าถึงจุดเกิดเหตุของทีมช่วยเหลือที่เกิดความล่าช้าเนื่องจากความไม่ชำนาญในพื้นที่ การจัดการและการให้ความช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ ที่ไม่เหมาะสมซึ่งอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บเพิ่มขึ้น จากการศึกษาข้อจำกัดดังกล่าว ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา โดยการเชื่อมโยงกระบวนการทำงานของหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน โดยผสานความ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เชื่อมโยงกระบวนการปฏิบัติงาน (Synchronize) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learning) ถ่ายทอดประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงาน (Learning by doing) เพื่อร่วมกันสร้างให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตของนักศึกษา บุคลากร ตลอดจนบุคคลภายนอกที่อยู่ในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ใ้รู้สึกไว้วางใจถึงความปลอดภัยและสร้างความมั่นใจเมื่อเข้าไปยังพื้นที่ของมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนากระบวนการดังกล่าว คือ การมีนโยบายและคณะทำงานที่ชัดเจน การสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มทักษะ องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง และการนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงของนักศึกษาหลักสูตรปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ (Paramedic) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มาช่วยในการพัฒนากระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ และขับเคลื่อนหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) ให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : เหตุฉุกเฉินทางการแพทย์/การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน/กระบวนการตอบสนองต่อเหตุ

Abstract

The article on the development of medical emergency response processes in Mahidol University, Salaya aims to study general conditions regarding response to medical emergencies of Mahidol University and guidelines for the development of processes to be more effective. This studying relevant information form higher education institutions both domestically and internationally to analyze and development for the efficiency of the response process to medical emergencies. According to studies, it has been found that In Mahidol University Salaya still lacks the linkage between the internal departments and external agencies in response to medical emergencies which resulting in some limitations, such as access to the rescue team's scene, which caused delays due to inexperience in the area, management and assistance at the scene of improper incidents that may cause additional injuries. From the study of such limitations, resulting in the development of a response process for medical emergencies in

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Mahidol University, Salaya by linking the work processes of internal departments and external agencies. According to the roles, duties and responsibilities of each unit by integrating the linking process (Synchronize) , sharing and learning on real experiences , learning by doing in order to create safety for the lives of students, personnel as well as outsiders in the area feel confident in safety and build confidence when visiting the area of Mahidol University Salaya.

An important element in process development is to have a clear policy and working group , creating cooperation between relevant agencies for increasing skills , knowledge in working for related parties and the practical experience of students working in the Emergency Medical Operation Program (Paramedic), Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital to help develop the medical emergency response process and drive the Emergency Response Team of Mahidol University (Mahidol ERT) for continuous operation

Keywords : Emergency Medical Service/Basic life support/Response process

บทนำ

ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (emergency medical service system) หมายถึง การจัดให้มีการให้บริการรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่มีความรวดเร็ว โดยนำเอาทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาพัฒนาเพื่อให้เกิดการรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่มีความรวดเร็วทัน่วงทีและมีประสิทธิภาพในพื้นที่หนึ่งๆ ซึ่งประกอบด้วยการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์มีระบบการรับแจ้งเหตุและสั่งการ มีหน่วยปฏิบัติการที่มีคุณภาพและเหมาะสมต่อพื้นที่บริการ มีการให้การดูแลผู้ป่วย ณ ที่เกิดเหตุ มีการให้การดูแลผู้เจ็บป่วยในระหว่างนำส่งและมีการนำส่งยังโรงพยาบาลที่เหมาะสม (กัญญา วังศรี, 2556, น.69)

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ผู้ที่มีความสำคัญในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินจะเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยซึ่งมีการกระจายอยู่ในส่วนต่างๆ และมีความชำนาญในพื้นที่ทำให้สามารถ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เข้าถึงสถานที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว ให้การช่วยเหลือและปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อประสาน
นำส่งสถานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ จากระบบดังกล่าวในมหาวิทยาลัยพบอุปสรรค
บางประการ เช่น การแจ้งจุดเกิดเหตุไม่ชัดเจนทำให้เกิดความล่าช้าต่อการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่
รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการจัดการ ณ จุดเกิดเหตุ
จากอุปสรรคดังกล่าวมหาวิทยาลัยมหิดลจึงมีแนวคิดในการพัฒนากระบวนการตอบสนอง
ต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประกอบด้วย การจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน
มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) การอบรมอาสาสมัครนักศึกษาเพื่อปฏิบัติงานที่หน่วยฯ
การประสานงานหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ระบบการดูแลเหตุฉุกเฉิน
ทางการแพทย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เนื้อหา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินต่างๆ ซึ่งไม่ได้มีความ
แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ได้ศึกษาข้อมูลมาเท่าไร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นกระบวนการ
ตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินได้ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ระบบตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากแผนภาพที่ 1 กระบวนการทำงานประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้มีการแจ้งเหตุไปยังเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือหน่วยรักษาความปลอดภัยเพื่อประสานไปยังทีมช่วยเหลือฉุกเฉิน (1669) และเข้าตรวจสอบพื้นที่ ให้การช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ ระหว่างที่รอทีมช่วยเหลือฉุกเฉิน (1669) เข้าพื้นที่ให้การช่วยเหลือและนำส่งสถานพยาบาลตามลำดับ

ซึ่งจากการดำเนินงาน พบข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ การเข้าถึงจุดเกิดเหตุของทีมช่วยเหลือ (1669) ซึ่งไม่ชำนาญพื้นที่ และบางครั้งผู้พบเหตุไม่สามารถแจ้งจุดเกิดเหตุได้ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการช่วยเหลือ อีกทั้งในบางกรณีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการจัดการ ณ จุดเกิดเหตุ ทั้งเรื่องการแจ้งเหตุ และการให้ความช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ

จากการเรียนรู้ข้อจำกัดดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการปรับปรุงระบบการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีโรงพยาบาลในกำกับแห่งแรกที่กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งศูนย์อุบัติเหตุ (trauma center) ซึ่งครอบคลุมการช่วยเหลือก่อนถึงโรงพยาบาล (pre-hospital care) จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าได้มีการอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยคัดกรองและช่วยเหลือผู้ป่วยในเขตรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (เฉลิมเกียรติ ศรีละกุล, 2558) เพื่อพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติหน้าที่และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบเหตุฉุกเฉินทางการจราจรและการขอความช่วยเหลือผ่านช่องทาง 1669 อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มนักศึกษาสาขาวิชาด้านการแพทย์จะได้รับการเรียนการสอนช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (Basic life support : BLS) และสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งก็จะมีการรับรองการอบรมหลักสูตรดังกล่าวที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยเบอร์มิงแฮม ได้จัดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีปีแรกและระดับบัณฑิตศึกษาสาขาทันตแพทยศาสตร์ กายภาพบำบัด และเภสัชศาสตร์ และให้การฝึกอบรมทางคลินิก ทักษะที่เรียนรู้ที่นี้มีความจำเป็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ทั้งหมดและเป็นวางรากฐานสำหรับการช่วยชีวิตและการฝึกอบรมการดูแลผู้ป่วยระยะ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เขียนพาดซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการฝึกฝนของนักศึกษาตลอดการอยู่ในวิชาชีพ (University of Birmingham, 2019) หรือมหาวิทยาลัยโคโลราโด ซึ่งจัดให้มีหลักสูตร Basic Life Support (BLS) Provider Certification ซึ่งเมื่อผ่านการอบรมครบหลักสูตรแล้วจะได้รับการรับรอง Certificate as a BLS จาก European Resuscitation Council ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล (University of Colorado, 2019)

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งได้เปิดหลักสูตรปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ (Paramedic) ภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยนักศึกษารุ่นแรกๆ ที่เข้าศึกษาในสาขาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ จะมีนักศึกษาส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้ป่วยจากเครือข่ายอาสาในชุมชนต่างๆ อาทิ มูลนิธิต่างๆ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นเครือข่ายที่มีการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ที่รวดเร็วและมีความสำคัญมากในการช่วยเหลือเบื้องต้น ณ จุดเกิดเหตุเพื่อนำส่งผู้ป่วย (Transfers) ไปยังสถานพยาบาลได้อย่างปลอดภัย

มหาวิทยาลัยมหิดลเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายระบบการช่วยชีวิตนักศึกษาและผู้รับบริการต่างๆ ในสถานะฉุกเฉิน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลทุกพื้นที่และวิทยาเขต หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลในพื้นที่ สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม รวมถึงศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการจังหวัดนครปฐม และคณะทำงานหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) ประกอบด้วย หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลและหัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการและคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ภายในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยมหิดลแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ลำดับ คือ

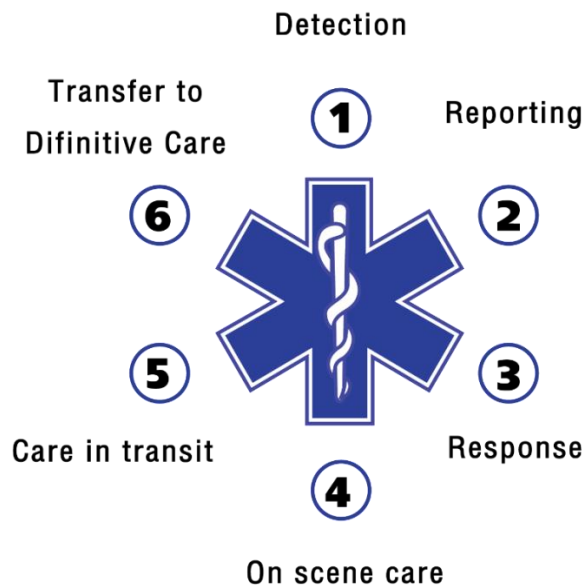
1. ศึกษารายละเอียดของระบบการติดต่อสื่อสารด้วยวิทยุสื่อสาร ศึกษาความเป็นไปได้ของการขออนุญาตร่วมใช้งานเครือข่ายวิทยุทางการแพทย์ การจัดหาพื้นที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ที่เหมาะสมสำหรับปรับปรุงให้เป็นหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) รวมถึงการจัดการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. จัดอบรมนักศึกษาอาสาสมัครด้วยหลักสูตร Mahidol ERT ซึ่งพัฒนาหลักสูตรโดยภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ภายใต้กรอบแนวคิดของการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินตามวงล้อแห่งการรอดชีวิต (Star of life) ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน (สพฉ.) ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 วงล้อแห่งการรอดชีวิต (Star of life)

(1) การเจ็บป่วยฉุกเฉินและการพบเหตุ (Detection) เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น จะมีการแจ้งเหตุโดยพลเมืองดีหรือผู้พบเหตุการณ์มายังศูนย์สั่งการ โดยศูนย์สั่งการมีหน้าที่ในการจัดส่งชุดปฏิบัติการออกให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บต่อไป

(2) การแจ้งเหตุขอความช่วยเหลือ (Reporting) เป็นการแจ้งเหตุไปยังศูนย์สั่งการโดยใช้หมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉิน 1669 ซึ่งเป็นเบอร์โทรศัพท์กลางของ “ศูนย์เรนทร” ที่ประจำทุกจังหวัดเรียกว่า “Dispatch center”

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

(3) การออกปฏิบัติการของชุดปฏิบัติการฉุกเฉิน (Response) เป็นการส่งหน่วยบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินที่อยู่ใกล้และมีศักยภาพเหมาะสมที่สุด ออกให้การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ โดยรูปแบบการตอบสนองจะเป็นทีมกู้ชีพขั้นพื้นฐาน (Basic life support : BLS) หรือทีมกู้ชีพขั้นสูง (Advance life support : ALS) จะขึ้นกับความรุนแรงของเหตุที่รับแจ้ง

(4) การรักษาพยาบาล ณ จุดเกิดเหตุ (On Scene care) จะประเมินสภาพแวดล้อมและจัดการความปลอดภัยสำหรับตนและทีมผู้ปฏิบัติงาน จากนั้นเข้าประเมินสภาพผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินเพื่อให้การดูแลตามความเหมาะสม และให้การรักษาพยาบาลฉุกเฉินตามที่ได้รับมอบหมายจากแพทย์ควบคุมระบบ โดยมีหลักในการดูแลรักษาว่าจะไม่เสียเวลา ณ จุดเกิดเหตุนานมากจนเป็นผลเสียต่อผู้ป่วย

(5) การลำเลียงขนย้ายและให้การดูแลระหว่างนำส่ง (Care in transit) หลักที่สำคัญยิ่งในการลำเลียงขนย้ายผู้ป่วยฉุกเฉิน คือ การไม่ทำให้เกิดการบาดเจ็บซ้ำเติมต่อผู้ป่วย ผู้ลำเลียงขนย้ายต้องผ่านการฝึกอบรมเทคนิควิธีมาเป็นอย่างดี ในขณะที่ขนย้ายจะต้องมีการประเมินสภาพผู้เจ็บป่วยเป็นระยะๆ ปฏิบัติการบางอย่างอาจกระทำบนรถในขณะที่กำลังลำเลียงนำส่งได้ เช่น การให้สารน้ำ การตาม ส่วนที่มีความสำคัญลำดับรองลงมา เป็นต้น

(6) การนำส่งสถานพยาบาล (Transfer to the definitive care) การนำส่งไปยังสถานที่ใดเป็นการชี้ชะตาชีวิตและมีผลต่อผู้เจ็บป่วยได้เป็นอย่างมาก การนำส่งจะต้องใช้ดุลยพินิจว่าโรงพยาบาลที่จะนำส่งสามารถรักษาผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินรายนั้นๆ ได้เหมาะสมหรือไม่นั้น ต้องคำนึงถึงเวลาที่เสียไปกับความสามารถที่ไม่ถึงและความไม่พร้อมของสถานพยาบาลนั้นๆ จะทำให้เกิดการเสียชีวิต พิการ หรือปัญหาในการรักษาพยาบาลอย่างไม่ควรจะเกิดขึ้น

3. ประสานความเชื่อมโยงกระบวนการทำงานของหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) กับศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการจังหวัดนครปฐม เพื่อตกลงขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน และขออนุญาตร่วมใช้คลื่นความถี่วิทยุสื่อสารสำหรับตอบรับการแจ้งเหตุและให้การช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ (On Scene care) ก่อนความช่วยเหลือจากภายนอกจะเข้าถึงจุดเกิดเหตุ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากการดำเนินการ 3 ขั้นตอนที่ได้อธิบายไว้ส่งผลให้เมื่อมีการแจ้งเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ไม่ว่าจะแจ้งเหตุจะแจ้งผ่านทางศูนย์รักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยมหิดล หรือศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการ (1669) หน่วยปฏิบัติการฉุกเฉิน มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol ERT) จะได้รับการสื่อสารและสามารถออกปฏิบัติการช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว (First Responder) เนื่องจากมีความชำนาญพื้นที่ในมหาวิทยาลัยมหิดลและมีทักษะในการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น ณ จุดเกิดเหตุซึ่งได้รับการอบรม เพื่อให้การช่วยเหลือในระหว่างที่รอทีมช่วยเหลือฉุกเฉินจากภายนอกมาให้การช่วยเหลือและนำส่งสถานพยาบาลตามลำดับต่อไป ซึ่งสามารถเพิ่มโอกาสการรอดชีวิตให้แก่ผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านการบูรณาการกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน

บทสรุป

กระบวนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินทางการแพทย์ในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการมีนโยบายที่เข้มแข็ง มีการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ มีการอบรมให้ความรู้ทั้งผู้สนใจ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรงแล้ว การมีระบบที่สอดคล้องกัน ระหว่างการแจ้งเหตุและระบุนาการที่รวดเร็ว โดยมีผู้ที่มีความรู้ในการคัดกรองและช่วยเหลือเบื้องต้นเข้าถึงจุดเกิดเหตุได้อย่างรวดเร็วก่อนความช่วยเหลือจากภายนอกจะมาถึง รวมถึงการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานรักษาความปลอดภัยในพื้นที่กับระบบการให้บริการของภาครัฐ จะช่วยลดผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสามารถให้การช่วยเหลือและส่งต่อสถานพยาบาลได้อย่างทันท่วงที ช่วยเพิ่มโอกาสในการรอดชีวิตมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การเพิ่มทักษะการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support : BLS) การสร้างความเข้าใจและการรับรู้ขั้นตอนการติดต่อผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างความตระหนักในการให้ความช่วยเหลือ ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนให้กระบวนการดังกล่าวในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

กัญญา วังศรี. (2556). การบริการการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทย. ใน *การประชุมวิชาการประจำปี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งที่ 29 ประจำปี 2556* (น.69). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เฉลิมเกียรติ ศรีละภูล. (2558). *EMS สร้างอาสาฉุกเฉิน รับมืออุบัติเหตุ ภายใน มข..* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <https://www.kku.ac.th/news/v.php?q=0009597&l=th>

University of Birmingham. (2019). *Basic Life Support*. วันที่ค้นข้อมูล 11 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <https://www.birmingham.ac.uk/undergraduate/courses/med/mbchb-modules/bls.aspx>

University of Colorado. (2019). *CPR Certification Courses*. วันที่ค้นข้อมูล 12 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.ucdenver.edu/anschutz/studentresources/student-assistance/student-resources/Pages/BLS.aspx>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การพัฒนาศักยภาพระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์

กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

Development of Maintenance System for Computer Equipment

Capabilities

Division of Student Affairs, Mahidol University

ศรุต แซ่สือ (Sarut Saesue)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

Computer System Officer, Division of Student Affairs, Mahidol University

ลิตชัตตเดช ศรีสุข (Sittattadet Srisuk)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

General Administration Officer, Division of student Affairs, Mahidol University

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ด้านปัญหาและอุปสรรค ของผู้ใช้บริการ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำ อธิบายขั้นตอนชี้แจงแก่บุคลากรผู้ใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ทุกคน ถึงข้อมูลข่าวสารด้านคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ให้ทันต่อการใช้งานและทันต่อความต้องการให้ได้มากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ จะคอยให้บริการ ตอบข้อสงสัย รวมถึงการประชาสัมพันธ์การใช้งานให้ตรงประเด็นกับปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยแก่ผู้ใช้งาน ที่มีความหลากหลาย เพศ วัย ตลอดจนการเร่งพัฒนาบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ทันสมัย จากบุคลากรที่ขาดความพร้อมในการใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ ให้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ในเบื้องต้น จนสามารถพัฒนาในขั้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ที่สูงขึ้นต่อไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้อย่างสมบูรณ์ใน
ระยะยาวต่อไป

คำสำคัญ : การซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์, การควบคุมจัดการด้านคอมพิวเตอร์,
ระบบงานซ่อมบำรุง

ABSTRACT

This academic article aims to present the potential development of maintenance system for computer equipment capabilities for analyzing problems and obstacles of service users of Student Affairs Division, Mahidol University for efficiency, including advising, explaining and clarify to all computer users about computer information both in software and hardware to keep up with the usage and needs as much as possible. The computer system staff will provide services to answer questions, including public relations or usage to the point of problems that occur frequently to users with diverse gender, age as well as to accelerate the development of personnel in training to have modern knowledge and understanding, from personnel who lack the readiness to use the computer to be able to use the computer in the beginning until being able to develop to higher step to be in line with the vision and mission of the university with can be completed in a long term.

Keywords : Maintenance of Computer Equipment, Computer Management Control,
Maintenance System

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงาน การจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่ความเหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาตลอด ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ต้องเรียนรู้คุณสมบัติของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อยู่ตลอดเวลา (Learn it all) ต้องพัฒนาศักยภาพในระบบการทำงาน การให้บริการ รวมทั้งในด้านซอฟต์แวร์ (Software) และฮาร์ดแวร์ (Hardware) ของเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพิ่มมากขึ้น มีการจัดบริการที่รวดเร็ว ให้ทันต่อเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ สนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้น คอมพิวเตอร์จึงเป็นอุปกรณ์ที่เข้ามามีบทบาทกับทุกคนทุกวัย และนำมาใช้ในชีวิตประจำวันมาก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งทางด้านธุรกิจ หรือการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เก็บข้อมูล และรองรับการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถึงกัน ช่วยประหยัดต้นทุนในการดำเนินงาน เชื่อมต่อเครือข่ายแบบเข้าถึงกันได้ ในทุกภาคส่วนแบบไร้ขีดจำกัด ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานได้ ลดการใช้แรงงานคน คอมพิวเตอร์จึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญประเภทหนึ่ง ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และแทบจะทุกองค์กร มีการจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวกับอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ (Software) และฮาร์ดแวร์ (Hardware) ตลอดเวลา การบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ จึงเป็นการทำให้การดำเนินงานเกิดความยืดหยุ่น และอำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของพัฒนาศักยภาพระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการ กองกิจการนัศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรผู้ใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ทุกคนสามารถดูแลรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เบื้องต้น และเจ้าหน้าที่ทำการวางแผนปรับเปลี่ยนเครื่องคอมพิวเตอร์ใหม่ให้เหมาะสมกับการใช้งานที่มากขึ้นในอนาคต

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพระบบงานซ่อมบำรุง วัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ จากการ
ประสบการณ์จึงทำให้ทราบด้านปัญหาและอุปสรรคของคอมพิวเตอร์ที่พบบ่อย เครื่องใช้งานไม่ได้
พิมพ์งานไม่ได้ เล่นเน็ตไม่ได้ จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการตรวจซ่อมบำรุง
การพัฒนาสร้างเสริมความรู้ให้กับผู้ใช้บริการ กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากร
ผู้ใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ทุกท่าน จึงได้จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติ รวมทั้งการให้คำปรึกษา
แนะนำ อธิบายขั้นตอน แม้กระทั่งการสนับสนุนการซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อความพร้อม
ในการให้บริการ

การควบคุมจัดการด้านคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์ถือเป็นเทคโนโลยีที่เรานำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีการ
พัฒนาระบบด้านซอฟต์แวร์ (Software) อยู่เสมอ และตัวฮาร์ดแวร์เองก็จะมีการผลิตรุ่นใหม่ ๆ
ออกมาอยู่ตลอด ทำให้การจัดการทางด้านเทคโนโลยี จึงต้องมีวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการ
ปฏิบัติงานขององค์กร สัมพันธ์กันกับ วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และพันธกิจ ของกองกิจการ
นักศึกษา ทั้งในแง่วิธีการดำเนินงานและแผนการดำเนินงาน กล่าวคือ 1.) แผนการดำเนินงาน
เริ่มแรก ต้องทำการขออนุมัติในหลักการให้สั่งซื้อวัสดุหรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
คอมพิวเตอร์

2.) ต้องจัดทำระบบ โครงสร้างการดำเนินงาน ว่าคอมพิวเตอร์แต่ละเครื่อง ของกองกิจการนักศึกษา
บุคลากรท่านใดเป็นผู้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์นั้นอยู่ บุคลากรแต่ละคนใช้คอมพิวเตอร์รุ่นอะไร ยี่ห้อ
อะไร ปีพ.ศ.อะไร และจัดทำสถิติการเปลี่ยนอะไหล่ หรือวัสดุอุปกรณ์ 3.) บันทึกข้อมูลให้กับกอง
กิจการนักศึกษา การสร้างระบบการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้เกิดประสิทธิภาพ หรือ
ประสิทธิผล จึงจะต้องมีการจัดวางระบบให้ดี 4.) มีการจัดสรรทรัพยากรคอมพิวเตอร์ มีการควบคุม
การใช้งาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 5.) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน
หน่วยงาน รู้จักรัก และรู้จักใช้งานอย่างถูกวิธี มีการจัดอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คอมพิวเตอร์ ข้อดีและข้อเสียของคอมพิวเตอร์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวนี้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

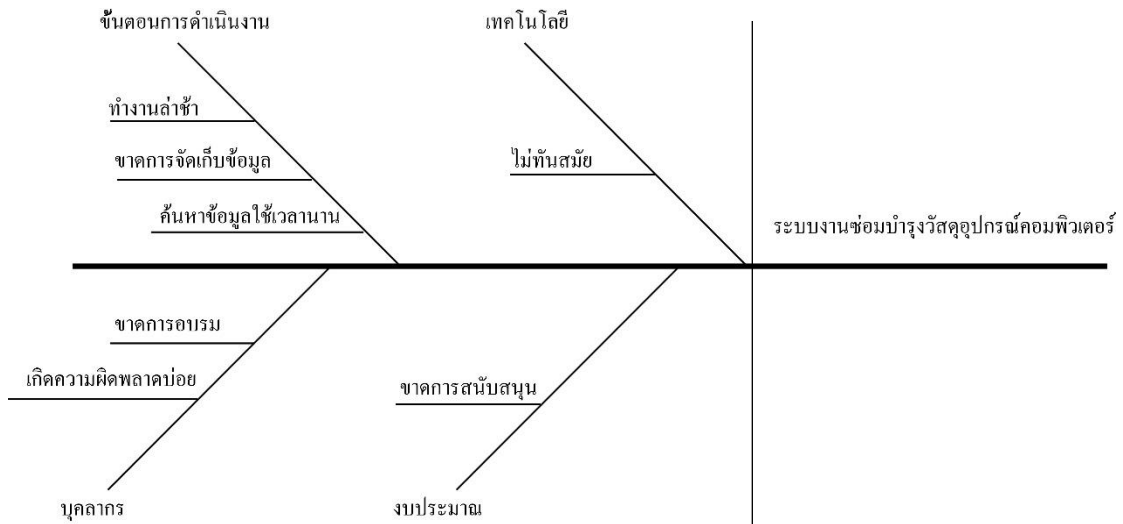
จากการประยุกต์ใช้ ระบบการจัดการควบคุมด้านคอมพิวเตอร์ดังกล่าว หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น จะทำให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด เพื่อเพิ่มความคุ้มค่า ประหยัดงบประมาณ และสิ่งที่จะตามมา คือ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการศึกษาระบบงานเดิม

จากการศึกษาระบบงานเดิมมีปัญหาหลาย ๆ ด้านไม่ว่าคอมพิวเตอร์รุ่นเก่าที่รองรับแรมได้น้อยซึ่งไม่รองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงเกิดปัญหาในการทำงานล่าช้า การซ่อมบำรุง ช้า ๆ ชื่นงานเดิมไม่จบ วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอเพราะไม่มีวัสดุอุปกรณ์สำรอง ซึ่งการหาสเปกคอมพิวเตอร์แต่ละครั้งค่อนข้างหายากหรือบริษัทฯ ก็เลิกผลิตไปแล้ว และไม่มีการเก็บรายละเอียดของเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น ยี่ห้อ รุ่น ปี สถานที่ผู้ให้บริการในการครอบครองตัวคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ระบบงานเดิมการทำงานไม่มีระบบแบบแผนเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนในการให้บริการทำให้เกิดการซ่อมบำรุงครั้งต่อครั้งหรือแจ้งเจ้าหน้าที่เท่านั้น ตลอดจนการอนุมัติการซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ซึ่งมีขั้นตอนระเบียบการจัดซื้อรายการวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการขออนุมัติ อีกทั้งผู้ใช้งานเองขาดการดูแลเอาใจใส่รักษาคอมพิวเตอร์เบื้องต้นทำให้เกิดฝุ่นเกาะภายในจึงเกิดเครื่องค้างไม่สามารถทำงานได้ บริเวณที่ฝุ่นเกาะ โดยไม่มีมาตรการดำเนินการตรวจสอบเครื่องคอมพิวเตอร์ การทำความสะอาดหรือเป่าฝุ่น และตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้พร้อมใช้งาน จากการสอบถามบุคลากรผู้เกี่ยวข้องจำนวน 5 ราย เกี่ยวกับด้านปัญหาระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นการเร่งด่วน คือด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมในการซ่อมบำรุงมีอะไหล่ไม่เพียงพอ โดยได้นำหลักการ Fishbone Diagram มาวิเคราะห์ปัญหาในครั้งนี้ดังแสดงในรูปที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



รูปที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ Fishbone Diagram

วิเคราะห์ปัญหา

แผนผังก้างปลา Fishbone Diagram เป็นแผนภูมิที่มีลักษณะคล้ายปลาที่เหลือแต่ก้าง ซึ่งหลาย ๆ คนอาจรู้จักในชื่อของ แผนผังอิชิกาวา Ishikawa Diagram เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลกระทบของปัญหาในระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จากการนำ Fishbone Diagram มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุย่อยของปัญหานั้น ๆ สามารถวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ

1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ขาดความรู้ความเข้าใจในด้านระบบซอฟต์แวร์ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ มีการอัปเดตระบบซอฟต์แวร์อยู่เสมอ ซึ่งบางซอฟต์แวร์ไม่สามารถติดตั้งได้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ของบุคลากร เนื่องจากคิดปัญหาเรื่องลิขสิทธิ์ จึงเกิดปัญหาบ่อยครั้ง

2. การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ วิธีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ภายในหน่วยงาน ยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องมากมาย ทำให้บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดความชำนาญในการใช้เครื่อง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คอมพิวเตอร์ ฟังก์ชันใหม่ ๆ ซึ่งผู้ใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ก็มีบุคลหลายกลุ่มวัย หลายเจนเนอเรชั่น ทั้ง Generation X, Generation Y และ Generation **Baby Boomer** ที่มีความเข้าใจในการใช้งานคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกันไป และสื่อประกอบการเรียนรู้ในเรื่องการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนา และทั้งที่มีการประชาสัมพันธ์ เปิดอบรมด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ และมีผู้ให้ความสนใจและเข้าร่วมในงานมาก แต่บุคลากรส่วนใหญ่ ก็ยังขาดความต่อเนื่องในการเข้าร่วมฝึกอบรม และจากประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่เข้ามาใช้บริการด้านการซ่อมบำรุงพบว่า ผู้ที่ติดปัญหาการใช้งานส่วนใหญ่ จะเป็น Generation **Baby Boomer** ซึ่งไม่ใช่กลุ่มที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีอย่างรุ่น Generation X และ Generation Y จึงทำให้เกิดการใช้งานคอมพิวเตอร์ผิดพลาดอยู่บ่อย ๆ ควรพัฒนาการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นแก่บุคลากรในกลุ่มนี้ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

3. ขั้นตอนการดำเนินงาน พบปัญหาในการสืบค้นข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ ใช้ระยะเวลาในการค้นหาเป็นเวลานาน เนื่องจากระบบคอมพิวเตอร์ที่เก่า ตกรุ่น ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานช้าไม่รองรับการเวอร์ชันใหม่ ๆ การจัดเก็บข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์บางครั้งไม่เพียงพอเนื่องจาก ข้อมูลมีขนาดใหญ่ จึงทำให้การเก็บข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนที่จำกัด

4. ด้านการจัดสรรคอมพิวเตอร์และสนับสนุนด้านงบประมาณ เนื่องจากทางกองกิจการนักศึกษา มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เป็นรุ่นเก่า และบางเครื่องได้รับการบริจาคมาเป็นจำนวนมาก จึงมีการทยอยซ่อมอย่างต่อเนื่อง บางอย่างเป็นอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์เสียหาย ไม่ได้มีระยะเวลาในการรับประกันเหมือนตัวเครื่อง อย่างเช่น เม้าส์พังบ่อย ฟงหมึก เป็นต้น ซึ่งวัสดุเหล่านี้จำเป็นต้องมีการจัดซื้อ เพื่อมาทดแทนของเดิมใช้งานได้ตามปกติ และในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์นั้น งบประมาณในการซ่อมแซมต่าง ๆ ยังไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ อาจทำให้ไม่สามารถสนับสนุนด้านการใช้งานทางเทคโนโลยีได้ดีเท่าที่ควร ขาดความคล่องตัว กับการตอบสนองการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่ทันต่อเหตุการณ์ได้

เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาอยู่เสมอ และอายุการใช้งานค่อนข้างจำกัด ทั้งในด้านระบบฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ และบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการขยายตัวของเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่าง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

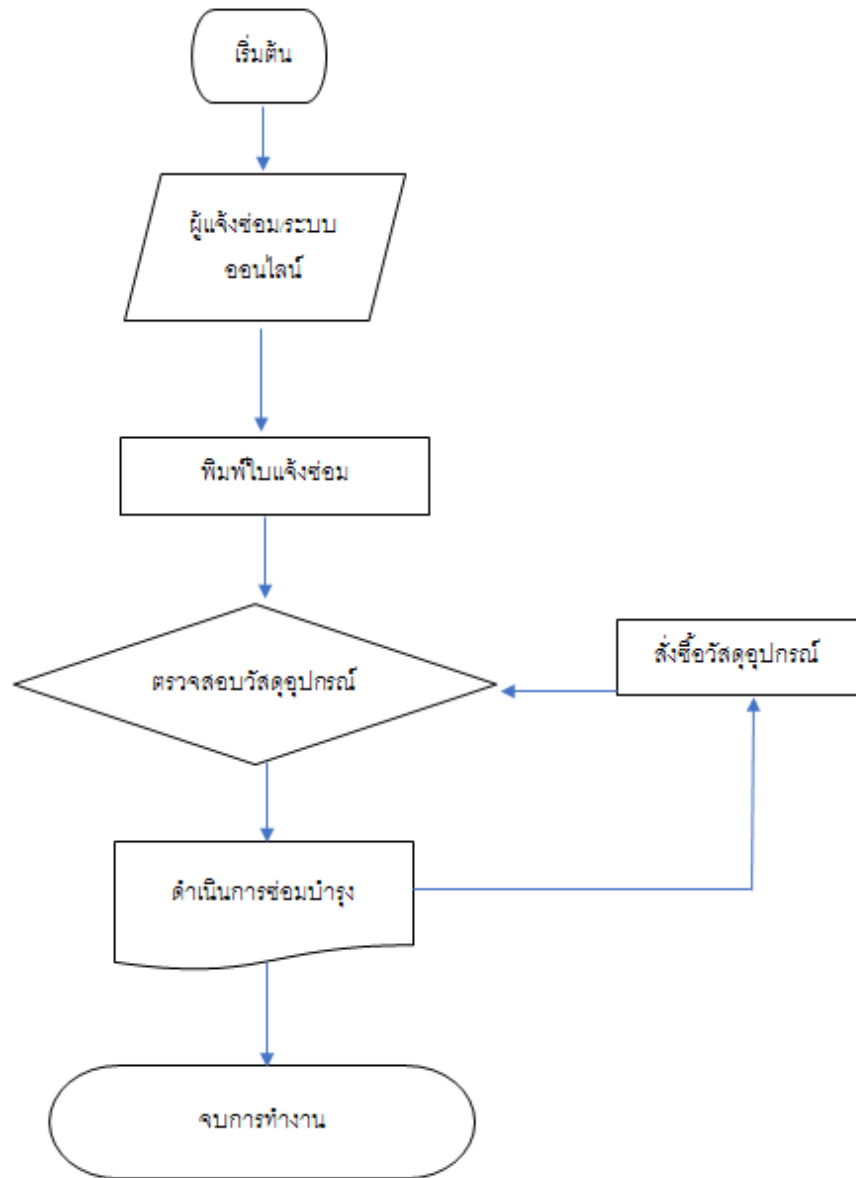
รวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลดีต่อการใช้งานอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาและไล่ตามเทคโนโลยีให้ทัน ซึ่งผลที่ได้ก็คือ การบริการมีระบบแบบแผน รองรับผู้มาใช้บริการ ตอบสนองความพึงพอใจ และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถึงแม้ว่าเครื่องคอมพิวเตอร์อาจจะมีสภาพเก่า แต่ยังคงใช้งานได้ตามปกติ ใกล้เคียงกับของเดิม ตามวัตถุประสงค์แห่งการบำรุงรักษา ดังนั้น การวางแผนปรับเปลี่ยนเครื่องคอมพิวเตอร์ใหม่ให้เหมาะสมกับการใช้งานที่มากขึ้นในอนาคต จึงควรมีการสำรวจอยู่เสมอเพื่อพัฒนางาน และตอบสนองพันธกิจของกองกิจการนักศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

แผนขั้นตอนระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

มาตรการดำเนินการตรวจสอบเครื่องคอมพิวเตอร์ การทำความสะอาดหรือเป่าฝุ่น และตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้พร้อมใช้งาน ที่สำคัญไปกว่านั้น คือ การสนับสนุนในเรื่องการอนุมัติการซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำรองเพื่อการซ่อมบำรุงคอมพิวเตอร์ไปได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว โดยได้นำแผนขั้นตอนระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ดังแสดงในรูปที่ 2

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



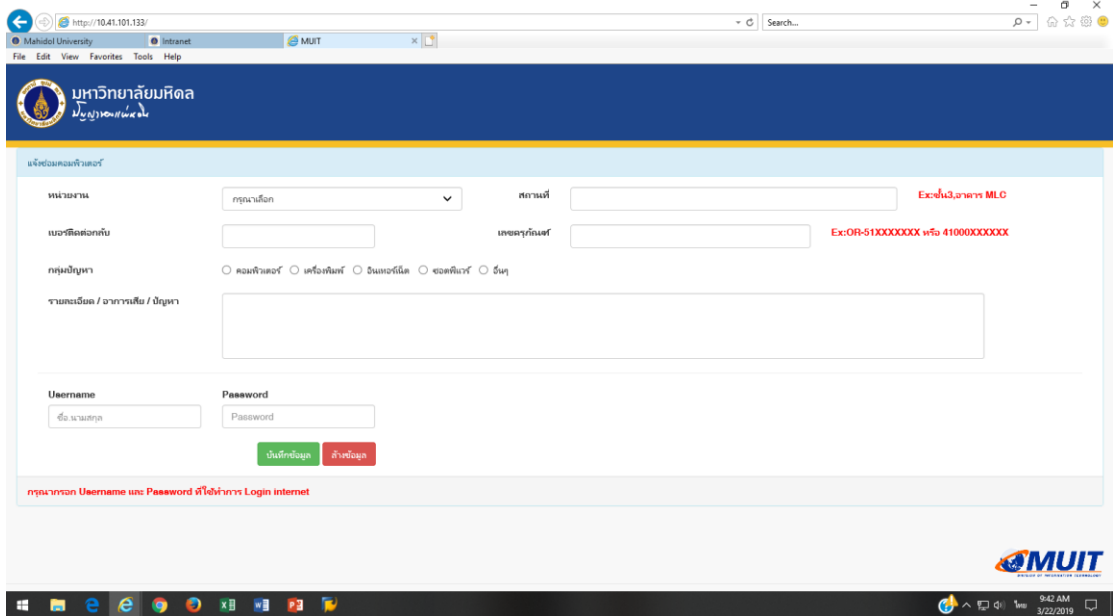
รูปที่ 2 แสดงแผนขั้นตอนระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แผนการดำเนินงาน

ในปัจจุบันการดำเนินงานการแจ้งซ่อมของบุคลากรและนักศึกษา จะต้องทำผ่านระบบการแจ้งซ่อมออนไลน์ จากนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง จะจัดพิมพ์ใบแจ้งซ่อมออนไลน์ และเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ จะเข้าตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และดำเนินการซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ในทันที ในกรณีที่วัสดุอุปกรณ์ไม่ครบ จะต้องทำเรื่องขอจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ครบแล้วจึงดำเนินการซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป ทั้งนี้ได้แนบแบบฟอร์มการแจ้งซ่อมบำรุง ดังในรูปที่ 3 และรูปที่ 4



The image shows a web browser window displaying the Mahidol University (ม.มหิดล) online repair request system. The page title is "แจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์" (Computer Repair Request). The interface includes several input fields and buttons:

- หน่วยงาน (Department):** A dropdown menu with "ทุกคณะ" (All Faculties) selected.
- สถานที่ (Location):** An empty text input field.
- เบอร์ติดต่อกลับ (Contact Number):** An empty text input field.
- เบอร์อุปกรณ์ (Device Number):** An empty text input field.
- หมายเหตุ (Remarks):** A large text area for additional information.
- Username:** A text input field with "ชื่อ นามสกุล" (Name Surname) as a placeholder.
- Password:** A text input field with "Password" as a placeholder.

Below the input fields are two buttons: "บันทึกข้อมูล" (Save Information) in green and "ล้างข้อมูล" (Clear Information) in red. At the bottom of the form, there is a red error message: "กรุณากรอก Username และ Password ที่ใช้ทำการ Login internet" (Please enter Username and Password used for internet login).

รูปที่ 3 แสดงการแจ้งซ่อมระบบออนไลน์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แจ้งซ่อมออนไลน์

No : 267 วันที่ : 2019-01-18 00:17:59
รหัสพนักงาน : 555000 ชื่อ - นามสกุล : ทนกร กองแก้ว
เบอร์โทร : 085871621 Email : 2200w222@gmail.com
นาม : วันทนคุณ (195-4) บุคลากร : ๒๒๒ บุคลากรชั้น : A
รายละเอียด : วิศวกรงานช่างเทคนิค สนับสนุนงานซ่อมบำรุง ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
วันที่ : 2019-01-18 10:00:00 อนุญาตให้ทำการซ่อม : ใช่/ไม่ใช่/ไม่ทราบ

บันทึกจำนวนการซ่อม

เสร็จ ไม่เข้า เข้าแล้ว รออะไหล่ งด

วันที่	รายการซ่อม
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

ช่างซ่อม : _____ วันที่ซ่อม : ____/____/____
ผู้แจ้งซ่อม : _____ วันที่รับ : ____/____/____

เสร็จเรียบร้อย ยังไม่เสร็จ
 รออะไหล่ รอช่าง
 รอช่างซ่อม

รูปที่ 4 แสดงการแจ้งซ่อมออนไลน์

จากรูปภาพที่ 3 และ 4 แสดงให้เห็นระบบการทำงานแจ้งซ่อมออนไลน์ หอพักนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา ให้กับนักศึกษาที่อาศัยในอาคารหอพักบ้านมหิดล และบุคลากร ให้ทันต่อเหตุการณ์และการทำงานได้ตามปกติ

บทสรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำระบบแผนรองรับในการทำปฏิบัติงาน Service Plan จัดทำเป็นระบบงานซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ ให้มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะการทำงานสูง ให้การใช้เครื่องมือ มีอายุการใช้งานยาวนาน ได้เต็มความสามารถ และตรงกับวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีมาตรฐาน เพื่อประหยัดพลังงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย และเพื่อความปลอดภัย (Safety) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ อุปกรณ์เครื่องมือคอมพิวเตอร์จะต้องมีความปลอดภัยสูง และเพียงพอต่อผู้ใช้งาน ดังนั้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การบำรุงรักษา การติดตามผล การรายงาน และการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และต้องสนับสนุนด้านความปลอดภัยให้มาก

ข้อเสนอแนะ

ในการซ่อมบำรุงต้องมีวัสดุอุปกรณ์รองรับที่ทันสมัย เนื่องจากมีเทคโนโลยีมีการพัฒนาตลอด และเจ้าหน้าที่ต้องศึกษาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันเทคโนโลยี ปัจจุบันมีวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมของการให้บริการเนื่องจากการขออนุมัติของหัวหน้างานเป็นได้ยากและล่าช้าหรือไม่มีความจำเป็น ดังนั้นการให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่มีความพร้อมในการบริการ หัวหน้างานควรสนับสนุนซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ และผู้บริหารกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้คำปรึกษา แนะนำแนวคิดและสนับสนุน ให้บทความนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง

รายการอ้างอิง

ทฤษฎีกำลังปลา. http://akachai99.blogspot.com/2012/09/blog-post_30.html. (สืบค้น วันที่ 21 มีนาคม 2562).

ภูษิต สารพานิช. (2545). การจัดการงานซ่อมบำรุงด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตหัวอ่าน-เขียนคอมพิวเตอร์.

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน. สืบค้น วันที่ 20 มีนาคม 2562 จาก

http://ww.shawpat.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=215:maintenance-planning&catid=55:safety-system&Itemid=166&lang=en.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การพยายามฆ่าตัวตาย โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม

Factors related to attempted suicide in NakhonPathom Hospital, NakhonPathom Province

ปริยานุช ชื่นตา (Preeyanuch Chuentach)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานจิตเวช โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม

Registered Nurse, Psychiatric clinic Nakhon Pathom Hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านประชากรการพยายามฆ่าตัวตาย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตาย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงาน 506.s จากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ www.suicidethai.com ของโรงพยาบาลจิตเวช ขอนแก่นราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้พยายามฆ่าตัวตายที่มารับบริการที่หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลนครปฐม ที่กระทำในช่วง 1 ตุลาคม 2560- 30 กันยายน 2561 ลงบันทึกและรวบรวมข้อมูลใน รายงาน.506.s ของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น แบบเฝ้าระวังการพยายามฆ่าตัวตาย: กรมสุขภาพจิต รง 506.S(10th edition 24 Oct 2017) ที่ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานจากกรมสุขภาพจิต นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และสูงสุด สถิติเชิงอนุมานใช้ Pearson's Chi-square test โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5%

ผลการศึกษาพบว่า ผู้พยายามฆ่าตัวตายส่วนมากเป็นเพศชายร้อยละ 50.8 มีอายุอยู่ในช่วง 25-59 ปี ร้อยละ 56.6 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส ร้อยละ 46.8 มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 69.7 ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 70.5 โรคประจำตัวที่พบเป็นโรคทางกายและโรคทางจิตเวช ร้อยละ 70.5, 13.33 มีการส่งสัญญาณบ่งบอกว่าจะทำร้ายตนเอง ร้อยละ 9.8 เคยทำร้ายตนเองมาก่อน ร้อยละ 6.6

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตามลำดับ วิธีการพยายามฆ่าตัวตายที่ใช้มากที่สุดเป็นการกินยาเกินขนาดโดยเพศหญิง ร้อยละ 45.10 และยังพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับวิธีการทำร้ายตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P=0.000$) โดยเพศชายจะใช้วิธีการกินสารเคมี/ยาฆ่าแมลง ใช้อุปกรณ์และการทำให้ตนเองบาดเจ็บในการพยายามฆ่าตัวตาย เพศหญิงส่วนมากใช้วิธีการกินยาเกินขนาด ผู้พยายามฆ่าตัวตายที่มีโรคประจำตัว ยังมีความสัมพันธ์กับการเคยทำร้ายตนเองมาก่อน($p=0.004$)และมีการส่งสัญญาณบ่งบอกว่า จะพยายามฆ่าตัวตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P=0.003$)

ผลการศึกษาครั้งนี้พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตายคือ การมีโรคประจำตัวและเพศ สภาพร่างกายที่มีโรคประจำตัวไม่สามารถรักษาหายได้หรือยากแก่การรักษา มีโรคทางจิตเวชมักแยกตัวจากโลกของความเป็นจริง หลงผิดเห็นภาพหลอน สภาพจิตในภาวะซึมเศร้า ท้อแท้ไร้ค่า เพศชายใช้วิธีการทำร้ายตนเองรุนแรงกว่าเพศหญิงเป็นปัจจัยทำให้ฆ่าตัวตายสูง การป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ ควรมีการพัฒนาระบบบริการ เพื่อป้องกันปัญหาการฆ่าตัวตายและติดตามต่อเนื่องเพื่อลดจำนวนผู้พยายามฆ่าตัวตาย

คำสำคัญ: ปัจจัยความสัมพันธ์, การพยายามฆ่าตัวตาย

ABSTRACT

The purpose is to study the demographic characteristics associated with attempted suicide persons during 1 October 2017-30 September 2018. The samplings were taken from the 605.s report system on website: www.suicidethai.com of Khon Kaen Rajanakarin psychiatric Hospital totalling 122 cases. The data was collected and recorded in the reporting system by the 506.s suicidal attempt surveillance form (10th edition 24 Oct 2017) which was standardized by Department of Mental Health. The descriptive statistics were frequency, percentage, upper and lower limit inferential statistic was Pearson's chi-square. : The research showed that the number of Male, 50.8%. The major age were 25-59 years old, 56.6%. Marriage, 46.8%. Occupation were employee, 69.7%. The majority have no Medical illness, 70.5%. Medical illness were research Organic and Psychiatric illness, 70.5%, 13.33% representatively. Warning-sign, 9.8%. Recurrent Self-harm, 6.6%. Attempted suicide method was done by drug overdose to Female, 45.10%. Sex were related to mortality significantly ($p\text{-value}=0.000$) Male method was done by

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Organophosphate/Paraquat /Material and Self –harm by Trauma. Female method was done by drug overdose. Medical illness on Suicidal attempted were related to mortality significantly (p-value=.004) and Warning- sign to attempted suicide were related to mortality significantly (p-value =.003)

The majority factor related suicidal attempted are Medical illness and Sex. Body on Medical illness were cure to difficult and Psychiatric illness separate real world. Delusion and Hallucination. Depression in Psychiatric made low-self. Male attempted method was done by Organophosphate. Severe than Female. suicide Recurrence suicidal attempt has done warning-sign. Attempted suicidal method was done server by Male Therefore, education and developed of suicide service should be studied and to prevent suicide. Screening systematically and continuously. To reduce the number of suicide attempted. Female attempted .

KEYWORDS : Factor related, Suicidal attempted

บทนำ

การพยายามฆ่าตัวตายเป็นปัญหาสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบต่อการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์โลกปัจจุบัน จากรายงานขององค์การอนามัยโลก พบว่าในปี 2018 ประชากร โลกราว 81,500 คน หรือทุก 40 วินาทีจะมีประชากร โลกฆ่าตัวตาย 1 คน การฆ่าตัวตายเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทยเช่นกัน โดยพบอัตราการพยายามฆ่าตัวตายของคนไทยในปี 2558-2560 คิดเป็น 37.38, 38.36 และ 38.45 และถ้านับจำนวนผู้ที่พยายามฆ่าตัวตายทั้งหมดทั้งที่เสียชีวิตและไม่เสียชีวิตจะพบว่ามีจำนวนรวมถึง 25,000-27,000 รายต่อปี (อภิรัช มงคลและคณะ, 2560) จากสถิติการฆ่าตัวตายปี 2560 ในประเทศไทยมีประชากร 65,013,495 คน พยายามฆ่าตัวตายจนเสียชีวิต 4,131 คน อัตราการฆ่าตัวตายเท่ากับ 6.4 คนต่อแสนประชากร

พฤติกรรมการฆ่าตัวตาย (Suicidality) ยังครอบคลุมถึงความคิดและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการฆ่าตัวตาย ตั้งแต่คิดอยากฆ่าตัวตาย ชู่จะฆ่าตัวตาย พยายามฆ่าตัวตายสำเร็จ โดยความคิดฆ่าตัวตายเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเกิดพฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตายจนถึงฆ่าตัวตายสำเร็จ (อรพรรณ ลือบุญรัชชัย, 2554) และยังพบว่า วิธีการพยายามฆ่าตัวตายที่ผู้เสียชีวิตใช้มากที่สุดคือการแขวนคอตกลงเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาเป็นการใช้ยาฆ่าแมลงร้อยละ 20.7 วิธีการที่เพศหญิงใช้ทำ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ร้ายตนเองรองจากการใช้สารเคมีคือการใช้ยาฆ่าโรค ส่วนเพศชายใช้ปืนมากกว่าการใช้ยาฆ่าโรค 3.2 เท่า ส่วนจังหวัดนครปฐมพบว่ามีอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ 4.69, 3.52, 2.07 ต่อแสนประชากร ในปี 2558, 2559 และ 2560 ตามลำดับ ผู้พยายามฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้น 199, 148 และ 238 ตามลำดับ (ศูนย์ป้องกันการฆ่าตัวตายระดับชาติ suicidethai.com, 2560) ผู้พยายามฆ่าตัวตายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.61 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 49.16 อยู่ในช่วงอายุ 22-59 ปี ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 57.98 ใช้วิธีการพยายามฆ่าตัวตายด้วยการกินยาเกินขนาด ร้อยละ 40.35 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฆ่าตัวตาย มีผลกับผู้กระทำและผู้พยายามฆ่าตัวตายด้านจิตใจและครอบครัว ประกอบกับสมาชิกในครอบครัวต่างมีรูปแบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการกระทบกระทั่งเป็นผลให้บุคคลเกิดอารมณ์ชั่ววูบ ความน้อยใจเสียใจ จนถึงขั้นลงมือทำร้ายกัน (กรณรัตน์, 2556) ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อครอบครัว สังคมและประเทศ นอกจากนี้การศึกษาของประยูต เสรีเสถียร (2557) พบว่าผู้ที่พยายามฆ่าตัวตายครั้งแรกจะมีโอกาสในการฆ่าตัวตายสำเร็จ ร้อยละ 10 และในกรณีที่เป็น การพยายามฆ่าตัวตายซ้ำในครั้งต่อมากจะฆ่าตัวตายสำเร็จเพิ่มขึ้น 2.5 เท่า ดังนั้นการจัดการกับความคิดฆ่าตัวตายจึงเป็นวิธีการป้องกันการพยายามฆ่าตัวตายได้ดีที่สุด (ปรีศ กิตติธีระศักดิ์, 2556) ตลอดจนถึงการเฝ้าระวังสังเกตสัญญาณที่บ่งบอกการพยายามฆ่าตัวตายจนถึงการลงมือทำร้ายตนเอง การศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับปัญหาการฆ่าตัวตาย พฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตายในเชิงระบาดวิทยา โรงพยาบาลนครปฐม ได้ตระหนักถึงความรุนแรงของปัญหาดังกล่าวจึงทำการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์ และการบันทึกเฝ้าระวังการพยายามฆ่าตัวตาย โดยเฉพาะข้อมูลในด้านลักษณะประชากร สาเหตุการกระตุ้นการพยายามฆ่าตัวตาย พฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตาย เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการพยายามฆ่าตัวตายและมาตรการการเฝ้าระวังให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวัง การลดความสูญเสียของผู้พยายามฆ่าตัวตายในปีงบประมาณ 2562 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านประชากรการพยายามฆ่าตัวตาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตาย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผู้ที่พยายามฆ่าตัวตาย ผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัญหาหรือตัวแปรตามคือการพยายามฆ่าตัวตาย โดยมีการกระทำแสดงออกเป็นพฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตายชัดเจน มีความคิดฆ่าตัวตายเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเกิดพฤติกรรมการพยายามฆ่าตัวตาย มีการส่งสัญญาณและการลงมือทำร้ายตนเอง จากแนวคิดของ Klonsky and May (2016) มีความเชื่อว่าผู้ที่พยายามฆ่าตัวตายทุกคนเป็นผู้เคยมีประสบการณ์ของการมีความคิดฆ่าตัวตายมาก่อน ได้อธิบายถึงความคิดฆ่าตัวตาย (suicide idea) เป็นผลจากการที่บุคคลคนมีความเจ็บปวดทางด้านจิตใจร่วมกับความสิ้นหวัง (hopelessness) จึงมีความคิดอยากฆ่าตัวตาย (suicidal ideation) และมีปัจจัยปกป้อง (แรงจูงใจ) ร่วมกับการมีปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญทำให้เกิดการพยายามฆ่าตัวตายขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลกับการพยายามฆ่าตัวตายประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางจิตใจ

วิธีการศึกษา

เก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบเฝ้าระวังการพยายามฆ่าตัวตาย : กรมสุขภาพจิต รง 506.S Version 10 (10th Edition 24 Oct 2017) ซึ่งได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐาน เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้พยายามฆ่าตัวตาย ที่กระทำในช่วง 1 ตุลาคม 2560-1-30 กันยายน 256 โดยนำมาจาก รง 506.S เว็บไซต์ www.suicidethai.com ของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 122 ราย

ขั้นตอนดำเนินการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกจากระบบรายงานตามที่อยู่ในเว็บไซต์ ของ รพ.จิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ดำเนินการโดยพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมที่มีความรู้ในเนื้อหาแบบเฝ้าระวังการพยายามฆ่าตัวตายเป็นอย่างดีและเป็นผู้มีความสามารถในการให้บริการด้านการให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการดำเนินการศึกษาเป็นแบบบันทึกข้อมูลจากแฟ้มประวัติผู้ป่วยตาม รง 506.s ของกรมสุขภาพจิต มีการทดสอบค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์โดยการคำนวณค่า Cranbach Alpha เท่ากับ 0.88

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุดและสูงสุด สถิติเชิงอนุมานใช้ Chi-square test โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติถ้าค่า $p\text{-value} < 0.05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n:122)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	62	50.8
หญิง	60	49.2
อายุ (ต่ำสุด14ปี สูงสุด85ปี)		
สถานภาพ		
โสด	53	43.4
คู่	57	46.7
หม้าย/หย่า/แยก	12	9.8

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	14	11.5
ว่างงาน	8	6.6
นักเรียน/นักศึกษา	9	7.4
รับจ้างทั่วไป	85	69.7
ค้าขาย	6	4.9
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรคประจำตัว		
ไม่มี	86	70.5
มีโรคประจำตัว	36	29.5
โรคทางจิตเวช	17	13.93
โรคจิต	10	8.2
โรคซึมเศร้า	3	2.5
โรคอื่นๆ	4	3.3
โรคทางกาย	19	15.57
ปัจจัยกระตุ้นให้ลงมือทำร้ายตนเอง		
ปัญหาความสัมพันธ์	96	78.7
ปัญหาการใช้สุรา	9	7.4
ปัญหาการใช้สารเสพติด	4	3.3
ปัญหาโรคทางจิต/โรคทางกาย	28	23.0
ปัญหาเศรษฐกิจ	15	12.3

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตาย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ สถานภาพ อาชีพ โรคประจำตัวและพฤติกรรมเคยทำร้ายตนเอง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	เคยทำร้ายตนเอง		รวม	X ²	p
	เคย (n=8)	ไม่เคย (n=114)			
เพศ					
ชาย	4	58	62	.002	.962
หญิง	4	56	60		
กลุ่มอายุ					
≤ 24ปี	3	37	40	2.261	.323
25 – 29 ปี	3	66	69		
≥ 60ปี (เฉลี่ยต่ำสุด14ปี สูงสุด85ปีค่าเฉลี่ย 39.57ปี)	2	11	13		
สถานภาพ					
โสด	4	49	53	.302	.860
คู่	3	54	57		
หม้าย/หย่า/แยก	1	11	12		

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	เคยทำร้ายตนเอง		รวม	X ²	p
	เคย (n=8)	ไม่เคย (n=114)			
อาชีพ					
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	1	13	14	2.250	.690
ว่างงาน	1	7	8		
นักเรียน/นักศึกษา	1	8	9		
รับจ้าง	4	81	85		
ค้าขาย	1	5	6		
โรคประจำตัว					
ไม่มี	2	84	86	8.518	.004
มี	6	30	36		

*p<0.05

จากตารางพบว่าเพศและการมีโรคประจำตัวกับการทำร้ายตนเองมีความสัมพันธ์กัน
ส่วนกลุ่มอายุ สถานภาพและอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ สถานภาพ อาชีพ โรคประจำตัวและการส่งสัญญาณ
ทำร้ายตนเอง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	สัญญาณทำร้ายตนเอง		รวม	X ²	p
	เคย (n=12)	ไม่เคย (n=110)			
เพศ					
ชาย	5	57	62	.446	.556
หญิง	7	53	60		
กลุ่มอายุ					
≤ 24ปี	3	37	40		
25 – 29 ปี	8	61	69	.554	.758
≥ 60ปี	1	12	73		
สถานภาพ					
โสด	6	47	53		
คู่	5	52	57	.235	.889
หม้าย/หย่า/แยก	1	11	12		
อาชีพ					
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	1	13	14		
ว่างงาน	1	7	8	1.530	.821
นักเรียน/นักศึกษา	0	9	9		
รับจ้าง	9	76	85		
ค้าขาย	1	5	6		
โรคประจำตัว					
ไม่มี	8	28	36		
มี	4	82	86	8.835	.003

*p<0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากตารางพบว่าโรคประจำตัวกับสัญญาณการทำร้ายตนเองมีความสัมพันธ์กัน ส่วนกลุ่มอายุ สถานภาพและอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ สถานภาพ อาชีพ โรคประจำตัวและวิธีการทำร้ายตนเอง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	วิธีการทำร้ายตนเอง				รวม	X ²	p
	กินยาเกินขนาด (n=55)	กินยาเคมี/ฆ่าแมลง (n=43)	ใช้อุปกรณ์ (n=18)	ทำให้ตนเองบาดเจ็บ (n=6)			
เพศ							
ชาย	16	29	13	4	62	19.045	.000
หญิง	39	14	5	2	60		
กลุ่มอายุ							
≤ 24ปี	23	12	3	2	40	6.237	.357
25 – 29 ปี	26	28	12	3	69		
≥ 60ปี	6	3	3	1	13		
สถานภาพ							
โสด	25	17	9	2	53	1.330	.970
คู่	25	22	7	3	57		
หม้าย/หย่า/แยก	5	4	2	1	12		

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	วิธีการทำร้ายตนเอง				รวม	X ²	p
	กินยาเกินขนาด (n=55)	กินยาเคมี/ฆ่า แมลง (n=43)	ใช้อุปกรณ์ (n=18)	ทำให้ตนเอง บาดเจ็บ(n=6)			
อาชีพ							
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	5	6	2	1	14	10.264	.593
ว่างงาน	5	1	1	1	8		
นักเรียน/นักศึกษา	5	4	0	0	9		
รับจ้าง	36	32	13	4	85		
ค้าขาย	4	0	2	0	6		
โรคประจำตัว							
ไม่มี	39	31	13	3	86	1.295	.730
มี	16	13	5	3	36		

*p<0.05

จากตารางผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับวิธีทำร้ายตนเองมีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพและวิธีการทำร้ายตนเอง

ลักษณะกลุ่ม ตัวอย่าง	วิธีการทำร้ายตนเอง				รวม	X ²	p
	กินยาเกิน ขนาด (n=55)	กินยาเคมี/ ฆ่าแมลง (n=43)	ใช้ อุปกรณ์ (n=18)	ทำให้ ตนเอง บาดเจ็บ (n=6)			
อาชีพ							
พ่อบ้าน/แม่บ้าน	5	6	2	1	14	9.821	.365
ว่างงาน	5	1	1	1	8		
นักเรียน/นักศึกษา	5	4	0	0	9		
ค้าขาย	4	0	2	0	6		

จากตารางผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับวิธีการทำร้ายตนเองไม่มีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

1. ลักษณะทางด้านประชากรของผู้พยายามฆ่าตัวตาย ผู้พยายามฆ่าตัวตายเป็นเพศชาย
มากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25-59 ปี ร้อยละ 56.6 รองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า 24 ปี
ร้อยละ 32.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.7 และสถานภาพโสด ร้อยละ 43.4 ตามลำดับ อาชีพ 2 อันดับ
แรกคือรับจ้าง ร้อยละ 69.7 เป็นพ่อบ้าน/แม่บ้าน ร้อยละ 11.5 ปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่ไม่มีโรค
ประจำตัว ร้อยละ 70.5 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 29.5 โรคประจำตัวที่พบส่วนใหญ่เป็นโรคทางกาย ร้อย
ละ 15.5 7 อันดับแรกเป็นความดันโลหิตสูง ร้อยละ 7.4 ไขมันในเลือดสูง ร้อยละ 4.9 มี
โรคประจำตัวทางจิตเวช ร้อยละ 13.93 2 อันดับแรกได้แก่โรคจิต ร้อยละ 8.2 โรคซึมเศร้า ร้อยละ
2.5 ตามลำดับ ปัจจัยที่กระตุ้นให้ลงมือทำร้ายตนเอง 3 อันดับแรกได้แก่มีปัญหาความสัมพันธ์ ร้อยละ
78.7 ปัญหาโรคจิต/โรคทางกาย ร้อยละ 23 และปัญหาทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 12.3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตาย พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(p -value=0.000) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.8 วิธีการที่ทำร้ายตนเองในเพศชายส่วนใหญ่กินสารเคมี/ยาฆ่าแมลงร้อยละ 49.77 กินยาเกินขนาด ร้อยละ 25.80 ใช้อุปกรณ์ร้อยละ 20.96 ทำให้ตนเองบาดเจ็บร้อยละ 6.45 ส่วนเพศหญิงใช้วิธีการพยายามฆ่าตัวตายด้วยการกินยาเกินขนาดร้อยละ 65 ผู้พยายามฆ่าตัวตายที่มีโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์กับการพยายามฆ่าตัวตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(p -value =0.004) โดยผู้พยายามฆ่าตัวตายส่วนใหญ่พยายามฆ่าตัวตายเป็นครั้งแรกร้อยละ 83.33 และเคยทำร้ายตนเองมาก่อนร้อยละ 16.66 และยังพบอีกว่าผู้พยายามฆ่าตัวตายที่มีโรคประจำตัวมีความสัมพันธ์กับการส่งสัญญาณบ่งบอกว่าจะทำร้ายตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(p -value=0.003) พบว่าผู้พยายามฆ่าตัวตายมีโรคประจำตัวมีการส่งสัญญาณบ่งบอกการทำร้ายตนเอง ร้อยละ 22.22

อภิปรายผล

มีปัจจัยหลายประการที่มีผลเกี่ยวข้องกับการพยายามฆ่าตัวตาย ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่เพศ อายุ ผู้พยายามฆ่าตัวตายเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง 0.51 เท่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Wasserman and Jiang, 2515 พบว่าความคิดฆ่าตัวตายและพยายามฆ่าตัวตายจะพบในเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย มงคล, 2556 พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในมีช่วงอายุ 25-59 ปี สถานภาพสมรสและมีอาชีพรับจ้าง เป็นวัยทำงานจะทำร้ายตนเองจนเสียชีวิตมากกว่าวัยอื่นๆ ส่วนวิธีการพยายามฆ่าตัวตายด้วยการการกินยาเกินขนาดในเพศหญิงส่วนใหญ่ไม่ทำให้เสียชีวิต การศึกษาของมาโนช เหล่าตระกูล, 2555 พบว่าเพศชายจะใช้วิธีการพยายามฆ่าตัวตายโดยการกินสารฆ่าแมลง/สารเคมี /ใช้อาวุธหรือทำให้ตนเองบาดเจ็บมากกว่าเพศหญิง เป็นการพยายามฆ่าตัวตายด้วยวิธีที่รุนแรง ตั้งใจที่จะลงมือทำร้ายตนเองเพื่อฆ่าตัวตาย ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ผู้ที่เคยฆ่าตัวตายมาก่อนหรืออยู่ในครอบครัวมีการฆ่าตัวตาย จากการศึกษาของสุวลักษณ์, 2558 พบว่าปัจจัยที่หนุนที่ทำให้ผู้พยายามฆ่าตัวตายคือเคยทำร้ายตนเองมาก่อนจะมีความคิดและตั้งใจฆ่าตัวตาย มีการวางแผน โดยส่งสัญญาณที่บ่งบอกว่าจะทำร้ายตนเอง สอดคล้องกับการศึกษา Klonsky and May, 2557 และสายฝน เอกวางกูร, 2558 ที่พบว่าผู้ที่เคยทำร้ายตนเองจะ ตั้งใจฆ่าตัวตาย และส่งสัญญาณบอกให้ผู้อื่นรับรู้ว่าจะฆ่าตัวตายแล้วตายสำเร็จในที่สุดเสมอ สุพัตรา สุขาวท, 2560 ได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ศึกษาปัจจัยเสี่ยงในกลุ่มวัยรุ่นพบว่าวัยรุ่นที่พยายามฆ่าตัวตายจะมีการส่งสัญญาณไปยังคนอื่นว่าเขา
ไม่มีความสุขและเป็นการลงโทษคนอื่นทำให้พวกเขาไม่มีความสุข ซึ่งการพยายามฆ่าตัวตายนี้ไม่
ต้องการให้ผลลัพธ์เป็นความตาย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางด้านจิตใจพบว่าการพยายามฆ่าตัวตายมี
ความสัมพันธ์กับการมีโรคประจำตัว โรคประจำตัวทั้งทางกายและทางจิตเวชมีความเสี่ยงในการฆ่า
ตัวตายสำเร็จสอดคล้องกับการศึกษาของหทัยทิพย์ เจริญศรี, 2558 ที่พบว่าผู้ป่วยโรคซึมเศร้าและมี
อาการทางจิตร่วมด้วยเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย ภาวะซึมเศร้าและโรคจิตมีความ
แปรปรวนทางด้านอารมณ์เป็นผลจากกระบวนการคิดบิดเบือนอัตโนมัติทางลบเมื่อเป็นมากขึ้นจะ
รู้สึกอยากตาย คิดถึงการฆ่าตัวตาย วางแผน ส่งสัญญาณ จนถึงกระทำการฆ่าตัวตายในที่สุด
สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา จรัสแสง, 2558 พบว่าภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยมะเร็งท่อน้ำดีมีภาวะ
ซึมเศร้าระดับปานกลางถึงรุนแรงจะมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายระดับสูง จากการศึกษาของปอง
พล วรปานิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพยายามฆ่าตัวตายในจังหวัดสุโขทัย ยังพบว่าผู้
พยายามฆ่าตัวตายสภาพร่างกายที่มีโรคประจำตัว สภาพจิตใจที่เครียดเกือบกอด ไม่มีทางออกเป็น
ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการพยายามฆ่าตัวตายด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ จากผลการศึกษาพบว่าเพศและการมีโรค
ประจำตัวเป็นปัจจัยที่สำคัญสัมพันธ์กับผู้พยายามฆ่าตัวตาย ดังนั้น

1.1 ควรสร้างความตระหนักแก่ประชาชนให้รู้ถึงการส่งสัญญาณเตือนการพยายามฆ่าตัว
ตายและแนวทางการเข้าถึงบริการจากหน่วยบริการสาธารณสุขใกล้บ้าน

1.2 จัดบริการการดูแลผู้ที่พยายามฆ่าตัวตายอย่างเป็นระบบเช่นการประเมินคัดกรองกลุ่ม
เสี่ยง การดูแลและติดตามเยี่ยมบ้านอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้แก่ผู้ดูแลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 จัดกิจกรรมต้นแบบการดูแลใจไว้เศร้าในชุมชนร่วมกับองค์กรบริหารส่วนตำบล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผลการศึกษาพบปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการพยายามฆ่า
ตัวตายจากปัญหาโรคทางกายและโรคทางจิต

2.1 ควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการพยายามฆ่าตัวตายของผู้ป่วยโรคทางกายและ
โรคทางจิตเพื่อนำไปสู่การวางแผนให้การดูแลอย่างเป็นระบบ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2.2 มีศูนย์บริการให้การปรึกษาทั้งทางโทรศัพท์และคลินิกพิเศษ คัดกรองและรักษาผู้ที่มี
ภาวะซึมเศร้าและเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายเช่นกลุ่มวัยรุ่น วัยทำงาน ผู้สูงอายุ

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต.(2561).รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2559-2560 .นนทบุรี:กรม
สุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข
- ณัฐญา พัฒนะวานิชนันท์ ปัตพงษ์ เกษสมบูรณ์ รุจิรา ศิริวัฒนา.(2560).ปัจจัยเสี่ยงและปัจจัย
ปกป้องในการทำร้ายตนเอง.Thai Journal of Nursing Council.5 Sep.2012
- ปองพล วรปานิ(2556).การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพยายามฆ่าตัวตายในเขตอำเภอองไกรลาศ
จังหวัดสุโขทัย
- วารภรณ์ ประทีปธีรานันต์.(2555).อัตราการฆ่าตัวตายและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมฆ่าตัวตาย
โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี
- สุพัตรา สุขาวท สุวรรณ อรุณพงศ์ไพศาล(2560).ปัจจัยเสี่ยงและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฆ่าตัวตาย
ในวัยรุ่น : การทบทวนวรรณกรรมเชิงลึก คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุวลักษณ์ ภูอาษา.(2559).ผลของโปรแกรมบำบัดแบบสั้นต่อความคิดพยายามฆ่าตัวตายในผู้ที่
พยายามฆ่าตัวตาย.บัณฑิตมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หทัยทิพย์ เจริญศรี.(2560).ความชุกของความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ
เสี่ยงการฆ่าตัวตายของประชากร อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก
- ศูนย์ป้องกันและบำบัดการฆ่าตัวตายระดับชาติ. โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต.
ขอนแก่น : โรงพยาบาลขอนแก่นราชนครินทร์.2560
- อภิชัย มงคล ทวี ตั้งเสรี สุพิน พิมเสน ปัตพงษ์ เกตุสมบูรณ์.ระบาควิทยาของพฤติกรรมกรรมการพยายาม
ฆ่าตัวตายและการฆ่าตัวตาย ปี2560.นนทบุรี.กรมสุขภาพจิต

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Klonsky and May. Youth suicide risk and preventive interventions: a review of the past 10 years. J

Am Acad Chic Adolesc Psychiatry 2557:42(4):338-405

Wasserman D, Jiang GX. Global suicide rates among young people aged 15-19. World

Psychiatry 2015;4:2

World Health Organization. (2012). The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorder

: Clinical Description and Diagnostic Guidelines: Suicidal attempt. Switzerland, World

Health Organization

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประสิทธิผลของการใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ในหอผู้ป่วย กึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม

The Effectiveness of nursing care for sepsis patient at The women ' s Semi-ICU of Nakhonpathom Hospital Thailand

อาภร มณีวรรณ (Aporn Maneewam)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม

สุริชา ป้อมน้อย (Suricha Pomnoi)

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม

บทคัดย่อ

ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต (Sepsis) เป็นปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญ เป็นสาเหตุการตาย 5 อันดับแรกของโรงพยาบาลและเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาย้อนหลัง (Retrospective Research) เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการใช้แนวปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรง ใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยตามหลัก “ 6 bundle sepsis protocol ” ในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม ได้ศึกษาความสัมพันธ์การใช้แนวทางปฏิบัติกับผลลัพธ์ทางคลินิกตามเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย Severe Sepsis และ Septic Shock จำนวน 32 ราย โดยจัดเก็บข้อมูลด้านกระบวนการรักษาในระยะเวลา 6 ชั่วโมงแรก และข้อมูลด้านผลลัพธ์หลังการใช้แนวปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม - 15 เมษายน 2562 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติ Chi - square และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์ทางคลินิกและผลลัพธ์ทางการพยาบาลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการดูแลผู้ป่วยกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสโลหิตใน 6 ชั่วโมงแรกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้และการปฏิบัติการพยาบาลในการประเมินอาการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การปฏิบัติตามแนวทางโดยใช้หลัก “6 bundle sepsis protocol” จากการศึกษาย้อนหลังจากประวัติผู้ป่วย คือ การส่งเพาะเชื้อ และการให้ยาปฏิชีวนะทางหลอดเลือดดำ หลังการส่งเพาะเชื้อ ภายใน 1 ชั่วโมง การได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำอย่างเพียงพอ การได้รับยากระตุ้นหัวใจเพื่อเพิ่มความดันโลหิต และมีการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินบันทึกปริมาณปัสสาวะเพื่อประเมินภาวะแทรกซ้อนอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติดูแลที่เหมาะสม จึงเกิดผลลัพธ์การดูแลที่ดีขึ้น สามารถลดอัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยลงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.00$)

คำสำคัญ : ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต , แนวทางการดูแลผู้ป่วย

Abstract

Infectious diseases and sepsis are seems to be serious for global public health problems. Sepsis is mortality rate and high cost. Morbidity rate reported in Nakhonpathom Hospital .This study is intervention study to compare clinical outcomes based on the protocol after using the clinical guidelines. This Retrospective study was conducted on the sample and 30 subjects who were diagnosis with severe sepsis or septic shock from March 25th 2019 to April 15th 2019 data were analyzed by using descriptive statistics and chi-square.

The results indicate the need for research to improve the quality of care management for patients with sepsis especially on nurse's knowledge and practice of nursing care in evaluating patients status changes. Gap analysis for usually practice and new practice were detected , it indicated good diagnosis but poor “6 bundle sepsis protocol” and discover organ failure monitor. The outcome

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

of the nursing practice guideline will be helpful for assessment diagnosis and rapid healing to improve both clinical and nursing outcomes.

Keywords : ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต , แนวทางการดูแลผู้ป่วย , 6 bundle sepsis protocol

บทนำ

ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตในผู้ป่วยเป็นภาวะเร่งด่วนในการให้การรักษาพยาบาล เนื่องจากหากได้รับการรักษาล่าช้าจะมีอัตราการตายสูง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรงที่ได้รับการวินิจฉัย Severe Sepsis และ Septic Shock ในประเทศไทย พบอุบัติการณ์ประมาณ 75 -150 รายต่อ 100,000 ประชากร และอัตราการตายสูงถึงร้อยละ 62.0 - 73.91 โดยปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเสียชีวิต คือการได้รับการวินิจฉัยที่ล่าช้า การเริ่มยาปฏิชีวนะช้ากว่า 1 ชั่วโมง การได้รับสารน้ำไม่เพียงพอ และการมีภาวะหลายระบบล้มเหลว เกิดภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรงและอาจเสียชีวิตได้ และเมื่อเกิดภาวะล้มเหลวของอวัยวะอย่างน้อยหนึ่งอวัยวะจะมีอัตราการเสียชีวิตเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 25.60 เป็นร้อยละ 43.80 (สุฉัตรรัตน์ คงเสรีพงศ์ และดวงกมล เลาหประสิทธิ์พร , 2554:32) ดังนั้นการให้การรักษาในช่วงแรกเมื่อได้รับการวินิจฉัยจึงมีความสำคัญและผู้ป่วยควรได้รับการดูแลตามแนวทางการดูแลผู้ป่วยมีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต ตามหลัก “6 bundle sepsis protocol” สามารถป้องกันหรือลดความรุนแรงของการทำงานของอวัยวะ และลดอัตราการตายได้

โรงพยาบาลนครปฐม เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบอุบัติการณ์ของโรคติดเชื้อเป็นโรคที่มีผู้ป่วยเสียชีวิตอันดับแรกของโรงพยาบาล จากสถิติย้อนหลัง 3 ปี ใน พ.ศ. 2558 - 2560 ผู้ป่วยได้รับการวินิจฉัย sepsis มีจำนวน 1,946 ราย 2,123 ราย และ 2,298 ราย เสียชีวิตจำนวน 796 ราย 879 ราย และ 884 ราย คิดเป็นอัตราการเสียชีวิตร้อยละ 40.90 , 40.47 และ 38.35 ตามลำดับ โดยทางโรงพยาบาลมองเห็นความสำคัญของการดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อที่ยังเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งพบได้ตั้งแต่แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยสามัญถึงหอผู้ป่วย ICU การวินิจฉัยและการให้การรักษาอย่างรวดเร็วถูกต้องภายในระยะเวลา 6 ชั่วโมงแรก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การช่วยให้ผู้ป่วยรอดชีวิตและมีภาวะแทรกซ้อนน้อยที่สุด ทีมนำทางคลินิกด้านอายุรกรรม (Patient Care Guideline : PCT Med) ได้จัดตั้งคณะทำงาน และสร้างแนวทางการดูแลผู้ป่วย โดยคณะทำงานประกอบด้วยแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านอายุรกรรม พยาบาลจากหอผู้ป่วยอายุรกรรมและแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน เกสัชกร พยาบาลป้องกันโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล หลังการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ ทำให้ผลการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อดีขึ้น โดยประเมินจากตัวชี้วัด คือ อัตราตายของผู้ป่วยโรคติดเชื้อลดลงเหลือ ร้อยละ 38.35 ในปี 2560 แต่ยังคงเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือร้อยละ 30 ในการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ ยังพบปัญหาในการใช้แนวทางการรักษา เนื่องจากการนำไปปฏิบัติ ความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อการใช้แนวทางการรักษาแตกต่างกัน สาเหตุมาจากการประสานงาน ความไม่สอดคล้องกันของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแนวทางการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อไม่ไปในแนวทางเดียวกัน และทักษะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการรักษาที่ถูกต้องและต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ผู้ป่วย Severe Sepsis และ Septic Shock ต้องได้รับการดูแลตามแนวปฏิบัติ เพื่อช่วยลดความรุนแรงของอวัยวะล้มเหลวในผู้ป่วย และทำให้ผู้ป่วยมีโอกาสรอดชีวิตสูงขึ้น

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผล หมายถึง ผลลัพธ์จากการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยโดยใช้แนวทางปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม

Sepsis มีอาการหรือสงสัยว่ามีการติดเชื้อในร่างกายร่วมกับมีภาวะ SIRS

sepsis ภาวะ sepsis ที่มีอวัยวะทำงานล้มเหลวอย่างน้อยหนึ่งอวัยวะขึ้นไป

Septic shock ภาวะ sepsis ที่มีความดันโลหิตต่ำ (systolic blood pressure < 90 มม.ปรอท หรือลดลง > 40 มม.ปรอทจากค่าพื้นฐาน) โดยที่ได้รับการรักษาด้วยการให้สารน้ำอย่างเพียงพอแล้ว และไม่อธิบายจากสาเหตุอื่นๆ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

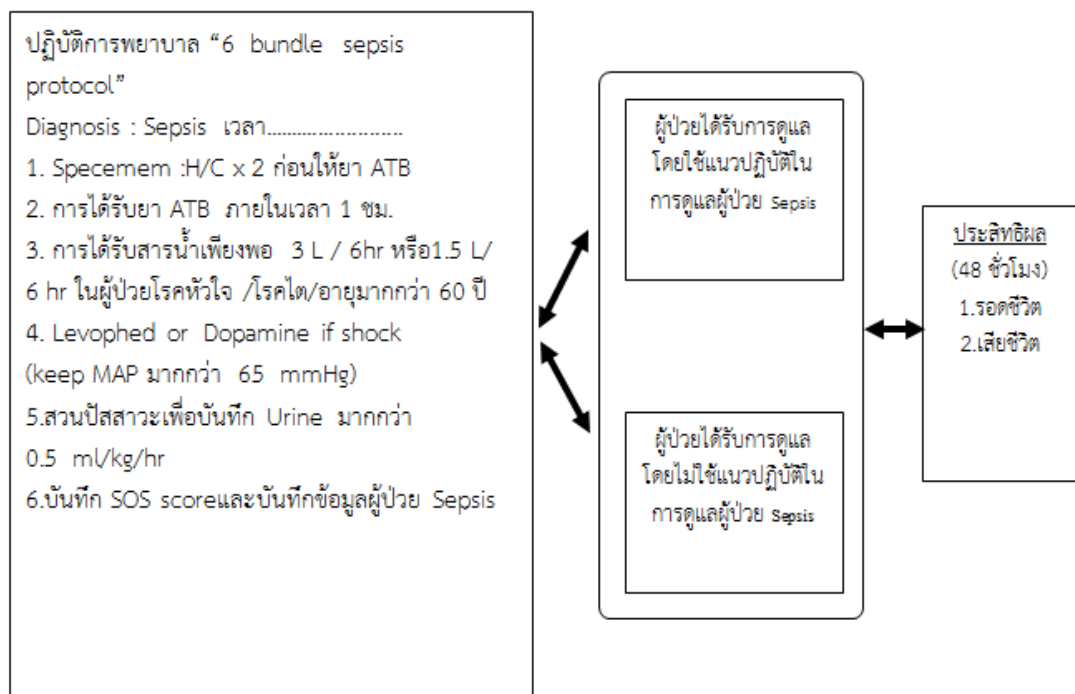
ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลลัพธ์ การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่ามีภาวะ sepsis โดยใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ทุกราย ใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยตามหลัก “6 bundle sepsis protocol” โดยวัดผลภายหลังการได้รับการดูแลผู้ป่วยแล้ว 48 ชั่วโมง จากอัตราการรอดชีวิตของผู้ป่วยในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้แนวปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต ที่เข้ารับการรักษามในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บททวนวรรณกรรม

ความสำคัญของการติดเชื้อในกระแสโลหิต

การติดเชื้อในกระแสโลหิตเป็นภาวะเร่งด่วนในการให้การรักษายาบาล เนื่องจากหากได้รับการรักษาไม่ทันท่วงทีจะมีอัตราการตายที่สูง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรงที่เป็น severe sepsis และ septic shock ในประเทศไทยพบอุบัติการณ์ประมาณ 75-150 รายต่อ 100,000 ประชากร และอัตราการตายสูงถึงร้อยละ 62.0-73.91 โดยปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเสียชีวิต คือการได้รับการวินิจฉัยล่าช้า การได้รับการรักษานอกห้องผู้ป่วยวิกฤติ การเริ่มให้ยาปฏิชีวนะช้ากว่า 1 ชั่วโมงหลังการวินิจฉัย การได้รับยาปฏิชีวนะไม่เพียงพอ และการมีภาวะล้มเหลวหลายระบบ สมาคมเวชบำบัดวิกฤตแห่งประเทศไทยได้ทำการรณรงค์ในการให้การรักษานักผู้ป่วยวิกฤติที่มีภาวะติดเชื้อ ในกระแสเลือดอย่างรุนแรง (severe sepsis) โดยการวินิจฉัยภาวะนี้ให้รวดเร็วและให้การรักษาประคับประคองด้วยสารน้ำที่เพียงพอและเหมาะสม อาจรวมกับการให้ยากลุ่มกระตุ้นแรงดันโลหิต (Vasopressor) เพื่อให้การไหลเวียนและแรงดันเลือดดีขึ้นอย่างรวดเร็ว เป้าหมายภายใน 6 ชั่วโมงแรก เรียกว่า Early goal directed therapy (EGDT) สามารถป้องกันหรือลดความรุนแรงของภาวะล้มเหลว ลดอัตราการตายได้และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในสถานพยาบาลต่างๆ

การวินิจฉัยการติดเชื้อในกระแสโลหิต

นิยามของภาวะ sepsis ที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายคือ นิยามของ American College of Chest Physician (ACCP)/Society of Critical Care Medicine (SCCM) ในปี 1991 ได้มีการนิยามถึงภาวะ septic shock โดยแบ่งตามระดับความรุนแรงของโรค ดังนี้

1. Systemic inflammatory response syndrome (SIRS) ตั้งแต่ 2 ข้อขึ้นไป

- 1) อุณหภูมิร่างกาย $>38^{\circ}\text{C}$ หรือ $<36^{\circ}\text{C}$
- 2) อัตราการเต้นของหัวใจ >90 ครั้งต่อนาที
- 3) อัตราการหายใจ >20 ครั้งต่อนาที หรือ $\text{PaCO}_2 < 32$ มม.ปรอท
- 4) เม็ดเลือดขาว $>12,000$ หรือ $<4,000$ เซลล์/ลบ.มม. หรือมี immature form $>$ ร้อยละ 10

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. Sepsis มีอาการหรือสงสัยว่ามีการติดเชื้อในร่างกายร่วมกับมีภาวะ SIRS
3. Severe sepsis ภาวะ sepsis ที่มีอวัยวะทำงานล้มเหลวอย่างน้อยหนึ่งอวัยวะขึ้นไป
4. Septic shock ภาวะ sepsis ที่มีความดันโลหิตต่ำ (systolic blood pressure < 90 มม.ปรอท หรือลดลง > 40 มม.ปรอทจากค่าพื้นฐาน) โดยที่ได้รับการรักษาด้วยการให้สารน้ำอย่างเพียงพอแล้ว และไม่อธิบายจากสาเหตุอื่นๆ

ถ้าใช้นิยามดังกล่าวจะพบว่า ผู้ป่วยในหออภิบาลส่วนใหญ่มักมีภาวะ SIRS ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเกิดจากการติดเชื้อ ในปี 2015 ได้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมโดย International Sepsis Definition Conference

โดยเพิ่ม นิยามของภาวะ sepsis ที่มี 5 องค์ประกอบหลักคือ general variables, inflammatory variables, hemodynamic variables, organ dysfunction variables และ tissue perfusion variables

แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิต

6 bundle sepsis protocol ประกอบไปด้วย

1. การส่งเพาะเชื้อ (Hemoculture) ก่อนให้ยาปฏิชีวนะ ภายใน 45 นาที
 - เจาะเลือดส่ง Hemoculture 2 specimen พร้อมกัน จากแขนข้างละ 1 specimen
 - เก็บ specimen จากตำแหน่งที่ติดเชื้อ
2. ได้รับสารน้ำทดแทนเพียงพอใน 6 ชั่วโมงแรกการให้สารน้ำอย่างน้อย 1.5 ลิตร
เปิดเส้นเลือดดำ ให้ Normal saline 2 เส้นพร้อมกันอย่างรวดเร็ว
3. การให้ยาปฏิชีวนะทางหลอดเลือดดำภายหลังการส่งเพาะเชื้อ ภายใน 1 ชั่วโมงแรก
4. พิจารณาให้ยา vasopressor หรือ Norepinephrine ในกรณีที่ได้รับสารน้ำเพียงพอแล้ว แต่

มีค่า

$$\text{MAP} \geq 65 \text{ mmHg}$$

5. ใส่สายสวนปัสสาวะและบันทึกปริมาณปัสสาวะต่อชั่วโมง urine output $\geq 0.5 \text{ ml/kg/hr}$

6. บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกและประเมิน มี Mean Arterial Pressure (MAP) $\geq 65 \text{ mmHg}$

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กล่าวโดยสรุปคือการติดเชื้อในกระแสโลหิตเป็นภาวะเร่งด่วนในการให้การรักษาพยาบาล เนื่องจากหากได้รับการรักษาไม่ทันท่วงทีจะมีอัตราการตายที่สูง การวินิจฉัยภาวะนี้ให้รวดเร็วและการใช้ Six bundle sepsis protocol สามารถป้องกันหรือลดความรุนแรงของอวัยวะล้มเหลว ลดอัตราการตายได้

วิจัยที่เกี่ยวข้อง

(นิลปัทม์และคณะ, 2561) การใช้ 6 bundle sepsis protocol ในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรง แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลกุมภวาปี ผลการวิจัย พบว่าความเป็นไปได้ในการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรงโดยใช้ 6 bundle sepsis protocol ทีมผู้ดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตมีความพึงพอใจในการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรง โดยใช้ 6 bundle sepsis protocol โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 75.00 ผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อการดูแลที่ได้รับตามแนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรง โดยใช้ 6 bundle sepsis protocol โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.90 ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรง โดยใช้ 6 bundle sepsis protocol หลังการพัฒนา (= 17.68, S.D.=1.57) สูงกว่าก่อนการพัฒนา (=11.25, S.D.=2.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) และค่าเฉลี่ยระยะเวลากิจกรรม โดยใช้ Six bundle sepsis protocol หลังการพัฒนาลดลงจาก 99 นาที (S.D.=1.27) เหลือ 71 นาที (S.D.=1.02) ต่ำกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

พรทิพย์และนางนุช (2558) ผลลัพธ์การใช้แนวปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรง ทางคลินิกตามเกณฑ์ “Sepsis bundles” ในงานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสงขลา พบว่า หลังใช้แนวปฏิบัติ การดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรงทางคลินิกตามเกณฑ์ “Sepsis bundles” กลุ่มผู้ป่วยภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรงจากแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉินเข้ารับรักษาในห้องผู้ป่วยหนักมีอัตราการเสียชีวิตน้อยกว่าจากแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉินเข้ารับรักษาในหอผู้ป่วยอายุรกรรม และย้ายเข้าห้องผู้ป่วยหนักภายใน 48 ชั่วโมง และพบว่าผู้ป่วยเข้าห้องผู้ป่วยหนักตั้งแต่แรกเริ่มจะมีอัตราการได้รับ fluid resuscitate ภายใน 6 ชั่วโมงแรก มากกว่ากลุ่มผู้ป่วยเข้าที่หอผู้ป่วยก่อนแล้วย้ายเข้าห้องผู้ป่วยหนัก ภายใน 48 ชั่วโมงและ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พบว่ามีความ adequate tissue perfusion ภายใน 6 ชั่วโมงมากกว่ากลุ่มผู้ป่วยเข้าที่หอผู้ป่วยก่อนแล้วย้ายเข้าห้องผู้ป่วยหนักภายใน 48 ชั่วโมง ดังนั้น ลักษณะหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ตัวชี้วัดของทางคลินิกตามเกณฑ์ “Sepsis bundles” อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.00$)

ภาพิมลและคณะ (2560) คุณภาพการจัดการดูแลผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือดที่หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิงห์บุรี ผลการวิจัยคุณภาพการจัดการดูแลด้านโครงสร้างพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉินมีความรู้ในการดูแลผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือดในระดับปานกลางถึงระดับดี คุณภาพการจัดการด้านกระบวนการพบว่า พยาบาลมีการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติบางประการไม่ค่อยสม่ำเสมอโดยเฉพาะการประเมินอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือด การค้นพบภาวะติดเชื้อในกระแสเลือดของพยาบาลมีระยะเวลาเฉลี่ย 17.3 นาที ระยะเวลาที่ผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือดได้รับการเจาะเลือดเพาะเชื้อเฉลี่ย 14.1 นาที โดยร้อยละ 92.2 ได้รับการเจาะเลือดเพาะเชื้อในระยะเวลาไม่เกิน 30 นาที ระยะเวลาการได้รับยาปฏิชีวนะเฉลี่ย 29.6 นาที โดยร้อยละ 96.7 ได้รับยาปฏิชีวนะในระยะเวลาไม่เกิน 60 นาที คุณภาพการจัดการดูแลด้านผลลัพธ์พบว่า หลังให้การดูแลผู้ที่มีภาวะ sepsis, severe sepsis และ septic shock ผู้ป่วยมีค่าความดันเลือดแดงเฉลี่ย ≥ 65 mmHg ร้อยละ 70.8 14.3 และ 0 ตามลำดับ และปริมาณค่าความอิ่มตัวของออกซิเจนส่วนปลาย ≥ 92 % ร้อยละ 86.1, 0 และ 18.2 ตามลำดับ และไม่พบผู้มีการติดเชื้อในกระแสเลือดมีภาวะน้ำเกินจากการได้รับสารละลายทางหลอดเลือดดำ การเกิดภาวะ shock ของผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือด ในระยะ sepsis และ severe sepsis พบร้อยละ 8.3 และ 71.4 ตามลำดับ

(PK Milano, 2018) Sepsis Bundle Adherence Is Associated with Improved Survival in Severe Sepsis or Septic Shock Result: Among the 4,582 patients identified with sepsis, overall mortality was lower among those who received bundle-adherent care compared to those who did not (17.9% vs. 20.4%; $p=0.035$). Seventy-five percent ($n=3,459$) of patients first met sepsis criteria in the ED, 9.6% ($n=444$) in the intensive care unit (ICU) and 14.8% ($n=678$) on the ward. Bundle adherence was associated with lower mortality for those declaring in the ICU (23.0% adherent [95% confidence interval{CI} {16.8–30.5}] vs. 31.4% non-adherent [95% CI {26.4–

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

37.0}]; $p=0.063$), but not for those declaring in the ED (17.2% adherent [95% CI {15.8–18.7}] vs. 15.1% non-adherent [95% CI {13.0–17.5}]; $p=0.133$) or on the ward (24.8% adherent [95% CI {18.6–32.4}] vs. 24.4% non-adherent [95% CI {20.9–28.3}]; $p=0.908$). Pneumonia was the most common source of sepsis (32.6%), and patients with pneumonia had the highest mortality of all other subsets receiving bundle non-adherent care (28.9%; 95% CI [25.3–32.9]). Although overall mortality was lower among those who received bundle-adherent care compared to those who did not, when divided into subgroups by suspected source of infection, a statistically significant mortality benefit to bundle-adherent sepsis care was only seen in patients with pneumonia

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงย้อนหลัง (Retrospective Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้แนวทางการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย Sepsis หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยมนุษย์ โรงพยาบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่ามีภาวะ Sepsis ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม – 15 เมษายน 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. เปรียบเทียบผลลัพธ์ข้อมูลผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลตามแนวทางการดูแลผู้ป่วย Sepsis ภายใน 48 ชั่วโมงกับข้อมูลของผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการดูแลตามแนวทางการดูแลผู้ป่วย sepsis โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติ Chi - square

2. ข้อมูลการปฏิบัติในการใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย sepsis ค่าร้อยละ ในตัวแปร 6 ข้อ ดังนี้

1. ระยะเวลาการส่งเพาะเชื้อก่อนให้ยาปฏิชีวนะ
2. การได้รับยาปฏิชีวนะภายใน 1 ชั่วโมงหลังการวินิจฉัย
3. ปริมาณการได้รับสารน้ำทดแทนเพียงพอในทันที

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

4. การได้รับยากระตุ้นหัวใจและหลอดเลือด
5. ค่าความดันโลหิตเฉลี่ย (MAP) ≥ 65 mmHg
6. ปริมาณปัสสาวะ urine out put ≥ 0.5 ml/kg/hr

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

วันที่ 25 มีนาคม - 15 เมษายน 2562 เป็นการวิจัยเชิงย้อนหลัง (Retrospective Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบฟอร์มเก็บข้อมูลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิต ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล อายุ เพศ ประวัติการเจ็บป่วย โรคประจำตัว สิ่งส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ วัน เวลาที่เข้ารับการรักษา (Version 2 : ก.พ.2559 ตามเอกสารแนบ)

2. Standing order for severe sepsis /septic shock (เอกสารแนบ) เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ แนวทางการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรง สร้างโดยคณะทำงานประกอบด้วยแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านอายุรกรรม พยาบาลจากหอผู้ป่วยอายุรกรรมและแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน เกสัชกร พยาบาลป้องกันโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล

3. แบบประเมินการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิต

เกณฑ์การคัดเลือกประชากร (inclusion criteria)

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงโดยคัดเลือกเฉพาะผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยว่าติดเชื้อในกระแสเลือดและที่เสียชีวิตหลังรับเข้ารักษาในหน่วยงานกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิงโรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 32 ราย

เกณฑ์การคัดออกประชากร (Exclusion criteria)

1. หญิงตั้งครรภ์ ทุกระยะของการตั้งครรภ์
2. ผู้ป่วยที่ได้รับยากดภูมิหรือมีภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง
3. ผู้ป่วยโรคมะเร็งระยะสุดท้าย ทุกชนิด
4. มีการเปลี่ยนการวินิจฉัยว่าไม่ใช่ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาข้อมูลผู้ป่วยจากเวชระเบียนผ่านคอมพิวเตอร์ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 ราย (ระบบสแกนข้อมูลผู้ป่วย) โดยศึกษาข้อมูลด้านกระบวนการรักษาใน 6 ชั่วโมงแรก ได้แก่ การส่งเพาะเชื้อก่อนให้ยาปฏิชีวนะ การได้รับยาปฏิชีวนะภายใน 1 ชั่วโมงหลังการวินิจฉัย การได้รับสารน้ำทดแทนเพียงพอ การได้รับยากระตุ้นหัวใจและหลอดเลือด เฝ้าระวัง ประสิทธิภาพการทำงานของไต และการลงบันทึก SOS ครบถ้วน ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้แบบฟอร์มเก็บข้อมูลผู้ป่วย Sepsis (Version 2 : ก.พ. 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการจัดการดูแลผู้ป่วยที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อกระแสโลหิตอย่างรุนแรงเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรต่างๆ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลลัพธ์ทางคลินิก และผลลัพธ์ทางการพยาบาล ระหว่างกลุ่มผู้ป่วยได้รับการดูแลโดยใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ตามหลักการ “ 6 bundle sepsis protocol” และผู้ป่วยได้รับการดูแลโดยไม่ใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ตามหลักการ “ 6 bundle sepsis protocol” โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติ Chi - square และ ค่าร้อยละ

ผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย sepsis ใน 6 ชั่วโมงแรก

จากการศึกษาประสิทธิผลของการใช้แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วย Sepsis ในหอผู้ป่วยกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม ภายหลังจากนำแนวทางการรักษาผู้ป่วย sepsis ด้วย “ 6 Bundle sepsis protocol ” มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิต 6 ชั่วโมงแรกพบว่า จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 32 ราย มีผู้ป่วยที่ได้รับสารน้ำทดแทนเพียงพอใน 6 ชั่วโมงแรกมีจำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะเลือดส่งตรวจเพาะเชื้อ (Hemoculture) ก่อนให้ยาปฏิชีวนะ ภายใน 60 นาที มีจำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.88 ผู้ป่วยที่ได้รับยาปฏิชีวนะ ภายใน 1 ชั่วโมงหลังได้รับการวินิจฉัย มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามประสิทธิภาพการทำงานของไต (urine out put \geq 0.5 ml/kg/hr) มีจำนวน 32 ราย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ป่วยที่มี Mean Arterial Pressure (MAP) ≥ 65 mmHg มีจำนวน 32 ราย
คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้ป่วยที่ได้รับยากระตุ้นความดัน (vasopressure) ในกรณีที่ได้รับสารน้ำ
เพียงพอแล้ว แต่มีค่า MAP ≥ 65 mmHg มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตารางที่ 1

กิจกรรมการดูแล	ผู้จำนวนป่วยที่ได้รับ/ไม่ได้รับการดูแล (n=32)			
	ได้รับ จำนวน	ร้อยละ	ไม่ได้รับ จำนวน	ร้อยละ
6 Bundle sepsis protocol				
1. ผู้ป่วยที่ได้รับสารน้ำทดแทน เพียงพอใน 6 ชั่วโมงแรก	26	81.25	6	18.75
2. ผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะเลือดส่งตรวจ เพาะเชื้อ (Hemoculture) ก่อนให้ยา ปฏิชีวนะ ภายใน 60 นาที	31	96.88	1	3.12
3. ผู้ป่วยที่ได้รับยาปฏิชีวนะ ภายใน 1 ชั่วโมงหลังได้รับการวินิจฉัย	32	100	0	0
4. ผู้ป่วยที่มี urine out put ≥ 0.5 ml/kg/hr	32	100	0	0
5. ผู้ป่วยที่มี Mean Arterial Pressure (MAP) ≥ 65 mmHg	32	100	0	0
6. ผู้ป่วยที่ได้รับยากระตุ้นความดัน (vasopressor) ในกรณีที่ได้รับสารน้ำ เพียงพอแล้ว แต่มีค่า MAP ≥ 65 mmHg	32	100	0	0

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนผู้ป่วยที่ได้รับ/ไม่ได้รับการดูแลด้วย “6 bundle sepsis protocol”

จากตารางที่ 2 ตารางแสดงผลลัพธ์ภายหลังการใช้/ไม่ใช้แนวทางปฏิบัติ “6 bundle sepsis protocol” ผู้ป่วยที่มีภาวะ Sepsis มีจำนวนใช้แนวทางปฏิบัติจำนวน 26 ราย คิดเป็น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ร้อยละ 81.25 มีจำนวนผู้ป่วยรอดชีวิตภายหลัง 48 ชั่วโมง 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.15 มีจำนวนผู้ป่วยเสียชีวิตภายใน 48 ชั่วโมง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.15 ซึ่งมีผู้ป่วยที่มีภาวะ Sepsis อัตรามากกว่าไม่ใช้แนวทางปฏิบัติซึ่งมีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75 มีจำนวนรอดชีวิตภายหลัง 48 ชั่วโมงจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.00$)

ผลลัพธ์	จำนวน (n=32)	
	ใช้แนวทางปฏิบัติ (n=26) ร้อยละ	ไม่ใช้แนวทางปฏิบัติ (n=6)
รอดชีวิตภายหลัง 48 ชั่วโมงแรก	25 96.15	6 100
เสียชีวิตภายใน 48 ชั่วโมงแรก	1 3.15	0 0

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลลัพธ์ภายหลังการใช้/ไม่ใช้แนวทางปฏิบัติ“6 bundle sepsis protocol”
จากตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนสถานะสรุปผลการจำหน่ายผู้ป่วย มีจำนวนผู้ป่วยนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล (admitted) จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50 ผู้ป่วยเสียชีวิตภายหลัง 48 ชั่วโมง 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50 ผู้ป่วยรอดชีวิตกลับบ้าน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.87 ผู้ป่วยเสียชีวิตภายใน 48 ชั่วโมง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. =0.017)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สถานะสรุปผลการจำหน่ายผู้ป่วย	จำนวน (n=32)	ร้อยละ
discharge	7	21.87
admitted	12	37.50
dead in 48 hr	1	3.13
dead after 48 hr	12	37.50

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนสถานะสรุปผลการจำหน่ายผู้ป่วย

สรุปและอภิปรายผล

ภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต เป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูงและมีอัตราการเสียชีวิตที่สูงเนื่องจากมีการดำเนินของโรคเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง พยาบาลในหน่วยงานกึ่งวิกฤตอายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลนครปฐม ที่ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่สำคัญในการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปลอดภัยจากภาวะวิกฤต โดยทีมนำทางคลินิกด้านอายุรกรรม (PCT Med) ได้สร้างแนวทางการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรง ตามแนวปฏิบัติ “6 bundle sepsis protocol ” คือ การส่งเพาะเชื้อ และการให้ยาปฏิชีวนะทางหลอดเลือดดำหลังการส่งเพาะเชื้อภายใน 1 ชั่วโมง การได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำอย่างเพียงพอ การได้รับยากระตุ้นหัวใจเพื่อเพิ่มความดันโลหิต และมีการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินบันทึกปริมาณปัสสาวะเพื่อประเมินภาวะแทรกซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ผู้ป่วยรอดพ้นภาวะวิกฤตของชีวิต ลดการสูญเสียชีวิต ลดความพิการที่อาจจะเกิดในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต มีการทำงานร่วมกับทีมพยาบาลและแพทย์ การให้สารน้ำที่เพียงพอเพื่อแก้ปัญหาคความดันโลหิตต่ำเป็นสิ่งจำเป็น จากการศึกษาผู้ป่วยจำนวน 32 ราย ได้รับสารน้ำทางหลอดเลือดดำเพียงพอตามแนวทางที่กำหนดเพียง 26 ราย การเพาะเชื้อจากกระแสโลหิตเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรทำก่อนการให้ยาปฏิชีวนะแก่ผู้ป่วยที่มีการติดเชื้อในกระแส

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โลหิตทุกราย จากการศึกษาพบว่า การส่งเพาะเชื้อ 31 ราย ได้รับยาปฏิชีวนะทางหลอดเลือดดำ 32 ราย จากการศึกษาการใช้แนวทางการดูแลผู้ป่วยที่มีการติดเชื้อในกระแสโลหิตมีความสัมพันธ์กับการรอดชีวิตในภาวะวิกฤตภายใน 48 ชั่วโมงแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. < 0.05) การศึกษาครั้งนี้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย จึงควรขยายผลทั่วทั้งโรงพยาบาลนครปฐม จัดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สม่ำเสมอ และควรมีการพัฒนาสมรรถนะทางคลินิกของทีมการพยาบาลในเครือข่ายจังหวัดนครปฐมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย

รายการอ้างอิง

- นิลปัทม์ พลเยี่ยมและคณะ. (2561). การใช้ Six bundle sepsis protocol ในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสโลหิตแบบรุนแรง แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลกุมภวาปี สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก
<https://tci-thaijo.org/index.php/udhhosmj/article/download/159195/115156/>
- ภาพิมล โกมลและคณะ. (2560). คุณภาพการจัดการดูแลผู้ที่มีกลุ่มอาการติดเชื้อในกระแสเลือดที่หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิงห์บุรี สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก
http://apheit.bu.ac.th/journal/science-july-2560/4_07_Quality%20of%20care_formatted.pdf
- กรรณิกา อำพนธ์และคณะ. (2560). ผลลัพธ์ของการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือด โรงพยาบาลพระปกเกล้า. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า 34(3), 222-236.
- พรทิพย์ แสงสง่าและนางนุช เคี่ยมการ. (2558). ผลลัพธ์การใช้แนวปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิตอย่างรุนแรงทางคลินิกตามเกณฑ์ “Sepsis bundles” ในงานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสงขลา สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก
https://www.srth.moph.go.th/region11_journal/document/Y29N3/6.pdf

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วีรพงศ์ วัฒนาวนิช. (2555). Update management in septic shock. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก http://medinfo.psu.ac.th/nurse/CoP/Sepsis/sepsis_3.pdf

PK Milano. (2018). Sepsis Bundle Adherence Is Associated with Improved Survival in Severe Sepsis or Septic Shock. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30202487>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การศึกษาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน เขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

The study of Care Results for Stroke Patients at home Amphur Mueang Nakhonpathom Nakhonpathom Province

สุรชาติพ์ รุ่งเรืองอนันต์ (Sutatip Rungreunganun)

เดือนใจ เทียนทอง (Teunjai Thianthong)

อนัญญา ผลจันทร์ (Anunya Pholchan)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ศูนย์ดูแลต่อเนื่อง โรงพยาบาลนครปฐม

Registered Nurse , Continuity of Care Center Nakhonpathom Hospital

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประชากร ได้แก่ ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับการส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องของโรงพยาบาลนครปฐม ปี 2559-2561 จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบตอบกลับผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน โดยใช้โปรแกรม Mini HHC และ Thai COC

ผลการศึกษา ในปี 2559-2561 พบว่า 1) ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองเพศชายต่อหญิง = 1 : 0.98 โดยผู้ป่วยเพศชายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 42.70% เป็น 64.10% อายุเฉลี่ย 66.07 ปี แนวโน้มผู้ป่วยที่มีอายุ ≤ 40 ปี เพิ่มขึ้น จาก 1.12% เป็น 5.50% และ 5.98% หากพิจารณาตามตำบลที่อยู่ของผู้ป่วยที่มีจำนวนผู้ป่วยสะสม 3 ปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ ตำบลพระปฐมเจดีย์ (9.21%) ตำบลนครปฐม (8.89%) ตำบลโพรงมะเดื่อ (6.67%) ตำบลพระประโทน (6.35%) ตำบลสนามจันทร์ (5.71%) 2) ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองส่วนใหญ่ออกการ Improved = 79.78% , 83.49% , 80.34% รองลงมา คือ Not improved = 8.99% , 6.42% , 2.56% ตามลำดับ หากพิจารณา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตามการได้รับหรือไม่ได้รับยา rt-PA ไม่พบผู้ป่วยกลุ่มที่ได้รับ rt-PA มีอาการ Not improved และ Dead ในปี 2561 มีผู้ป่วย Re admitted 1 ราย = 2.13% ในขณะที่ผู้ป่วยกลุ่มไม่ได้รับยา rt-PA พบว่า Dead เพิ่มขึ้นจากปี 2559 = 3.39% เป็น 7.14% และในปี 2561 มีผู้ป่วย Re admitted 2 ราย = 2.86%

ดังนั้น การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในชุมชนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างความตระหนักแก่ประชาชน การดูแลต่อเนื่องที่บ้าน การสร้างเครือข่ายการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง จะช่วยให้ประชาชนเข้าถึงการรักษาที่รวดเร็ว และลดอัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกัน

คำสำคัญ : ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง , ผลลัพธ์การดูแล

Abstract

The objective of this study was to study the results of caring for stroke patients at home in Mueang Nakhonpathom. Populations include 315 stroke patients in Mueang Nakhonpathom who refer to continuing of care center at Nakhonpathom Hospital in 2016-2018. The instrument for study was a form of response to care results for stroke patients at home. by using the forwarding program for continuing care. Data is processed using the Mini HHC and Thai COC Program.

Care results from 2016-2018 showed that 1) Stroke patients, male to female = 1: 0.98, male patients tend to increase from 42.70% to 64.10%, average age 66.07 years. Trend of patients aged ≤ 40 years increased from 1.12% to 5.50% and 5.98%. If considering the subdistrict address of stroke patients with a cumulative number of 3 years, in descending order from the first to the top 5, included Phrapathom Chedi (9.21%) , Nakhonpathom (8.89%) , Prongmadua (6.67%) ,Phrapathon (6.35%) and Sanamchan (5.71%) 2) Most stroke patients were improved = 79.78%, 83.49%, 80.34% Not improved = 8.99%, 6.42%, 2.56% , respectively. Stroke patients who received rt-PA, It was not found that not improved and dead. In 2018, Re admitted 1 patient =

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2.13%. While Stroke patients who did not receive rt-PA , trend of dead patients increased from 2016 = 3.39% to 7.14% in 2018 and Re admitted 2 patients = 2.86%.

Therefore, Systematic care of stroke patients in the community since creating public awareness , Continuing care , Care network for stroke patients would help people access quick treatment and reduced the rate of preventable complications.

Keywords : stroke patients , care results

บทนำ

โรคหลอดเลือดสมอง เป็นสาเหตุการตายที่สำคัญและเป็นสาเหตุของความพิการอย่างถาวรที่ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม ทั้งยังส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ ด้วย การรักษาผู้ป่วยโรคสมองขาดเลือดเฉียบพลันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันนี้ มีการใช้ละลายลิ่มเลือด (Thrombolytic) ได้แก่ recombinant tissue plasminogen activator (rt-PA) ในผู้ป่วยที่มีอาการของภาวะสมองขาดเลือดภายใน 3-4.5 ชั่วโมงนับตั้งแต่เกิดอาการ เพื่อแก้ไขภาวะอุดตันของหลอดเลือด ให้เลือดไหลกลับมามีความสมดุลได้ทันเวลา เนื้อสมองสูญเสียจากการขาดเลือดน้อยที่สุด ผู้ป่วยสามารถฟื้นกลับสู่ภาวะปกติให้มากที่สุด (อุไร เกิดคำ และ ศิริอร สินธุ, 2558)

จากสถิติของโรงพยาบาลนครปฐม ปี 2559-2561 แนวโน้มผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน (Acute Stroke) มีจำนวนมากขึ้นทุกปี 1,916 ราย 2,163 ราย และ 1,932 ราย โดยมีอัตราการตาย 11.34% ,13.26% และ 14.72% ตามลำดับ โดยแบ่งเป็นโรคหลอดเลือดสมองชนิดมีเลือดออก (Hemorrhagic stroke) มีจำนวน 534 ราย , 599 ราย และ 543 ราย ตามลำดับ โดยมีอัตราการตาย 33.34% , 32.82% และ 36.41% ตามลำดับ และโรคหลอดเลือดสมองชนิดสมองขาดเลือด (Ischemic stroke) มีจำนวน 1,382 1,382 และ 1,564 โดยมีอัตราการตาย 5.38% , 5.30% และ 6.55% ตามลำดับ (คณะกรรมการ Service Plan สาขาโรคหลอดเลือดสมอง, 2562) จากการทบทวนเวชระเบียน ปี 2559-2561 พบว่า ระยะเวลาตั้งแต่ผู้ป่วยเกิดอาการถึงเวลาที่มาถึงโรงพยาบาล (Onset

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

to hospital) ภายใน 4.5 ชั่วโมง = 30.90% , 30.10% , 33.75% และผู้ป่วยได้รับยา rt-PA เพิ่มขึ้นจาก 4.19% , 6.20% เป็น 12.25% ปัจจัยที่มีผลให้ผู้ป่วยมาถึงโรงพยาบาลที่รวดเร็ว คือ การที่ผู้ป่วยมีความรู้ และตระหนักในอาการของโรค (บดีภัทร วรจิตอนันต์ และ ชัชฎาพร โอศิริ, 2560) นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ Wechsler (2011) ที่พบว่า กลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับยา rtPA มีผลลัพท์ในการฟื้นตัวได้ดีกว่ากลุ่มผู้ป่วยที่ไม่ได้รับยา rt-PA (อุไร เกิดคำ และ ศิริอร ลินธู, 2558) โดยผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองส่วนใหญ่มักมีการฟื้นตัวของระบบประสาทเกิดขึ้นภายใน 3 เดือนแรกหลังเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ถ้าหลัง 6 เดือนแล้ว จะทำให้การฟื้นตัวช้าลง (วาสนา มุลฐิ และคณะ, 2559)

การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองแบบองค์รวม จึงมีความสำคัญเริ่มตั้งแต่ผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลต่อเนื่องจนถึงที่บ้าน จากสถิติของหน่วยบริการพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ปี 2552-2554 มีผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองภายหลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล และต้องกลับมารักษาซ้ำด้วยภาวะแทรกซ้อนมากถึง 39.5% (นิชธิมา เสรีวิชัยสวัสดิ์ และคณะ, 2557) ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดอักเสบ แผลกดทับ การติดเชื้อทางเดินปัสสาวะ (นิชธิมา เสรีวิชัยสวัสดิ์ และคณะ, 2557) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lamngorn et.al. (2000) ที่พบว่า ภาวะติดเชื้อที่ปอด การติดเชื้อทางเดินปัสสาวะ และแผลกดทับ พบได้ในทุกระยะของการเจ็บป่วยของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ตั้งแต่ระยะอยู่ในโรงพยาบาล และระยะเปลี่ยนผ่านจากโรงพยาบาลสู่บ้าน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สำคัญของทั้งผู้ป่วยและญาติผู้ดูแล เนื่องจากผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง จำเป็นต้องได้รับการดูแลจากญาติผู้ดูแล เพื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถช่วยเหลือตัวเองให้ได้มากที่สุด

ดังนั้น ศูนย์ดูแลต่อเนื่อง โรงพยาบาลนครปฐม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเตรียมจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพในหอผู้ป่วย และติดตามดูแลต่อเนื่องที่บ้าน โดยสร้างความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยบริการสุขภาพ องค์กร ชุมชนและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการติดตามดูแลผู้ป่วย ตลอดจนมีการสื่อสารข้อมูลการดูแลต่อเนื่องของผู้ป่วยให้แก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกระดับในจังหวัดนครปฐม รวมทั้งมีการติดตามผลการดูแลต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าความต้องการของผู้ป่วยได้รับการตอบสนอง และนำผลการติดตามมาใช้ปรับปรุงวางแผนบริการในอนาคต (สถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2561) จึงสนใจที่จะศึกษาการดูแล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่ได้รับการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน เขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำไปสู่การชี้แนะและกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ให้ประชาชนเข้าถึงการรักษาที่รวดเร็ว และพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ ลดอัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกัน ส่งผลให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

บททวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

โรคหลอดเลือดสมอง แบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่ ชนิดมีเลือดออก (Hemorrhagic stroke) และชนิดสมองขาดเลือด (Ischemic stroke) ซึ่งเป็นภาวะฉุกเฉินที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว หากเข้าถึงการรักษาช้า อาจทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิต หรือมีผู้ป่วยบางส่วนที่รอดชีวิต แต่มีความพิการหลงเหลืออยู่ ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน และประเทศที่ต้องดูแลต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการรักษาด้วยยาละลายลิ่มเลือด (Recombinant Tissue Plasminogen Activator; rt-PA) สามารถลดความพิการจากโรคได้ถึง 30% (Hacke, et al., 2008) ประเด็นสำคัญ คือ ทำอย่างไรให้ผู้ป่วยเข้าถึงการรักษาที่รวดเร็ว และการให้ความรู้ สร้างความตระหนักแก่ผู้ป่วยเข้าถึงระบบบริการได้อย่างรวดเร็ว (อุไร เกิดคำ และ ศิริอร ลินฐ, 2558)

ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง จำเป็นต้องได้รับการดูแลจากญาติผู้ดูแล เพื่อให้ได้รับการตอบสนองด้านร่างกายและจิตใจ ลดภาวะพึ่งพิงลง โดยญาติผู้ดูแลต้องมีความรู้ และทักษะเพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง (วาสนา มูลฐี และคณะ, 2559) เนื่องจากในทุกระยะของการเจ็บป่วยของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อน เช่น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปอดอักเสบ ติดเชื้อทางเดินปัสสาวะ แผลกดทับ (นิชธิมา เสรีวิชยสวัสดิ์ และคณะ, 2557 ; Lannghorn et.al., 2000) ดังนั้น การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองแบบองค์รวม จึงมีความสำคัญ ตั้งแต่แรกเริ่มผู้ป่วยจนถึงต่อเนื่องที่บ้าน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่บกพร่องของผู้ป่วย โดยประสานการดูแลร่วมกับหน่วยบริการทุกระดับ (สถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2561)

นิยามศัพท์

ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) หมายถึง ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคหลอดเลือดสมองแบ่งเป็นชนิดเลือดออกในสมอง (Hemorrhagic stroke) และชนิดสมองขาดเลือด (Ischemic stroke) รหัสการวินิจฉัยโรค (ICD-10) คือ รหัสโรค I64

การดูแลต่อเนื่อง (Continuing care) หมายถึง การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม บูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยที่ครอบคลุมตั้งแต่โรงพยาบาลถึงบ้าน สร้างทักษะให้ผู้ป่วยและครอบครัวพึ่งตนเองได้ ลดการเจ็บป่วยและพิการ สร้างคุณภาพชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า

Rt-PA หรือ recombinant tissue Plasminogen Activator หมายถึง ยาละลายลิ่มเลือด (Thrombolytic agent) โดย Alteplase เป็นไกลโคโปรตีน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นพลาสมิน มีผลให้เกิดการละลายของลิ่มเลือด ผลข้างเคียงจากการใช้ยา เสี่ยงต่อการเกิดภาวะเลือดออกในสมอง

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแบบย้อนหลัง (Retrospective study) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับการส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องของ รพ.นครปฐม ปี 2559-2561 จำนวน 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบตอบกลับผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านในโปรแกรมส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่อง Thai COC

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและฝึกปฏิบัติการบันทึกข้อมูลโปรแกรมส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่อง Thai COC
2. COC สัญจรในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดนครปฐมเพื่อถ่ายทอดแนวทางการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บันทึกและช่องทางการตอบกลับผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน ผ่านโปรแกรม
ส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่อง Thai COC ให้แก่พยาบาลวิชาชีพผู้รับผิดชอบงานเยี่ยมบ้านของหน่วย
บริการสาธารณสุขทุกระดับในจังหวัดนครปฐม

3. รวบรวมข้อมูลจากแบบตอบกลับผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน
ทั้งจากผู้ป่วยในพื้นที่รับผิดชอบที่ศูนย์ดูแลต่อเนื่อง โรงพยาบาลนครปฐม ติดตามเยี่ยมบ้านเอง
และผู้ป่วยที่ได้รับการตอบกลับจาก รพช. และ รพ.สต. ต่างๆ ทุก 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่ได้รับการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน
เขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
2. ผลการศึกษาครั้งนี้จะนำไปสู่การชี้แนะและกระตุ้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแล
โรคหลอดเลือดสมอง ทุกหน่วยงาน เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเข้าถึงการรักษา
ที่รวดเร็ว และการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้านอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการศึกษา

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับการ
ส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องของ รพ.นครปฐม ปี 2559-2561

ข้อมูล	2559 (N = 89)		2560 (N = 109)		2561 (N = 117)	
	คน	%	คน	%	คน	%
1. เพศ - ชาย	38	42.70	43	39.45	75	64.10
- หญิง	51	57.30	66	60.55	42	35.90
2. อายุ - ≤ 40 ปี	1	1.12	6	5.50	7	5.98
- 41 – 50 ปี	7	7.87	10	9.17	9	7.69
- 51 – 60 ปี	12	13.48	20	18.35	27	23.08
- 61 – 70 ปี	33	37.08	31	28.44	34	29.06
- 71 – 80 ปี	22	24.72	23	21.10	24	20.51
- > 80 ปี	14	15.73	19	17.43	16	13.68
3. ระดับ Barthel ADL Index						
- ระดับพึ่งพาตนเองได้ (ตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป)	6	6.74	6	5.50	11	9.40
- ระดับพึ่งพาตนเองได้บางส่วน (5 - 11 คะแนน)	46	51.69	64	58.72	76	64.96
- ระดับพึ่งพาตนเองไม่ได้ (0 - 4 คะแนน)	37	41.57	39	35.78	30	25.64
4. การได้รับหรือไม่ได้รับยา rt-PA						
- ได้รับยา rt-PA	3	3.37	18	16.51	47	40.17
- ไม่ได้รับยา rt-PA	86	96.63	91	83.49	70	59.83

หมายเหตุ : rt-PA หมายถึง ยาละลายลิ่มเลือด (Recombinant Tissue Plasminogen Activator)

ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับการส่งต่อเพื่อการดูแล
ต่อเนื่องของ รพ.นครปฐม ปี 2559-2561 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 89 คน เป็น 109 และ 117 คน
ตามลำดับ ในปี 2559-2560 2561 มีอัตราส่วนของผู้ป่วยเพศชายต่อหญิง = 1 : 0.98 หากพิจารณา
เป็นรายปี ผู้ป่วยเพศชายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 42.70% เป็น 64.10% ส่วนใหญ่มีอายุ 60-70 ปี
อายุเฉลี่ย 66.07 ปี ในขณะที่ผู้ป่วยที่มีอายุ ≤ 40 ปี มีจำนวนเพิ่มขึ้น จาก 1.12% เป็น 5.50% และ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

5.98% ผู้ป่วยส่วนใหญ่สามารถพึ่งพาตนเองได้บางส่วน (Partial Dependent)= 51.69% , 58.72% และ 64.96% ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ป่วยส่วนใหญ่ไม่ได้รับยา rt-PA = 96.63% , 83.49% , 59.83% ตามลำดับ แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ป่วยที่ได้รับยา rt-PA มีจำนวนมากขึ้นจาก 3.37% เป็น 16.51% และ 40.17% ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 2 จำนวนผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ปี 2559-2561
จำแนกตามการได้รับหรือไม่ได้รับยา rt-PA เป็นรายตำบล

ที่	ตำบล	ปี 2559			ปี 2560			ปี 2561			รวม 3 ปี	
		Rt-PA	No rt-PA	รวม	Rt-PA	No rt-PA	รวม	Rt-PA	No rt-PA	รวม	คน	%
1	พระปฐมเจดีย์	0	9	9	1	8	9	6	5	11	29	9.21
2	นครปฐม	0	12	12	1	7	8	2	6	8	28	8.89
3	โพรงมะเดื่อ	1	6	7	1	9	10	1	3	4	21	6.67
4	พระประโทน	0	2	2	4	8	12	2	4	6	20	6.35
5	สนามจันทร์	0	7	7	0	7	7	2	2	4	18	5.71
6	สามควายเผือก	0	2	2	0	6	6	5	4	9	17	5.40
7	บ่อพลับ	0	3	3	1	5	6	2	5	7	16	5.08
8	ทัพหลวง	0	5	5	1	6	7	0	2	2	14	4.44
9	ธรรมศาลา	0	3	3	0	4	4	6	1	7	14	4.44
10	บางแพม	1	3	4	0	2	2	1	6	7	13	4.13
11	ห้วยจรเข้ม	0	2	2	2	3	5	1	4	5	12	3.81
12	วังตะกู	0	3	3	0	2	2	3	3	6	11	3.49
13	สระกะเทียม	1	2	3	0	3	3	2	3	5	11	3.49
14	บ้านยาง	0	3	3	0	5	5	1	1	2	10	3.17
15	มาบแค	0	3	3	1	1	2	2	3	5	10	3.17
16	ลำพญา	0	2	2	0	4	4	2	2	4	10	3.17
17	หนองงูเห่ล้อม	0	3	3	0	1	1	3	2	5	9	2.86
18	หนองดินแดง	0	3	3	2	1	3	2	1	3	9	2.86
19	หนองปากโลง	0	2	2	2	2	4	2	1	3	9	2.86

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

20	ถนนขาด	0	2	2	0	0	0	2	4	6	8	2.54
21	คอนยายหอม	0	3	3	1	1	2	0	2	2	7	2.22
22	ตากุ้ง	0	1	1	1	2	3	0	3	3	7	2.22
23	วังเย็น	0	2	2	0	3	3	0	1	1	6	1.90
24	ทุ่งน้อย	0	2	2	0	1	1	0	0	0	3	0.95
25	สวนป่า	0	1	1	0	0	0	0	2	2	3	0.95
รวม (คน)		3	86	89	18	91	109	47	70	117	315	

ในปี 2559-2561 ตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐมที่มีจำนวนผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
สะสม เรียงจากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ ต.พระปฐมเจดีย์ (9.21%) ต.นครปฐม (8.89%)
ต.โพรงมะเดื่อ (6.67%) ต.พระประโทน (6.35%) และ ต.สนามจันทร์ (5.71%) ดังแสดงในตาราง 2
ตาราง 3 ผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐมที่ได้รับการส่งต่อ
เพื่อการดูแลต่อเนื่องทั้งหมด ปี 2559-2561

ปี	จำนวน (คน)	Improved		Not Improved		Re admitted		Dead		ย้ายที่อยู่		ไม่ตอบกลับ	
		คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
2559	89	71	79.78	8	8.99	0	0	3	3.37	3	3.37	4	4.49
2560	109	91	83.49	7	6.42	0	0	2	1.83	3	2.75	6	5.50
2561	117	94	80.34	3	2.56	3	2.56	5	4.27	6	5.13	6	5.13
รวม	315	256	81.27	18	5.71	3	0.95	10	3.17	12	3.81	16	5.08

จากตาราง 3 ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับการส่งต่อเพื่อ
การดูแลต่อเนื่องทั้งหมดในปี 2559-2561 ส่วนใหญ่มีอาการ Improved = 79.78% , 83.49% , 80.34%
รองลงมา คือ Not Improved = 8.99% , 6.42% , 2.56% ย้ายที่อยู่ = 3.37% , 2.75% , 5.13% Dead =
3.37% , 1.83% , 4.27%ตามลำดับ ไม่พบผู้ป่วย Re admitted ในปี2559-2560 แต่พบในปี2561=2.56%

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**ตาราง 4 ผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับยา rt-PA
ปี 2559-2561**

ปี	จำนวน (คน)	Improved		Not Improved		Re admitted		Dead		ย้ายที่อยู่		ไม่ตอบกลับ	
		คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
2559	3	2	66.67	0	0	0	0	0	0	1	33.33	0	0
2560	18	15	83.33	0	0	0	0	0	0	1	5.56	2	11.11
2561	47	42	89.36	0	0	1	2.13	0	0	2	4.26	2	4.26
รวม	68	59	86.76	0	0	1	1.47	0	0	4	5.88	4	5.88

จากตาราง 4 ปี 2559-2561 ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ได้รับยา rt-PA ส่วนใหญ่มีอาการ Improved เพิ่มขึ้นจาก 66.67% เป็น 83.33% และ 89.36% ไม่พบผู้ป่วยที่อาการ Not Improved และ Dead โดยในปี 2561 มีผู้ป่วย Re admitted = 2.13% โดยทั้ง 3 ปี ผู้ป่วยย้ายที่อยู่มีจำนวนลดลงจาก 33.33% เป็น 5.56% ,4.26% ในขณะที่ไม่ได้รับการตอบกลับผลการดูแลต่อเนื่อง = 11.11% , 4.26% ตามลำดับ

**ตาราง 5 ผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐมที่ไม่ได้รับยา rt-PA
ปี 2559-2561**

ปี	จำนวน (คน)	Improved		Not Improved		Re admitted		Dead		ย้ายที่อยู่		ไม่ตอบกลับ	
		คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%	คน	%
2559	86	69	80.23	8	9.30	0	0	3	3.49	2	2.33	4	4.65
2560	91	76	83.52	7	7.69	0	0	2	2.20	2	2.20	4	4.40
2561	70	52	74.29	3	4.29	2	2.86	5	7.14	4	5.71	4	5.71
รวม	247	197	79.76	18	7.29	2	0.81	10	4.05	8	3.24	12	4.86

จากตาราง 5 ปี 2559-2561 ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ที่ไม่ได้รับยา rt-PA มีอาการ Improved ลดลงจาก 80.23% เป็น 83.52% และ 74.29% , Not Improved ลดลง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จาก 9.30% เป็น 7.69% และ 4.29% ส่วน Dead = 3.39% , 2.20% และ 7.14% ตามลำดับ โดยในปี 2559-2560 ไม่มีผู้ป่วย Re admitted ปี 2561 Re admitted = 2.86% โดยทั้ง 3 ปี ผู้ป่วยย้ายที่อยู่มีจำนวน = 2.33% , 2.20% และ 4.26% ในขณะที่ไม่ได้รับการตอบกลับผลการดูแลต่อเนื่อง = 4.65% , 4.40% และ 5.71% ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตอำเภอเมืองนครปฐมที่ได้รับการส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่อง พบว่า ในปี 2559-2561 มีอัตราส่วนของผู้ป่วยเพศชายต่อหญิง = 1 : 0.98 หากพิจารณาเป็นรายปี ผู้ป่วยชายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 42.70% เป็น 64.10% ส่วนใหญ่มีอายุ 60-70 ปี อายุเฉลี่ย 66.07 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุไร เกิดคำ และ ศิริอร สินธุ (2558) ที่พบว่า 54.8% ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองมีอายุ > 65 ปี และเพศชายมากกว่าเพศหญิง และการศึกษาของ วาสนา มูลฐิ และคณะ (2559) พบว่า ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 63.73 ปี นอกจากนี้ ยังพบแนวโน้มผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีอายุ ≤ 40 ปี เพิ่มขึ้นจาก 1.12% เป็น 5.50% และ 5.98% ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ป่วยอายุน้อยที่มีภาวะเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมอง มีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้เกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตัวเพื่อลดภาวะเสี่ยงของโรคนี้ไม่มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับสาเหตุ ปัจจัยเสี่ยง และอาการเตือนของโรคหลอดเลือดสมอง และการปฏิบัติตัวที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้ป่วยที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มเป็นโรคหลอดเลือดสมองมากขึ้น (พรสวรรค์ คำทิพย์ และ ชนกพร จิตปัญญา, 2557)

หากพิจารณาดำบลที่อยู่ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่มีจำนวนผู้ป่วยสะสม 3 ปี (ปี 2559-2561) 5 อันดับแรก ได้แก่ ตำบลพระปฐมเจดีย์ (9.21%) ตำบลนครปฐม (8.89%) ตำบลโพรงมะเดื่อ (6.67%) ตำบลพระประโทน (6.35%) และ ตำบลสนามจันทร์ (5.71%) โดยมีอัตราผู้ป่วยมาถึงโรงพยาบาล (On set to hospital) ภายใน 4.5 ชม. เพิ่มขึ้นจาก 30.90% เป็น 30.10% และ 33.75% ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์ (>40%) (คณะกรรมการ Service Plan สาขา Stroke, 2562) แต่เนื่องด้วยโรงพยาบาลนครปฐมได้ทำการปรับปรุงระบบการจัดการผู้ป่วย Acute Ischemic Stroke จากเดิมหากผู้ป่วยมีอาการแสดง Stroke และผ่านการวินิจฉัยตาม guideline แล้ว แพทย์อายุรกรรมเป็นผู้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พิจารณาให้ยา rt-PA ที่หอผู้ป่วย โดยตั้งแต่เดือนเมษายน 2559 เป็นต้นมา มีการจัดระบบใหม่ โดยมีช่องทางด่วน (Stroke Fast Track) และแพทย์ฉุกเฉินเป็นผู้พิจารณาให้ยาละลายลิ่มเลือด แล้วจึงส่งไปดูแลต่อที่ Stroke unit ทำให้ผู้ป่วยได้รับยา rt-PA อย่างรวดเร็ว (บดัทธ วรจิตอนันต์ และ ชัชฎาพร โอศิริ, 2560) และเพิ่มจำนวนผู้ป่วยที่เข้าถึงบริการยา rt-PA ได้มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผลการศึกษาจึงพบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับยา rt-PA มีจำนวนมากขึ้นด้วย (3.37% ,16.51% ,40.17%) และไม่พบผู้ป่วย Dead ใน 3 ปีที่ทำการรักษา ซึ่งการรักษาผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองตีบระยะเฉียบพลันด้วยการให้ยา rt-PA จะสามารถลดความพิการจากโรคได้ถึง 30% (Hacke, et al.,2008) และปัจจัยเดียวที่มีผลให้ผู้ป่วยมาถึงโรงพยาบาลรวดเร็ว คือ การที่ผู้ป่วยมีความรู้และตระหนักในอาการของโรค ($P<.001$) สามารถลดความล่าช้าได้ 1.9 เท่า (อุไร เกิดคำ และ ศิริอร สินธุ, 2558)

2. ผลการศึกษาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่บ้าน เขตอำเภอเมืองนครปฐม จำแนกตามการได้รับหรือไม่ได้รับยา rt-PA พบว่า ไม่พบผู้ป่วยกลุ่มที่ได้รับยา rt-PA ที่มีอาการ Not Improved และ Dead เลย ทั้งนี้เนื่องจากภายหลังผู้ป่วยจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล มีการส่งต่อผู้ป่วยผ่านโปรแกรม Thai COC ไปให้กับหน่วยบริการในพื้นที่ได้ติดตามเยี่ยมบ้าน โดยมีการประชุมร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพผู้รับผิดชอบงานเยี่ยมบ้านใน รพช. ,PCC ,รพ.สต. มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงกระบวนการให้มีการติดตามเยี่ยมบ้านภายใน 14 วันหลังผู้ป่วยจำหน่ายออกจาก รพ. เพื่อให้ความช่วยเหลือตามปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตลัดดา ประสานวงศ์ ,ปฐมวดี สิงห์คง และ รสสุคนธ์ สามแสน (2555) ที่กล่าวไว้ว่า การติดตามเยี่ยมบ้านสามารถลดอัตราการตายผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โรงพยาบาลศรีสะเกษ ลงได้จาก 5.87% เหลือ 2.49% จากผลการศึกษา ในขณะเดียวกัน ปี 2559-2561 พบผู้ป่วย Re admitted 3 ราย = 2.56% ในจำนวนนี้ เป็นกลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับ rt-PA 1 ราย = 2.13% ซึ่งพบในปี 2561 เท่านั้น จึงทำการทบทวนผลลัพธ์การตอบกลับการดูแลต่อเนื่อง พบว่า ผู้ป่วยรายนี้ภายหลังจำหน่ายออกจาก รพ. มีปัญหาเรื่อง Congestive Heart Failure และ Coagulogram prolong ทำให้จำเป็นต้องกลับมา admit เพื่อให้การรักษาที่เหมาะสม

หากพิจารณาผลลัพธ์ในผู้ป่วยกลุ่มไม่ได้รับยา rt-PA พบว่า Dead มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 3.39% เป็น 7.14% และในปี 2561 ผู้ป่วย Re admitted 2 ราย = 2.86% ที่มทำการวิเคราะห์แล้ว

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พบว่า ประเด็นสำคัญ 5 อันดับที่เป็นสาเหตุให้ผู้ป่วยมีอาการ Not improved / Dead / Re admitted ได้แก่ Malnutrition ,Pneumonia ,Pressure sore ,Recurrent Stroke ,Congestive Heart Failure ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเตรียมความพร้อมก่อนจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล ซึ่งผู้ป่วยอยู่ระยะเฉียบพลันของโรค ความสนใจในกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถอาจน้อย ผู้ดูแลผู้ป่วยยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาทักษะ และปฏิบัติจริงได้ ส่งผลให้ผู้ดูแลขาดทักษะในการดูแลผู้ป่วย ดังนั้น การดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเปลี่ยนผ่านจากโรงพยาบาลสู่บ้าน จึงเป็นช่วงเวลาที่สำคัญของผู้ป่วยและญาติผู้ดูแล เนื่องจากผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองส่วนใหญ่มักมีการฟื้นตัวของระบบประสาทเกิดขึ้นภายใน 3 เดือนแรก หลังเป็นโรค ถ้าหลัง 6 เดือนแล้ว จะทำให้การฟื้นตัวช้าลง (วาสนา มุลฐิ และคณะ, 2559) ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลจากญาติผู้ดูแลระยะแรก ให้ได้รับการตอบสนองด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ลดอัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาทำกิจกรรมด้วยตนเองได้เร็วหรือใกล้เคียงปกติให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ป่วยที่ได้รับยา rt-PA มีอาการ Improved มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับยา rt-PA ผู้ป่วยอายุ ≤ 40 ปี มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และตำบลที่มีการกระจายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำบลพระปฐมเจดีย์ ตำบลนครปฐม ตำบลโพรงมะเดื่อ ดังนั้น

1.1.1 สร้างความตระหนักแก่ประชาชนถึงอาการแสดงของโรคหลอดเลือดสมองที่ต้องรีบโรงพยาบาลโดยเร็ว ภายใน 4.5 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับยา rt-PA มากขึ้น

1.1.2 จัดกิจกรรมตำบลต้นแบบ Stroke alert Stroke awareness ในตำบลที่มีการกระจายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองสูง 3 อันดับแรก ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ในเชิงนโยบาย ควรจัดบริการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในชุมชนอย่างเป็นระบบ

1.2.1 มีการติดตามเยี่ยมบ้านและให้การพยาบาลที่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนผู้ป่วยและญาติให้สามารถจัดการดูแลตนเองได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1.2.2 สนับสนุนจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองและการดูแลให้แก่
ญาติผู้ดูแล อสม. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจัดทำคู่มือดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

1.2.3 สร้างเครือข่ายการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการตาย
ของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ

รายการอ้างอิง

- จิตลัดดา ประสานวงศ์, ปฐมวดี สิงห์คง และ รสสุคนธ์ สามแสน. (2555). การพัฒนา
ระบบการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โรงพยาบาลศรีสะเกษ.
วารสารกองการพยาบาล. 39(2), 51-65.
- คณะกรรมการ Service Plan สาขาโรคหลอดเลือดสมอง. (2562). *รายงานการดำเนินงาน
ตามประเด็นการตรวจราชการจังหวัดนครปฐม ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 รอบที่ 1*.
- บดินทร์ วรจิตอนันต์ และ ชัชฎาพร โอศิริ. (2560). การพัฒนาการจัดการโรคหลอดเลือด
สมองขาดเลือดเฉียบพลัน ผ่านช่องทางด่วน ณ ห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลนครปฐม.
วารสารแพทยเขต 4-5. 36(4), 251-263.
- พรสวรรค์ คำทิพย์ และ ชนกพร จิตปัญญา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้
ความเชื่อและความตระหนักรู้ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติตัวของผู้ป่วยอายุน้อย
ที่เสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมอง. *วารสารพยาบาลตำรวจ*. 6(2), 44-55.
- วาสนา มุลสิ และคณะ. (2559). ผลของโปรแกรมการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและ
ญาติผู้ดูแลระยะเปลี่ยนผ่านระหว่างโรงพยาบาลสู่บ้านต่อความสามารถในการ
ปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ภาวะแทรกซ้อนและความพึงพอใจของผู้ป่วย.
วารสารสภาการพยาบาล. 31(1), 95-105.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์กรมหาชน). (2561). *มาตรฐานโรงพยาบาลและ
สถานบริการ*. นนทบุรี : สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์กรมหาชน).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อุไร เกิดคำ และ ศิริอร สีนุ. (2558). ระยะเวลาการให้ยาละลายลิ่มเลือดต่อการฟื้นตัวด้าน
ระบบประสาทของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองตีบหรืออุดตันระยะเฉียบพลัน
รพ.ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 16(2),106-113.

Hacke, et al. (2008). Thrombolytic with Alteplase 3 to 4.5 Hours after Acute Ischemic
Stroke. *The new England Journal of Medicine*. 259: 1317-1329.

P.Lanngorn, L. Robertson, J. Macdonald, L. Jones, C. MacAlpine. F. Dick, et al.
Medical Complications After Stroke A Multicenter Study. [internet].2000.
[cited 2019 January 31]. Available from: [http:// www.strokeaha.org/](http://www.strokeaha.org/).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**ผลของการให้ยา ondansetron ป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนในผู้ป่วยผ่าตัดคลอด
ที่ได้รับยาาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีนในโรงพยาบาล
นครปฐม**

**Effect of ondansetron on prevention of postoperative nausea and
vomiting after Spinal morphine for Cesarean section at Nakhonpathom
Hospital.**

สวนันท์ พยุหเกียรติ (SawanunPayuhakiat)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม

Registered Nurse, Department of Anesthesiology, Nakhonpathom Hospital.

บทคัดย่อ

การให้ยาาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีนในผู้ป่วยผ่าตัดคลอดเป็นที่นิยมแพร่หลายเพราะปลอดภัยกับมารดาและทารกมากกว่าการดมยาสลบ ยังมีฤทธิ์ช่วยระงับการปวดหลังผ่าตัด แต่มักทำให้ผู้ป่วยเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนหลังผ่าตัดได้มากทำให้ทุกข์ทรมานไม่สุขสบาย แผลอาจแยก เกิดเลือดออก ยังเป็นอุปสรรคต่อการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดา

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อหาแนวทางในการป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนในผู้ป่วยกลุ่มนี้และผู้ป่วยหลังผ่าตัดที่เป็นกลุ่มเสี่ยง การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเวชระเบียน ผู้ป่วยผ่าตัดคลอดที่ได้รับยาชาทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีนในโรงพยาบาลนครปฐม ตั้งแต่ มกราคม - ธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ได้รับยา และกลุ่มที่ไม่ได้ ondansetron ป้องกันการคลื่นไส้อาเจียน โดยการเก็บรวบรวมเวชระเบียนกลุ่มละ 124 ราย

สรุปผล กลุ่มที่ได้รับยาป้องกันพบคลื่นไส้ 5 ราย (ร้อยละ 4.0) คลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 4 ราย (ร้อยละ 3.2) คลื่นไส้อาเจียนตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป 3 ราย (ร้อยละ 2.4) รวม 12 ราย (ร้อยละ 9.60) กลุ่มที่ไม่ได้รับยาป้องกันพบคลื่นไส้ 8 ราย (ร้อยละ 6.5) คลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 17 ราย (ร้อยละ 13.7)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คลื่นไส้อาเจียนตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป 15 ราย (ร้อยละ 12.5) รวม 40 ราย (ร้อยละ 32.70) พบว่าผู้ป่วย ทั้ง 2 กลุ่ม มีอาการคลื่นไส้อาเจียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) และพบว่า ความพึงพอใจต่อการได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีนของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ค่า $p\text{-value} = 0.764$

ข้อสรุป ผลจากการวิจัยพบว่า ondansetron 4 mg. prophylaxis สามารถลดความรุนแรงและอุบัติการณ์การคลื่นไส้อาเจียนหลังผ่าตัดในผู้ป่วยที่มาผ่าตัดคลอดที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีน นี่อาจจะเหมาะสมในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มคุณภาพในงานบริการวิสัญญีโรงพยาบาลนครปฐม

คำสำคัญ: การคลื่นไส้อาเจียน, การผ่าตัดคลอด, ยาระงับความรู้สึก, มอร์ฟีน, โรงพยาบาลนครปฐม

Abstract

Background: Intrathecal morphine in patients undergoing cesarean section is a popular practice because it is safer for maternal and fetal than general anesthesia and also reduces postoperative pain. However it increases postoperative nausea and vomiting that potentially causes discomfort, increase risk of bleeding, wound separation and interfere with breastfeeding.

Objective: This study is conducted to develop standard guideline for prevention of nausea and vomiting after cesarean delivery in our practice.

Methodology: Retrospective cohort study in patients undergoing cesarean section who received intrathecal morphine at Nakhonpathom Hospital, between January to December, 2017. Incidence of nausea and vomiting was compared between the 2 groups. The prophylaxis group which received ondansetron (n=124) and the no prophylaxis group that did not receive ondansetron (n=124)

Results: Nausea and vomiting occurred mildly in 5 patients (4.0 %), moderately in 4 patients (3.2%), severe nausea vomiting occurred in 3 patients (2.4%) Total 12 patients (9.6%) in

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

the prophylaxis group, and occurred mildly 8 patients (6.5 %), moderately 17 patients (13.7%), severe 15 patients (12.5%) total 40 patients (32.7%) in Non-Prophylaxis group. The difference between the two groups was statistically significant (P-value < 0.05). The satisfaction for Intrathecal morphine was not different between the 2 groups, in the prophylaxis group the satisfaction was 3.01 (60.2%) and in Non-prophylaxis Group was 3.0 (60%) (P-value = 0.764)

Conclusions: This research show that ondansetron 4 mg was effective in reducing postoperative nausea and vomiting in patient receiving intrathecal morphine for cesarean section. It might be suitable for routinely use to enhance the quality of our anesthesia service

Keywords:ondansetron, postoperative nausea vomiting, cesarean section, spinal morphine, Nakhonpathom Hospital.

บทนำ

การฉีดยาชาเข้าไขสันหลังในผู้ป่วยผ่าตัดคลอดคลอดโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนทั้งมารดาและทารกน้อยกว่าการให้ยาสลบแบบทั่วไป และการฉีดมอร์ฟีนเข้าช่องไขสันหลังร่วมด้วยจะทำให้ระงับปวดได้ดีและระงับปวดหลังผ่าตัดได้นาน 18-24 ชั่วโมง (DeSousa&Chandran, 2014) ในการใช้ปริมาณเพียงเล็กน้อย แต่มักทำให้เกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนหลังผ่าตัดได้ถึงร้อยละ 60-80 เนื่องจาก มอร์ฟีนกระจายไปถึง Chemoreceptor Trigger Zone ในสมองส่วนกลาง (Chinachoti, Nilrat & Samarpiboonphol, 2013) หากเกิดอาการดังกล่าว นอกจากจะทำให้ผู้ป่วยทุกข์ทรมานไม่สบาย ทำให้เกิดแรงตึงขึ้นที่บริเวณแผลผ่าตัด แผลอาจแยก เกิดเลือดออกใต้ชั้นผิวหนังบริเวณแผลผ่าตัด หากมีอาการอยู่นานอาจมีผลทำให้เกิดการขาดสารน้ำและเกลือแร่ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ผู้ป่วยต้องอยู่ในห้องพักฟื้นนานขึ้น ทำให้การจำหน่ายกลับบ้านล่าช้าออกไป ที่สำคัญทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(Ganet al.2006) ยังขาดขบวนการให้การเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาลดการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างมารดาและทารก (DeSousa&Chandran, 2014;Kambale et al.2018) และ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

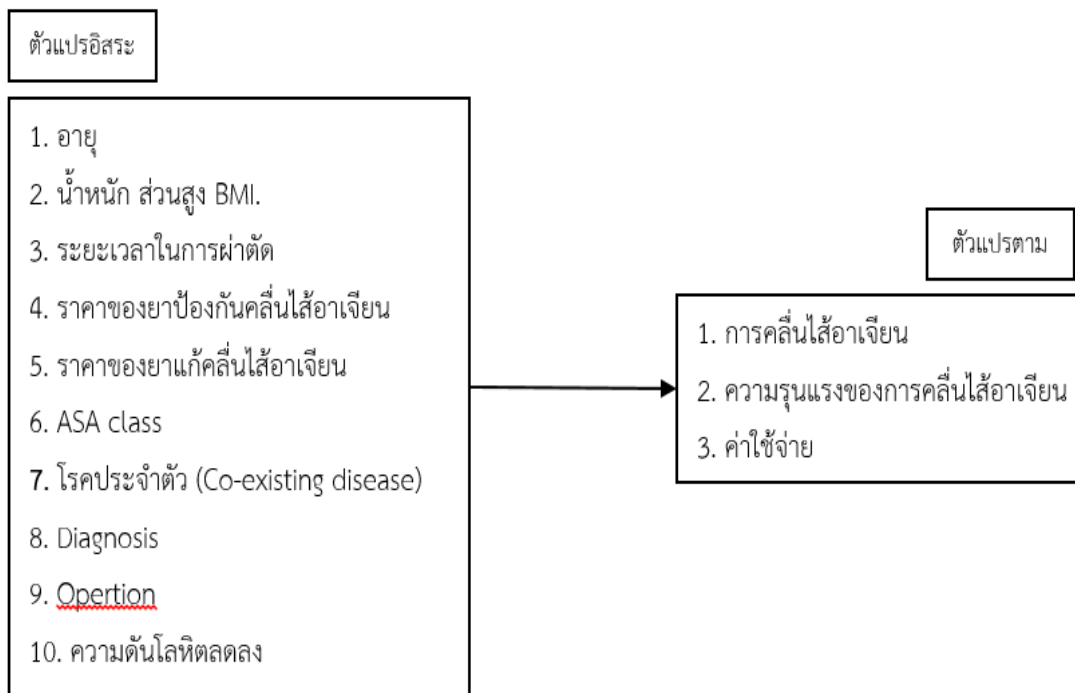
แนวทางการป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนในโรงพยาบาลนครปฐม ยังไม่ชัดเจนและเป็นไปใน
แนวทางเดียวกัน

Ondansetron เป็นยาในกลุ่ม serotonin 5-HT₃ receptor antagonists ใช้ป้องกันการอาการคลื่นไส้
และอาเจียนหลังผ่าตัดใช้กันอย่างแพร่หลาย ขนาดของยาที่เป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพดีในการ
ป้องกันและการรักษาอาการคือ 4- 8 mg ทางหลอดเลือดดำและไม่มีผลข้างเคียง(Gibbs,
Krischer,Peckham, Sharp & Kirschbaum, 1986)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงอุบัติการณ์และความรุนแรงของอาการคลื่นไส้อาเจียน
2. เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและการบริการที่ดีแก่ผู้ป่วยผ่าตัดคลอด

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บททวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

แต่เดิมใช้เทคนิคให้ยาระงับความรู้สึกแบบทั่วไป (general anesthesia) เพื่อการผ่าตัดคลอด ต่อมาเริ่มมีเทคนิคการทำให้ชาเฉพาะส่วนแบบ epidural ในปี ค.ศ. 1973 และมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น สรุปโดยย่อในระยะ 10 ปีหลังมีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร อัตราเสี่ยง เทคนิค แนวทาง โรคที่เกิดร่วมด้วยและการรักษาที่ผู้ป่วยได้รับวิสัญญีแพทย์ในปัจจุบันก็นิยมที่จะผสมมอร์ฟินร่วมกับยาชาด้วยเพื่อลดภาวะความเจ็บปวดหลังผ่าตัด ซึ่งจะทำให้มารดาฟื้นตัวและสามารถเลี้ยงดูและให้นมบุตรได้รวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามมอร์ฟินที่มีฤทธิ์ระงับปวดได้ดี แต่ก็มีฤทธิ์ข้างเคียงที่ทำให้เกิดอาการไม่พึงประสงค์หลายอย่าง อาทิเช่นอาการคัน อาการคลื่นไส้ อาเจียน เป็นต้น

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบพรรณนาแบบศึกษาข้อมูลย้อนหลัง (retrospective descriptive study)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดคลอด (cesarean section) ที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟิน (spinal morphine) ในโรงพยาบาลนครปฐม ตั้งแต่ มกราคม - ธันวาคม 2560 โดยแบ่งผู้ป่วยเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ได้รับยา และกลุ่มที่ไม่ได้ ondansetron ป้องกันการคลื่นไส้ อาเจียน กลุ่มละ 124 รายเพื่อการเปรียบเทียบระดับความรุนแรงและอุบัติการณ์การเกิดภาวะคลื่นไส้ อาเจียนรวมทั้งความพึงพอใจของผู้ป่วยผ่าตัดคลอดที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟิน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยในโครงการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลจากเวชระเบียนผู้ป่วย

การวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ Chi-square Test และ T-test มีค่านัยสำคัญทางสถิติเมื่อ $p < 0.05$

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงอุบัติการณ์ของการคลื่นไส้ อาเจียนในผู้ป่วยผ่าตัดคลอดที่ได้รับยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟินของทั้ง 2 กลุ่ม ในโรงพยาบาลนครปฐม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. เป็นการพัฒนางานด้านการลดภาวะไม่พึงประสงค์ของการคลื่นไส้อาเจียนจากการให้ยา
ระงับระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟีน

3. นำผลของการวิจัย นำเสนอเป็นข้อมูลต่อหน่วยงานเพื่อเป็นวางแผนทางการพัฒนาการ
ปฏิบัติเพื่อลดอุบัติการณ์และภาวะไม่พึงประสงค์ของการคลื่นไส้อาเจียนจากการให้ยาระงับระงับ
ความรู้สึกและวางแผนร่วมกันกับหอผู้ป่วย ในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
สูงสุด

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม

ข้อมูลพื้นฐาน	Prophylaxis(n=124)	Non-Prophylaxis(n=124)	P-value
อายุ 18-25 ปี	42 (33.9%)	37 (29.8%)	0.69
อายุ 26-35 ปี	72 (58.1%)	64 (51.6%)	
อายุ 36-45 ปี	10 (8.1%)	23 (18.5%)	
Mean \pm SD	27.60 \pm 5.58	28.92 \pm 5.82	
น้ำหนัก (BW)	77.30 \pm 15.35	75.87 \pm 15.04	0.46
ส่วนสูง	158.70 \pm 6.47	158.54 \pm 6.93	0.85
ระยะเวลาผ่าตัด(นาที)	46.45 \pm 10.18	45.89 \pm 9.13	0.65
Baseline Hct. (%)	36.59 \pm 3.27	36.73 \pm 3.91	0.75
ASA class.2	67 (54.0%)	64 (51.6%)	0.829
ASA class.2E	51 (41.1%)	51 (41.1%)	
ASA class.3	2 (1.6%)	2 (1.6%)	
ASA class.3E	4 (3.2%)	7 (5.6%)	

อายุ น้ำหนักตัว ส่วนสูงระยะเวลาในการผ่าตัดค่าความเข้มข้นของเม็ดเลือดแดง , ASA
Classificationพบว่าผู้ป่วยทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ p-value \geq 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 2 ข้อมูลหลังได้ รับยาระดับความรู้สึกทางไขสันหลังผสม Morphine

ข้อมูลพื้นฐาน	Prophylaxis	Non-Prophylaxis	P-value
ความดันโลหิตลดลง<20	34 (27.4%)	44 (35.5%)	0.171
ความดันโลหิตลดลง≥20	90 (72.6%)	80 (64.5%)	
ไม่ได้ยาตีบหลอดเลือด	46 (37.1%)	50 (40.3%)	0.602
ได้ยาตีบหลอดเลือด	78 (62.9%)	74 (59.7%)	
ชาระดับ 2	1 (0.8%)	5 (4.0%)	0.198
ชาระดับ 4	82 (66.1%)	81 (65.3%)	
ชาระดับ 6	39 (31.5%)	38 (30.6%)	
ชาระดับ 8	2 (1.6%)	0	

ความดันโลหิตที่ลดลง การได้รับยาตีบหลอดเลือด ระดับการชา ของผู้ป่วยทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ p-value ≥ 0.05

ตารางที่ 3 ปริมาณการได้รับ IV fluid และการสูญเสียเลือดในห้องผ่าตัดและที่ห้องพักฟื้น

ปริมาณ	กลุ่ม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p
IV. Fluid ในห้องผ่าตัด	กลุ่ม Prophylaxis	124	1271.77	389.61	-0.917	0.360
	กลุ่ม non-Prophylaxis	124	1321.37	459.19		
IV. Fluid ในห้องพักฟื้น	กลุ่ม Prophylaxis	124	352.02	217.28	0.102	0.919
	กลุ่ม non-Prophylaxis	124	349.19	216.68		
Blood Loss ในห้องผ่าตัด	กลุ่ม Prophylaxis	124	499.19	173.20	0.386	0.700
	กลุ่ม non-Prophylaxis	124	491.13	155.66		
Blood Loss ในห้องพักฟื้น	กลุ่ม Prophylaxis	124	52.58	21.06	1.241	0.216
	กลุ่ม non-Prophylaxis	124	50.00	9.63		

ปริมาณการได้รับ IV fluid และการสูญเสียเลือดทั้งในห้องผ่าตัดและที่ห้องพักฟื้นของทั้ง 2
กลุ่มพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ p-value ≥ 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 4 การเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียน มีดังนี้

อาการคลื่นไส้อาเจียน	Prophylaxis	Non-Prophylaxis	P-value
ไม่มีอาการ	112 (90.3%)	84 (67.7%)	0.00*
Mild	5 (4.0%)	8 (6.5%)	
Moderate	4 (3.2%)	17 (13.7%)	
Severe	3 (2.4%)	15 (12.5%)	
Total	12 (9.60%)	40 (32.70%)	

กลุ่มที่ได้รับยาป้องกัน มีอาการคลื่นไส้ 5 ราย (ร้อยละ 4.0) คลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 4 ราย (ร้อยละ 3.2) คลื่นไส้อาเจียนตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป 3 ราย (ร้อยละ 2.4) กลุ่มที่ไม่ได้รับยาป้องกันมีอาการคลื่นไส้ 8 ราย (ร้อยละ 6.5) คลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 17 ราย (ร้อยละ 13.7) คลื่นไส้อาเจียนตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป 15 ราย (ร้อยละ 12.5) พบว่าผู้ป่วยทั้ง 2 กลุ่มมีอาการคลื่นไส้อาเจียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.05)

ตารางที่ 5 การเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนกลุ่มผู้ป่วยกลุ่มที่ความดันโลหิตลดลง < 20% กับกลุ่ม

ที่ความดันโลหิตลดลง $\geq 20\%$

อาการคลื่นไส้อาเจียน	ความดันโลหิต < 20%	ความดันโลหิต $\geq 20\%$	P-value
ไม่มีอาการ	72 (92.3%)	155 (91.2%)	0.819
Mild	0	1 (0.6%)	
Moderate	6 (7.7%)	13 (7.6%)	
Severe	0	1 (0.6%)	

ผู้ป่วยที่มีความดันโลหิตลดลง < ร้อยละ 20 มีอาการคลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 6 ราย (7.7%) กลุ่มผู้ป่วยที่มีความดันโลหิตลดลง \geq ร้อยละ 20 มีอาการคลื่นไส้ 1 ราย (0.6%) มีอาการคลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง 13 ราย (7.6%) มีอาการคลื่นไส้อาเจียน ≥ 2 ครั้ง 1 ราย (0.6%) พบว่าทั้งสองกลุ่มนี้มีอาการคลื่นไส้อาเจียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (P Value = 0.819)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบอาการคลื่นไส้อาเจียนในห้องผ่าตัดกลุ่มผู้ป่วย Prophylaxis กับกลุ่มผู้ป่วย

Non-Prophylaxis ที่ความดันโลหิตลดลง < 20%

ความดันโลหิตลดลง < 20%	Prophylaxis	Non-Prophylaxis	P-value
ไม่มีอาการ	34 (100%)	38 (86.36%)	0.025*
Mild	0	0	
Moderate	0	8 (13.64%)	
Severe	0	0	

พบว่ากลุ่ม prophylaxis ไม่มีอาการคลื่นไส้อาเจียน กลุ่ม Non-Prophylaxis มีอาการคลื่นไส้แบบ Moderate

จำนวน 8 ราย (ร้อยละ 13.64) วิเคราะห์ด้วยสถิติ chi-square พบว่าค่า p-value มีค่า = 0.025 แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 อาการคลื่นไส้อาเจียนของผู้ป่วย(ภาพรวม) แยกตามกลุ่มอายุ ดังนี้

อายุ	อาการ	Prophylaxis	Non-Prophylaxis	P-value
18-25 ปี	ไม่มีอาการ	39 (92.9%)	22 (59.5%)	0.005
	Mild	1 (2.4%)	3 (8.1%)	
	Moderate	1 (2.4%)	9 (24.3%)	
	Severe	1 (2.4%)	3 (8.1%)	
	รวม	42	37	
26-35 ปี	ไม่มีอาการ	64 (88.9%)	45 (70.3%)	0.037
	Mild	3 (4.2%)	4 (6.3%)	
	Moderate	3 (4.2%)	6 (9.4%)	
	Severe	2 (2.8%)	9 (14.1%)	
	รวม	72	64	
36-45 ปี	ไม่มีอาการ	9 (90.0%)	17 (73.9%)	0.428
	Mild	1 (10.0%)	1 (4.3%)	
	Moderate	0	2 (8.7%)	
	Severe	0	3 (13.0%)	
	รวม	10	23	

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อาการคลื่นไส้อาเจียนแยกตามอายุ พบว่าอายุระหว่าง 18-25 ปี , 26-35 ปี กลุ่ม prophylaxis กับกลุ่มnon-prophylaxis มีอาการคลื่นไส้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ p-value = 0.005และ0.037 ตามลำดับ อายุระหว่าง 36-45 ปี ทั้ง 2 กลุ่ม มีอาการคลื่นไส้อาเจียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.428)

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบอาการคลื่นไส้อาเจียนในห้องผ่าตัดของกลุ่มผู้ป่วย Prophylaxis กับกลุ่ม

ผู้ป่วย Non-Prophylaxis ที่ความดันโลหิตลดลง $\geq 20\%$

ความดันโลหิตลดลง $\geq 20\%$	Prophylaxis	Non-Prophylaxis	P-value
ไม่มีอาการ	89 (98.89%)	66 (82.5%)	0.00*
Mild	1 (1.11%)	0	
Moderate	0	13 (16.25%)	
Severe	0	1 (1.25%)	

พบว่า Prophylaxis มีอาการคลื่นไส้แบบ Mild 1 ราย (ร้อยละ 1.11) กลุ่ม Non-Prophylaxis มีอาการคลื่นไส้แบบ Moderate จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 16.25) มีอาการคลื่นไส้แบบ Severe 1 ราย (ร้อยละ 1.25) วิเคราะห์ด้วยสถิติ chi-square พบว่าค่า p-value มีค่า = 0.025 แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 แสดงการเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนซ้ำของผู้ป่วยทั้งหมด

ผู้ป่วยรายที่	OR	RR	WARD
49	moderate	-	mild
56	moderate	moderate	-
57	moderate	-	severe
77	moderate	severe	severe
79	Moderate	-	severe
149	Mild	-	moderate

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากตารางที่ 9 พบว่า ที่ดึกผู้ป่วย ผู้ป่วยกลุ่มที่ไม่ได้รับยาป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนเกิดการคลื่นไส้อาเจียนซ้ำ 5 ราย เกิดซ้ำ เป็นแบบ severe ถึง 3 ราย (ร้อยละ 60) ส่วนกลุ่มที่ได้รับยาป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนเกิดซ้ำ 1 รายและเกิดการคลื่นไส้อาเจียนเพียง ครั้งเดียวเท่านั้น (รายที่149)

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการให้บริการระดับความรู้สึกของกลุ่ม Prophylaxis และ

กลุ่ม Non-Prophylaxis

ความพึงพอใจ	Prophylaxis (n=124)	Non-Prophylaxis (n=124)
น้อย	0	1 (0.8%)
ปานกลาง	1 (0.8%)	1 (0.8%)
ดี	121 (97.6%)	119 (96.0%)
ดีมาก	2 (1.6%)	3 (2.4%)
ค่าเฉลี่ย	3.01 ± 0.156	3.00 ± 0.255

ความพึงพอใจต่อการให้บริการระดับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟินไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-testพบว่าค่า p-value = 0.764

สรุปอภิปรายผล

จากการศึกษา ผลของการให้ ondansetron 4 mg. ทางหลอดเลือดดำในผู้ป่วยผ่าตัดคลอดที่ได้รับการนิยาระงับความรู้สึกทางไขสันหลังแบบผสมมอร์ฟิน พบว่ากลุ่มที่ได้รับยาป้องกันการคลื่นไส้อาเจียน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.6 ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับยาป้องกันการคลื่นไส้อาเจียน 40 รายคิดเป็นร้อยละ 32.7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.05) และมีความรุนแรงมากกว่ากลุ่มที่ได้รับยาป้องกัน

ในกลุ่มที่ไม่ได้รับยาondansetronป้องกัน หากเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนในห้องผ่าตัดก็จะได้รับยา ondansetron 4 mg. ทันทีโดยคิดเพื่อรักษาอาการคลื่นไส้อาเจียน พบว่ายังมีการเกิดอาการซ้ำที่หอผู้ป่วยถึง 5 ราย (ร้อยละ 83.3) และเกิดในระดับ Severe 3 ราย (ร้อยละ 60) ขณะที่กลุ่มที่ได้รับยาป้องกันเกิดการคลื่นไส้อาเจียน 1 ครั้ง ซ้ำเพียง 1 ราย (ร้อยละ 16.7)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลของการศึกษาเป็นไปในทางแนวทางเดียวกันกับผลการใช้ยา ondansetron 4 มิลลิกรัมต่อการเกิดอาการคลื่นไส้และอาเจียนหลังผ่าตัดในผู้ป่วยเข้ารับการผ่าตัดคลอดที่ได้รับยาระงับปวดมอร์ฟีนผ่านช่องน้ำไขสันหลังที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม การใช้ ondansetron ในการป้องกันภาวะหนาวสั่นในผู้ป่วยที่มาผ่าตัดคลอดที่ได้รับการฉีดยาชาทางช่องไขสันหลังวารสารโรงพยาบาลนครพนม และผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ondansetron สามารถลดอาการคลื่นไส้อาเจียนหลังผ่าตัดได้แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ เปรียบเทียบกับ placebo โรงพยาบาลนครพนม(ชนมรัตน์ กาญจนะบุตร, 2557) ไม่มีผลต่อระบบไหลเวียนเลือดและยังช่วยลดอุบัติการณ์การเกิดภาวะคลื่นไส้อาเจียนในระหว่างผ่าตัดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย (P=0.002) ประสิทธิภาพการป้องกันอาการคลื่นไส้อาเจียนและอาการคัน เปรียบเทียบระหว่างการให้ยา ondansetron และ ondansetron ร่วมกับ dexamethasone ในการผ่าตัดคลอดทางหน้าท้องโดยการระงับความรู้สึกเฉพาะส่วนด้วยวิธีการฉีดยาร่วมกับมอร์ฟีนเข้าทางช่องไขสันหลังแต่มีแนวโน้มว่ากลุ่ม ondansetron ลดการเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนและอาการคันได้ดีกว่ากลุ่มที่ใช้ ondansetron ร่วมกับ dexamethasone และกลุ่มที่ไม่ใช้ยา (เพชรรัตน์ เตโชพาร, 2557) การเปรียบเทียบการป้องกันอาการคลื่นไส้อาเจียนด้วยยา dexamethasone ให้ร่วมกับ ondansetron กับให้ ondansetron อย่างเดียวในหญิงตั้งครรภ์ที่มาผ่าตัดคลอดที่ได้รับยา morphine เข้าช่องน้ำไขสันหลัง ซึ่งพบว่าอุบัติการณ์โดยรวม (0 - 24 ชั่วโมง) ในการเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนหลังผ่าตัดพบว่ายา dexamethasone 8 mg ผสมกับ ondansetron 4 mg มีประสิทธิภาพเท่ากับ ondansetron 8 mg อย่างเดียว (โสภิต เหล่าชัย, บุญบงศ์ ทาทอง และสุธีรา ตีโสภิต, 2552) Kalani et al. (2017). พบว่า dexamethasone และ ondansetron เป็นยาที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรักษาอาการคลื่นไส้อาเจียนถือเป็นยาในอุดมคติโดยไม่มีผลข้างเคียงใดและมีราคาไม่แพง

ในกลุ่มอายุผู้ป่วยหญิงที่มีอายุน้อยจะเกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนได้มากกว่าอายุมาก

เมื่อความดันโลหิตลดลงอย่างรวดเร็ว (โดยเฉลี่ย 1-3 นาที) จะได้รับการรักษาด้วยการให้ยาตีบหลอดเลือดทันทีความดันเลือดของผู้ป่วยก็จะกลับสู่สภาวะปกติ จึงยังไม่ทำให้เกิดอาการคลื่นไส้อาเจียนจากการลดลงของความดันโลหิตพบว่าผู้ป่วยที่ไม่ได้รับยาแก้คลื่นไส้อาเจียนที่ตีผู้ป่วยจะไม่มีอาการบันทึกอาการใน Nurse Note

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. นำเสนอหน่วยงานเพื่อเป็นวางแผนทางการพัฒนาการปฏิบัติเพื่อลดอุบัติการณ์คลื่นไส้อาเจียนจากการให้ยาระงับระงับความรู้สึกให้ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
2. จัดอบรมเชิงวิชาการการแก้บุคลากรทางการพยาบาลที่ ต้องดูแลผู้ป่วยผ่าตัดที่วอร์ด
3. ติดตามประเมินการใช้แนวปฏิบัติที่พัฒนาแล้วเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนไปเช่น มีบุคลากรใหม่ มีาชนิดใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะ การวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยการคลื่นไส้อาเจียนผู้ป่วยกลุ่มที่ได้ยาระงับความรู้สึกแบบทั่วไป ในโรงพยาบาลนครปฐม
2. ต่อยอดการวิจัยครั้งนี้ โดยการหาแนวทางป้องกันการคลื่นไส้อาเจียนด้วยวิธีการ อื่นร่วมด้วย
3. หาแนวทางในการบันทึกข้อมูลให้สมบูรณ์ครบถ้วนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
4. นำผลวิจัยครั้งนี้เปรียบเทียบกับกรวิจัยครั้งต่อไป

รายการอ้างอิง

- ชนมรัตน์ กาญจนะบัตร. (2557). การใช้ ondansetron ในการป้องกันภาวะหนาวสั่นในผู้ป่วยที่ผ่าตัดคลอดที่ได้รับการฉีดยาชาทางช่องไขสันหลัง. *วารสารโรงพยาบาลนครพนม*, 1(3), 19-27.
- เพชรรัตน์ เตโชพาร. (2557). ประสิทธิภาพการป้องกันอาการคลื่นไส้อาเจียนและอาการคันเปรียบเทียบระหว่างการให้ยา Ondansetron และ Ondansetron ร่วมกับ Dexamethasone ในการผ่าตัดคลอดทางหน้าท้อง โดยการระงับความรู้สึกเฉพาะส่วนด้วยวิธีการฉีดยาชา ร่วมกับมอร์ฟีนเข้าทางช่องไขสันหลัง. ใน การประชุมวิชาการชมรมวิสัญญีพยาบาลประจำปี 2558
- โสภิต เหล่าชัย, บุญบงค์ ทาทอง, สุธีรา ดีโสภา. (2551). การเปรียบเทียบการป้องกันอาการคลื่นไส้อาเจียน ด้วยยา Dexamethasone ให้ร่วมกับ Ondansetron กับให้ Ondansetron อย่างเดียวในหญิงตั้งครรภ์ที่มาผ่าตัดคลอดที่ได้รับการฉีดยา Morphine เข้าช่องน้ำไขสันหลัง. *วารสาร โรงพยาบาลพิจิตร*, 24(2), 33-34

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Chinachoti T, Nilrat P & Samarnpiboonphol P. (2013). Nausea, vomiting and pruritus induced by intrathecal morphine, *Journal of the Medical Association of Thailand*, 96(5), 589-94.

DeSousa KA & Chandran R. (2014). Intrathecal morphine for postoperative analgesia:

Current trends. *World Journal of Anesthesiology*, 3(3), 191-202.

Gan TJ, Diemunsch P, Habib AS, Kovac A, Kranke P, Meyer TA, Watcha M, Chung F, Angus S, Apfel CC, Bergese SD, Candiotti KA, Chan MT, Davis PJ, Hooper VD, Lagoo-

Deenadayalan S, Myles P, Nezat G, Philip BK & Tramèr MR. (2014). Consensus guidelines for the management of postoperative nausea and vomiting. *Anesthesia & Analgesia*, 118(1), 85-113.

Gibbs CP, Krischer J, Peckham BM, Sharp H & Kirschbaum TH. (1986). Obstetric anesthesia:

a national survey. *Anesthesiology*. 65(3), 298-306.

Kambale RM, Buliga JB, Isia NF, Muhimuzi AN, Battisti O & Mungo BM, (2018).

Delayed initiation of breastfeeding in Bukavu, South Kivu/, eastern Democratic Republic of the Congo: a cross-sectional study. *International Breastfeeding Journal*, 13(6).

Kalani N, Zabetian H, Sanie MS, Deylami M, Radmehr M, Sahraei R, Kargar H Jahromi, and

Kooti W. (2017). The Effect of Ondansetron and Dexamethasone on Nausea and Vomiting under Spinal. *World Journal of Plastic Surgery*, 6(1), 88-93.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นางงามกับการเมือง : ประวัติศาสตร์พัฒนาการของบทบาทนางงามต่อสังคม ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน ¹

Beauty Queen and Politics : A History of Beauty Queen's Role Development toward the Societies of Upper-North Provinces.

ณัฐธิดา ทองเกษม (Nattida Thongkasem)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการเมืองการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Graduate Student of Politics and Government

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University

บทคัดย่อ

บุคคลโดยทั่วไปอาจมีข้อสงสัยว่า “นางงาม” เกี่ยวข้องกับ “การเมือง” ได้อย่างไร ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้วจุดเริ่มต้นของการประกวดนางงามในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองแอบแฝงอยู่ทั้งสิ้น การประกวดนางงามครั้งแรกในประเทศไทยเกิดขึ้นช่วงทศวรรษ 2470 ในจังหวัดภาคเหนือตอนบน ² โดยมีหน่วยราชการของรัฐส่วนภูมิภาคเป็นผู้จัดคือ “จังหวัด” ต่อมาได้มีการตั้งภาคธุรกิจเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการกับหน่วยงานของรัฐ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ารัฐหรือหน่วยงานของรัฐใช้การประกวดนางงามเป็นสื่อกลางในการสื่อสารไปสู่ประชาชนในพื้นที่ได้เช่นเดียวกับการฉายหนังกลางแปลงเพื่อโฆษณาขายสินค้าในสมัยก่อนยุคดิจิทัล ในขณะที่เดียวกันยังได้อธิบายให้เห็นความสำคัญของการประกวดนางงามที่ยังคงได้รับความนิยมในสังคมระดับท้องถิ่นจนถึงปัจจุบัน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ที่กำลังศึกษาเรื่อง “การเมืองและผลประโยชน์ในการประกวดนางงาม : กรณีศึกษาจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนบน” สาขาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบไปด้วย เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน น่าน แพร่ และพะเยา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การนำเสนอบทความนี้จะนำเสนอไปตามลำดับของช่วงเวลาที่เกิดขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 จนถึงในยุคปัจจุบัน (2562) ซึ่งได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ยุค คือ ยุคที่ 1 การประกวดนางงาม “เพื่อสร้างสีสันในงานรื่นเริงประจำปีของท้องถิ่น” ยุคที่ 2 การประกวดนางงาม “เพื่อเผยแพร่ระบอบการปกครองใหม่” ยุคที่ 3 การประกวดนางงาม “เพื่อเป็นเวทีสาธิตความศิวิไลซ์” และยุคที่ 4 การประกวดนางงาม “เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและวัฒนธรรมของท้องถิ่น” นอกจากนี้เนื้อหาภายในบทความยังจะสะท้อนให้เห็นว่าการประกวดนางงามไม่ใช่เป็นเพียงแต่กิจกรรมที่ค้นหาหญิงสาวที่มีความงามเป็นเลิศเท่านั้น แต่การศึกษาเรื่องการประกวดนางงามย่อมเผยให้เห็นถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมืองของท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนที่ผันแปรไปตามช่วงเวลาต่างๆอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการประกวดนางงาม

คำสำคัญ : นางงาม, การสื่อสารทางการเมือง, สังคมท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน

Abstract

People in general probably wonder how the “beauty queen” is related to “politics. In fact, the beginning of beauty queen contests in Thailand from the past to the present has actually clung onto the political objectives. The first beauty queen contest in Thailand was hosted around 1927 in the upper-north provinces³ by the regional authority or “Province”. Later, the private sectors were requested to organize in collaboration with the government agencies. This article aimed to study if the government or its agencies employed the beauty queen contest as a medium in communicating with local people in the same way as the mobile country movies for commercial advertisements did prior to the digital era. It also explained the importance of the beauty queen contest which is still widely held in the locality until the present time.

³ Upper-north provinces include Chiang Mai, Chiang Rai, Lampang, Lamphun, Mae Hong Son, Nan, Phrae, and Phayao

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

This article presented the time sequence of such events, starting from the administration changes of 1932 to the present time (2019). These were divided into four periods: the 1st period of beauty queen contest for “entertainment in the local celebrative events”; the 2nd period for “publicizing the new political regime; the 3rd period for “demonstration of civilization”; and the 4th period for “public relations of tourism and local culture”. The contents of this article also reflected that the beauty queen contest was not only an activity of searching for beautiful girls, but also a portrayal of social, economic, cultural, and political aspects of the upper-north provinces which encountered changes from time to time. Indeed, these factors have truly influenced the forms of beauty queen contests.

Keywords : Beauty Queen, Political Communication, Upper - North Locality

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงการประกวดนางงามหลายคนอาจคิดว่า การประกวดนางสาวไทยหรือนางสาวสยามเป็นการประกวดนางงามครั้งแรกในประเทศไทย แต่ข้อมูลทางประวัติศาสตร์ปรากฏว่าการประกวดนางงามในประเทศไทยได้เกิดขึ้นครั้งแรกที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนช่วงต้นทศวรรษ 2470 โดยกลุ่มชาวต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจสัมปทานป่าไม้สัก กลุ่มทุนข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาพร้อมกับมูลค่าอาณานิคมจึงสร้างสายสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มเจ้านายฝ่ายเหนือเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยตั้งสโมสรสำหรับชนชั้นนำเพื่อเป็นที่พบปะสมาคมสำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬา งานเลี้ยงดินเนอร์ การประกวดแต่งกายแฟนซี และการประกวดนางงาม (นเรนทร์ ปัญญาภู, 2560) ซึ่งต่อมาคนในท้องถิ่นจึงรับเอาวัฒนธรรมการประกวดนางงามมาดำเนินการจัดประกวดในงานรื่นเริงของจังหวัดโดยเปิดโอกาสให้กลุ่มคนทุกชนชั้นเข้าร่วมงานได้

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐบาลในสมัยนั้นได้จัดประกวดนางสาวสยามขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้ประชาชนเข้าร่วมงาน ซึ่งรัฐบาลได้ใช้การประกวด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นางงามเป็นเวทีเผยแพร่ระบอบการปกครองประชาธิปไตยและนโยบายต่างๆของรัฐ เช่น รัฐนิยม 12 ฉบับ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย เพื่อต้องการให้เป็นรัฐที่ทันสมัยตามนโยบายของผู้นำในสมัยนั้น การประกวดนางงามได้มีพัฒนาการเรื่อยมาจนแตกแขนงเป็นการประกวดต่างๆ เช่น การประกวดนางสงกรานต์ การประกวดนางนพมาศ ตลอดจนการประกวดนางงามในชื่อต่างๆของเทศกาลแต่ละท้องถิ่น ทำให้การประกวดนางงามยังคงแพร่หลายไปสู่จังหวัดต่างๆตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้แก่ท้องถิ่นนั้นๆ

บทความนี้ต้องการนำเสนอให้เห็นว่า รัฐและหน่วยงานของรัฐได้ใช้การประกวดนางงามเป็นเวทีสื่อสารกับประชาชนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สาธารณสุข และวัฒนธรรมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยศึกษาจากจุดเริ่มต้นของการประกวดนางงามที่รับมาจากตะวันตกในราชสำนักหัวเมืองฝ่ายเหนือ ภายหลังได้กลายมาเป็นกิจกรรมสาธารณะที่เชิญชวนผู้คนทุกชนชั้นเข้าร่วมตั้งแต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 จนถึงในยุคปัจจุบัน (2562) ซึ่งได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ยุค คือ ยุคที่ 1 การประกวดนางงาม “เพื่อสร้างสีสันในงานรื่นเริงประจำปีของท้องถิ่น” ยุคที่ 2 การประกวดนางงาม “เพื่อเผยแพร่ระบอบการปกครองใหม่” ยุคที่ 3 การประกวดนางงาม “เพื่อเป็นเวทีสาธิตความศิวิไลซ์” และยุคที่ 4 การประกวดนางงาม “เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและวัฒนธรรมของท้องถิ่น” นอกจากนี้เนื้อหาภายในบทความยังอธิบายถึงการเข้ามาของ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ที่มีบทบาทในฐานะสนับสนุนและผู้ดำเนินการจัดการประกวดนางงามตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันอีกด้วย

กำเนิดการประกวดนางงาม : จากวัฒนธรรมตะวันตกเข้าสู่ราชสำนักหัวเมืองฝ่ายเหนือ

ในอดีตการยกย่องหญิงสาวผู้มีความงามเป็นเลิศในสังคมไทยเป็นเพียงการตัดสินจากการยอมรับของคนในชุมชน ยังไม่มีรูปแบบวิธีการและกฎเกณฑ์การคัดเลือกอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งได้รับวัฒนธรรมการประกวดนางงามแบบตะวันตกผ่านกลุ่มพ่อค้าต่างชาติที่เข้ามาทำธุรกิจสัมปทานป่าไม้สักในพื้นที่ภาคเหนือตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เหตุเพราะว่ารายได้หลักของราชสำนักหัวเมืองฝ่ายเหนือมาจากผลประโยชน์ในกิจการทำสัมปทานป่าไม้สัก ขณะเดียวกันกลุ่มทุนต่างชาติที่ได้รับสัมปทานป่าไม้สักแบบผูกขาด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พยายามผูกสายสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มเจ้านายในท้องถิ่นเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยพวกเขามักไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆที่จัดในคุ้มหลวงอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้เล่ากันว่านายห้างป่าไม้ต่างชาติถึงกับลงทุนเสาะหาและเลี้ยงดูบรรดาช่างฟ้อนตลอดจนนักมวยฝีมือดีเพื่อเอาไว้ปรนเปรอความสนุกสนานให้กับ “เจ้าหลวง”⁴ และแขกหรือในคุ้มเป็นประจำ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนายทุนต่างชาติกับกลุ่มชนชั้นนำในท้องถิ่นได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อระหว่างชาวตะวันตกกับชาวล้านนาในเวลาต่อมา (กิตติชัย วัฒนานิก, 2558) กลุ่มชนชั้นนำในท้องถิ่นยุคนั้นประกอบไปด้วย เจ้านายฝ่ายเหนือ ข้าราชการ และพ่อค้าคหบดีซึ่งเป็นคนกลุ่มแรกที่ได้มีการปรับตัวโดยให้ความสนใจต่อเหตุการณ์โลกและมีความกระตือรือร้นอย่างมากที่จะรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาปรับใช้ (Lilian Johnson Curtis, 1998, pp. 139)

หลักฐานทางประวัติศาสตร์เกี่ยวกับการประกวดนางงามในประเทศไทยปรากฏว่าในปี พ.ศ. 2473 มีการจัดประกวด “กุหลาบลำพูน” ณ คุ้มของเจ้าผู้ครองนครลำพูน ด้วยเหตุที่เจ้าหลวงเป็นคนทันสมัย ชอบการสังสรรค์สมาคมกับชาวต่างชาติจึงทำให้เกิดการถ่ายทอดวิถีคิดและแบบแผนการปฏิบัติตัวอย่างตะวันตก งานเลี้ยงที่ถูกจัดขึ้นในคุ้มหลวงมักจะมีการเดินรำและประกวดการแต่งกายแฟนซีเป็นประจำ ต่อมาภายหลังได้มีการเพิ่มกิจกรรมประกวดนางงามแบบตะวันตกเพื่อสร้างความรื่นเริงให้กับชนชั้นนำในสมัยนั้นและยังไม่ได้เผยแพร่ไปสู่การเป็นกิจกรรมสาธารณะแต่อย่างใด

แต่ถึงอย่างไรก็ตามการประกวดนางงามถือว่าเป็นเรื่องใหม่ในสังคมยุคนั้น อีกทั้งยังขัดกับขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่เน้นให้ผู้หญิงรักษาวนตัว จึงเป็นการยากที่จะหาสาวงามมาเข้าร่วมการประกวดนางงาม เมื่อกิจกรรมถูกจำกัดด้วยค่านิยมของท้องถิ่น กลุ่มเจ้านายสตรีจึงหาทางออกโดยการคัดเลือกสาวงามจากโรงทอผ้าของตนมาเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดนางงามในคุ้มหลวง ซึ่งเกณฑ์การตัดสินในยุคนั้นพิจารณาจากความสวยงามในรูปร่างหน้าตาโดยแขกที่เข้าร่วมงานเลี้ยงทุกคนจะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตัดสินความงาม ซึ่งรูปแบบวิธีที่ใช้ในการตัดสินสาวงามคล้ายคลึงกับเกณฑ์การตัดสินการประกวดแต่งกายแฟนซีนั่นเอง โดยสาวงามผู้ชนะการประกวดกุหลาบลำพูนในปี

⁴ เจ้าหลวง คือ พระเจ้าแผ่นดินประเทศราช เป็นการกำหนดศักดิ์นาเริ่มขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เพื่อควบคุมการปกครองหัวเมืองฝ่ายเหนือ โดยได้มีการกำหนดศักดิ์นาพระราชทานให้แก่เจ้านายฝ่ายเหนือในฐานะหัวเมืองประเทศราชซึ่งเจ้าหลวงถือเป็นตำแหน่งสูงสุด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พ.ศ.2473 คือ นางสาวคำแหวัน ไชยถวิล ซึ่งเป็นสาวงามจากโรงทอของเจ้าหญิงลำเจียก ราชธิดาองค์โตในเจ้าหลวงจักรคำจรงค์คี (นเรนทร์ ปัญญาภู, 2560)

ยุคที่ 1 การประกวดนางงาม “เพื่อสร้างสีสันในงานรื่นเริงประจำปีของท้องถิ่น”

การประกวดนางสาวสยามในงานฉลองรัฐธรรมนูญเกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2477 ถือได้ว่าเป็นการปลุกกระแสการประกวดนางงามให้เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วทั้งประเทศ แต่ในขณะเดียวกันการประกวดนางงามสำหรับบางจังหวัดไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่แต่อย่างใด จากข้อมูลทางประวัติศาสตร์พบว่าก่อนที่จะมีการประกวดนางสาวสยามได้มีการจัดกิจกรรมประกวดนางงามเกิดขึ้นมาแล้วในบางพื้นที่ เช่น การประกวดนางงามประจำร้านในงานฤดูหนาวเชียงใหม่ปี พ.ศ.2476 การประกวดหญิงสาวลาวโซ่งในงานนมัสการพระปฐมเจดีย์ปี พ.ศ.2476 การประกวดหญิงงามเพชรบุรีปี พ.ศ.2476 และการประกวดนางงามประจำร้านในงานสงกรานต์เชียงใหม่ปี พ.ศ.2477 (สุพัตรา กอบกิจสุขสกุล, 2531)

งานเทศกาลประจำปีของท้องถิ่นที่นิยมจัดขึ้น ได้แก่ งานฤดูหนาว งานแสดงสินค้าเกษตร งานสงกรานต์ ฯลฯ เป็นเสมือนงานจิตสาธารณะที่ทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนได้ร่วมมือกันจัดขึ้นนอกจากเป็นการจัดงานเพื่อเฉลิมฉลองตามประเพณีแล้ว อีกนัยหนึ่งเป็นการหาเงินมาพัฒนาสาธารณประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุข การเกษตร ฯลฯ การประกวดนางงามเป็นที่คุ้นเคยกันดีของกลุ่มชนชั้นนำในท้องถิ่น ด้วยเหตุที่ชนชั้นนำมีบทบาทอย่างมากในการเป็นผู้สนับสนุนจัดกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่น ดังนั้นจึงนำเอาการประกวดนางงามมาเผยแพร่สู่สาธารณะเพื่อสร้างสีสันและเป็นกิจกรรมที่ช่วยดึงดูดให้ผู้คนมาเที่ยวชมงานเทศกาลประจำปีของท้องถิ่นได้เป็นอย่างมาก (อนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ อำมาตย์เอก พระยาอนุบาลพายัพกิจ, 2512) นางงามที่ได้รับรางวัลในยุคนี้จะไม่มีการต่อ ยอดในด้านต่างๆ ภายหลังได้รับตำแหน่ง ในขณะเดียวกันกลุ่มชนชั้นนำในท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการสรรหาสาวงามมานั่งเป็นนางแก้วประจำร้านของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มาออกร้านแสดงสินค้าขายของภายในงาน โดยส่วนใหญ่จะมาจากการร้องขอทางผู้ปกครองโดยอ้างว่าเป็นการช่วยงานของจังหวัด การประกวดนางงามในยุคนี้เรียกว่าการประกวด “นางงามประจำร้าน” สำหรับคะแนนการตัดสินจะมาจากประชาชนที่เข้าไปเที่ยวงานซื้อบัตรไปหย่อนที่กล่องหน้าร้าน ใครได้คะแนนมากที่สุดก็เป็นผู้ชนะ ซึ่งในงานฤดูหนาวจังหวัดเชียงใหม่ในปี พ.ศ.2476 นางสาวกิมช้วน สาวงามจากร้านสมานมิตร ได้รับรางวัลชนะเลิศที่ 1 จากการประกวดนางงามประจำร้าน ส่วนนางสาวศรีคำ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลินันดา จากร้านโรงเรียนคาราวิทยาลัย และนางสาวจันทร์ ทิพยะมณฑล จากร้านโรงเรียนวัดโนทัย
พายัพ ได้ลำดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ (ประชาชาติ, 2476, หน้า 2)

ยุคที่ 2 การประกวดนางงาม “เพื่อเผยแพร่ระบอบการปกครองใหม่”

งานฉลองรัฐธรรมนูญเป็นงานมหกรรมรื่นเริงยิ่งใหญ่ที่สุดแห่งปีที่รัฐบาลคณะราษฎรมีคำสั่ง
ให้จัดขึ้นอย่างพร้อมเพรียงกันในแต่ละจังหวัดเพื่อต้องการให้ประชาชนได้เรียนรู้ระบอบการปกครอง
แบบใหม่อย่างทั่วถึงทั้งประเทศ ประกอบกับสมาชิกคณะราษฎรหลายท่านจบการศึกษาจากต่างประเทศ
ซึ่งต่างก็เคยได้เห็นการประกวดนางงามในต่างแดนมาบ้าง จึงเป็นเหตุให้มีการริเริ่มนำการประกวด
นางงามมาเป็นกิจกรรมหนึ่งในงานฉลองรัฐธรรมนูญครั้งแรกในปี พ.ศ.2477 โดยเรียกว่า “การประกวด
นางสาวสยาม” การจัดกิจกรรมประกวดนางงามในยุคนี้มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองอย่างเห็นได้ชัด
รัฐบาลต้องการจูงใจให้คนมาร่วมงานฉลองรัฐธรรมนูญและต้องการค้นหาสาวงามมาเป็นตัวแทนของ
รัฐบาลในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย จึงได้
มอบหมายให้กองการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการประกวด เป็น
เสมือนหนึ่ง “งานในราชการ” ที่หน่วยงานราชการทั่วประเทศต้องทำหน้าที่เป็น “แมวมอง” เพื่อค้นหา
สาวงามเป็นตัวแทนเข้าร่วมประกวดนางสาวสยามภายใต้คำขวัญของการประกวดที่ว่า “สตรีเป็นศรีสง่า
แห่งรัฐธรรมนูญ” การที่สาวงามเข้าร่วมประกวดนางงามถือเป็นเกียรติยศแก่ครอบครัวของผู้เข้า
ประกวดเพราะนอกจากจะได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติยศที่มีตรารัฐธรรมนูญประดับอยู่บนของรางวัลเพื่อ
เป็นสัญลักษณ์สื่อถึงการสนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยแล้ว นางงามยังได้ช่วย
ประชาสัมพันธ์งานกิจกรรมของภาครัฐ เช่น งานการกุศล งานต้อนรับแขกบ้านแขกเมือง ฯลฯ (สิงห์ ผูก
พานิช, 2508)

เมื่อลักษณะของการใช้นางงามเป็น “นักประชาสัมพันธ์กิจกรรมของภาครัฐ” เพื่อผลักดัน
นโยบายการปกครองระบอบใหม่ของรัฐบาลคณะราษฎร หัวเมืองส่วนภูมิภาคทั้งหมดก็ขานรับนโยบาย
นี้ทั่วทั้งประเทศ ดังนั้นกระทรวงมหาดไทยในฐานะกำกับดูแลการปกครองส่วนภูมิภาคจึงมีนโยบายให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอดำเนินการจัดกิจกรรมการประกวดนางงามในงานฉลองรัฐธรรมนูญ
ในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบเพื่อใช้เป็นวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนนโยบายของรัฐ ซึ่งส่งผลให้มีการ
ประกวดนางงามประจำจังหวัดและอำเภอเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เช่น นางงามเชียงใหม่ นางงามลำพูน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นางงามลำปาง ฯลฯ อิทธิพลของการประกวดนางสาวสยามได้ส่งผลต่อรูปแบบการจัดประกวดนางงาม เพราะเป็นครั้งแรกที่ให้สาวงามผู้เข้าประกวดต้องเดินประกวดประชันบนเวทีมิใช่คัดเลือกจากสาวงามประจำร้านเหมือนดังแต่ก่อน การประกวดนางงามในยุคนี้ไม่ใช่เรื่องน่าอายกลับถือว่าเป็นเกียรติด้วยซ้ำ “การประกวดนางงามเพื่อชาติ” จึงเป็นวาทกรรมที่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในการเชิญชวนหญิงสาวเข้าร่วมการประกวดนางงาม เพราะนอกจากจะได้รับการเชิดชูเกียรติช่วยงานทางจังหวัดแล้ว การประกวดนางงามยังเป็นช่องทางในการเลื่อนสถานทางสังคมของผู้หญิงอีกด้วย ชนชั้นนำในท้องถิ่นจึงมีบทบาทอย่างมากในการจัดหาสาวงามส่งเข้าประกวดซึ่งสาวงามส่วนใหญ่ก็มักจะเป็นลูกหลานหรือคนในท้องถิ่น

ถึงแม้ว่าการประกวดนางงามในยุคนี้จะไม่มียุทธประโยชน์ทางธุรกิจ แต่ถึงกระนั้นก็มีจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้การประกวดนางงามในท้องถิ่นภาคเหนือแตกต่างจากการประกวดนางงามในพื้นที่อื่น ๆ นั่นก็คือ การที่ทายาทของโรงทอผ้าและร้านขายสินค้าพื้นเมืองซึ่งเป็นธุรกิจของชนชั้นนำในท้องถิ่นได้รับรางวัลจากการประกวดนางงาม นำมาซึ่งความสนใจของประชาชนโดยต่างพากันแวะเวียนไปชดโหมความงามถึงที่ร้านจนมีผลกำไรจากการขายสินค้าเพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว นำไปสู่กระแสการนิยมส่งนางงามเข้าร่วมประกวดของกลุ่มโรงทอและร้านขายสินค้าพื้นเมืองเพราะถ้าหากสาวงามที่ตนส่งเข้าประกวดได้รับรางวัลก็จะช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของร้านและช่วยดึงดูดลูกค้าเข้าร้านมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดภาพของสาวงามมานั่งประจำร้านขายสินค้าพื้นเมืองในย่านเศรษฐกิจของ อ.ป่าซาง จ.ลำพูน และ อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ (นเรนทร์ ปัญญาภู, 2560)

ยุคที่ 3 การประกวดนางงาม “เพื่อเป็นเวทีสาธิตความศิวิไลซ์”

อย่างไรก็ตามการประกวดนางงามถูกพัฒนาเรื่อยมาจนถึงสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งเป็นยุคที่ให้ความสำคัญต่อการประกวดนางงามเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนชื่อจาก “สยาม” มาเป็น “ไทย” ในปี พ.ศ.2482 ตลอดจนการพัฒนาประเทศจากนโยบายสร้างชาติทำให้รูปแบบการประกวดนางงามระดับท้องถิ่นถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการประกาศรัฐนิยมทั้ง 12 ฉบับที่มุ่งเน้นให้คนไทยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับปรุงวัฒนธรรมให้เป็นชาติที่มีอารยะ จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเครื่องแต่งกายของผู้เข้าประกวดนางงามจากชุดไทยมาเป็นชุดเครื่องแต่งกายแบบตะวันตก โดยเน้นการโชว์รูปร่างที่สื่อให้เห็นการมีสุขภาพอนามัยที่ดีและการแต่งกายตามกาลเทศะของสตรีจากประกาศรัฐนิยมของรัฐบาล ดังนั้นชุดผู้เข้าประกวดจะเป็นการสวมใส่ชุดว่ายน้ำรัดรูป มีลักษณะเป็นกระโปรงสั้นและ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มีกางเกงอยู่ข้างในอีกตัว ซึ่งในสมัยนั้นเรียกว่า “ชุดอาบนํ้า” (วิเศษ วัฒนสุข, 2560) นอกจากนี้ได้มีการวางกฎเกณฑ์และมาตรฐานเรือนร่างในการประกวดนางงามเป็นครั้งแรก โดยกำหนดความสูง น้ำหนัก และสัดส่วนของสตรีในยุคศิวิลิซซ์ที่พึงมี อีกทั้งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบทบาทของสตรีอย่างมากโดยเปรียบสตรีไทยเป็น “ดอกไม้ของชาติ”

สตรีในทัศนะของจอมพล ป. พิบูลสงคราม จะต้องพร้อมด้วยรูปสมบัติและคุณสมบัติในการดูแลครอบครัวและช่วยเหลือสังคมส่วนรวม ดังนั้นภาพลักษณ์ของนางงามในยุคนี้จะต้องเป็นผู้หญิงที่ออกมาทำงานนอกบ้าน กระแสความตื่นตัวดังกล่าวสะท้อนได้จากทัศนคติของนางสาวประภาศรี บั้นเหน่งเพชร นางสาวลำปางปี พ.ศ.2496 ที่ได้ให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนภายหลังได้รับตำแหน่งว่า “...ลูกผู้หญิงต้องเลี้ยงตัวเอง ต้องทำงานได้จึงเหมาะกับภาวะปัจจุบัน ผู้หญิงก็มีความสามารถที่จะดำรงชีพในธรรม เท่าเทียมกับผู้ชาย” (คนเมือง, 2496, หน้า 31) หรือกรณีของนางสาวอำนวยการ เวียงศรี นางสาวแพร่ปี พ.ศ.2496 ก็ได้ให้สัมภาษณ์กับหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นว่าจะช่วยครอบครัวทำอาชีพเกษตรกรรมต่อไปถึงแม้ได้รับตำแหน่งนางงามแล้วก็ตาม “...ข้าเจ้าจะนำเงินรางวัลที่ได้ไปซื้อหมูมาเลี้ยงเพิ่มเจ้า” (คนเมือง, 2496, หน้า 2) ซึ่งคำตอบของเธอได้รับการชื่นชมเป็นอย่างมาก ถึงกับว่าหนังสือพิมพ์ในท้องถิ่นได้เขียนบทความยกย่องเธอเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคม ถ้าหากสาวงามคนใดมีพฤติกรรมสวนกระแสค่านิยมในยุคนั้นก็จะเป็นข่าวเอาไปนินทาตามหน้าหนังสือพิมพ์ได้เช่นกัน จะเห็นได้ว่านางงามในยุคนี้มีบทบาทต่อสังคมท้องถิ่นอย่างมาก การประกวดนางงามไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรมที่ใช้ดึงดูดให้ผู้คนมาเที่ยวชมงานเท่านั้น แต่การประกวดนางงามเป็นเสมือนเวทีสาธิตความศิวิไลซ์ของโลกสมัยใหม่ ในขณะที่เดียวกันนางงามก็เปรียบเสมือนตุ๊กตาที่สะท้อนภาพลักษณ์สตรียุคใหม่ที่ควรจะเป็น แต่ถึงอย่างไรก็ตามในปี พ.ศ.2486–2491 ต้องงดการประกวดเนื่องจากประเทศอยู่ในสภาวะสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เมื่อสงครามได้สิ้นสุดลงประกอบกับเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวจึงได้มีการฟื้นฟูจัดการประกวดนางงามขึ้นมาอีกครั้ง (วิเศษ วัฒนสุข, 2549)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ยุคที่ 4 การประกวดนางงาม “เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและวัฒนธรรมของท้องถิ่น”

ฉากสุดท้ายของงานฉลองรัฐธรรมนูญเริ่มขึ้นในปี พ.ศ.2500 เมื่อจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำการรัฐประหารรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม และทำการยกเลิกงานฉลองรัฐธรรมนูญจึงเป็นเสมือนการตัดขาดอุดมการณ์ทางการเมืองกับคณะราษฎร เมื่อยกเลิกงานฉลองรัฐธรรมนูญการประกวดนางสาวไทยก็ต้องถูกยกเลิกไปด้วย การประกวดนางสาวไทยจึงไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานฉลองรัฐธรรมนูญอีกต่อไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามการประกวดนางงามในระดับท้องถิ่นก็ยังคงดำเนินการจัดประกวดต่อไปเพราะเป็นที่นิยมในหมู่ประชาชนเสียแล้ว ดังนั้นจังหวัดต่างๆจึงได้ปรับเปลี่ยนเป็นการประกวดนางงามฤดูหนาวหรือชื่ออื่นๆตามแต่ภูมิภาคที่จะดำเนินการ

ในช่วงต้นทศวรรษ 2500 เป็นต้นมารัฐได้มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและความทันสมัยแบบตะวันตกซึ่งได้ส่งผลให้ช่วงเวลาดังกล่าวนี้เองประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่างๆได้ถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งในนโยบายการพัฒนาประเทศเพื่อเป้าหมายทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว การประกวดนางงามจึงเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ประเพณีและวัฒนธรรมของในแต่ละท้องถิ่น (ไพโรจน์ ไชยเมืองชื่น บรรณาธิการ, 2544) เช่น การประกวดนางงามบุปผชาติงานไม้ดอกไม้ประดับ จ.เชียงใหม่ นางงามสะเปาแก้ว – สะเปาคำงานล่องสะเปา จ.ลำปาง ชาติาล้าโยงานเทศกาลล้าโย จ.ลำพูน ฯลฯ “การประกวดนางงาม คือ เสน่ห์ของท้องถิ่น โดยดึงเอาความงามของท้องถิ่นที่มีมานำเสนอ เช่น การตกแต่งเวทีโดยดึงเอาเอกลักษณ์ของท้องถิ่นมาร่วมด้วย มีการฟ้อนการรำซึ่งเป็นศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านมาร่วมแสดง อีกทั้งนางงามก็สวมชุดไทยพื้นเมือง ทุกอย่างที่เป็นท้องถิ่นถูกนำเสนอออกมาผ่านการประกวดนางงามทั้งหมด อีกทั้งมีการถ่ายทอดสดทางทีวี คนทั่วประเทศก็ได้เห็นว่าจะจังหวัดเรามีอะไรสวยงามบ้าง” (นฤบาล หว่างตระกูล, 2561) จะเห็นได้ว่าบทบาทนางงามในยุคนี้เป็นเสมือนทูตทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนางสาวเชียงใหม่ พ.ศ.2514 ที่ว่า “ช่วงนั้นทางจังหวัดมีหนังสือมาขอความร่วมมือจากเรา เช่น ไปต้อนรับนักท่องเที่ยวและแขกของทางจังหวัด งานขันโตก เดินแบบ เป็นต้นค่ะ” (วิเศษ วัฒนสุข, 2549)

ในขณะที่ขบวนการประกวดนางงามก็เป็นเครื่องมือของภาครัฐกิจเอกชนที่ใช้ในการโฆษณาสินค้าและบริการของตนโดยผ่านการเป็นสปอนเซอร์สนับสนุนกองประกวดหรือส่งสาวงามเข้าร่วม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประกวดในแต่ละเวที กระแสความนิยมการประกวดนางงามในสังคมไทยได้ทวีความนิยมมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากนางสาวอภัสรา หงสกุลได้เป็นนางงามจักรวาลคนแรกของประเทศไทย ภาคเอกชนต่างตื่นตัว แข่งกันเป็นสปอนเซอร์ โฆษณาสินค้าและบริการในเวทีประกวดนางงามตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ไปจนถึงเวทีระดับประเทศเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสื่อสารกับสังคมและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การประกวดนางงามจึงได้ถูกพัฒนาเป็น “ธุรกิจการประกวดนางงาม” อย่างเต็มรูปแบบ ก่อให้เกิดอาชีพ “นางงามเดินสาย” และอาชีพ “พี่เลี้ยงนางงาม” อีกด้วย

หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์ชาติไทย การประกวดนางงามถูกมองว่าเป็นกิจกรรมคดีย่างเพศและเป็นสิ่งฟุ่มเฟือย จึงถูกต่อต้านจากกลุ่มปัญญาชน นิสิตนักศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไป การประกวดนางงามจึงถูกระงับไปโดยปริยาย เพราะไม่มีหน่วยราชการหรือภาคเอกชนใดกล้าที่จะฟันกระแสของสังคมในขณะนั้น จนกระทั่งในปลายทศวรรษ 2520 กระแสการต่อต้านการประกวดนางงามจากสังคมเริ่มซาลง ภาคราชการและเอกชนได้ร่วมมือกันจัดการประกวดนางงามในแต่ละจังหวัดขึ้นมาอีกครั้ง ในปี พ.ศ.2531 เมื่อนางสาวกรทิพย์ นาคหิรัญกนก ได้ตำแหน่งนางงามจักรวาลคนที่ 2 ของประเทศไทย ได้ก่อให้เกิดความยินดีและความภาคภูมิใจต่อตำแหน่งนางงามจักรวาลในหมู่สังคมชาวไทย จึงเป็นการปลุกกระแสความนิยมในการประกวดนางงามเรื่อยมาจวบจนถึงปัจจุบัน

การประกวดนางงามภายใต้ร่มเงาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จนกระทั่งในปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ นโยบายรัฐในช่วงนั้นได้เปลี่ยนแปลงมาให้ผู้คนสนใจในชุมชนท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นเพื่อแสวงหาทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นมาเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น งานรวมพลคนปีชาล จ.แพร่ งานเทศกาลทุ่งดอกบัวตอง จ.แม่ฮ่องสอน งานวันที่ระลึกประวัติศาสตร์รถไฟ-รถม้า จ.ลำปาง ฯลฯ งานประเพณีท้องถิ่นภาคเหนือก็มักจะมีการจัดกิจกรรมประกวดนางงามเพื่อสร้างสีสันดึงดูดให้มีผู้เข้าร่วมงานเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันนางงามต้องทำหน้าที่เป็นทูตวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในท้องถิ่นนั้นด้วย ในช่วงเวลาดังกล่าวถือได้ว่าเป็นยุคที่มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นทางการตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย การประกวดนางงามในภูมิภาคต่างๆ ในประเทศไทยจึงพุ่งเข้าไปห่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดการประกวด ซึ่งสอดคล้อง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยใช้งบประมาณทางราชการในส่วนของบส่งเสริมและบำรุงรักษาจารีตประเพณี วัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการประกวด {พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2552 หมวด 4 มาตรา 45 (7ทวิ)}

การจัดงานเทศกาลประจำปีของท้องถิ่นแต่เดิมเป็นหน้าที่ของทางจังหวัด เนื่องจากจังหวัดเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคคั้งนั้นงบประมาณขึ้นกับส่วนกลาง ในขณะที่เดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณเป็นของตนเองและสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองซึ่งมีความคล่องตัวกว่าทางจังหวัด การจัดงานเทศกาลประจำปีของท้องถิ่นและการประกวดนางงามจึงไปอยู่ที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดงานเทศกาลในยุคหลังมานี้ถูกจัดให้มีการเฉลิมฉลองที่ยิ่งใหญ่มากขึ้นกว่าเดิม มีการจัดขบวนแห่โดยนำนางงามมานั่งประดับอยู่บนขบวนที่ถูกจัดไว้อย่างอลังการ เช่น ขบวนแห่งานยี่เป็ง จ.เชียงใหม่ ขบวนแห่งานเทศกาลลำไย จ.ลำพูน ขบวนแห่งานสลุกลง หลวง หล่อใหญ่ ปี่ไหมเมือง จ.ลำปาง ฯลฯ สังคมท้องถิ่นจังหวัดภาคเหนือตอนบนนิยมจัดงานเทศกาลประเพณีและการประกวดนางงามควบคู่กันเพื่อเป็นจุดขายให้กับการท่องเที่ยวซึ่งถือว่าเป็นวิธีที่ใช้กระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นที่ได้ผลลัพธ์มากที่สุด นอกจากนี้บทบาทของนางงามยังถูกสะท้อนให้เห็นตัวตนภาพลักษณ์ของ “สาวเหนือ” ภายใต้บริบทการกระจายอำนาจของรัฐไทยในปัจจุบันอีกด้วย เห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของนางงามที่มีต่อสังคมท้องถิ่นภาคเหนือไว้ว่า “การประกวดนางงามได้ส่งผลให้สาวงามมากมายได้พบประสบการณ์และมีชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของจังหวัดให้แก่ชาวไทยทั่วประเทศได้ประจักษ์ โดยแนวคิดของการจัดการประกวดเพื่อคัดเลือกผู้มีความงามมาทำหน้าที่ในการสร้างสายสัมพันธ์ทางอารยธรรมและการท่องเที่ยวของจังหวัด เพื่อที่จะได้เป็นที่ประจักษ์แห่งสาธารณชนทั่วไปให้ได้รับรู้ว่า ไม่ว่าจะนานเพียงใดสาวงามทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนสาวเหนือเผยแพร่ชื่อเสียงของจังหวัดและเข้าประกวดในระดับประเทศและที่ผ่านมาก็ได้สร้างชื่อเสียงกว่าตำแหน่งนางสาวไทยมาหลายคนด้วยกัน” (เคลินิวส์ออนไลน์, 2555)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทสรุป

การเมืองเป็นกิจกรรมทางสังคมหรือความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับอำนาจทางสังคมโดยมีแบบแผนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือความสัมพันธ์ทางอำนาจ (จันจง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2545, หน้า 87 - 88) การเมืองอยู่ในทุกกิจกรรมทางสังคมรวมทั้งทุกแง่มุมของมนุษย์ การประกวดนางงามเป็นกิจกรรมที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นตัวกลางในการสื่อสารไปสู่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามของ Brian McNair ที่มองว่าการสื่อสารทางการเมืองเป็นวาทกรรมทางการเมืองทุกชนิด ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ภาษาพูดหรือภาษาเขียนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น การแต่งกาย การแต่งหน้า ทรงผม และการออกแบบโลโก้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการสื่อสารที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์หรือเอกลักษณ์ทางการเมือง (กรกนก นิลดา, 2558) การประกวดนางงามทั้ง 4 ยุค ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปให้เห็นความสำคัญได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ รายได้หลักของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนมีพื้นฐานมาจากการเกษตรและการท่องเที่ยว จึงมีการใช้ประโยชน์จากการประกวดนางงามเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและสินค้าเกษตร เช่น การจัดงานเทศกาลประจำปีของท้องถิ่น การจัดงานส่งเสริมผลิตภัณฑ์สินค้าทางการเกษตร การนำสินค้าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาจัดจำหน่ายในงานเทศกาลต่างๆของท้องถิ่น ฯลฯ ในขณะเดียวกันการเข้ามาของระบบทุนนิยมได้ส่งผลให้กลุ่มธุรกิจเข้ามามีบทบาทเปลี่ยนแปลงรูปแบบการประกวดนางงามในกลายเป็น “ธุรกิจความงาม” ประกอบกับกลุ่มธุรกิจสินค้าพื้นเมืองได้รับผลประโยชน์จากการประกวดนางงามก่อให้เกิดพื้นที่การค้าย่านเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นจนมีชื่อเสียงมาถึงปัจจุบัน

2. ด้านการเมือง การประกวดนางงามเป็นหนึ่งในกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการรับอิทธิพลทางวัฒนธรรมของตะวันตกเข้ามาในประเทศไทย จนกระทั่งภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 การประกวดนางงามก็ได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารทางการเมืองจากภาครัฐไปสู่ประชาชน เช่น เป็นเวทีเผยแพร่การปกครองระบอบประชาธิปไตย การนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นรัฐที่ทันสมัยในยุคจอมพล ป. พิบูลสงคราม นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้ภาพลักษณ์ของนางงามไม่ต่างอะไรกับนักประชาสัมพันธ์กิจกรรมของรัฐ การประกวดนางงามระดับท้องถิ่นในยุคปัจจุบันยังคงเป็นงานในราชการที่หน่วยงานของรัฐเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดประกวด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. ด้านสังคม การประกวดนางงามกระตุ้นการพัฒนาทางสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เช่น การรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาในสังคมท้องถิ่น การใส่ชุดว่ายน้ำตามแบบสากลหรือสวมชุดไทยเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมในการประกวด การต่อยอดของนางงามเพื่อเป็นตัวแทนของจังหวัดไปสู่เวทีระดับชาติ ฯลฯ ซึ่งการประกวดแต่ละครั้งมีการเสนอข่าวผ่านหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ จนกระทั่งถึงปัจจุบันที่เป็นสังคมดิจิทัล ภาพลักษณ์ของนางงามถูกสะท้อนผ่านสื่อต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมและเยาวชนรุ่นใหม่ ในขณะเดียวกันนางงามต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสาวเหนือในการเผยแพร่วัฒนธรรมและการท่องเที่ยวของท้องถิ่นอีกด้วย

รายการอ้างอิง

- กิตติชัย วัฒนานิกร. (2558). นายห้างป่าไม้ ลีสันชีวิตอดีตล้านนา. เชียงใหม่ : สันติภาพ แอ็คพริ้นท์.
- กรกนก นิลดา. (2558). การสื่อสารทางการเมืองของนายกรัฐมนตรีที่มาจากทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จ่านง อดิวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2545). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 87 - 88.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ไพโรจน์ ไชยเมืองชื่น บรรณาธิการ. (2544). ลำปางเมื่อห้วงหนึ่งทศวรรษ. ลำปาง : สำนักศิลปวัฒนธรรม สถาบันราชภัฏลำปาง.
- วิเศษ วัฒนสุข. (2549). 8 ทศวรรษดอกเอื้องเวียงพิงค์สายสัมพันธ์แห่งอารยธรรม. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สิงห์ ผูกพานิช. (2508). อาภัสรา หงสกุล นางงามจักรวาลจากประเทศไทย. พระนคร : แพร์พิทยา.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สุพัตรา กอบกิจสุขสกุล. (2531). การประกวดนางสาวไทย (พ.ศ.2477 - 2530). วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ว่าถูกผู้หญิงต้องเลี้ยงตัวเองทำงานได้ ประภาศรี - ยอดพฐูเวียงละกอนเปิดเผยกับคนเมือง,
(2496, 15 มกราคม) คนเมือง. หน้า 31.

อำนวยการครองมงกุฏ น.ส.แพร์ บอกว่าขอใช้ชีวิตถกติก, (2496, 29 มกราคม) คนเมือง. หน้า 2.
ทำนวรรณฯปฏิสัมพันธ์กับชาวเชียงใหม่ในงานฤดูหนาว, (2476, 11 มกราคม) ประชาชาติ. หน้า 2.
อนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ อำมาตย์เอก พระยาอนุบาลพายัพกิจ (ปุ่น อาสนจินดา).
(2512). อนุบาลรำลึก.

เดลินิวส์ออนไลน์. (2555). เอื้องเหนือแห่งมัคครประกวด“นางสาวเชียงใหม่”คึกคัก. สืบค้นเมื่อ
20 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/regional/139349>.

Lilian Johnson Curtis. (1998). **The Laos of North Siam** : Seen through the Eyes of a Missionary.
1903 : reprinted, with an introduction by Walter E.J. Tips, PP. 139.

ข. บทสัมภาษณ์

นฤบาล หว่างตระกูล สัมภาษณ์เมื่อ 7 พฤศจิกายน 2561

นเรนทร์ ปัญญาภู สัมภาษณ์เมื่อ 19 กันยายน 2560

วิศเวศ วัฒนสุข สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**พัฒนาการนโยบายประชานิยมในการเมืองไทย และการช่วงชิงความหมาย
ของวาทกรรม “ประชานิยม” ในสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ชินวัตร¹**
**The Development of Populist Policies in Thai Politics and Contestation of
“Populist” Discourse during Thaksin Shinawatra’s Government²**

ณัฐสุดา จิตกรม (Nutsuda Jitkrom)

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง แผน ก แบบ ก 2

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master Program in Political Sciences, Politics and Government, Plan A Type A 2

Faculty of Political Sciences and Public Administration, Chiang Mai University

E-mail: nutsuda.jit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงพัฒนาการนโยบายประชานิยมในการเมืองไทย ตั้งแต่ประชานิยมสมัยจอมพล
ป. พิบูลสงคราม สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ สมัยมรว. กิจฤทธิ์ ปราโมช และสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ
ชินวัตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและอธิบายนโยบายประชานิยมในการเมืองไทยผ่าน
ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมือง ตลอดจนเพื่อศึกษาและอธิบายการช่วงชิงความหมายของวาทกรรม
ประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ชินวัตร³ โดยอาศัยแนวทางเศรษฐศาสตร์การเมือง (Political

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “เศรษฐกิจการเมืองว่าด้วยนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลทักษิณ
ชินวัตร” สาขาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² The article is a part of the thesis titled in “Political Economy of Economic Policies of Thaksin Shinawatra’s
Government”, Politics and Government, Faculty of Political Sciences and Public Administration, Chiang Mai
University

³ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2548

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Economy) มาอธิบายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองที่เกิดขึ้นของนโยบายประชานิยมในแต่ละรัฐบาล
ข้างต้น และนโยบายประชานิยมสมัยรัฐบาลนายทศ ทักษิณ ชินวัตร ที่นำมาสู่การช่วงชิงความหมายของ
วาทกรรมประชานิยม จากทัศนะของกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ไม่สนับสนุนรัฐบาลและสนับสนุน
รัฐบาลนายทศ ทักษิณ ชินวัตร

ผลการศึกษาของบทความนี้พบว่าประชานิยมสมัยจอมพลป. พิบูลสงคราม เกิดจากเศรษฐกิจไทย
ตกต่ำมาตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2470 ที่ยังคงตกอยู่ในมือต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ รัฐบาลจึงแก้ปัญหาด้วยประชานิยม
แบบชาตินิยมทางเศรษฐกิจ ขณะที่สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เกิดจากบริบทเศรษฐกิจการเมืองช่วง
สงครามเย็นและการต่อสู้กับการรุกรานของคอมมิวนิสต์ในไทย จึงเน้นประชานิยมทางสังคม/วัฒนธรรม
เพื่อการรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง ในส่วนของสมัยรัฐบาลมรว.ถึกฤทธิ์ ปราโมช เกิดจากภาวะ
ชะงักงันทางเศรษฐกิจหลังเหตุการณ์ 14 ตุลา จึงเกิดนโยบายเงินผันที่ผันเงินลงสู่ชนบท รวมถึงสงเคราะห์ผู้
มีรายได้น้อยซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ และสมัยรัฐบาลนายทศ ทักษิณ ชินวัตร
เป็นผลสืบเนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจและการเงิน ปี 40 จึงใช้ประชานิยมเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเฉพาะใน
กลุ่มคนรากหญ้า จนเกิดการช่วงชิงความหมายของวาทกรรม “ประชานิยม” ขึ้น กลุ่มพันธมิตรประชาชน
เพื่อประชาธิปไตยมองว่านโยบายประชานิยมคือ นโยบายที่ไม่ได้แก้ปัญหาหยาบ ไม่ได้แก้ปัญหายั่งยืน
โครงสร้าง และเป็นการสัญญาว่าจะให้ทางนโยบายเพื่อคะแนนเสียงทางการเมือง ทั้งยังเป็นนโยบายที่ทุ่ม
เงินอันนำมาซึ่งปัญหาหนี้สะสม กลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการมองว่านโยบายประชานิยมคือ
นโยบายที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเปิดโอกาสทางเศรษฐกิจให้คนรากหญ้าที่ไม่สามารถ
เข้าถึงโอกาส/แหล่งเงินทุนในการที่จะเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้เข้าถึงโอกาสหรือแหล่งเงินทุนของรัฐ ทั้งยัง
เปิดพื้นที่ทางการเมืองให้คนระดับล่างมีพื้นที่มากขึ้น

คำสำคัญ: ประชานิยม, นโยบายเศรษฐกิจ, ทักษิณ ชินวัตร

Abstract

This article explained the development of populist policies in Thai politics from the periods of Field
Marshal P. Piboonsongkram, Field Marshal Sarit Thanarat, M.R. Kukrit Pramoj and Thaksin Shinawatra with

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

the aims to study investigate the contestation of populist discourse during the administration of Thaksin Shinawatra's government.⁴ In this regard, the concepts of Political Economy were then used to explain the relationship of politics and economy brought by the populist policies in each period of governments aforementioned. It also included the populist policies launched during Thaksin Shinawatra's government, leading to the contestation of populist through the viewpoints of political activists both anti- and pro-Thaksin Shinawatra's government.

The study found that populism adopted by Field Marshal P. Piboonsongkram was a result of Thailand's economic recession since 1927 whereas it was mainly controlled by foreigners. The government campaigned for the economic nationalism and populism, while Field Marshal Sarit Thanarat was triggered by political and economic contexts during the Cold War and fight against the spread of communism in Thailand. The socio-cultural populist policies were therefore used to maintain the public order. During the period of M.R. Kukrit Pramoj's government, when Thailand's economy became stagnant after 14-October event, the money-allocating policy was implemented to support the rural people and those of low-income represented as the country's majority with aims to boost the economy, and the period of Thaksin Shinawatra's government was base on as a result of economic and financial crisis in 1997 to promote economic growth, particularly among the grassroots people. It eventually resulted in the contestation of "populist" discourse. People's Alliance for Democracy (PAD) viewed the populist policies as the policies with no long-term effect and not targeting at the structural problems, and were treated as the policy promises for political votes and the lavish spending which accumulated debt, in the views of Democratic Alliance Against Dictatorship (DAAD), the populist policies were the one which probably changed the economic structure by enabling the grassroots people with the problems of economic opportunities/capital sources to foster their economic growth or access to the opportunities or government's capital sources while opening more political space for lower class people.

Keywords: Populist, Economic Policies, Thaksin Shinawatra

⁴ B.E.2544-2548 (2001-2005)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

“ประชานิยม” ตามความเข้าใจของทั่วไป อาจถูกพูดถึงในแง่ของนโยบายที่เอาใจคนส่วนใหญ่โดยไม่ได้คำนึงผลกระทบต่อตามมา ในสังคมการเมืองไทยเมื่อนึกถึงประชานิยมมักถูกผูกติดกับนโยบายเศรษฐกิจในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทว่าแท้จริงแล้วสังคมการเมืองไทยมีการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจในลักษณะของนโยบายประชานิยมมาตลอด หากแต่ต่างกันตามยุคสมัยและบริบททางเศรษฐกิจการเมืองที่เกิดขึ้น หรือมีบริบทของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองที่เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดนโยบายประชานิยมขึ้นมา ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจการเมืองที่เป็นอยู่ในขณะนั้น แต่ทว่าสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับนโยบายเศรษฐกิจที่ถูกเรียกว่าประชานิยมในระยะไม่เกิน 20 ปีมานี้ ได้กลายมาเป็นวาทกรรมที่มักถูกใช้ในการโจมตีทางการเมือง โดยเฉพาะหลังจากราชการเลือกตั้งของพรรคไทยรักไทย ในปีพ.ศ. 2544 และตลอดระยะเวลาการนำนโยบายไปปฏิบัติ รัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร ได้ถูกตั้งคำถามหลายเรื่องจากหลายฝ่ายทางการเมือง และหนึ่งในคำถามเหล่านั้นคือ การใช้นโยบายที่รู้จักกันในนาม ประชานิยม จนในช่วงท้ายของการบริหารประเทศ ได้เกิดการช่วงชิงความหมายของวาทกรรม “ประชานิยม” จากกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง ทั้งจากกลุ่มที่สนับสนุนรัฐบาลที่ดีและไม่สนับสนุนรัฐบาลที่ดี

คำถามสำคัญของบทความนี้คือ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองอย่างไรที่นำมาสู่ นโยบายประชานิยมในแต่ละรัฐบาล และการช่วงชิงความหมายของวาทกรรมประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร จากกลุ่มที่ไม่สนับสนุนรัฐบาลและสนับสนุนรัฐบาลถูกพูดถึงว่าอย่างไร โดยวัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือการศึกษาความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองที่นำมาสู่ นโยบายประชานิยมในแต่ละรัฐบาล ตลอดจนเพื่อศึกษาการช่วงชิงความหมายของวาทกรรมประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร บทความนี้จึงได้ทำการศึกษาพัฒนาการของนโยบายประชานิยมในการเมืองไทย ซึ่งทำการศึกษาและอธิบายผ่านแนวทางเศรษฐศาสตร์การเมือง (Political Economy) โดย ผู้ศึกษาเลือกใช้ความคิดหลักของแนวคิดนี้ ในแง่ของการของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลซึ่งกันและกัน และกำหนดซึ่งกันและกัน โดยมีได้เจาะจงไปที่แนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองของสำนักโคสำนักหนึ่ง เพื่อจะทำให้เห็นพัฒนาการนโยบายประชานิยมในสังคมการเมืองไทย ตั้งแต่ 1.) นโยบายประชานิยมสมัยจอมพลป. พิบูลย์สงคราม 2.) นโยบายประชานิยมสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ 3.) นโยบายประชานิยมสมัย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มรว.ลลิตาพร ปรามาช 4.) นโยบายประชานิยมสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร ตลอดจนการอธิบายเกี่ยวกับการช่วงชิงความหมายของวาทกรรมประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร ของกลุ่มทางการเมืองที่มีความเห็นแตกต่างกัน

พัฒนาการประชานิยมในเมืองไทย

ดังที่กล่าวไปแล้วว่านโยบาย “ประชานิยม” มิใช่เรื่องใหม่ในการเมืองไทยหรือเพิ่งเกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร หากแต่เกิดขึ้นได้ทุกระบอบการเมือง (Political Regime) และทุกรัฐบาล ทั้งระบอบเผด็จการและระบอบประชาธิปไตย (บุญศรี ยี่หะ, 2547, น. 37) บทความนี้จึงได้นำเสนอนโยบายประชานิยมที่โดดเด่นในช่วงก่อนปีพ.ศ. 2544- 2548 เพื่อแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการประชานิยมในการเมืองไทย ซึ่งพบว่าหลายครั้งนโยบายประชานิยมถูกใช้เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจ หากแต่หลายครั้งนโยบายประชานิยมกลับถูกใช้ไปเพื่อเหตุผลอื่นได้เช่นกัน

นโยบายประชานิยมสมัยจอมพลป. พิบูลสงคราม ในการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 คณะราษฎรซึ่งมีจุดยืนทางการเมืองในการสนับสนุนชาวนาเป็นทุนเดิม ด้วยเชื่อว่าชาวนาคือประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ การยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวนาให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ย่อมจะทำให้เศรษฐกิจระดับมหภาคกระเตื้องขึ้นด้วย ประกอบกับบริบททางเศรษฐกิจการเมืองขณะนั้น ไทยตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการค้าที่อยู่ในมือต่างชาติที่กำลังเพิ่มขึ้น ทั้งกลุ่มพ่อค้าชาวจีนและกลุ่มพ่อค้าชาวตะวันตก คณะราษฎรจึงมีความคิดจะกีดกันพ่อค้าต่างชาติและให้ความช่วยเหลือชาวนาไปพร้อมกัน จนกระทั่ง ธันวาคม พ.ศ. 2481 ความคิดก็ตกกันพ่อค้าชาติอื่นที่มิใช่ไทยได้ปรากฏเป็นรูปธรรมมากขึ้นผ่านนโยบาย “เศรษฐกิจเพื่อสังคมไทย” (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเคอร์, 2539, น. 190-215) โดยให้ชาวนามีส่วนร่วมในเรื่องเศรษฐกิจของชาวนามากขึ้น ตั้งแต่การขายข้าวไปจนถึงการซื้อสินค้าทางการเกษตรจากผู้ประกอบการชาวไทยที่อยู่ในกำกับดูแลจากรัฐบาล เพื่อกีดกันพ่อค้าหรือผู้ประกอบการที่ไม่ใช่ชาวไทย (Suchiro Akiro, 1989, p. 106-109, อ้างใน ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเคอร์, 2539, น. 190-215) โดยรัฐบาลได้ก่อตั้งบริษัทค้าข้าว เพื่อรับซื้อข้าวจากพ่อค้าคนกลางและส่งข้าวออกขาย หรือแม้กระทั่งการทำธุรกิจด้านโรงสี ทั้งสีข้าวเอง เเช่าโรงสีหรือทำสัญญากับโรงสีรอบนอกเพื่อธุรกิจข้าวของรัฐบาล ทำให้รัฐบาลกลายเป็นผู้ส่งออกข้าวรายใหญ่ได้ในปี พ.ศ. 2482 (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเคอร์, 2539, น. 205)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

นโยบายประชานิยมช่วยเหลือชาวนาของในสมัยจอมพลป. มิได้มีเพียงธุรกิจค้าข้าว ทว่าขยายไปยังธุรกิจอื่นที่เกี่ยวกับการค้าข้าวและเคยอยู่ในมือกลุ่มพ่อค้าผู้ประกอบการชาวต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประกันภัย การเป็นพ่อค้าคนกลางที่เคยอยู่ในมือคนชาติอื่นเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นว่านโยบายประชานิยมเศรษฐกิจเพื่อคนไทยไม่เพียงแต่ควบคุมธุรกิจของชาวต่างชาติในไทยเท่านั้น แต่เป็นการเข้ามาทำธุรกิจและทำหน้าที่แทนพ่อค้าต่างชาติ ทั้งตะวันตกหรือแม้แต่พ่อค้าชาวจีนอีกด้วย (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเกอร์, 2539, น. 205) ในปีเดียวกันการขยายธุรกิจของรัฐบาลจอมพลป. ได้ขยายไปถึงธุรกิจค้าปลีก ทั้งอุปโภคและบริโภคไปยังคนในชนบทและส่งออกไปนอกประเทศ ตลอดจนทำการผูกขาดสินค้าหลักและจำเป็นของประเทศ อาทิ เกลือ ยางพารา หรือแม้แต่ยาสูบ รวมถึงการเข้ามาถือหุ้นในกิจการสาธารณูปโภค การถือหุ้นสินค้าและบริการอื่น ๆ อาทิ ไฟฟ้า ประปา รถไฟ หรือกิจการโรงฆ่าสัตว์ รวมถึงกิจการพื้นฐานอย่างธุรกิจเกี่ยวกับยางพารา โรงน้ำตาล ธุรกิจมันสำปะหลัง กล่าวได้ว่าที่สุดแล้วประชานิยมเศรษฐกิจเพื่อคนไทยนี้ ได้เปลี่ยนมือจากการผูกขาดการค้าจากพ่อค้าต่างชาติ มาสู่การผูกขาดการค้าโดยรัฐบาลนั่นเอง

ในแง่นั้นนโยบายประชานิยมที่ต้องการเอาใจคนกลุ่มใหญ่ของประเทศอย่างชาวนา แม้ในช่วงแรกจะเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกอยู่ในมือของกลุ่มพ่อค้าที่มีใจชาวไทย ทว่าสุดท้ายแล้วด้วยความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองเหล่านั้น ซึ่งทำให้เกิดนโยบายประชานิยมอย่างเศรษฐกิจเพื่อคนไทย ทำให้การผูกขาดทางการค้ายังคงมีอยู่ เพียงเปลี่ยนมือจากคนมีเงินกลุ่มหนึ่งมาสู่คนมีเงินอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองที่เกิดขึ้น และกระแสชาตินิยมทางเศรษฐกิจจะทำให้ประชานิยมทำงานได้ดี เพียงแต่ว่านโยบายประชานิยมที่ใช้ความเป็นชาตินิยมทางเศรษฐกิจมาควบคุมระบบเศรษฐกิจแทบทั้งหมดนั้น ไม่อาจต้านทานกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนทหารและภายในกลุ่มคณะราษฎรเองก็ได้หันไปสนับสนุนกลุ่มนายทุนอื่นในที่สุด

ประชานิยมสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ช่วงปีพ.ศ. 2500 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ผู้บัญชาการทหารบกขณะนั้น ได้ทำการยึดอำนาจจากรัฐบาลจอมพลป. พิบูลสงคราม เนื่องจากการไปเยือนสหรัฐอเมริกาภายใต้บริบทการเมืองโลกที่เข้าสู่ภาวะสงครามเย็น ส่งผลให้จอมพลสฤษดิ์ คำนึงถึงผลประโยชน์จากนโยบายต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจการเงิน การทหาร สาธารณูปโภค รวมถึงด้านคมนาคม ทั้งจากความช่วยเหลือทางการเงินและด้านอื่น ๆ (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเกอร์, 2539, น. 218) ทว่าจอมพลป. พิบูลสงคราม ยังคงยึด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มันตามแนวทางเศรษฐกิจเพื่อคนไทย ทำให้หลังการยึดอำนาจรัฐบาลจอมพลป. ไทยจึงได้ปรับนโยบายเศรษฐกิจตามแนวทางการพัฒนาแบบตะวันตกมากขึ้น อย่างไรก็ตามหลังการยึดอำนาจครั้งนั้น จอมพลสฤษดิ์ยังคงต้องการความชอบธรรมทางการเมืองอยู่มาก จอมพลสฤษดิ์จึงได้ยึดโยงตนเองกับพ่อขุนรามคำแหงมหาราช โดยเปรียบตนเองเป็นดังพ่อขุนที่ปกครองลูก ๆ ดังลักษณะทางการเมืองแบบพ่อปกครองลูก จนเกิดการเมืองระบบพ่อขุนอุปถัมภ์แบบเผด็จการ (ทักษิณ เฉลิมเกียรติ, 2548, น. 218-221)

หลังจากยึดอำนาจเพียงไม่กี่วัน จอมพลสฤษดิ์ได้ดำเนินนโยบายประชานิยมในแบบการช่วยเหลือสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านพื้นฐานอย่างสาธารณูปโภค อาทิ การลดค่าครองชีพของชาวกรุงเทพและธนบุรี โดยการให้ใช้น้ำไฟฟรีเดือนละ 30 ปี ลดค่าโทรศัพท์ ค่าขนส่งสาธารณะหลักอย่างรถไฟ ตลอดจนไปถึงการยกเลิกภาษีบางอย่าง ทั้งยังทำการสงเคราะห์ครอบครัวยากจน โดยการลดค่าเล่าเรียนรวมถึงแจกตำราเรียนฟรี จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการรายได้ต่ำ กระทบการควบคุมราคาสินค้าขอยอดนิยมนั้น อย่างไรก็ตามแพ ราคาข้าว ทั้งยังทำตนเป็นพ่อค้าคนกลางโดยการจัดให้มีตลาดนัดของรัฐโดยไม่ต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง เป็นต้น

นอกจากประชานิยมทางด้านเศรษฐกิจในแบบการสงเคราะห์และช่วยเหลือแล้ว สิ่งหนึ่งที่พบเห็นได้ในรัฐบาลทหารคือการสร้างประชานิยมในนามการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนั้น ประชานิยมทางเศรษฐกิจจึงต้องทำไปพร้อมกับการสร้างความนิยมและความชอบธรรมทางการเมือง และแม้ว่าการสร้างความสงบเรียบร้อยของจอมพลสฤษดิ์จะได้รับความนิยมมาก ทว่าในสมัยจอมพลสฤษดิ์ยังคงมีความน่ากังขาในแง่การใช้อำนาจจากรักษาความสงบเรียบร้อยเช่นกัน เช่น การปฏิเสชวัฒนธรรมตะวันตก ทั้งการแต่งตัวสีฉูดฉาด รัศรูป การเที่ยวสถานบันเทิง การฟังเพลงร็อกแอนด์โรล ถือว่าไม่สมควรอย่างยิ่ง ทั้งยังให้การเดินที่เรียกว่าทวิสต์เป็นสิ่งต้องห้าม ผู้ถูกจับกุมจากนโยบายรักษาความสงบเรียบร้อยหลายพันคน ถูกส่งเข้าสู่โรงเรียนดัดสันดาน (สฤษดิ์ ชนะรัชต์, 2505, อ่างใน ทักษิณ เฉลิมเกียรติ, 2548, น. 230) ในขณะที่อาชีพอย่าง อย่าง โสเภณี สามล้อ หรือขอทาน ก็ถือเป็นสิ่งไม่ควร เห็นจำต้องฝีกอาชีพเสียใหม่

ในขณะที่ด้านการพัฒนาความเป็นสมัยใหม่ในสมัยจอมพลสฤษดิ์ มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนเกิดโครงการเชื่อมเยื่อแก๊สขนบท “น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี” เนื่องจากถนนมิเพียงเป็นสิ่งจำเป็น หากแต่ถนนยังสร้างความนิยมชมชอบทางการเมืองได้อย่างดี (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคริส เบเคอร์, 2539, น. 270-275) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาบริบททางเศรษฐกิจการเมืองที่เกิดขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พบว่าโครงการ/นโยบายประชานิยมที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากภาวะสงครามเย็นและการกลัวภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ ดังจะเห็นจากโครงการเยี่ยมเยือนชนบทหรือการสร้างถนน สายกรุงเทพฯ-สระบุรี ถนนสายกรุงเทพฯ-นครปฐม ถนนสายนครราชสีมา-หนองคาย ถนนสายระนองตะกั่วป่า ถนนสายสุราษฎร์ธานี-เพชรเกษม เหล่านี้คือประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ไทยได้จากการช่วยอเมริกาต่อสู้กับการรุกคืบของคอมมิวนิสต์ (ทักษ์ เฉลิมเตียรณ, 2548, น. 267-299) จากความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองที่เกิดขึ้นเข้าใจได้ว่าการทำให้ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คือการดึงมวลชนเข้าร่วมกับรัฐบาลได้อย่างดีแทนที่จะเข้าร่วมกับคอมมิวนิสต์ นอกจากนี้รัฐบาลเองก็สามารถปราบปรามคอมมิวนิสต์ได้ง่ายขึ้นจากการสนับสนุนทางการเงิน/การทหารจากต่างประเทศ ตลอดจนการสนับสนุนของมวลชนเอง จากข้างต้นจะพบว่าความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองภายใต้นโยบายประชานิยมของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ สะท้อนว่าในบางกรณีประชานิยมสามารถทำงานได้ดีภายใต้รัฐบาลทหารไม่ต่างจากรัฐบาลประชาธิปไตยก็เป็นได้

ประชานิยมสมัยรัฐบาลมรว.คึกฤทธิ์ ปราโมช บริบทเศรษฐกิจการเมืองหลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และจัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นในเดือนมกราคม พ.ศ. 2518 พรรคประชาธิปัตย์ซึ่งมีจากจำนวนสส.มากที่สุดในการเลือกตั้งครั้งนั้น กลับไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลเสียงข้างมากได้ ในขณะที่มรว.คึกฤทธิ์ ปราโมช จากพรรคกิจสังคมที่มีคะแนนเสียงน้อยกว่ากลับเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเกอร์, 2539, น.513-514) โดยการรวบรวมพรรคการเมืองอื่น ๆ เข้ามาเป็นรัฐบาลสหพรรค (บุญศรี ยี่หะมะ, 2547, น. 58) ซึ่งปัญหาที่สำคัญที่สุดและความจำเป็นเร่งด่วนในขณะนั้น คือการแก้ปัญหาภาวะชะงักงันทางเศรษฐกิจและปัญหาปากท้อง หลังจากบริบททางเศรษฐกิจและการเมืองเหตุการณ์ 14 ตุลา รัฐบาลมรว.คึกฤทธิ์เองให้ความสำคัญกับคนชนบท และชาวนา เช่นเดียวกับรัฐบาลอื่น ๆ ประกอบกับการทำงานเป็นผู้จัดการธนาคารในสาขาต่างจังหวัดมาก่อน ส่งผลให้รัฐบาลคึกฤทธิ์มีนโยบายช่วยเหลือด้านราคาสินค้าเกษตร และหนึ่งในนโยบายที่สำคัญอย่าง โครงการพัฒนาตำบล ซึ่งตำบลเป็นหน่วยเล็กที่เข้าถึงชนบทได้ดีที่สุด ดังนั้นรัฐบาลจึงผันเงินลงสู่ตำบลโดยตรงแทนที่จะส่งเงินผ่านหน่วยงานราชการอย่างที่เคยเป็นมา (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และ คริส เบเกอร์, 2539, น.515) และนโยบายนี้เป็นที่รู้จักกันในนาม “นโยบายเงินผัน”

เม็ดเงินจากนโยบายเงินผันทั้งสิ้น 2,500 ล้านบาท ถูกกระจายไปยัง 5,023 ตำบล เพื่อการสาธารณูปโภค อาทิ อ่างเก็บน้ำ ที่ทำการของรัฐบาล หรือแม้แต่การสร้างโรงไฟฟ้า ด้วยความเชื่อที่ไม่ต่าง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากรัฐบาลอื่นมากนัก ในแง่การยกระดับคุณภาพชีวิตคนชนบทให้ดีขึ้นเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ ในแง่นี้นโยบายนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับนโยบายกองทุนหมู่บ้าน ในแง่ของการทุ่มเงินลงที่ชนบทเป็นจำนวนมาก หากแต่รายละเอียดของนโยบายนั้นต่างกัน อย่างไรก็ตามนโยบายประชานิยมของรัฐบาลมรว.ก็ถูกฤทธิ์มิได้ทอดทิ้งคนในเมือง ดังจะเห็นได้จากโครงการอาคารสงเคราะห์ 2,000 หน่วยต่อปี สำหรับสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อย ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยกว่า 1,000 บาทต่อปี ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว ให้ไม่ต้องเสียค่าโดยสารรถประจำทาง ทั้งยังครอบคลุมไปยังบุตรของคนกลุ่มนี้ด้วย รวมถึงสิทธิในการเรียนฟรี สิทธิขั้นพื้นฐานอย่างในการรักษาพยาบาลอีกด้วย (บุญฉวี ยีหะ, 2547, น. 56-60)

จากข้างต้นนโยบายช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยเป็นนโยบายประชานิยมอย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลที่ว่าคนส่วนใหญ่ที่ได้สิทธิ์จากนโยบายเหล่านี้คือผู้มีรายได้น้อยและคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ จะเห็นได้ว่านโยบายทุ่มเงินลงชนบทหรือการช่วยเหลือสงเคราะห์ทางการเงินแก่คนจนไม่ใช่เรื่องใหม่ มิได้เพิ่งเกิดขึ้นในรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร หากเพียงแต่ว่าบริบทและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจการเมืองที่ทำให้นโยบายดังกล่าวเกิดขึ้นนั้นต่างกัน ทว่าสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือวิถีคิดในการกระตุ้นเศรษฐกิจในระบบ ด้วยการเพิ่มเงินลงไปชนบทเพื่อให้เกิดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ จากระดับครัวเรือน/ระดับล่างขึ้นสู่ระดับประเทศ ด้วยความเชื่อที่ว่ายังมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจและมีการหมุนเวียนของเงินมากเท่าไรก็จะยิ่งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจได้มากขึ้นตามไปด้วย

นโยบายประชานิยมสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร เป็นผลสืบเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจและการเงิน พ.ศ. 2540 จากการประกาศลอยตัวค่าเงินบาท ณ วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 (เฉลิมพงษ์ คงเจริญ, 2533, น. 44) ผลของการประกาศลอยตัวค่าเงินบาท ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของหนี้ต่างประเทศอย่างมาก ซึ่งการเพิ่มขึ้นของหนี้เหล่านี้ ส่งผลต่อภาคธุรกิจเอกชนทำให้ต้องล้มละลาย ตลอดจนปิดตัวไปลงไป ซึ่งภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในครั้งนั้น ไม่เพียงแต่ประเทศไทยเท่านั้นที่ได้รับผลกระทบ แต่ยังรวมไปถึงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจครั้งนั้นด้วย

ในขณะที่รัฐบาลนายกฯ ชวน หลีกภัย ซึ่งรับช่วงต่อของปัญหาจากรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ยังคงทำงานอย่างหนัก หากแต่การแก้ปัญหารัฐบาลไม่เป็นที่น่าพอใจนัก แม้ว่าได้ทำการกู้เงินจากการทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) หรือ “ไอเอ็มเอฟ” (สุกำพล จงวิไลเกษม, 2548, น. 110) ทว่าภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่ดำเนินมาตลอด 4 ปี กลับยังคงดำเนินต่อไป จนกระทั่งการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เลือกตั้งในปี พ.ศ. 2544 พรรคการเมืองหน้าใหม่ในนาม “พรรคไทยรักไทย” ภายใต้การนำของพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร พร้อมด้วยสโลแกน “คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อไทยทุกคน” สามารถเอาชนะการเลือกตั้งและเป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาลผสมได้ ณ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2544 (นพรัตน์ วงศ์วิทยาพานิชย์, 2550, น. 2) ในการหาเสียงเลือกตั้งพรรคไทยรักไทยได้เสนอนโยบายเศรษฐกิจ/นโยบายเร่งด่วนหลายนโยบาย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ อย่างคนรากหญ้า อาทิเช่น พักชำระหนี้เกษตรกรรายย่อย เป็นเวลา 3 ปี กองทุนหมู่บ้านและชุมชน หมู่บ้านละ 1,000,000 บาท จัดตั้งโครงการธนาคารประชาชน หรือ นโยบายอย่าง 30 บาทรักษาทุกโรค (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544)

การเข้ามาเป็นรัฐบาลที่รับช่วงต่อของปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและการเงิน พ.ศ. 2540 เป็นหนึ่งในเงื่อนไขทางเศรษฐกิจการเมืองสำคัญที่ทำให้เกิดเสนอนโยบายประชานิยมในแบบของรัฐบาลทักษิณ หากแต่ตลอดระยะเวลาการนำนโยบายไปปฏิบัตินายกฯ ทักษิณ ชินวัตร และรัฐบาลในฐานะผู้นำฝ่ายบริการของประเทศ ได้ถูกตั้งคำถามในหลายเรื่อง จากหลายฝ่ายทางการเมือง และหนึ่งในคำถามเหล่านั้นคือ ในแง่ของนโยบายเศรษฐกิจที่ใช้ในการดำเนินงานบริหารและจัดการปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ที่ถูกขนานนามและโจมตีว่าเป็นการใช้นโยบายประชานิยม จนในช่วงท้ายของการบริหารประเทศ ได้เกิดการช่วงชิงความหมายของวาทกรรม “ประชานิยม” ในสมัยรัฐบาลทักษิณ จากกลุ่มก้อนทางการเมือง ทั้งกลุ่มทางการเมืองที่สนับสนุนรัฐบาล ซึ่งรู้จักกันในนาม “กลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการ” ซึ่งเป็นกลุ่มตอบโต้ทางการเมืองของกลุ่มที่ไม่สนับสนุนรัฐบาล ที่รู้จักกันในนาม “กลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย” ทั้งสองกลุ่มได้ให้ความหมายของวาทกรรมประชานิยม ในฐานที่ต่างกันไป

การช่วงชิงความหมายของวาทกรรม “ประชานิยม” ในสมัยรัฐบาลนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร

ปรากฏการณ์สำคัญที่ทำให้ของวาทกรรมประชานิยมกลายเป็นเครื่องมือทางการเมือง ที่ใช้โจมตีรัฐบาลและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มาจากการเคลื่อนไหวทางการเมืองของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย หรือกลุ่มพันธมิตรฯ (ต่อไปจะขอใช้คำนี้) จากการสัมภาษณ์แกนนำทางการเมืองของกลุ่มเคลื่อนไหวพันธมิตรฯ ดร.สุริยะใส กตะศิลา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดร.สุริยะใส มองว่านโยบายประชานิยมคือ นโยบายที่ไม่ได้แก้ปัญหาระยาวเพราะไม่ได้แตะปัญหาเชิงโครงสร้าง หากแต่เป็นการสัญญาว่าจะให้ทางนโยบายเพื่อคะแนนเสียงทางการเมือง ทั้งยังเป็นนโยบายที่ทุ่มเงินเพื่อผลลัพธ์ทาง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การเมืองที่ไม่นำมาซึ่งปัญหาหนี้สะสม ดังการถอดความจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ “ในตอนนั้นดีเบตในทางนโยบายประชานิยม ยังไม่เป็นดีเบตใหญ่ แม้จะเคยมีมาก่อนแล้ว เช่น นโยบายเงินผัน แต่ไม่ถึงดีเบตในระดับวิชาการ คนก็เลยไม่รู้สีกว่ามันคือประชานิยมหรือไม่ประชานิยม แต่ตามความคิดอาจารย์คือมันจะแก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ เพราะนโยบายพวกนี้ไม่ได้แตะโครงสร้าง ก็เลยไม่คิดว่ามันจะแก้ปัญหาค่าเสื่อมค่าได้ เป็นฐานคิดที่หวังชนะทางการเมืองมากกว่า ชาวบ้านเลือกเพราะคุณทักษิณให้ ซึ่งไม่ผิด แต่สิ่งที่ไม่คิดก็คือปัญหาสะสม หนี้สะสม กู้แล้วไม่มีเงินมาคืน ... นโยบายพวกนี้เอื้อประโยชน์ประโยชน์ให้พ่อค้าที่สนับสนุนพรรคไทยรักไทย แต่ด้วยความเป็นประชานิยมในขณะนั้น ชาวบ้านจึงเคลิ้ม ไม่สนว่ากำไรสุทธิทั้งระบบคนที่ได้จริง ๆ คือนายทุน นโยบายประชานิยมมันตอบปัญหาเฉพาะหน้า แต่ไม่ได้ดูระยะยาว มันไม่ผิดแต่ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย เมื่อเลือกตั้งนักการเมืองก็ต้องคิดลีนบนโยบาย” (สุริยชาติ กตะศิลา, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2561)

ในขณะที่วาทกรรมประชานิยมจากฝั่งที่สนับสนุนรัฐบาล อย่างกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง กลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการ หรือ นปค. (ต่อไปจะขอใช้คำว่า นปค.) จากการสัมภาษณ์แกนนำทางการเมืองของกลุ่มนปค. นายณัฐวุฒิ ใสยเกื้อ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ นายณัฐวุฒิ มองว่านโยบายประชานิยมคือ นโยบายที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเปิดโอกาสทางเศรษฐกิจให้คนรากหญ้าที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาส หรือแหล่งเงินทุนในการที่จะเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้เข้าถึงโอกาสหรือแหล่งเงินทุนของรัฐ ทั้งยังเปิดพื้นที่ทางการเมืองให้คนระดับล่างมีพื้นที่มากขึ้น ดังการถอดความจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ “นโยบายเหล่านี้ของพรรคไทยรักไทยได้มีการตกผลึกร่วมกันว่า ภายใต้สภาพปัญหาที่เป็นจริง ประชาชน โดยเฉพาะคนระดับล่างหรือเกษตรกร ซึ่งมีข้อจำกัดเรื่องคุณภาพชีวิต ควรจะมีนโยบายอะไรที่เร่งด่วน ซึ่งดำเนินการให้ตรงกับสภาพปัญหา ทำให้คนกลุ่มหนึ่งที่ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน ขาดโอกาสที่จะรับบริการทางการแพทย์ ขาดโอกาสที่จะลงทุนเนื่องจากต้องชำระหนี้ พอมีนโยบายเหล่านี้ขึ้นมาจึงตอบโจทย์พอดี มันเหมือนการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เหลื่อมล้ำกันมาก ... คนที่เคยขาดโอกาส จึงมีความมั่นใจ รู้สึกมีเสถียรภาพในชีวิตมากขึ้น กล้าที่จะคิด กล้าที่จะลงทุน กล้าที่จะเดินไปข้างหน้า เพราะมีหลักประกันบางอย่างเพิ่มขึ้นมา มันจึงไม่ใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่มันกำลังขับเคลื่อนโครงสร้างทางสังคม โครงสร้างทางเศรษฐกิจ และที่แน่นอนที่สุด โครงสร้างทางการเมืองไทยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้คนระดับล่างมีพื้นที่เพิ่มขึ้นมา เกิดการจัดความสัมพันธ์ใหม่ในแนวระนาบ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มากขึ้น จนอาจทำให้คนระดับบนบางส่วนรู้สึกว่าคุณเองมีพื้นที่ลดลงก็ได้” (ณัฐวุฒิ ใสยเกื้อ, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2561)

บทสรุป

“ประชานิยม” มิใช่เรื่องใหม่ในทางการเมืองไทย และมีใช้เพียงนโยบายที่นักการเมืองใช้ในการจูงใจให้ไปลงคะแนนเลือกตั้ง หากแต่นโยบายประชานิยมถูกนำมาใช้ตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 และเกิดได้กระทั่งในรัฐบาลที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง หากแต่ในการรับรู้ทั่วไปประชานิยมมักถูกนำไปผูกติดเฉพาะนักการเมืองที่มาจาก การเลือกตั้ง ซึ่งทำให้เกิดความหวาดกลัวเกี่ยวกับผลของนโยบายที่จะตามมาภายหลัง แม้ว่าในความจริงแล้วการเกิดขึ้นของนโยบายประชานิยมนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทุกระบอบการปกครองและทุกรัฐบาล ทั้งยังมีด้วยกันหลายรูปแบบ มิใช่เพียงการแจกเงินหรือการทำประชานิยมทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว เนื่องจากนโยบายประชานิยมคือ นโยบายสาธารณะใดก็ตาม ที่ตรงตามความต้องการของประชาชนกลุ่มใหญ่ในช่วงเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นโยบายด้านเศรษฐกิจ นโยบายด้านสังคมวัฒนธรรม หรือแม้แต่การเมือง ย่อมสามารถเป็นนโยบายประชานิยมได้ทั้งสิ้น และเกิดได้จากบริบทความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการเมืองที่ต่างกัน

1.) ประชานิยมสมัยจอมพลป. พิบูลสงคราม มีบริบททางเศรษฐกิจและสังคมอันเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2470 เรื่อยมา และด้วยดุลการค้าของไทยถูกผูกขาดและตกอยู่ในมือต่างชาติเสียส่วนใหญ่ ประชานิยมสมัยจอมพลป. จึงใช้ประชานิยมแบบชาตินิยมทางเศรษฐกิจเข้ามา กำกับดูแล โดยเปลี่ยนมือจากการผูกขาดทางการค้าจากกลุ่มพ่อค้าชาวต่างชาติ มาสู่กลุ่มพ่อค้าชาวไทย และในช่วงทำนโยบายประชานิยมข้างต้น ได้ทำให้รัฐบาลกลายมาเป็นผู้ผูกขาดการค้าเสียเอง

2.) ประชานิยมสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนโยบายประชานิยมทางเศรษฐกิจที่เปิดกว้างมากขึ้น จากบริบทเศรษฐกิจการเมืองโลกในช่วงสงครามเย็น ที่สหรัฐอเมริกาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการต่อสู้กับการรุกรานของภัยคอมมิวนิสต์ ด้วยบริบทเศรษฐกิจการเมืองโลกทำให้ไทยเปิดกว้างในทางเศรษฐกิจบางส่วน หากแต่ยังคงไว้ซึ่งประชานิยมทางเศรษฐกิจแบบไทย ๆ ทั้งวิธีการช่วยเหลือสงเคราะห์ หรือการคงไว้ซึ่งความอนุรักษ์นิยมในทางสังคม วัฒนธรรม ด้วยเหตุผลในการรักษาความสงบเรียบร้อย และประชานิยมในรูปแบบแบบนี้ยังคงทำงานได้ดีกับคนจำนวนหนึ่งในปัจจุบัน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3.) ประชาชนิยม “เงินฝิ่น” ในสมัยรัฐบาลมรว.คึกฤทธิ์ ปราโมช เกิดขึ้นจากบริบททางเศรษฐกิจ การเมืองหลังเหตุการณ์ 14 ตุลา ที่ประเทศเข้าสู่ภาวะชะงักทางเศรษฐกิจอีกครั้ง จึงแก้ปัญหาด้วยการผันเงิน ลงสู่ชนบท ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจและกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัว อย่างไรก็ตาม นโยบายเงินฝิ่นของรัฐบาลมรว.คึกฤทธิ์ ถือเป็นจุดเริ่มต้นหนึ่งในประวัติศาสตร์การเมืองไทยในแง่ของนโยบายเศรษฐกิจที่นำเงินลงสู่ชนบทโดยตรง

4.) ในขณะที่นโยบายประชานิยมสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ชินวัตร เป็นผลสืบเนื่องจากบริบทของวิกฤติเศรษฐกิจและการเงิน พ.ศ. 2540 ที่ทำให้เกิดนโยบายประชานิยมทางเศรษฐกิจ ที่เน้นสนับสนุนเศรษฐกิจแก่คนรากหญ้าเป็นส่วนใหญ่ เพียงแต่ที่ว่าประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ถูกตั้งคำถามจากกลุ่มที่ไม่สนับสนุนรัฐบาลจนเกิดเป็นการช่วงชิงความหมายของวาทกรรมประชานิยมขึ้นในที่สุด

การช่วงชิงความหมายของวาทกรรมประชานิยมในสมัยรัฐบาลนายฯ ทักษิณ ชินวัตร พบว่าในกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ไม่สนับสนุนรัฐบาล กลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย มองว่านโยบายประชานิยมคือ นโยบายไม่ได้แก้ปัญหาระยะยาวเพราะไม่ได้แตะปัญหาเชิงโครงสร้าง ไม่ได้ลดความเหลื่อมล้ำอย่างแท้จริง หากแต่เป็นการสัญญาว่าจะให้ทางนโยบายเพื่อคะแนนเสียงทางการเมือง ทั้งยังเป็นนโยบายที่ทุ่มเงินที่ไม่นำมาซึ่งการได้คืน จนเกิดปัญหาหนี้สะสม ในขณะที่เงินส่วนใหญ่เข้ากระเป๋า นายทุนของพรรคการเมืองมากกว่าชาวบ้าน

ในขณะที่ความวาทกรรมประชานิยมจากฝั่งที่สนับสนุนรัฐบาล อย่างกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการ มองว่านโยบายประชานิยมคือ นโยบายที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเปิดโอกาสทางเศรษฐกิจให้คนรากหญ้าที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาส หรือแหล่งเงินทุนที่จะเติบโตทางเศรษฐกิจได้เข้าถึงโอกาส ได้คิดและการลงทุนหลังจากการหยุดพักชำระหนี้ และเข้าถึงแหล่งเงินทุนของรัฐ พร้อมกับเปิดพื้นที่ทางการเมืองให้คนระดับล่างมีพื้นที่มากขึ้น จนอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งกับคนอีกระดับหนึ่ง ที่รู้สึกสูญเสียพื้นที่ของกลุ่มตัวเองไป

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- เฉลิมพงษ์ คงเจริญ. (2553). *ระบบเศรษฐกิจไทยก่อนวิกฤตการณ์ทางการเงิน พ.ศ. 2540 (พ.ศ. 2530-2540)*. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ณัฐวุฒิ ไสยเกื้อ. พิษทิวี. (30 เมษายน 2561). สัมภาษณ์.
- ทักษ์ เฉลิมเตียรณ. (2548). *การเมืองระบบพ่อขุนอุปถัมภ์แบบเผด็จการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ วงศ์วิทยาพานิชย์. (2550). *การก่อเกิดรัฐบาลพรรคเดียวในไทย: กรณีศึกษารัฐบาลไทยรักไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาการปกครอง.
- บุญอริ ยี่หะ. (2547). *นโยบายหาเสียงแนวประชานิยมกับอำนาจนิยมทางเศรษฐกิจ: การศึกษาเชิงการเมืองเกี่ยวกับความสำเร็จของพรรคไทยรักไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคริส เบเคอร์. (2539). *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: ซิลค์เวอร์ม.
- สฤณี ธนระวี. (2505). *ประมวลสุนทรพจน์ ของจอมพล สฤณี ธนระวี พ.ศ. 2502-2504*. พระนคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. *คำแถลงนโยบายรัฐบาลของคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๒*. คร. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี. วันที่สืบค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์ 2562 เข้าถึงได้จาก library2.parliament.go.th/giventake/content_sp/sp54.pdf
- สุกัภาพ จงวิไลเกษม. (2548). *กองทุนการเงินระหว่างประเทศกับวิกฤตการณ์การเงินไทย 2540*. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุริยะใส กตะศิลา. มหาวิทยาลัยรังสิต. (24 เมษายน 2561). สัมภาษณ์.
- Suehiro Akio. (1989). *Capital accumulation in Thailand 1855-1985*. Tokyo: The Centre for East Asian Cultural Studies. อ้างถึงใน ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคริส เบเคอร์. (2539). *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. กรุงเทพฯ: ซิลค์เวอร์ม.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การจัดการ “ความจริง” เหตุการณ์ความรุนแรง “10 เมษายน 53” : ศึกษาเปรียบเทียบ
รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” 3 คณะ”¹
“Truth” Management of “April 10, 2010” Violence Event: a comparative study
of three “Truth” Commissions’ reports.”**

เชาวน์วัฒน์ มุลภักดี (Chaowat Moonpakdee)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master's degree student of Government, Faculty of Political Science,

Thammasat University.

บทคัดย่อ:

ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องการจัดการ “ความจริง” และ “เหตุการณ์ทรงพลังเปลี่ยนแปลงเปลี่ยน
ขับเคลื่อน” บทความเรื่อง “การจัดการ “ความจริง” เหตุการณ์ความรุนแรง “10 เมษายน 53” : ศึกษา
เปรียบเทียบรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” 3 คณะ” ต้องการศึกษาว่า
สังคมไทยจัดการ “ความจริง” ของเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2553
อย่างไร ผ่านการวิเคราะห์หัวข้อรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” 3
คณะ ได้แก่ 1. “รายงานฉบับสมบูรณ์คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการ
ปรองดองแห่งชาติ (คอป.) กรกฎาคม ๒๕๕๓ – กรกฎาคม ๒๕๕๕” ของ คณะกรรมการอิสระ
ตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.) 2. “ความจริงเพื่อความยุติธรรม:
เหตุการณ์และผลกระทบจากการสลายการชุมนุม เมษายน-พฤษภาคม 53” ของ ศูนย์ข้อมูลประชาชนผู้
ได้รับผลกระทบจากการสลายการชุมนุม กรณี เม.ย.-พ.ค.53 (สปช.) และ 3. “รายงานผลการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการ “ความจริง” เหตุการณ์ “เมษายน-พฤษภาคม 53” : ศึกษา
เปรียบเทียบรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” 3 คณะ” ของผู้เขียนที่เสนอต่อคณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยวิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนวิจัยมหาบัณฑิตสกว. ด้านมนุษยศาสตร์-
สังคมศาสตร์ รุ่นที่ 14

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตรวจสอบเพื่อมีข้อเสนอแนะทางนโยบายกรณีเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่ม นปช. ระหว่างวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓” ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ว่ามีวิธีการจัดการกับ “ความจริง” ของเหตุการณ์สำคัญๆ อย่างไรภายใต้โจทย์ในการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” ที่แตกต่างกันของคณะกรรมการแต่ละคณะ

ผลการศึกษาพบว่ารายงานของคณะกรรมการทั้งสามคณะจัดการ “ความจริง” ของเหตุการณ์ “10 เมษายน” ภายใต้โจทย์ที่ได้ตั้งไว้ อันได้แก่ เพื่อ “ความปรองดอง” เพื่อ “ความยุติธรรม” และเพื่อ “การมีข้อเสนอทางนโยบายตามรัฐธรรมนูญ” ด้วยการจัดการกับข้อมูลต่างๆ ผ่านเทคนิควิธีการอันหลากหลายจนสามารถสร้างเรื่องเล่าอันสอดคล้องกับโจทย์ของตนได้ในที่สุด ทำให้ “ความจริง” ของรายงานแต่ละฉบับแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง บทความนี้เสนอว่า แม้รายงานแต่ละฉบับจะนำเสนอ “ความจริง” แตกต่างกัน แต่วิธีการจัดการ “ความจริง” กลับคล้ายคลึงกัน

คำสำคัญ: การจัดการ “ความจริง”, “เมษา-พฤษภา 53”, “ความรุนแรงทางการเมือง”, “การปรองดอง”, “เหตุการณ์ทรงพลังเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนขับเคลื่อน”

Abstract

Drawing on the concept of "truth" management and the concept of “Transformative Event”, article “Truth” Management of “April 10, 2010” Violence Event: a comparative study of three “Truth” Commissions’ reports.” aims to study how Thai society handles the "truth" of “10 April 2010” political violence through three Truth Commissions’ reports, including “Final Report, Truth for Reconciliation Commission of Thailand (TRCT), July 2010 to July 2012” of Truth for Reconciliation Commission of Thailand (TRCT), *Truth for justice: Events and impacts of the dispersal of demonstrators, April-May 2010* of People's Information Center (PIC) and “Report of results of an investigation to offer policy recommendations: The case of the UDD protest from March 12, 2010, to May 19, 2010” of National Human Rights Commission of Thailand (NHRCT).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

By analyzing how the “Truth” of significant events is managed from the objective of the reports, the article shows that all reports manage the “truth” of the “10 April” political violence event to confirm their objective, whether for “reconciliation”, “justice” or for “having a constitutional policy proposal” by dealing with various information by a variety of techniques and methods. This management produces different narratives, and consequently a difference “truth”. This article suggests that even though the “truth” of all reports is completely different, the ways to manage the “truth” is similar.

Keywords: “April-May 2010., “truth management”, “political violence”, “Reconciliation”, “Transformative event”

บทนำ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งสำหรับสังคมการเมืองที่เพิ่งผ่านความรุนแรงทางการเมืองขนาดใหญ่คือ ปัญหาว่าจะจัดการกับ “ความจริง” ของความรุนแรงที่เพิ่งผ่านพ้นมาอย่างไร เพราะ “ความจริง” ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับชะตากรรมของผู้คนจำนวนมากและหลากหลาย โดยเฉพาะในส่วนของผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องและในส่วนของเหยื่อและญาติของผู้ถูกกระทำ ยิ่งไปกว่านั้น ความรุนแรงชนิดนี้ยังมักสร้างบาดแผลที่ลึกซึ้งไว้กับสังคมโดยรวมด้วย

ที่ผ่านมา หลายสังคมที่เพิ่งผ่านเหตุการณ์ความรุนแรงในลักษณะดังกล่าว ได้ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” (Truth Commission) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของมโนทัศน์ความยุติธรรมในระยะเปลี่ยนผ่าน (Transitional Justice) ขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” โดยมุ่งหวังว่าการเปิดเผย “ความจริง” ของเหตุการณ์ความรุนแรงจะช่วยให้สังคมเดินไปสู่การปรองดองได้อย่างแท้จริง (ศิริวัช, 2553, 133-134; Kriesberg, 2007, ธงชัย, 2553)

อย่างไรก็ตาม กระบวนการของการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” ก็มีใช้สิ่งๆ ที่ทำได้ง่ายๆ แต่อย่างใด เพราะเป็น “ความจริงเชิงข้อเท็จจริง” (factual truth) ซึ่งเป็น “ความจริง” ที่เกี่ยวข้องกับ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้คนจำนวนมาก ยิ่งไปกว่านั้นนักวิชาการคนสำคัญอย่างอันนา อาเรนต์ (Hannah Arendt) ยังชี้ว่า “ความจริง” นี้เป็น “ความจริง” ชนิดที่ไม่ประนีประนอม และสิ่งที่ “ความจริง” ชนิดนี้ต้องเผชิญจึงมิใช่ความเห็น แต่เป็น “ความเท็จซึ่งหน้า” (plain lies) นั่นเอง สำหรับอาเรนต์แล้ว “ความจริง” ประเภทนี้เองที่เป็น “ความจริง” ชนิดที่เป็นปัญหาสำหรับสังคมนิยมใหม่ (Arendt, 2005, 301) อย่างไรก็ตาม ในกรณีสังคมไทยสังคมไทยสมัย คุณเหมือนว่าจะไม่ได้อาศัยความเท็จอย่างซึ่งหน้าเข้าปะทะ หากแต่แบบวิธีการที่สังคมไทยใช้จัดการ “ความจริง” คือการ “บอก” บางส่วนและในการ “บอก” นั้นเองก็ “บัง” บางสิ่งเอาไว้ด้วย ในแง่การจัดการ “ความจริง” เกี่ยวกับความรุนแรงก็คือการนำ “ความจริง” นี้ไป “ซ่อน” อยู่เบื้องหลังสิ่งอื่นๆ (ชัยวัฒน์, 2551, 311)

เหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองที่เกิดขึ้นในช่วงการชุมนุมของกลุ่มแนวร่วมประชาธิปไตยขับไล่เผด็จการแห่งชาติ (นปช.) ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 หรือเหตุการณ์ “เมษา-พฤษภา 53” นับว่าเป็นความรุนแรงทางการเมืองครั้งใหญ่อีกครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์การเมืองไทยสมัยใหม่ ไม่ว่าจะพิจารณาในแง่ขนาดความรุนแรงในแง่ของพื้นที่ที่เกิดความรุนแรงซึ่งไม่จำกัดตัวอยู่เพียงแค่สถานที่สำคัญในกรุงเทพมหานคร (ดู เกษียร, ออนไลน์) และในแง่ของระยะเวลาที่เกิดความรุนแรงต่อเนื่องซึ่งยาวนานกว่าความรุนแรงทางการเมืองครั้งใหญ่ๆ ทั้งหมดที่ผ่านมา (ดู ประจักษ์, 2553) อีกทั้ง ผลของความความรุนแรงครั้งนี้ก็ทำให้มีผู้เสียชีวิตอย่างน้อยที่สุด 92 คน ผู้บาดเจ็บอีกไม่ต่ำกว่า 1,500 คน (คอป, 2556, 90) สถานประกอบการของเอกชนและสถานที่ราชการหลายแห่งพังเสียหาย ภายหลังเหตุการณ์หน่วยงานภาครัฐประเมินว่าความเสียหายต่อเศรษฐกิจไทยโดยรวมน่าจะมีไม่น้อยกว่า 140,000 ล้านบาท (มติชนออนไลน์, ออนไลน์)

ในบรรดาเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นมากหลายในช่วงสองเดือนดังกล่าว ความรุนแรงในวันที่ 10 เมษายน 2553 นับเป็นความรุนแรงที่ทำให้มีผู้เสียชีวิตมากที่สุดภายในวันเดียว คือ มีผู้เสียชีวิตไม่น้อยกว่า 25 คนแล้ว อีกทั้งยังมีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้นหลายเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรากฏตัวของกลุ่มคนที่ถูกเรียกว่า “คนชุดดำ/ชายชุดดำ” และการเสียชีวิตของนายทหารระดับผู้บัญชาการด้วย ด้วยเหตุนี้ เหตุการณ์ “10 เมษายน 53” จึงไม่เพียงมีความสำคัญโดยตัวของมันเองแล้ว แต่ยังมีมีความสำคัญในฐานะของการเป็น “เหตุการณ์ทรงพลังแปลงเปลี่ยนขับเคลื่อน”

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

(Transformative event)² เพราะยกระดับสถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรง และได้กระตุ้น
เราเปลี่ยนอารมณ์ร่วมของคนในสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในเหตุการณ์ในเวลาต่อมา

รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” คณะที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตรวจสอบ
และค้นหา “ความจริง” อย่าง 1. “รายงานฉบับสมบูรณ์คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหา
ความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.) กรกฎาคม ๒๕๕๓ – กรกฎาคม ๒๕๕๕” ของ
คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.)³ 2. “ความ
จริงเพื่อความยุติธรรม: เหตุการณ์และผลกระทบจากการสลายการชุมนุม เมษา-พฤษภา 53” ของ
ศูนย์ข้อมูลประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการสลายการชุมนุม กรณี เม.ย.-พ.ค.53 (สปช.)⁴ และ 3.
“รายงานผลการตรวจสอบเพื่อมีข้อเสนอแนะทางนโยบายกรณีเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่ม นปช.
ระหว่างวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓” ของคณะกรรมการสิทธิ
มนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)⁵ ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับเหตุการณ์วันที่ 10 เมษายน บทความนี้ มุ่ง
ตอบคำถามว่า รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและค้นหาความจริงทั้ง 3 คณะ จัดการ “ความ
จริง” เหตุการณ์ “10 เมษา 53” อย่างไร ทั้งนี้ มุ่งตอบคำถามโดยพิจารณาการจัดการ “ความจริง”
ภายใต้โจทย์ของการตรวจสอบและค้นหา “ความจริง” ของแต่ละคณะ

² แนวคิด “เหตุการณ์ทรงพลังเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนขับเคลื่อน” ให้ความสำคัญต่อเหตุการณ์ (event) บางลักษณะที่มี
สมรรถนะในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้เปลี่ยนแปลงพลิกผัน โดยยืนยันว่ามีขึ้นแต่เพียงเงื่อนไขเชิง
โครงสร้างเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (หรือที่จะเกิดขึ้น) แต่เหตุการณ์บางเหตุการณ์ต่างหากที่มี
อิทธิพลสูงจนสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างขึ้นมา ดู Shulziner, online

³ คอป. มีนายคณิต ณ นคร อดีตอัยการสูงสุดเป็นประธาน และมีกรรมการอีก 8 คน รายชื่อคณะกรรมการใน
คอป., 2555, 9

⁴ สปช. เป็นการรวมกลุ่มของคนหนุ่มสาวนักกิจกรรมและนักวิชาการกลุ่มสันติประชาธรรม อาทิ ชัยวัช ตุลาธน
ขวัญระวี วัจนคุณ กฤตยา อาชวนิชกุล ศรายุทธ ตั้งประเสริฐ พวงทอง ภวัชรพันธุ์ เกษม เพ็ญนิรันท์ พิชญ์ พงษ์
สวัสดิ์ สมชาย ปรีชาศิลป์กุล และชุกติ มุกดาวิจิตร เป็นต้น ดู กองบก. ของรายงานสปช. ใน สปช. 2555., (6)

⁵ กสม. ชุดนี้มี ศ.ดร. อมรา พงศาพิชญ์ เป็นประธาน และมี น.พ. นิรันดร์ พิทักษ์วัชระ เป็นประธานอนุกรรมการ
สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ซึ่งทำหน้าที่อนุกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีนี้ ดู กสม., 2556, 20

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

“ความจริง” 3 แบบ จากรายงาน 3 ฉบับ

“ว้ายร้ายชุดดำ” : ความจริงของ คอป.

“...ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในวันที่ ๑๐ เมษายน ทำให้มีผู้เสียชีวิตทั้งหมด ๒๖ คน เป็นพลเรือน ๒๑ คน เป็นทหาร ๕ คน พลเรือนที่เสียชีวิต ๑ คนถูกยิงด้วยกระสุนความเร็วสูง บริเวณหน้ากระทรวงศึกษาธิการ ในเหตุการณ์สลายการชุมนุมที่บริเวณสะพานมัฆวานรังสรรค์ช่วงเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. พลเรือนที่เสียชีวิตอีก ๑๕ คนเสียชีวิตจากเหตุการณ์ที่แยกคอกวัวและเหตุการณ์หน้าโรงเรียนสตรีวิทยาในช่วงค่ำ ในจำนวนนี้รวมถึงช่างภาพชาวญี่ปุ่น ๑ คนด้วย และยังมีพลเรือนอีก ๑ คนเสียชีวิตในสวนสัตว์ดุสิตเมื่อเวลาประมาณ ๒๓.๐๐ น. ของวันดังกล่าว ส่วนเจ้าหน้าที่ทหาร ๑ คนเสียชีวิตจากเหตุการณ์ที่แยกคอกวัวและอีก ๔ คนเสียชีวิตจากเหตุการณ์หน้าโรงเรียนสตรีวิทยา ในวันนั้นมีผู้บาดเจ็บอย่างน้อย ๘๖๔ คน ในจำนวนนี้เป็นทหารกว่า ๓๐๐ คนทั้งเล็กน้อยและสาหัส ยานยนต์ทหาร รวมทั้ง รถสายพานลาเตียงหุ้มเกราะ และอาวุธยุทโธปกรณ์ ถูกผู้ชุมนุมทุบทำลายหรือใช้ไฟเผาเสียหายหลายรายการ อาวุธปืนสงคราม ปืนลูกซอง และเครื่องกระสุนถูกผู้ชุมนุมและ นปช. ยึดไปจำนวนมากและทางราชการยังไม่ได้คืน” (คอป., 2555, 94)

รายงาน “รายงานฉบับสมบูรณ์คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.) กรกฎาคม ๒๕๕๓ – กรกฎาคม ๒๕๕๕” ของคณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.) รายงานเหตุการณ์ความรุนแรงวันที่ 10 เมษายน 2553 ไว้ในหน้า 94-112 และหน้า 157-158 (ว่าด้วย “พฤติกรรมของคนชุดดำ”) เป็นการเฉพาะ) โดยเรียบเรียงข้อมูลส่วนใหญ่มาจากหลักฐานทางการ โดยเฉพาะเอกสาร “สรุปเหตุการณ์วันที่ 10 เมษายน 2550 ที่สี่แยกคอกวัวของ บก. ความคุมที่ 10 ร.2 รอ” หลักฐานจากภาพถ่าย คลิปวิดีโอ ข้อวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ ขณะที่คำให้การของทหารและผู้ชุมนุมพบได้น้อย

คอป. เสนอว่า เหตุการณ์เริ่มขึ้นในช่วงกลางวันของวันที่ 10 เมษายน เมื่อฝ่ายเจ้าหน้าที่ทหารพยายามเคลื่อนกำลังออกจากกองทัพภาคที่ 1 และจากสะพานพระปิ่นเกล้าฝั่งธนบุรี เพื่อ “สลายการชุมนุม ขอคืนพื้นที่” กลุ่มนปช. ที่สะพานผ่านฟ้าลีลาศ แต่ถูกต่อต้านโดยฝ่ายผู้ชุมนุมและในกรณีที่เกิดขึ้นที่สะพานพระปิ่นเกล้า นั้น ผู้ชุมนุมก็ได้ยึดอาวุธเจ้าหน้าที่ทหารไปด้วย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อย่างไรก็ตาม ความรุนแรงที่ทั้งสองฝ่ายกระทำกันในช่วงกลางวันดังกล่าวแม้มีอยู่อย่างต่อเนื่องแต่ก็ไม่ใช่ความรุนแรงที่ทำให้มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมาก จนกระทั่งการปะทะผลักดันกันดำเนินมาจนถึงช่วงค่ำ ฝ่ายรัฐบาลที่ไม่สามารถสลายการชุมนุมอย่างที่วางแผนไว้จึงต้องวางแผนถอนกำลังกลับที่ตั้งเนื่องจากเกรงว่าปฏิบัติการในความมืดมีความเสี่ยงมากเกินไป แต่ในช่วงนี้เอง ที่ “คนชุดดำ” (ซึ่งถ้านปช. ไม่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยก็มีส่วนรู้เห็น) (คอป. 2555, 98) ได้เปิดฉากใช้อาวุธสงครามโจมตีเจ้าหน้าที่ทหารอย่างจงใจและมีเป้าหมายชัดเจน (คอป., 2555, 158) จนทำให้มีเจ้าหน้าที่ทหารเสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมาก ทำให้ความรุนแรงยกระดับขึ้นเป็นความรุนแรงขั้นถึงตาย เพราะฝ่ายเจ้าหน้าที่ทหารยิงกระสุนจริงตอบโต้ผู้ที่ใช้อาวุธไปในทิศทางที่มีผู้ชุมนุมอยู่เป็นจำนวนมาก ในลักษณะที่เป็นไปเอง ขณะถอยร่นอย่างไร้ระเบียบ

คอป. ชี้ว่า ผู้เสียชีวิตเกือบทั้งหมดของทั้งสองฝ่ายเสียชีวิตจากเหตุการณ์ในช่วงชุมนุมหลัง “คนชุดดำ” โจมตีทหาร ไม่พบว่าเจ้าหน้าที่ทหารได้วางกำลังพลชุ่มยิงบนที่สูงในพื้นที่ที่มีการสลายการชุมนุม ดังนั้น การเสียชีวิตของผู้ชุมนุมจึงไม่ได้มาจากความตั้งใจไว้ก่อนของเจ้าหน้าที่ทหาร

รัฐบาลจอมลวง : “ความจริง” ของคปช.

...ผลการปฏิบัติการจริงของกองกำลังทหารของ คอช. ซึ่งติดอาวุธและถูกสั่งให้ปฏิบัติการกิจเสร็จสิ้นในวันนั้น แม้ว่าเวลาจะล่วงเข้าสู่กลางคืนแล้ว ได้นำไปสู่การเสียชีวิตและบาดเจ็บของเจ้าหน้าที่และพลเรือนทั้งที่เป็นผู้ชุมนุมและไม่ใช่ผู้ชุมนุมรวมทั้งสิ้น 27 ราย ดังที่ ผู้เขียนรายงาน ทั้งหมดเป็นเพศชาย แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ทหาร 5 ราย พลเรือน 22 ราย ในจำนวนนี้เป็นสื่อมวลชนต่างประเทศ 1 ราย มี 3 รายที่เสียชีวิตจากการปะทะในช่วงกลางวัน ซึ่งเสียชีวิตจากการถูกยิงด้วยกระสุนจริง 1 ราย และเป็นผลจากการโดนแก๊สน้ำตา 2 ราย ส่วนพลเรือนที่เสียชีวิตจากการปะทะในตอนกลางคืนทั้งหมด 19 รายนั้น เกือบทั้งหมดเสียชีวิตจากเหตุการณ์ที่บริเวณถนนตะนาว-แยกคอกวัว และบริเวณถนนดินสอ-หน้าโรงเรียนสตรีวิทยา-อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ที่เหลือ 1 ราย เสียชีวิตที่สวนสัตว์ดุสิต (เขาดิน) พลเรือนทั้งหมดที่เสียชีวิตจากเหตุการณ์ในช่วงกลางคืน รวมทั้งผู้สื่อข่าวต่างชาติ เป็นผลมาจากการยิงด้วยกระสุนจริง ส่วนเจ้าหน้าที่ทหาร 5 รายที่เสียชีวิตนั้น เป็นผลมาจากเหตุระเบิดที่บริเวณหน้าโรงเรียนสตรีวิทยาในเวลากลางคืน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในจำนวนผู้ที่เสียชีวิตจากอาชญากรรมทั้งหมด เป็นพลเรือนทั่วไป 19 ราย และ
สื่อมวลชน 1 ราย ถูกยิงที่บริเวณศีรษะ/ลำคอ 8 ราย ที่บริเวณเหนือหัวเข่า 11 ราย
และถูกยิงทั้งที่ศีรษะและที่ขา 1 ราย (สปช., 2556, 53-54)⁶

หนังสือ *ความจริงเพื่อความยุติธรรม: เหตุการณ์และผลกระทบจากการสลายการชุมนุม
เมษา-พฤษภา 53*. ของศูนย์ข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบเหตุสลายชุมนุม เมษายน – พฤษภาคม 2553
(สปช.) รายงานเหตุการณ์วันที่ 10 เมษายน ไว้ในบทที่ 2 “ข้อเท็จจริงการเสียชีวิตและความรุนแรง
เมษา 53” ซึ่งเขียนโดยเกษม เพ็ญพินนท์ หน้า 39-121 โดยใช้ข้อมูลส่วนใหญ่จาก รายงานข่าวทาง
หนังสือพิมพ์และหนังสือที่เกี่ยวข้อง การให้ปากคำของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ และญาติของเหยื่อ คำ
แถลงของผู้นำฝ่ายต่าง คลิปวิดีโอและภาพถ่าย รวมทั้งใช้เอกสาร “ลับ” ทางราชการที่ถูกนำมา
เผยแพร่ภายหลัง ทั้งนี้ สปช. ยังได้แสดงข้อมูลจำนวนและแผนผังการวางกำลังของเจ้าหน้าที่ทหาร
รวมทั้งจำนวนอาวุธที่ใช้ โดยชี้ว่าเป็นการใช้กำลังต่อพลเรือน “ในระดับปฏิบัติการรบ” (สปช., 2555,
46-47)

สปช. เสนอว่า การเสียชีวิตที่เกิดขึ้นในวันที่ 10 เมษายนเป็นผลมาจากปฏิบัติการ “ขอคืนพื้นที่”
ที่ไม่ได้แจ้งต่อผู้ชุมนุมให้ทราบล่วงหน้าแต่อย่างใด เพราะก่อนวันที่ 10 เมษายน นายอภิสิทธิ์ เวชชา
ชีวะได้ประกาศให้สปช. ถอนการชุมนุมที่แยกราชประสงค์ แล้วกลับไป “ใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ”
ที่สะพานผ่านฟ้าฯ เพียงจุดเดียว การประกาศเช่นนี้ทำให้คนเสื้อแดงระดมมวลชนไปถึงไว้ที่เวทีที่
แยกราชประสงค์ เพราะพวกเขาประเมินว่ารัฐบาลกำลังจะเข้าสลายการชุมนุมในจุดดังกล่าว แต่
ปรากฏว่า นายกรัฐมนตรีกลับสั่งให้มีการสลายการชุมนุมที่สะพานผ่านฟ้าฯ ในช่วงสายของวัน
ดังกล่าวฝ่ายทหารได้เริ่มเคลื่อนกำลังในจุดต่างๆ รอบสถานที่ชุมนุมทำให้เกิดการปะทะกันของทั้ง
สองฝ่ายขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงเวลาดังกล่าว

กระทั่งหลังเที่ยงวัน ฝ่ายทหารได้เคลื่อนกำลังหลักออกจากกองทัพนาคที่ 1 และได้เริ่มใช้อ
อาวุธสงครามกับผู้ชุมนุมจนมีผู้เสียชีวิต แต่ก็ยังไม่สามารถสลายการชุมนุมได้ จนเมื่อฟ้ามืดลง ฝ่าย
ทหารได้เร่งรัดปฏิบัติสลายการชุมนุมด้วยอาวุธสงครามโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะทำให้เกิด

⁶รายงานของสปช. เขียนโดยผู้เขียนหลายคน และระบุชื่อผู้เขียนในแต่ละส่วนไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น การอ้างอิงจึง
ควรอ้างอิงในแบบบทความในหนังสือเล่มจึงจะถูกต้องที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ในบทความนี้จะอ้างอิงสั้นๆ โดยใช้
สปช. เป็นผู้เขียน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การเสียชีวิต จนเป็นเหตุให้ผู้ชุมนุมเสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมาก ทำให้ผู้ชุมนุมรายเสียชีวิต และฝ่ายทหารสามารถรุกคืบจนเกือบจะสลายกลุ่มผู้ชุมนุมที่แยกคอกวัวและอนุสาวรีย์ประชาธิปไตยได้ ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว “ชายชุดดำ” ได้ปรากฏตัวขึ้นและได้ใช้กำลังโจมตีทหารจนเสียชีวิต และจำต้องต้องถอยร่นกลับที่ตั้ง (ศปช., 2555, 87-88) ทำให้ผู้ชุมนุมสามารถกลับมาบุกไล่เอาพื้นที่คืนได้ และในท้ายที่สุดทั้งสองฝ่ายเจรจาหยุดการกระทำต่อกัน

ศปช. ระบุว่า การเสียชีวิตของผู้ชุมนุมเกิดขึ้นทั้งก่อนและหลังจากที่มี “ชายชุดดำ” โจมตีทหาร ผู้ชุมนุมที่เสียชีวิตเกือบทั้งหมดถูกยิงเข้าที่จุดสำคัญ เป็นการยิงอย่างเล็งผล หลายรายเชื่อได้ว่าถูกยิงมาจากฝั่งทหาร พบว่ามีพลซุ่มยิงอยู่บนตึกสูง

อันทพาลเลื้อแดง : “ความจริง” เพื่อนโยบายของกสม.

ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ) ว่ามีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตในวันที่ 10 เมษายน 2553 มีผู้บาดเจ็บ จำนวน 863 คน (พลเรือน 519 คน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ 344 คน) ผู้เสียชีวิต จำนวน 27 คน (พลเรือน 22 คน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ 5 คน) รวมผู้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต ทั้งหมด 890 คน (กสม., 2556, 45)

“รายงานผลการตรวจสอบเพื่อมีข้อเสนอแนะทางนโยบายกรณีเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่ม นปช. ระหว่างวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓” ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) รายงานเหตุการณ์วันที่ 10 เมษายน ไว้ในหน้า 43-49 โดยใช้หลักฐานของทางราชการและเอกสารจากทหารเอกสารหลักในการเรียบเรียง

กสม. นำเสนอว่า ในเวลาหลังเที่ยงวัน เมื่อทราบว่าจะมีการสลายการชุมนุม ผู้ชุมนุม นปช. เป็นฝ่ายเริ่มใช้ความรุนแรงต่อเจ้าหน้าที่ทหารตั้งแต่เจ้าหน้าที่ทหาร ตั้งแต่ยังไม่เคลื่อนออกจากหน่วยที่ตั้ง เจ้าหน้าที่ทหารจึงต้องใช้แก๊สน้ำตาและกระสุนยางตอบโต้ผู้ชุมนุมเพื่อจะเคลื่อนกำลังออกนอกมาภายนอกได้ แต่กระนั้น ฝ่ายผู้ชุมนุมก็ยังคงเป็นฝ่ายใช้ความรุนแรงในการปะทะผลักดันกัน บางเวลาผู้ชุมนุมใช้เด็ก และสตรีเป็น โล่มนุษย์กำบังกลุ่มชายฉกรรจ์ที่ใช้อาวุธทำร้ายเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (กสม., 2556, 44) ในช่วงค่ำ มีเหตุระเบิดในกลุ่มทหารและมีการใช้แสงเลเซอร์ชี้เป้าในการสังหารเจ้าหน้าที่ทหารระดับสูงโดยชายชุดดำที่ปะปนอยู่กับผู้ชุมนุม (กสม., 2556, 48) และซุ่มอยู่บนตึกสูงโดยรอบบริเวณ หลังถูกโจมตี เจ้าหน้าที่ทหารพยายามถอยร่นและนำผู้บาดเจ็บส่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โรงพยาบาล แต่ถูกผู้ชุมนุมรุมทำร้ายทั้งทหารและผู้บาดเจ็บ แต่ก็มีผู้ชุมนุมอีกส่วนหนึ่งเข้าห้ามปราม ทหารขอเจรจนำผู้บาดเจ็บออกจากพื้นที่ชุมนุม จึงถอนกำลังออกมาได้

การจัดการ “ความจริง” : ข้อสังเกตเบื้องต้น

การใช้ภาษา

คอป. ใช้ภาษาในลักษณะพยายามให้มีลักษณะกลางๆ ไม่ค่อยพบการใช้ภาษาแสดงอารมณ์ความรู้สึกหรือให้ภาพพจน์ในเชิงก้าวร้าวนัก แต่ก็นำตั้งข้อสังเกตว่า คอป. ใช้คำว่า “คนชุดดำ” เพื่อเรียกกลุ่มคนติดอาวุธที่ใช้อาวุธสงคราม โจมตีเจ้าหน้าที่ทหาร แต่ก็ได้เล่าถึงผู้ชุมนุมบางคนที่ใช้ผ้าปิดหน้าในระหว่างการชุมนุมเอาไว้ในหัวข้อที่ว่าด้วย “คนชุดดำ” ด้วย ราวกับว่าผู้ชุมนุมดังกล่าวเป็นคนกลุ่มเดียวกับกลุ่มคนที่ถูกเรียกว่า “คนชุดดำ” นอกจากนี้ ยังมีการใช้ภาษาและการใช้คำที่สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล แต่ในบางกรณีก็จะสร้างความกำกวมไปด้วยเช่นกัน เช่น คำว่า “ให้ข้อเท็จจริง” ซึ่งคอป. ใช้ในกรณีของการให้การของผู้ที่อยู่ในที่ชุมนุมและเจ้าหน้าที่ทหาร แต่บางครั้งคอป. กลับใช้คำว่า “ให้ข้อมูล” กับการให้การในลักษณะเดียวกัน หรืออีกคำหนึ่งที่ใช้บ่อยครั้งก็คือ คำว่า “จากการตรวจสอบ” ซึ่งมักพบว่าใช้ในลักษณะ “จากการตรวจสอบโดย...พบว่า” หรือ “จากการตรวจสอบด้วยวิธี...พบว่า” ซึ่งสามารถให้น้ำหนักความน่าเชื่อถือได้มากกว่าอ้างอิงผู้ตรวจสอบ แต่ในบางครั้งก็จะพบว่าคอป. ใช้แต่เพียงการกล่าวมาอย่างลอยๆ ว่า “จากการตรวจสอบพบว่า” ซึ่งไม่ได้ระบุว่าตรวจสอบโดยใคร หรือตรวจสอบอย่างไร เป็นต้น

นอกจากในเรื่องของการใช้ภาษาแล้ว คอป. ยังเล่ารายละเอียดของจำนวนทหาร ลักษณะอาวุธน้อยมาก ทั้งที่ข้อมูลดังกล่าวน่าจะมีส่วนสำคัญต่อการวิเคราะห์ของคอป. เอง อีกทั้งผู้อ่านของคอป. จะไม่เห็น “หน้าตา” ของสอจ. เลยว่าเป็นอย่างไร ขณะที่ในฝ่ายผู้ชุมนุมเอง คอป. ก็ให้รายละเอียดน้อยมาก ว่ามีจำนวนเท่าไร มีลักษณะอย่างไร ภาพของผู้ชุมนุมจะเป็นกลุ่มคนที่รออยู่เพื่อถูกสลายไปเท่านั้น เช่นเดียวกับกรณีของสอจ. คอป. เล่าเกี่ยวกับแกนนำของคอป. น้อยมาก ถ้าจะกล่าวถึงมักกล่าวถึงบทบาทของแกนนำระดับล่างเท่านั้น และที่สำคัญที่สุดคือ คอป. ไม่ได้ให้รายละเอียดของลักษณะของความรุนแรงและการเสียชีวิตอย่างมากพอ โดยส่วนใหญ่แล้วเล่าแต่เพียงว่าเสียชีวิต “เสียชีวิตจากกระสุนความเร็วสูง” ซึ่งไม่ทราบว่าจะถูกกระสุนยิงเข้าที่ส่วนใดของร่างกาย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ศปช. ใช้ภาษาที่ให้ภาพพจน์และสื่อความได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการกระทำของฝ่ายรัฐบาลและทหาร เช่น การเล่าถึงการสลายการชุมนุมด้วยกำลังรบ การใช้อาวุธสงครามกับผู้ชุมนุม การชี้ชัดว่ามีการยิงกระสุนจริงมาจากฝั่งทหารเข้าไปในกลุ่มผู้ชุมนุม เป็นต้น หรือกรณีการบรรยายภาพบรรยากาศเพื่อประกอบการเล่าเรื่องก็ทำให้เห็นภาพอย่างชัดเจน เช่น การเล่าว่าเมื่อฟ้ามีดลงฝ่ายทหารก็เดินรุกเข้าหาผู้ชุมนุม หรือในบางครั้งก็บรรยายบรรยากาศโดยมีเสียงด้วย เช่น ขณะที่ทหารทหารรุกเข้าหาพื้นที่ชุมนุมก็มีเสียงเพลงพระราชานินพนธ์ “สายฝน” บรรเลงอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น (ศปช., 2555, หน้า 58) แต่การใช้ภาษาและการใช้คำที่โดดเด่นที่สุดของ ศปช. คือการยกคำพูดของพยานในเหตุการณ์มาเล่า เช่น เมื่อผู้ชุมนุมคนหนึ่งถูกยิงล้มลงและกำลังจะเสียชีวิต เขาได้พูดกับพยานที่ชุมนุมอยู่ด้วยกันว่า “อย่าทิ้งผม” หรือ คำพูดของพยานที่ว่า เห็นที่ท้องของผู้เสียชีวิตมีรูกระสุนเท่านั้นที่ก้อยเลือดไหลออกมาเหมือนน้ำประปา (ศปช., 2555, หน้า 86) การเล่าเรื่องและการภาษาในลักษณะนี้นอกจากสร้างอรรถสในการอ่านแล้ว ยังสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้อย่างมากด้วย เพราะเป็นการอ้างอิงจากบุคคลที่อยู่ร่วมเหตุการณ์โดยตรง ซึ่งพบมากในรายงานของศปช. ตลอดทั้งเล่ม นอกจากนี้แล้ว ศปช. ยังใช้ภาษาและคำสำหรับประณามการกระทำของฝ่ายรัฐบาลอย่างชัดเจนด้วย เช่น ไม่มีแม้แต่คำขอโทษ เป็นต้น

กสม. ใช้ภาษาที่ให้ภาพพจน์และสื่อความได้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับศปช. แต่ต่างตรงที่กสม. จะใช้ภาษาในลักษณะนี้กับการกระทำของนปช. เช่น กล่าวชัดเจนว่าเป็นฝ่ายใช้ความรุนแรงก่อน นำเอาเด็ก สตรี และพระสงฆ์เป็นโล่กำบังให้กับ “กลุ่มชายฉกรรจ์” ซึ่งใช้กำลังและอาวุธทำร้ายเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ กลุ่มชายฉกรรจ์ เป็นคำที่ถูกใช้บ่อยครั้งในการกล่าวถึงผู้ชุมนุมที่ใช้ความรุนแรง (คำดังกล่าวแทบไม่พบในรายงานของคอป. และศปช.) การเล่าเรื่องและใช้ภาษาของกสม. ให้ภาพพจน์ของนปช. คล้ายกองกำลังของผู้ที่เตรียมใช้อาวุธกับเจ้าหน้าที่ทหารอย่างไม่มีรีรอ การใช้ภาษาที่โดดเด่นอีกประการหนึ่งของกสม. ก็คือ การใช้ภาษาในทางกฎหมาย เช่น นปช. ใช้สิทธิเกินส่วน เป็นต้น นอกจากนี้ ภาษาที่ใช้ในการสรุปความเห็นของกสม. ก็มีความกระชับซึ่งถูกคิดได้ชัดเจนตามแบบของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บทบาทอันสำคัญคนชุดดำ/ชายชุดดำ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า นอกจากทหาร (ฝ่ายรัฐบาล) และผู้ชุมนุมปช. แล้ว กลุ่ม “คนชุดดำ/ชายชุดดำ” ก็เป็นอีกหนึ่งตัวละครสำคัญเช่นกัน อีกทั้งยังเป็นตัวละครที่กล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรชี้ขาดสถานการณ์เลยทีเดียว สำหรับรายงานของ คอป. และสปช. คนชุดดำ/ชายชุดดำมีบทบาทสำคัญ ในฐานะจุดพลิกผันของเหตุการณ์ ขณะที่รายงานของ กสม. จะให้ความสำคัญกับชายชุดดำในแง่ของการเป็นส่วนหนึ่งของความรุนแรงปช. ใช้ กล่าวคือ

สำหรับ คอป. ความรุนแรงที่เกิดขึ้นก่อนการปรากฏตัวของ “คนชุดดำ” แม้จะมีอยู่มากพอสมควร แต่ก็ไม่ได้รุนแรงถึงขนาดที่ทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวนมากดังที่เกิดขึ้นภายหลัง (มีผู้เสียชีวิต 1 คนจากการปะทะกันเมื่อช่วงบ่าย) จนกระทั่ง “ชายชุดดำ” (ซึ่งถ้านปช. ไม่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยก็มีส่วนรู้เห็น) เปิดฉากใช้อาวุธสงครามโจมตีเจ้าหน้าที่ทหารจนมีเจ้าหน้าที่ทหารเสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมากทั้งที่กำลังจะถอนกำลังออกจากจุดปะทะผลักดัน ความรุนแรงจึงยกระดับขึ้นเป็นความรุนแรงขั้นถึงตาย และทำให้เจ้าหน้าที่ทหารต้องยิงกระสุนจริงตอบโต้ไปในทิศทางที่มีผู้ชุมนุมอยู่เป็นจำนวนมาก จนเกิดเป็นเหตุให้มีผู้ชุมนุมเสียชีวิตจำนวนมาก ตามนัยนี้ ชายชุดดำจึงเป็น โทษต่อสถานการณ์ เพราะทำให้สถานการณ์เลวร้ายลงจากก่อนที่คนกลุ่มนี้จะปรากฏตัว

ขณะที่ สำหรับสปช. “ชายชุดดำ” ปรากฏตัวขึ้นหลังจากที่ฝ่ายทหารเริ่มระดมยิงใส่กลุ่มผู้ชุมนุมแล้ว การปรากฏตัวและการกระทำของ “ชายชุดดำ” ทำให้ฝ่ายทหารต้องถอยร่น และยุติปฏิบัติการใช้ความรุนแรงไปในที่สุด ในแง่นี้ การปรากฏตัวของ “ชายชุดดำ” (ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตาม) จึงมีส่วนสำคัญต่อการระงับความรุนแรงจากปฏิบัติการรบที่เจ้าหน้าที่ทหารกำลังกระทำต่อผู้ชุมนุมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนกสม. คนชุดดำ/ชายชุดดำจะเป็นเพียง “ส่วนต่อขยาย” ของความรุนแรงที่ผู้ชุมนุมเป็นฝ่ายใช้ต่อเจ้าหน้าที่ทหารอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ช่วงบ่ายจนถึงค่ำ การใช้ความรุนแรงของคนชุดดำ/ชายชุดดำเป็นการกระทำที่จิตใจหวังผล เข้าข่ายพยายามฆ่าอย่างไตร่ตรองไว้ก่อน

สิ่งที่ไม่ปรากฏ (absence)

เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานของคอป. และกสม. รายงานของ สปช. ได้ให้รายละเอียดในด้านต่างๆ ได้ค่อนข้างรอบด้านมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม สปช. น่าจะได้รายงานด้วยก็คือข้อมูลว่า ด้วยจำนวนหรือภาพรวมของการชุมนุมของนปช. เพื่อจะให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ได้อย่าง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ชัดเจนมากขึ้น ขณะที่ในส่วนของการรายงานกำลังของเจ้าหน้าที่ทหารก็เป็นที่น่าสังเกตว่า รายงานของสปช. ไม่ได้กล่าวถึงการปะทะกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทหารกับผู้ชุมนุมที่สะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้าในช่วงเวลา 16.00 น. ซึ่งสำหรับคอป. แล้วผู้ชุมนุมได้ใช้กำลังยึดอาวุธของเจ้าหน้าที่ทหารไปเป็นจำนวนมาก ประเด็นนี้ ชีชวนให้ต้องตรวจสอบจากเอกสารอื่นๆ ว่า มีเหตุการณ์เกิดขึ้นหรือไม่ เพราะนอกจากรายงานของสปช. แล้ว รายงานของ กสม. ก็ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน

ส่วนรายงานของกสม. นั้นสั้นห้วนมากเกินไปจนขาดรายละเอียดของเหตุการณ์จำนวนมาก ทั้งยังไม่ได้ระบุถึงการใช้ความรุนแรงของฝ่ายเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด ขณะเดียวกัน ก็ไม่ให้รายละเอียดว่าผู้ชุมนุมที่เสียชีวิตจำนวนมากเสียชีวิตลงด้วยเหตุใด

สรุป : วายร้ายชุดดำ รัฐบาลจอมลวง และอันธพาลเสื้อแดง: “ความจริง” เพื่อ “ความปรองดอง” “ความยุติธรรม” และ “ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย”

จากข้อมูลข้างต้น เราจะพบว่า รายงานของคอป. พยายามใช้ความระมัดระวังในกล่าวว่ามีฝ่ายใดเป็นฝ่ายผิดหรือฝ่ายถูกแบบขาวกับดำ (แม้ว่าจะเอนเอียงไปในทางที่กล่าวต่อว่าฝ่ายผู้ชุมนุมอยู่ในกลายกรณี) หากจะมีฝ่ายผิดก็ผิดด้วยกันทั้งคู่ หรือผิดกันคนละอย่าง (ยิงตอบโต้อย่างไร้แบบแผน ใช้ความรุนแรง แย่งยึดอาวุธหรือ) แต่ฝ่ายที่ผิดเสียยิ่งกว่าฝ่ายใดก็คือ ฝ่ายที่สาม ซึ่งก็คือ “คนชุดดำ” ทรภะเช่นนี้ ได้สร้างเงื่อนงำที่เปิดโอกาสให้ “โครงการสร้างความปรองดอง” ของคอป. เป็นไปได้บ้าง แต่กระนั้นก็ดี นำคิดต่อไปว่าเหตุใด คอป. จึงกลับชีชวนให้ผู้อ่านคิดตามไปว่า มีผู้ชุมนุมจำนวนหนึ่งเป็น “คนชุดดำ” (โดยที่ข้อมูลระบุแต่เพียงว่าผู้ชุมนุมบางคนใช้ผ้าปิดบังใบหน้า) ซึ่งปรากฏตัวตั้งแต่ช่วงกลางวันแล้ว เพราะประเด็นนี้น่าจะทำให้ทรภะข้างต้นขัดกันเอง เพราะฝ่ายที่สามที่คอป. ระบุว่าฝ่ายที่ผิดนั้น ในท้ายที่สุดแล้วก็เป็นฝ่ายเดียวกับผู้ชุมนุมนปช. อยู่นั่นเอง อย่างไรก็ตาม การ “บอก” เช่นนี้ของคอป. ได้ “บ่ง” ความเข้มข้นหรือระดับของความรุนแรงในเหตุการณ์ในครั้งนี้ไปในเวลาเดียวกัน

“ความจริง” ของ สปช. แตกต่างอย่างสิ้นเชิง สปช. ไม่ลังเลที่จะระบุว่าฝ่ายรัฐบาลเป็นฝ่ายที่จงใจ “สลายการชุมนุม” จนเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงครั้งนี้ขึ้น โดยเริ่มต้นจากการลวงให้เข้าใจผิดว่าจะสลายการชุมนุมเวทีราชประสงค์แต่กลับสลายการชุมนุมที่สะพานผ่านฟ้าฯ ต่อมาก็จงใจปฏิบัติการให้สำเร็จให้ได้แม้ว่ามีคนแล้วก็ตาม อีกทั้งเมื่อเกิดความรุนแรงแล้วรัฐบาลก็ไม่รับผิดชอบ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กับสิ่งที่เกิดขึ้นอีกด้วย ขณะที่ระดับของความรุนแรงที่ทั้งสองฝ่ายกระทำต่อกันอย่างมากจนไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้เลย ดังนั้น “ความยุติธรรม” ที่ “แท้จริง” จึงเป็นเรื่องของกิน “ความยุติธรรม” ให้แก่เหยื่ออันเป็นพลเมืองซึ่งถูกรัฐของตัวเองกระทำด้วยความรุนแรงอันเกินกว่าเหตุไปอย่างมาก ขณะเดียวกันก็ต้องนำผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำนั้นมาลงโทษให้ได้ มิใช่ให้มองว่าทั้งสองฝ่ายต่างทำร้ายซึ่งกันและกัน “ความจริง” ที่สปช.ได้ “บอก” กับสังคมไทยนี้ ได้ “บัง” ประเด็นเรื่องความรุนแรงที่กระทำโดยคนเสื้อแดง (เพราะความรุนแรงที่คนเสื้อแดงใช้จะไม่สามารถเทียบได้กับที่ฝ่ายทหารใช้ก็ตาม) นอกจากนี้แล้ว วิธีที่ สปช. ใช้ “บอก” เรื่องชายชู้ชู้คดีก็ได้ “บัง” ความเป็นไปได้ของที่มาที่ไปของ “ชายชู้ชู้คดี” ในแบบอื่นด้วย

ในขณะที่สปช. กล่าวโทษฝ่ายรัฐบาลโดยตรงไปตรงมา กสม. ก็กล่าวโทษฝ่ายผู้ชุมนุมชนช. อย่างตรงไปตรงมาอย่างชัดเจนว่าใช้สิทธิเกินส่วน ขณะที่เห็นว่าฝ่ายรัฐบาลเพียงแค่ประมาทและผิดพลาดเท่านั้น (คล้ายประมาททำให้ให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย) ข้อเสนอแนะทางนโยบายของกสม. ในครั้งนี้ ตั้งอยู่บนวิธีคิดที่ใช้ตัวบทกฎหมายกฎหมายเป็นที่ตั้งแล้วเอาพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นไปทาบวัด ดังนั้น การใช้กำลังในระดับใดก็ตามของผู้ชุมนุมจึงสามารถตีความได้ว่า “ใช้สิทธิเกินส่วน” ได้เสมอ ในทางตรงกันข้าม การปฏิบัติการของรัฐซึ่งต้องดำเนินการปกป้องสิทธิของพลเมือง “ส่วนรวม” ที่ถูกถูกรอนการใช้สิทธิเกินส่วนของผู้ชุมนุมจึงเป็นเรื่องที่ชอบธรรมแล้ว อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติที่รุนแรงเกินกว่าเหตุอันเกิดจาก “ความประมาท” ก็ต้องได้รับการลงโทษเช่นกัน แต่เป็นโทษในลักษณะที่เกิดจากความประมาท มิใช่เจตนา สิ่งที่ กสม. พยายาม “บอก” อย่างชัดเจนนี้ ได้ “บัง” ความรุนแรงที่ฝ่ายทหารกระทำอย่างแทบมองไม่เห็นเลยก็ได้

การวิเคราะห์การจัดการ “ความจริง” ได้ทำให้เห็นว่า “ความจริง” ที่ผ่านกระบวนการจัดการแล้วเหล่านี้ได้ “บอก” บางอย่างและในกระบวนการ “บอก” นี้เองก็ได้ “บัง” บางอย่างไว้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ การศึกษาเปรียบเทียบได้ “แบ” ข้อมูลบางประการที่ถูก “บัง” ออกมาได้บ้าง กันกระนั้นก็ดี จุดประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ยังไม่ใช่การค้นหาว่า “ความจริง” ที่ “แบ” ออกมานั้น เป็นจริงหรือไม่ หากแต่เพียงการพยายามวิเคราะห์ว่ากรรมการแต่ละคณะได้นำเสนอ “ความจริง” อะไรและด้วยวิธีการอย่างไร ภายใต้โจทย์ของการจัดการ “ความจริง” ที่แตกต่างกัน และกระบวนการที่แต่ละคณะใช้ในกระบวนการนี้เป็นอย่างไร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กล่าวเฉพาะการจัดการ “ความจริง” ของเหตุการณ์ความรุนแรงวันที่ 10 เมษายน 2553 ผู้วิจัยเสนอว่า รายงานของคณะกรรมการทั้งสามคณะมีแบบวิธีการจัดการ “ความจริง” ที่ทั้งคล้ายคลึงในบางลักษณะ กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้ว รายงานทั้ง 3 คณะ จัดการ “ความจริง” ด้วยการรายงาน “ความจริง” ที่สอดคล้องเข้ากับโจทย์ของการจัดการ “ความจริง” ที่ตั้งไว้ (ภายใต้จุดแข็งและข้อจำกัดของคณะกรรมการแต่ละคณะ) ส่วน “ความจริง” ที่ดูจะไม่สอดคล้องกับโจทย์ก็จะถูกจัดการแตกต่างกันออกไป บางประการถูกตัดทิ้ง บางประการถูกให้ความสำคัญน้อย และใส่ข้อมูลบางอย่างลงไปกำกับมันให้เข้ารูปเข้ารอย หรือใช้การเล่าเรื่องและเทคนิคทางภาษาเข้าควบคุม

รายการอ้างอิง

- เกษียร เตชะพีระ, (2554). 92 สพมินา-พฤษภาอำมหิต : เกิดอะไร? อย่างไร? และทำไม? (ตอนต้น)
http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1309521490&grpId= ;
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.).(2556) รายงานผลการตรวจสอบเพื่อมีข้อเสนอแนะทางนโยบายกรณีเหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่ม นปช. ระหว่างวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.).
คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.). (2556). “รายงานฉบับสมบูรณ์คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.) กรกฎาคม ๒๕๕๓ – กรกฎาคม ๒๕๕๕”. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.).
ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2551). ความรุนแรงกับการจัดการ “ความจริง” : ปัดตานีในรอบกิ่งศตวรรษ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ธงชัย วินิจจะกูล.(2553). ความยุติธรรมในระยะเปลี่ยนผ่านกับกรณีของไทย. *ฟ้าเดียวกัน*, 8 (2) ตุลาคม-ธันวาคม 2553
ประจักษ์ ก้องกีรติ.(2553). กำเนิดและพัฒนาการขององค์ความรู้ทางวิชาการ ว่าด้วยความรุนแรงทางการเมือง: บทสำรวจงานวิชาการในโลกตะวันตก. *ความรุนแรงซ่อน/หาสังคมไทย*, ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (บก.).กรุงเทพฯ; มติชน.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มติชนออนไลน์, “ก.คลังประเมินมีอบแดงทำลายศก.สูญไปแล้ว 1.45 แสนล้านบาท”,

[http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1274866486&grpId=&catid=05, ;](http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1274866486&grpId=&catid=05,)

ศิวัช ศรี โกลางกุล.(2555). *เผชิญภัยความรุนแรงด้วยปรองดอง?: บทเรียนจากต่างแดน*. กรุงเทพฯ:

โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ศูนย์ข้อมูลผู้ได้รับผลกระทบเหตุสลายชุมนุม เมษายน – พฤษภาคม 2553 (ศปช.). (2555) *ความจริง*

เพื่อความยุติธรรม: เหตุการณ์และผลกระทบจากการสลายการชุมนุม เมษายน-พฤษภาคม 53.

กรุงเทพฯ: ไฟเดียวกัน.

Arendt, Hannah. (2005). *Truth and Politics. Truth: Engagements Across Philosophical*

Traditions, ed. David Wood and José Medina. London: Wiley-Blackwell.

Kriesberg, Louis. (2007). Reconciliation: Aspects, Growth, and Sequences. *International Journal*

of Peace Studies, Volume3, Number1, Spring/Summer 2007

Shulziner, Doron.(2016).Event, Transformative Events, and Democratization: A Theoretical

framework.

http://www.academia.edu/19653254/Events_Transformative_Events_and_Democratization_A_Theoretical_Framework

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมกับความคิดเห็นของประชาชนในการไม่เคารพ
กฎหมาย กรณีศึกษา พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 :
บทบังคับการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์
Socio-Economic Factors and People’s Opinion toward Noncompliance
with the Law: A Case study of Noncompliance with the Land Traffic Act
on the Motorcycle Helmet Use Enforcement**

รัชมงกอล มงคลดาว (Ratchamongkol Mongkoldao๗)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Master of Arts Programs in Government

Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

Email: giuseppe_phai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การลดจำนวนอุบัติเหตุทางถนนเป็นการยกระดับสวัสดิภาพการดำเนินชีวิตของผู้ใช้รถและถนนในประเทศไทย ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งเสริมให้จำนวนรถจักรยานยนต์จดทะเบียนในประเทศเพิ่มสูงขึ้น จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดกับผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่ส่วนใหญ่มีสาเหตุหลักมาจากการไม่สวมหมวกนิรภัยขณะขับขี่หรือโดยสารจึงเพิ่มขึ้นตามลำดับ ในขณะที่อัตราการสวมหมวกนิรภัยในแต่ละภูมิภาคของไทยยังแตกต่างกันมาก ชุมชนเขตเมืองมีอัตราการสวมหมวกนิรภัยสูงกว่าชุมชนนอกเขตเมืองซึ่งมีสาเหตุจากความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ชุมชนเขตเมืองจะมีต้นทุนการดำรงชีวิตสูงกว่าและมีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่า แต่ก็ไม่อาจจะเลยการส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ชุมชนนอกเขตเมืองได้เนื่องจากชุมชนนอกเขตเมืองมีพื้นฐานของทัศนคติที่ดีต่อการสวมหมวกนิรภัยและพร้อมมี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ส่วนร่วมภายในชุมชนและกับเจ้าหน้าที่ เพื่อกำกับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยอยู่แล้ว การกำหนดนโยบายและกลไกที่จะส่งเสริมพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในแต่ละชุมชน จึงต้องทำความเข้าใจบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อปรับแต่งนโยบายหรือกลไกที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของแต่ละชุมชน ซึ่งนโยบายและกลไกนั้น จะเป็นส่วนสำคัญที่ยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย และสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522, กฎหมายจราจร, หมวกนิรภัย, ชุมชนเขตเมือง, ชุมชนนอกเขตเมือง

ABSTRACT

Reduction in road accidents is considered as the measure in improving welfare of pedestrians and drivers who mutually use the roads in Thailand. Increasing numbers of registered motorcycles is driven by the development of economic and society, resulting in accidents that are mainly from not wearing the helmets. While the rate of helmet use varies in each region of the country, urban community possesses a higher rate than non-municipality community. This is attributable to the socioeconomic differences between the communities in which urban community exhibits higher cost of living and is prone to higher rate of road accidents due to higher number of registered motorcycles. Higher risk of motorcycle drivers in urban community does not mean that those in non-municipality community should be excluded from welfare improvement policies. Motorcycle drivers in non-municipality community already exhibit positive attitudes towards helmet use and are more willing to participate within community and with officials in supervising helmet use behavior. In order to generate policy or initiate mechanism aimed at promoting helmet use in different communities, thorough understanding in local socioeconomic context is crucial. Area-specific policies or mechanism customized for each

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

community is the key to successfully enforce traffic law and sustainably create desirable behavior among motorcycle drivers.

Keywords: Land Traffic Act B.E.2522, Traffic Act, Motorcycle Helmet, Urban Community, Non-municipality Community

บทนำ

ในแต่ละปีประชากรโลกประมาณ 1.25 ล้านคนต้องเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน ส่งผลให้อุบัติเหตุทางถนนกลายเป็นสาเหตุหลักการเสียชีวิตของประชากรโลกในวัยแรงงาน สร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศคิดเป็นร้อยละ 3 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ การลดอุบัติเหตุทางถนนจึงได้รับการกำหนดเป็นวาระแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) (United Nations, 2015) โดยปรากฏอยู่ในเป้าหมายที่ 3 Good Health and Well-being ที่มีจุดมุ่งหมายในภาพรวมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทุกช่วงวัยให้สามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขอย่างครอบคลุม ตลอดจนการยกระดับความปลอดภัยในการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ที่จะลดจำนวนการเสียชีวิตและบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนนทั่วโลกโดยมีตัวชี้วัดคือ อัตราการเสียชีวิตจากการบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุทางถนน

สำหรับประเทศไทย รถจักรยานยนต์เป็นยานพาหนะหลักในการสัญจรของผู้ใช้ถนน ทั้งยังเป็นสาเหตุหลักของอุบัติเหตุทางถนนด้วย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558) โดยสาเหตุหลักของอุบัติเหตุทางถนนที่เกิดกับรถจักรยานยนต์กว่าร้อยละ 80 คือ การไม่สวมหมวกนิรภัย ซึ่งอัตราการสวมหมวกนิรภัยภาพรวมของประเทศยังค่อนข้างน้อยเพียงร้อยละ 43 ของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ทั่วประเทศ (มูลนิธิไทยโรดส์, 2559) อย่างไรก็ตาม การสวมหมวกนิรภัยยังมีสัดส่วนที่แตกต่างกันค่อนข้างมากในแต่ละพื้นที่ของประเทศตามความแตกต่างของบริบททางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งผู้ใช้รถจักรยานยนต์มักได้รับการบาดเจ็บรุนแรงแม้ว่าจะมีการบัญญัติเป็นกฎหมายพร้อมบทลงโทษชัดเจนให้ผู้ขับขี่และผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ต้องสวมหมวกนิรภัยตลอดจนมีการรณรงค์ให้มีการสวมหมวกนิรภัยในกลุ่มผู้ใช้รถจักรยานยนต์อย่างสม่ำเสมอ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตามดั่งนั้น ความเข้าใจในความแตกต่างของบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ใช้รถจักรยานยนต์รวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมมีส่วนร่วม จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทแวดล้อมของแต่ละพื้นที่และสนับสนุนให้การผลักดันเชิงนโยบาย เพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนจากรถจักรยานยนต์ของประเทศไทยสัมฤทธิ์ผลและสอดคล้องกับ SDGs เป้าหมายที่ 3 Good Health and Well-being

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ มุ่งศึกษาความแตกต่างของทัศนคติต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนนอกเขตเมือง เพื่อนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดกลไกหรือนโยบายที่จะส่งเสริมพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในกลุ่มผู้ใช้รถจักรยานยนต์ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการสนับสนุนการลดอุบัติเหตุทางถนนของประเทศไทยในระยะยาวต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

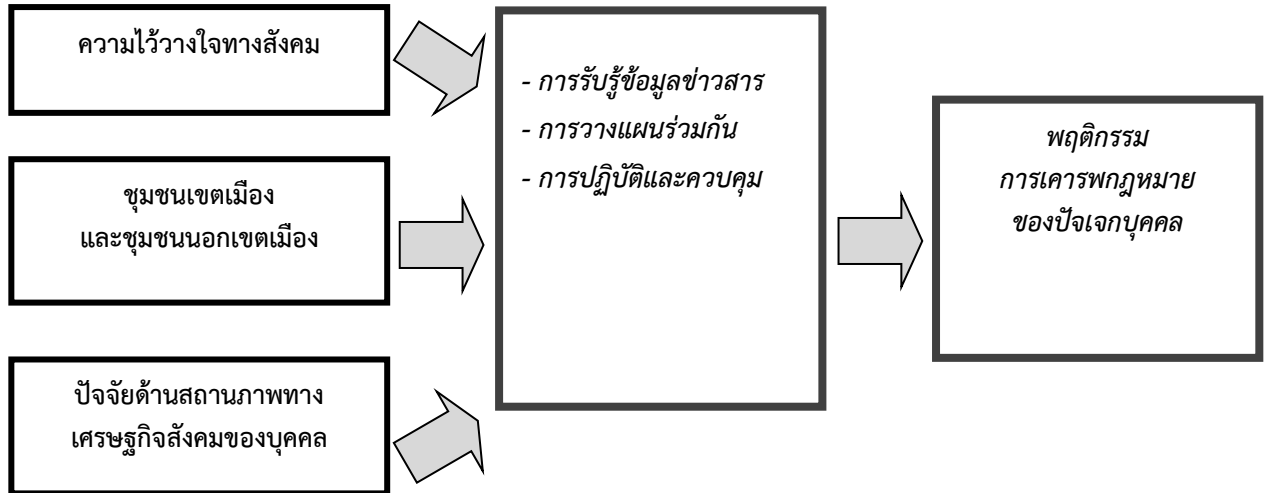
1. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Factors) ที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522
2. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นในการไม่เคารพกฎหมายจราจรของประชาชนที่มาจากชุมชนเมือง และชุมชนนอกเขตเมือง ซึ่งมีบริบทเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ที่แตกต่างกันหรือไม่
3. เพื่อศึกษาถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกวดขันวินัยจราจรกันเองในชุมชน ทำให้ทัศนคติต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

สมมติฐานคือ ประชาชนในชุมชนเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองมีปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อทัศนคติการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 แตกต่างกันและการกำหนดนโยบายเพื่อกวดขันวินัยจราจรที่คำนึงถึงบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับท้องถิ่น จะส่งผลต่อการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายที่สัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติมากขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ในส่วนกรอบการวิเคราะห์จะเริ่มต้นศึกษาถึงตัวแปรหลักอย่าง ความไว้วางใจทางสังคม และความแตกต่างของตัวบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนเขตเมือง หรือชุมชนนอกเขตเมือง ซึ่งอาจจะเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ของความไว้วางใจทางสังคม ที่นำไปสู่ความแตกต่างในด้านของทัศนคติและพฤติกรรมเคารพกฎหมายของตัวบุคคลได้ รวมถึงตัวแปรควบคุม ซึ่งก็คือ ปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบุคคล ที่อาจจะส่งผลเช่นเดียวกับตัวแปรหลักข้างต้น เช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงเป็นที่มาของกรอบการวิเคราะห์ ตามภาพข้างต้น ที่ตัวแปรหลักและตัวแปรควบคุม ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของปัจเจกบุคคล เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การวางแผนร่วมกัน และการปฏิบัติและควบคุม ซึ่งทั้งสามพฤติกรรมดังกล่าวนี้ สามารถที่จะนำมาวิเคราะห์ต่อไป เพื่อหาคำตอบว่า ตัวแปรต่าง ๆ นั้น เป็นสาเหตุของการเคารพกฎหมาย หรือการไม่เคารพกฎหมายของปัจเจกบุคคลได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด, ทฤษฎี)

1.แนวคิดความไว้วางใจทางสังคม และต้นทุนทางสังคม-ปัจจัยเรื่องทุนทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพได้เนื่องจากทุนทางสังคม เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับประชาสังคม ซึ่งจะทำให้ประชาชนในสังคมเกิดการรับรู้และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมที่เพิ่มมากขึ้น จนนำไปสู่การเกิดขึ้นของเครือข่ายทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนออกมาทำกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น เรียกสังคมเช่นนี้ว่า Civic Community (Putnam, 1994) ซึ่งหลักการนี้ได้สอดคล้องกับทุนทางสังคมของสังคมไทยที่มีแนวโน้มลดลง จึงเป็นผลให้ผู้คนในสังคมไทยมีพฤติกรรมที่ทำเพื่อสังคมลดลง (Marcelo Bergman, 2009)

2.ปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบุคคล (Socioeconomic Factors) ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมมีรากฐานมาจากการเมือง เนื่องจากในหลายๆ สังคมจะมีระเบียบทางสังคม (Social Order) ที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทสภาพแวดล้อมของสังคมแต่ละที่ ซึ่งก็สามารถส่งผลไปถึงระเบียบทางการเมือง (Political Order) ได้เช่นกัน อีกทั้งปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม จะเป็นตัวชี้วัดที่ทำให้การปฏิบัติตามกฎหมายได้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แม้ว่าสังคมนั้นๆ จะมีระดับการพัฒนาที่เหมือนกันก็ตาม (Marcelo Bergman, 2009) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของปัจเจกบุคคล มีผลต่อการรับรู้ และพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในการที่จะเคารพกฎหมายจราจรหรือไม่เคารพกฎหมายจราจร

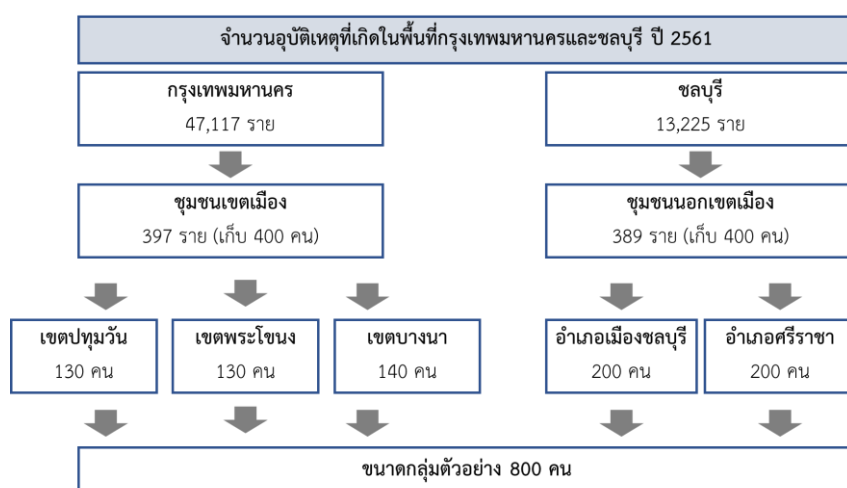
3.แนวคิดความเป็นเมือง (Urbanization) เมืองเป็นบริเวณที่รับการเปลี่ยนผ่านผลผลิตทางวัฒนธรรม ที่จะสามารถทำให้เมืองและพฤติกรรมของผู้คนในสังคมเปลี่ยนไปทำให้เกิดวิถีชีวิตและพฤติกรรมใหม่ๆ ขึ้นมา สำหรับประเทศไทยนั้น ถือว่ามีการพัฒนาเมืองและขยายตัวที่ไร้ทิศทาง และไม่มีการบริหารจัดการพื้นที่เมืองที่ดีเพียงพอ นโยบายภาครัฐไม่สามารถกระจายไปสู่ท้องถิ่นได้ จึงก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจน ในเรื่องของการพัฒนาของชุมชนเมืองและชุมชนชนบท จนอาจนำไปสู่พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน (อริสา จันทบุญญา และจิรัฐ เจริญพร, 2561)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิธีการการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ระบุคำถามแบบปลายปิด โดยมีเนื้อหาในส่วนของคำถาม ที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง และส่วนของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ เลือกจากประชากรผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดชลบุรี โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling or Area Sampling) กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานครเป็นตัวแทนของชุมชนเขตเมือง และกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชลบุรีเป็นตัวแทนของชุมชนนอกเขตเมือง โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดในพื้นที่ กทม. และชลบุรี ปี 2561 แล้วนำมาเข้าสู่ตรรกะของ Yamane ดังภาพ



ซึ่งกรุงเทพมหานครทำการสำรวจพื้นที่เขตปทุมวัน เขตพระโขนง และเขตบางนา จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 400 คน และจังหวัดชลบุรีสำรวจพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี และอำเภอศรีราชา จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 400 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของงานวิจัยทั้งหมด 800 คน ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรแบ่งเป็น ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยความเป็นเมือง, ปัจจัยทางกฎหมาย และปัจจัยต้นทุนทางสังคม ตัวแปรควบคุม ประกอบด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และกลุ่มตัวอย่างประชากรผู้ใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะเดินทางหลักและตัวแปรตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทาง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คณิตศาสตร์และสถิติ เช่น การใช้สถิติเชิงพรรณนา การวัดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (t-test) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ (Correlation) เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานและอภิปรายผลในเชิงของสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ Statistics Package for the Social Sciences หรือ SPSS เพื่อวิเคราะห์ทั้งในส่วนองสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง

ผลการศึกษา

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 800 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 401 คน และเพศหญิงจำนวน 399 คนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34 ปี มีรายได้เฉลี่ย 18,946.54 บาทส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือ ม.6/ปวช. และประกอบอาชีพรับจ้าง หรือข้าราชการ/พนักงานราชการ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีการเข้าร่วมกลุ่มทางสังคม

ด้านประสบการณ์การใช้รถจักรยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของรถจักรยานยนต์ที่ใช้งานเป็นประจำและมีใบอนุญาตขับขี่ มีประสบการณ์การใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะหลักในการเดินทางประมาณ 9 ปี โดยเป็นการใช้เพื่อเดินทางไปทำงานหรือเรียนเป็นหลัก และสำหรับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย กลุ่มตัวอย่างที่สวมใส่หมวกนิรภัยทุกครั้งและสวมใส่บางครั้งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นเหตุผลหลัก อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ส่วนใหญ่ที่ไม่สวมใส่หมวกนิรภัยนั้น เนื่องจากขับขี่อยู่ในระยะทางใกล้ๆ โดยบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสวมใส่หมวกนิรภัยคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัว นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 ทราบว่า การไม่สวมใส่หมวกนิรภัยของทั้งผู้ขับขี่และผู้โดยสารเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ทำให้ส่วนใหญ่ยังไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่ออกใบสั่งเนื่องจากกระทำผิดกฎจราจรในรอบปีที่ผ่านมา และมีเพียงส่วนน้อยที่ถูกเจ้าหน้าที่ออกใบสั่งมากกว่า 5 ครั้งขึ้นไปในรอบปีที่ผ่านมา

ด้านทัศนคติต่อการสวมหมวกนิรภัย กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อคุณค่าของหมวกนิรภัยเพราะทำให้เกิดความมั่นใจในการขับขี่มากขึ้น และไม่ได้ทำให้วิสัยทัศน์ในการขับขี่ลดลง และ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สามารถช่วยบรรเทาการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินในกรณีจักรยานยนต์เกิดอุบัติเหตุได้ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า บทกำหนดโทษผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่ไม่สวมหมวกนิรภัยไม่ได้ร้ายแรงนัก
ในด้านบริบทท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกการสำรวจออกเป็น 3 ประเด็น
ดังนี้

ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายจราจรไม่สม่ำเสมอและไม่ต่อเนื่อง โดยภายในชุมชนไม่ค่อยมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ที่จะส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ซึ่งส่วนใหญ่มีการพฤติกรรมมีส่วนร่วมบางครั้งหรือไม่เคยร่วมเลย แต่ก็มีกรรับรู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติกฎหมายจราจรที่ถูกต้องอยู่บ้าง และเห็นว่าการรณรงค์สร้างความตระหนักการสวมหมวกนิรภัยทุกครั้งที่ขับขี่กันเองภายในชุมชนจะสามารถสร้างพฤติกรรมในการรับรู้และติดตามกฎหมายจราจรและการเคารพกฎหมายมากขึ้น

ด้านการวางแผนร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มสนับสนุนการรณรงค์สร้างความตระหนักกันเองภายในชุมชน แต่ในทางปฏิบัติชุมชนยังมีการรวมตัวแบบหลวมๆอยู่ กล่าวคือ ช่องทางเปิดรับการร้องเรียนปัญหาหรือให้ข้อมูลแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอหรือไม่มีเลย ทำให้การแสดงความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนหรือคัดค้านในประเด็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจราจรภายในชุมชนไม่ค่อยเกิดขึ้น ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัยกันเองภายในชุมชน โดยเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่น่าพึงพอใจมากกว่าการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐเพียงอย่างเดียว

ประเด็นด้านปฏิบัติและควบคุม กลุ่มตัวอย่างยังขาดความร่วมมือที่ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร รวมถึงไม่ค่อยมีการติดตามผลการดำเนินงานของชุมชนด้วย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มเชื่อมั่นว่า หากมีการร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชนอย่างใกล้ชิด จะสามารถสร้างพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยอย่างยั่งยืนได้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและทัศนคติต่อการสวมหมวกนิรภัย

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพฤติกรรม การรับรู้ข่าวสาร พฤติกรรมการวางแผนร่วมกัน และพฤติกรรมการปฏิบัติและควบคุมที่ส่งผลต่อ ทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปร มีดังนี้

(1) พฤติกรรมด้านการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย กล่าวคือ ในบริบทที่ชุมชนมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายจราจรสม่ำเสมอ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในชุมชนมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติไม่เห็นคุณค่าของการสวมหมวกนิรภัย

(2) พฤติกรรมด้านการวางแผนร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย กล่าวคือ ในบริบทที่ชุมชนมีการวางแผนร่วมกันภายในชุมชนผู้ใช้รถจักรยานยนต์มีแนวโน้มของทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการสวมหมวกนิรภัยมากกว่าชุมชนที่มีระดับการวางแผนร่วมกันน้อยกว่า

(3) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติและควบคุมมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่แตกต่างกันไปในแต่ละมิติของทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย กล่าวคือ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในชุมชนที่มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องจะมีแนวโน้มของทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการสวมหมวกนิรภัย ในขณะที่หากระดับของการปฏิบัติลงไปสู่การให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ฯ ผู้ใช้รถจักรยานยนต์จะมีแนวโน้มของทัศนคติที่ไม่เห็นคุณค่าของการสวมหมวกนิรภัย

ความแตกต่างของทัศนคติและพฤติกรรมระหว่างชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมือง

อัตราการสวมหมวกนิรภัยระหว่างชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองยังมีความแตกต่างค่อนข้างมาก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาบริบทความเป็นเมืองเข้าร่วมด้วยในการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการสวมหมวกนิรภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างชุมชนเมืองและกลุ่มตัวอย่างชุมชนนอกเขตเมืองมีทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยชุมชนนอกเขตเมือง มีแนวโน้มของทัศนคติที่สนับสนุนการสวมหมวกนิรภัยมากกว่าชุมชนเขตเมือง กล่าวคือ • ชุมชนนอกเขตเมืองมีแนวโน้มสวมใส่หมวกนิรภัยมากกว่า

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ชุมชนเขตเมือง ถึงแม้จะเห็นว่า ผู้ใช้รถจักรยานยนต์จะมีความระมัดระวังอยู่แล้ว และรู้สึกมั่นใจในการใช้รถจักรยานยนต์มากกว่าเมื่อสวมใส่หมวกนิรภัย • ชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มเห็นว่า การซื้อหมวกนิรภัยเป็นภาระค่าใช้จ่ายต่อการดำเนินชีวิต ในขณะที่ชุมชนนอกเขตเมืองกลับมีแนวโน้มของทัศนคติในทางตรงกันข้าม • ชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มละเมิดกฎหมายจราจรมากกว่าชุมชนนอกเขตเมือง โดยเฉพาะกรณีหากเห็นผู้อื่นที่ไม่สวมหมวกนิรภัยแล้วไม่ถูกเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และมีแนวโน้มที่จะเจรจากับเจ้าหน้าที่ เพื่อไม่ให้ถูกออกใบสั่งเนื่องจากไม่สวมหมวกนิรภัยมากกว่า อีกทั้งไม่ได้รู้สึกว่าการถูกบังคับใช้กฎหมายจะส่งผลเสียต่อประวัติการขับขี่มากเท่าผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในชุมชนนอกเขตเมือง โดยชุมชนเขตเมืองเห็นว่า บทกำหนดโทษต่อผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่ไม่สวมหมวกนิรภัยไม่ได้ร้ายแรงนัก ซึ่งแตกต่างจากชุมชนนอกเขตเมืองที่เห็นว่ามีความรุนแรงอยู่บ้าง อย่างไรก็ตาม หมวกนิรภัยเป็นอุปกรณ์ที่ทั้งชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองเห็นว่า จะช่วยบรรเทาความสูญเสียกรณีจักรยานยนต์เกิดอุบัติเหตุเช่นเดียวกัน

ปัจจัยการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในชุมชน แสดงให้เห็นว่า ชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองมีพฤติกรรมการติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายจราจร ไม่สม่ำเสมอหรือไม่ต่อเนื่องเช่นเดียวกัน รวมทั้งไม่ค่อยมีการสื่อสารและให้ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรภายในชุมชน อย่างไรก็ตาม ชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประเด็นการนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายจราจรที่ได้รับทราบไปปฏิบัติตามและประเด็นการณรงค์สร้างความตระหนักในการสวมหมวกนิรภัยกันเองภายในชุมชนในฐานะกลไกสร้างพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารและการเคารพกฎหมายมากขึ้น กล่าวคือ ชุมชนนอกเขตเมืองมีแนวโน้มนำข้อมูลข่าวสารกฎหมายจราจรที่ได้รับทราบไปปฏิบัติเคร่งครัดกว่าชุมชนเขตเมือง โดยการรณรงค์สร้างความตระหนักการสวมหมวกนิรภัยกันเองภายในชุมชน จะสามารถสร้างพฤติกรรมที่เคารพกฎหมายจราจรในชุมชนนอกเขตเมืองได้ดีกว่าชุมชนเขตเมือง

ชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมือง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการวางแผนร่วมกันในประเด็นช่องทางการสื่อสารภายในชุมชน, การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น คัดค้านหรือสนับสนุนต่อประเด็นปัญหา และการกำหนดแนวทางส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัยกันเองภายในชุมชน กล่าวคือ • ชุมชนเขตเมืองมีช่องทางและกลุ่มตัวอย่างสามารถมีส่วนร่วม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในการเข้าร่วมหารือ เสนอความคิดเห็น ต่อแนวทางหรือประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายจราจรได้มากกว่าชุมชนนอกเขตเมือง• ชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมวางแผนภายในชุมชนเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัยน้อยกว่าชุมชนนอกเขตเมือง โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์จะเกิดจากการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐมากกว่ามาตรการของชุมชน

ชุมชนเขตเมืองและชุมชนนอกเขตเมือง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติและควบคุม กล่าวคือ ชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัยกว่าชุมชนนอกเขตเมือง แต่เมื่อพิจารณาไปในความร่วมมือระดับปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่รัฐแล้ว ชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่น้อยกว่าชุมชนนอกเขตเมือง ทั้งยังมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการกำหนดกลไก/บทลงโทษระดับชุมชนเพื่อสนับสนุนการสวมหมวกนิรภัยน้อยกว่าชุมชนนอกเขตเมืองด้วย

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยข้างต้น ทำให้พบข้อเท็จจริงที่ส่งผลต่อความแตกต่างของทัศนคติต่อการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ระหว่างชุมชนเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองรวมถึงระดับผลกระทบของพฤติกรรมมีส่วนร่วมภายในชุมชนต่อทัศนคติการสวมหมวกนิรภัย ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายผลการวิจัย และเสนอแนะแนวทางการสร้างกลไกหรือกำหนดนโยบาย เพื่อลดข้อจำกัดการสวมหมวกนิรภัยของกลุ่มผู้ใช้รถจักรยานยนต์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 บัญญัติบังคับให้ผู้ขับขี่และผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ต้องสวมหมวกนิรภัย พร้อมกำหนดอัตราโทษปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืน มีเจตนารมณ์ในการสร้างสวัสดิภาพการดำรงชีวิตของประชาชนในแต่ละชุมชนของประเทศไทย หากแต่ในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทยยังคงมีความแตกต่างกันในบริบททางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างมาก ส่งผลต่อความแตกต่างของทัศนคติต่อการสวมหมวกนิรภัย และพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎหมายจราจรดังกล่าว และเมื่อพิจารณาบริบทความเป็นเมืองเข้าร่วมด้วยแล้ว ชุมชนเมืองและชุมชนนอกเขตเมืองก็มีทัศนคติที่แตกต่างกันต่อการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรด้วย เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้ใช้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รถจักรยานยนต์ในชุมชนเขตเมืองมีแนวโน้มละเมิดกฎหมายจราจรและไม่สวมหมวกนิรภัยเมื่อมีโอกาสมากกว่าชุมชนนอกเขตเมือง ในขณะที่ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า อัตราการสวมหมวกนิรภัยในชุมชนเขตเมืองมักสูงกว่าชุมชนนอกเขตเมือง และผู้ใช้รถจักรยานยนต์นอกเขตเมืองจะมีทัศนคติที่ดีต่อการสวมหมวกนิรภัยก็ตาม

เหตุการณ์ดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยด้านพฤติกรรมได้ว่า แม้ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในชุมชนเขตเมืองจะเห็นว่า บทลงโทษจากการไม่สวมใส่หมวกนิรภัยจะไม่ได้รุนแรงมากนัก แต่มีแนวโน้มเกรงกลัวต่อการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่มากกว่าการกำกับพฤติกรรมตนเองภายในชุมชน และในบริบทสังคมของชุมชนเขตเมืองที่มีต้นทุนการดำรงชีวิตที่สูงกว่า เช่น ความเร่งรีบ, ค่าครองชีพ, จำนวนยานพาหนะบนท้องถนน เป็นต้น ทำให้ความเข้มงวดของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในชุมชนเขตเมืองมากกว่าชุมชนนอกเขตเมือง ที่มีแนวโน้มสนับสนุนการกำกับควบคุมพฤติกรรมตนเองภายในชุมชนมากกว่า กล่าวคือ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกวดขันวินัยจราจรตนเองภายในชุมชนส่งผลต่อทัศนคติการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรของประชาชนในชุมชนนอกเขตเมืองสูงกว่าชุมชนเขตเมืองทำให้การส่งเสริมพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยหรือวินัยจราจรอื่น จำเป็นต้องมีกลไก นโยบาย ประกอบกับความเข้าใจในบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันของแต่ละชุมชนร่วมด้วย โดยงานวิจัยฉบับนี้เสนอแนะแนวทางการสร้างกลไกและกำหนดนโยบายส่งเสริมการสวมหมวกนิรภัย ดังนี้

1. การบังคับใช้กฎหมายควรพิจารณานำกลไกอื่น เช่น นโยบาย, การรณรงค์ต่างๆ มาเป็นส่วนร่วมในการนำกฎหมายไปปฏิบัติด้วยและในกระบวนการพิจารณาจัดทำกลไกหรือนโยบายหน่วยงานผู้ปกครองควรมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ที่มุ่งยกระดับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยก่อน

2. นโยบายหรือกลไกที่จัดทำควรมีการปรับแต่งให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละชุมชน การใช้นโยบายแบบ One-Size-Fit-All อาจไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3. การส่งเสริมพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในชุมชนเขตเมือง ควรใช้กลไกการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัดของเจ้าหน้าที่มากกว่าส่วนชุมชนนอกเขตเมือง ควรส่งเสริมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการกำกับควบคุมพฤติกรรมของผู้ใช้รถจักรยานยนต์

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ลงไปเก็บข้อมูล และศึกษาเฉพาะบางพื้นที่เท่านั้น ซึ่งผลที่ออกมานั้นตรงกับสิ่งที่ เป็นความจริงที่เป็นอยู่และเกิดขึ้นในสังคมไทย ในอนาคต ถ้าหากนำแบบสอบถามลงไปทดสอบเก็บข้อมูลในพื้นที่อื่นๆ โดยอาจเพิ่มตัวแปรอื่นที่น่าสนใจ เพิ่มประเด็นที่เป็นเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น ลงไปในข้อคำถามในแบบสอบถาม รวมถึงการมีกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น ก็อาจจะทำให้พบข้อแตกต่างใหม่ๆ ที่อาจเข้ามามีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น ต่อไปได้ ไม่ได้เป็นเพียงเฉพาะงานวิจัยเชิงปริมาณที่ค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เท่านั้น เนื่องจาก อาจมีตัวแปรด้านอื่นๆ แทรกเข้ามาและย้อนกลับมามีอิทธิพลต่อตัวแปรต้นก็เป็นได้

รายการอ้างอิง

- มูลนิธิไทยโรดส์และเครือข่ายเฝ้าระวังสถานการณ์ความปลอดภัยทางถนน (2559). อัตราการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในประเทศไทย ปี พ.ศ.2559. *มูลนิธิไทยโรดส์*, 36-41. สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2558). *สถิติจำนวนคดีอุบัติเหตุจากรถทางบก ปี พ.ศ.2556-2558*, วันที่ค้นข้อมูล 11 กรกฎาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <http://pitc.police.go.th/dirlist/dirlistphp?dir=/traffic>
- อริสา จันทบุญทา และจิรัฐ เชนพิงพร (2561). *ความเป็นเมือง (Urbanization) และนโยบายของไทย*. FOCUSED AND QUICK (FAQ) Issue 128 Jun 25, 2018. ธนาคารแห่งประเทศไทย, 7.
- พันตำรวจตรี สุนทร เฉลิมเกียรติ (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการฝ่าฝืนกฎจราจรของผู้ใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พลพิพัฒน์ วรชินาคมน์ (2553). *การนำเอาโทษกักขังมาใช้บังคับกับผู้กระทำความผิดตาม*

พระราชบัญญัติพิจารณาทองบพ.ศ.2522. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

Sustainabledevelopment (2016).*Goal3.:Sustainable Development Knowledge Platform*.Retrieved
September 10, 2018. <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg3>

United Nations (2015).*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*.

Retrieved September 10, 2018.[http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?-](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?-symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

[symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?-symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

United Nations (2017).*2017 Demographic Yearbook*. New York.Department of Economic and
Social Affairs. UNITED NATIONS PUBLICATION,pp. 117-122

Robert Putnam (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey:
Princeton University Press

Marcelo Bergman (2009). *Tax Evasion and the Rule of Law in Latin America: The Political Culture
of Cheating and Compliance in Argentina and Chile*. College Park: Pennsylvania State University Press

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การครองอำนาจผ่านนโยบายในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
กรณีศึกษานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
Hegemony through The policy in the Government of Prayuth Chan-ocha:
A case study of Welfare card policy in San Pa Tong Chiang Mai Province**

ฉัตรชัย คำวงษา (Shatchai Khamwondsa)

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการเมืองและการปกครอง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Bachelor of Political Science (Politics and Government)

Chiang Mai University

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาสองประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาที่มาและความสำคัญของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา และประการที่สองเพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดการครองอำนาจนำในการอธิบายถึงการดำเนินการสร้างสภาวะการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

ผลการศึกษาพบว่า ประการแรกการดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิดโดยการยึดครองพื้นที่ของโครงสร้างส่วนบนอันหมายถึง ระบบความคิด ความเชื่อ ผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ การเอาใจประชาชนผู้ที่มีรายได้น้อยผ่านสิทธิประโยชน์ภายในบัตร รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้อาศัยกลไกของนโยบายในการช่วงชิงพื้นที่ประชาสังคม สร้างความพึงพอใจ เป็นการสร้างอำนาจนำทางความคิดเหนือชนชั้นผู้ถูกปกครองในสังคมไทย อีกทั้งการให้ความสำคัญของการนำแนวคิดประชารัฐเป็นแนวคิดหลักในการขับเคลื่อนนโยบายได้ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นในการดำเนินนโยบาย และประการที่สองการดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐก่อให้เกิดการสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กล่าวคือ การดำเนินนโยบายดังกล่าวได้ส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ภาพลักษณ์ของรัฐบาลที่เข้ามาแก้ปัญหาสวัสดิการสังคม โดยเมื่อความคิด ทศนคติ อุดมการณ์ ภาพลักษณ์ในการมองรัฐบาลที่ดีขึ้นย่อมเป็นตัวช่วยให้ผู้ปกครองสามารถปกครองประชาชนพลเมืองของตนได้อย่างราบรื่น และก่อให้เกิดการสนับสนุนการทำงานของรัฐบาลในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นส่วนที่จะสนับสนุนในการเลือกรัฐบาลเพื่อกลับมาบริหารประเทศในอนาคต จะเห็นได้ว่านโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้กลายเป็นเสมือนเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการครองอำนาจนำ การยึดครองโครงสร้างส่วนบนสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์ให้เกิดขึ้นเพื่อครองใจกลุ่มประชาชนผู้มีรายได้น้อย

คำสำคัญ

การครองอำนาจนำ, นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ, รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

Abstract

The purpose of this research two parts. The first is to study the origins and importance of welfare card policy in the general government of Prayuth Chan-ocha. The second is to study the application of the concept of Hegemony through welfare card policy.

The findings of this research are, first, the welfare card policy Implementation is War of Position. Occupation of upper social structure, which refers to the belief system through the welfare card policy. The general government of Prayuth Chan-ocha has a policy mechanism to hegemony and the importance of implementing public opinion concepts has been credited to policy implementation. Second, the implementation of the welfare card policy created a historical bloc. The policy has resulted in a good image. The image of the government in solving the problem of social welfare. When thinking, ideologically, the image of a better government is a way for parents to govern their citizens in a smooth way. And to support the current government. It is also the part that will support the government in the future administration of the country. It can be seen that the welfare card policy has become an important tool in the conduct of power.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

The occupation of the upper structure to create historical bloc to occupy the minds of the people who have low income.

Key Words

Hegemony, Welfare card policy, Government of Prayuth Chan-ocha

บทนำ

ภายหลังกองรัฐประหารยึดอำนาจของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ หรือ คสช. นำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาหัวหน้าคณะ ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เพื่อยุติปัญหาความวุ่นวาย คลี่คลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในขณะนั้น เกิดกลุ่มของนายทหารได้เข้ามาบริหารประเทศ ภายใต้อำนาจของการเห็นประเทศไทยเข้าสู่กระบวนการปฏิรูปการเพื่อมุ่งสู่กระบวนการการเลือกตั้งที่รัฐบาลได้ให้คำมั่นสัญญาตามแผนการหรือโรดแมปที่วางเอาไว้ แต่จะเห็นได้ว่าการครองอำนาจของรัฐบาลคสช. มิใช่การเข้ามาจัดการปฏิรูปการเมืองเพื่อส่งต่อสู่การเลือกตั้ง แต่เป็นการวางแผนการครองอำนาจนำในระยะยาว (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2559)

สิ่งที่เราเห็นหลังรัฐประหารเป็นต้นมา คือ กระบวนการที่กองทัพสถาปนาให้ตนกลายเป็นผู้ใช้อำนาจครอบงำ (Hegemonic ruler) กลุ่มใหม่ ที่จะครองอำนาจในระยะยาวมิใช่คนที่ต้องคอยคอยแบ่งปันอำนาจหรืออยู่ใต้อำนาจของชนชั้นนำกลุ่มอื่น เห็นได้ชัดทั้งในเรื่องการเพิ่มงบประมาณเพิ่มอภิสวัสดิ์ เพิ่มเงินเดือน เพิ่มกำลังพล ขยายขอบเขตการใช้อำนาจ แก้กฐระเบียบต่าง ๆ จัดวางบุคลากรในกองทัพเข้าไปยึดกุมวิสาหกิจของรัฐ องค์กรของรัฐ รวมทั้งองค์กรอิสระต่าง ๆ ที่สำคัญที่สุดก็คือ เอาอำนาจตัวเองไปใส่ไว้ในรัฐธรรมนูญผ่านสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ที่มาจากการแต่งตั้ง นอกจากการครองอำนาจนำผ่านกระบวนการกลไกอำนาจรัฐแล้ว รัฐบาลคสช. จำเป็นต้องสร้างการครองอำนาจนำบนพื้นที่ของความคิด อุดมการณ์ในพื้นที่ประชาสังคม โดยรัฐบาลคสช. ได้ใช้กลไกนโยบายขับเคลื่อนเป้าหมายทางเศรษฐกิจด้วยกลไกประชารัฐ แม้ว่าโดยภายนอกแล้วนโยบายดูเหมือนเรื่องของการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ในขณะเดียวกันนโยบายดังกล่าวก่อให้เกิดการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด ช่วงชิงมวลชน และสร้างความชอบธรรมใหม่ของชนชั้นนำภาครัฐที่แยบยลมาก มันมีส่วน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สำคัญของยุทธการณียึดพื้นที่ทางการเมืองเพื่อสถาปนาอำนาจนำ ซึ่งเป็นการวางแผนที่เป็นระบบ และบูรณาการการ โจมตีจากทุกมิติเข้าด้วยกัน (ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2559)

จุดที่น่าสนใจที่สุดของกลไกประชารัฐก็คือ มันไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากยังมีเป้าหมายเพื่อให้รัฐราชการเป็นแกนนำประสานความร่วมมือระหว่างทุนใหญ่กับธุรกิจรายย่อย หรือแม้แต่เกษตรกรในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งนี้ยังมีภาคประชาสังคมเป็นภาคีขับเคลื่อนด้วย ด้วยเหตุคั้งนั้น โยบายประชารัฐ จึงมีนัยยะทางการเมืองสูงมาก เพราะเป็นการจับมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคธุรกิจเอกชน เคลื่อนไหวลงสู่มวลชนระดับฐานรากซึ่งทับซ้อนกับฐานเสียงของนักการเมือง ถ้าเรื่องนี้ทำสำเร็จก็อาจส่งผลให้การเมืองภาคตัวแทนกลายเป็นโมฆะได้ พุดอีกแบบหนึ่งก็คือ มันคือความพยายามที่จะแปรความขัดแย้งทางชนชั้นที่หลายคนเกลียดและกลัว มาเป็นความร่วมมือทางชนชั้นภายใต้การนำของรัฐราชการ นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงถือกำเนิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีสัญชาติไทยในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ได้รับความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมกันในทุกด้าน เพื่อเป้าหมายของรัฐบาลในการนำพาประชาชนคนไทยทุกคนก้าวพ้นจากกับดักแห่งความยากจน และนำพาทุกคนสู่ความเท่าเทียมกันในทุก ๆ เรื่องด้วยนโยบายปฏิรูปประเทศไทย (ไทยรัฐออนไลน์ , 2560) ไม่เพียงแต่การช่วยเหลือในเบื้องต้นที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของผู้คนด้วยบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แต่ยังมีสวัสดิการอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่รัฐบาลจะเข้ามาเติมเต็มสิ่งที่เลขาขาดหายไปให้กับประชาชนคนไทย เริ่มต้นจากนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่เปิดให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยกว่าปีละ 30,000 บาท ถึง 100,000 บาท ลงทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิ โดยมีกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง ธนาคารรัฐ กระทรวงพาณิชย์ และจังหวัดต่าง ๆ ร่วมมือกันในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนในการลดค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นลง ผ่านสิทธิประโยชน์ภายในบัตร (คู่มือการใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ, 2560)

ในขณะที่เดียวกันหากมองนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐผ่านแนวคิดการครองอำนาจนำของอันโตนิโอ กรัมสซี (Antonio Gramsci) นักทฤษฎีการเมืองแนวมาร์กซิสต์ กรัมสซีชี้ให้เห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ปัญหาในมิติเชิงโครงสร้างส่วนบน โดยโครงสร้างส่วนบน ที่ถูกควบคุมโดยชนชั้นปกครองผ่านกลไกกำลังบังคับ (Coercion) ในการจัดการทางการเมือง แต่การใช้กลยุทธ์ดังกล่าวจะ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มีลักษณะไม่ถาวร และยิ่งใช้มากยิ่งมีการต่อต้านมาก ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือของกฎหมายที่เข้มงวด การปราบปรามที่รุนแรง ย่อมเป็นกลไกกำลังบังคับที่สำคัญ สิ่งที่ชนชั้นปกครองมักเลือกใช้ควบคู่กันไปคือ กระบวนการสร้างความยินยอมพร้อมใจ (Consent) เป็นกระบวนการสร้างการยอมรับในการปกครอง การมีอำนาจนำเหนือกว่าโดยมิจำเป็นต้องใช้ความรุนแรงในการบังคับ เพื่อให้ได้รับสนับสนุนจากกลุ่มพลังทางสังคมและชนชั้นต่าง ๆ โดยที่ชนชั้นที่ถูกกระทำนั้นไม่ทราบหรือไม่สามารถตระหนักได้ว่าตนได้ถูกครอบครองความคิดไปแล้ว กระบวนการสร้างความยินยอมพร้อมใจจะอาศัยกลไกรัฐด้านการสร้างอุดมการณ์ ความคิด ทักษะคิด เพื่อแทรกซึมในระดับชีวิตประจำวัน สามัญสำนึกของชนชั้นที่ถูกปกครอง (วัชรพล พุทธิรักษา, 2557, น. 122-125)

การครองอำนาจนำในการศึกษารั้งนี้ คือ การใช้อำนาจของกลุ่ม ชนชั้นใด ๆ เพื่อสร้างสถานะการครอบครองความคิด และมีอำนาจนำเหนือกลุ่ม ชนชั้นอื่น ๆ ในสังคม โดยที่การใช้อำนาจดังกล่าวนั้นปราศจากการใช้ความรุนแรง หรือการบังคับในเชิงกายภาพ เป็นการสร้างอำนาจนำเหนือชนชั้นผู้ถูกปกครองในสังคมผ่านการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด (War of Position) ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงความคิดจิตใจคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม กล่าวคือ พลังทางอำนาจทางการเมืองที่แท้จริงอาจกระทำผ่านความคิด อุดมการณ์ หรือทักษะคิดที่สำคัญ ฉะนั้นแล้วความคิดและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นอุดมการณ์โดยทั่วไป จึงถูกกำหนดขึ้นมาจากผู้ปกครองและอุดมการณ์นี้เองที่เป็นตัวช่วยให้ผู้ปกครองสามารถปกครองประชาชนพลเมืองของตนได้อย่างราบรื่น รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้อาศัยกลไกของการครองอำนาจนำผ่านการดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ก่อให้เกิดการช่วงชิงพื้นที่ประชาสังคมกลุ่มคนผู้มีรายได้น้อย สร้างความพึงพอใจ อันส่งผลให้เกิดกระบวนการยินยอมพร้อมใจ โดยปราศจากการใช้อำนาจรัฐเข้ากดดัน นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจึงกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างภาวะการครองอำนาจนำของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา การช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด โดยการสร้างอุดมการณ์ขึ้นมาครอบงำสังคม ครอบงำชนชั้นล่างได้แก่กลุ่มประชาชนผู้มีรายได้น้อย การสร้างภาวะการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อเอาใจประชาชนผู้มีรายได้น้อย ส่งผลต่อการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด ทักษะคิดของประชาชนโดยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

บทความฉบับเต็ม

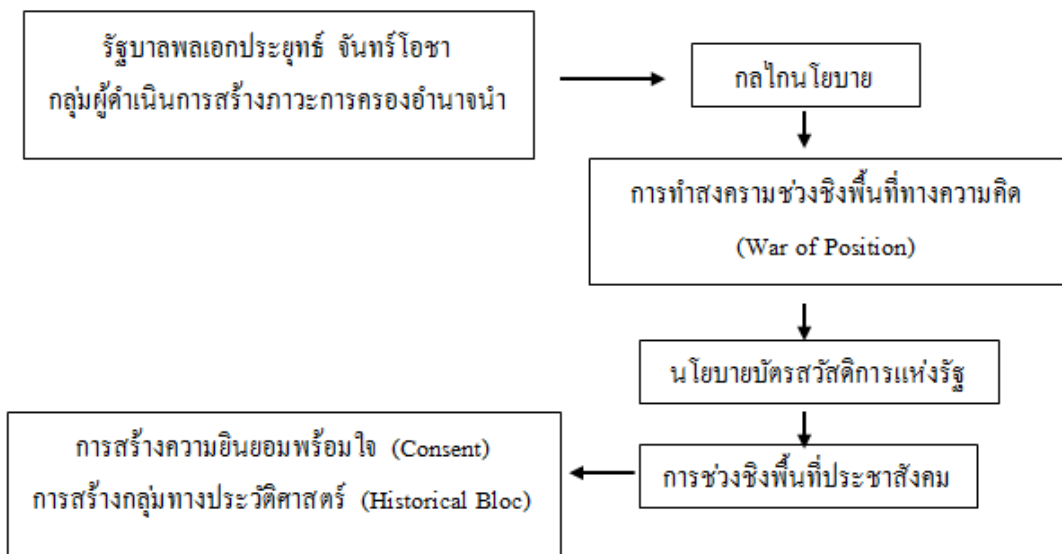
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากที่ได้กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่านโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีความน่าสนใจอย่างยิ่งในการศึกษา อันเป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาใน หัวข้อการค้นคว้าวิจัย เรื่อง การครองอำนาจผ่านนโยบายในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา กรณีศึกษานโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษา และทำความเข้าใจนโยบายประชารัฐ โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ และเพื่อศึกษาถึงแนวคิดการ ครองอำนาจนำในการประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายถึงการครองอำนาจผ่านนโยบายบัตรสวัสดิการแห่ง รัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาที่มาและความสำคัญของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
2. เพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดการครองอำนาจนำในการอธิบายถึงการดำเนินการ สร้างภาวะการครองอำนาจผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

กรอบแนวคิด



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อธิบายกรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้เริ่มต้นในการศึกษาถึงแนวคิดการครองอำนาจนำ (Hegemony) ของอันโตนิโอ กรัมสกี (Antonio Gramsci) โดยได้อธิบายถึงกลุ่มผู้ดำเนินการสร้างภาวะการครองอำนาจนำให้แก่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในการดำเนินการช่วงชิงหรือยึดกุมความคิด ทักษะคิด สร้างอุดมการณ์ความเชื่อแก่คนในสังคม ซึ่งกรัมสกี เรียกว่าเป็นการทำสงครามช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด (War of Position) กลุ่มผู้ดำเนินการสร้างภาวะการครองอำนาจนำได้ใช้กลไกการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โดยมีการนำแนวคิดประชารัฐมาใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ในขนาดเดียวกันนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างภาวะการครองอำนาจนำ เพื่อยึดครองพื้นที่ประชาสังคมอันก่อให้เกิดการสร้างความยินยอมพร้อมใจ (Consent) ปราศจากการบังคับ และเกิดการสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์ (Historical Bloc) ที่มีความสำคัญอย่างมากในการครองอำนาจนำที่สมบูรณ์

วิธีวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็นสองส่วนสำคัญด้วยกัน คือ การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) และการศึกษาภาคสนาม (Field Research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) โดยอาศัยแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ผลการศึกษา

1. การดำเนินการยึดครองพื้นที่ทางความคิด

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ว่า รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในฐานะผู้ดำเนินการสร้างภาวะการครองอำนาจนำได้อาศัยการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายในการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทักษะคิด ความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป นโยบายประชารัฐ โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐอันให้สิทธิประโยชน์แบบให้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เปล่าแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ผู้มีรายได้น้อย การดำเนินการของนโยบายย่อมสร้างความพึงพอใจ โดยจะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เป็นนโยบายที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาสวัสดิการของประชาชนผู้มีรายได้น้อยได้จริง และทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยเฉพาะทัศนคติ อุดมการณ์ ในการมองรัฐบาลที่ดีขึ้นย่อมเป็นตัวช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถปกครองประชาชนพลเมืองของตนได้อย่างราบรื่น นโยบายประชารัฐโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจึงได้กลายเป็นเสมือนเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิดนั่นเอง

จะเห็นได้ว่ารัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้ดำเนินการทำสงครามยึดพื้นที่ทางความคิด ผ่านการดำเนินกลไกการครองอำนาจนำโดยใช้เครื่องมือ คือ นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อช่วงชิงพื้นที่ทางความคิดของประชาชนกลุ่มผู้มีรายได้น้อย กลไกของนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อยเป็นวงเงิน อาทิ วงเงินซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค การศึกษา ส่วนลดค่าก๊าซหุงต้ม ส่วนลดค่าโดยสารขสมก., รถไฟฟ้า, รถบขส. และรถไฟ เป็นต้น นโยบายดังกล่าวจึงเป็นลักษณะนโยบายเชิงสวัสดิการสังคมที่ไม่ค่อยแตกต่างจากนโยบายประชานิยม นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการครองอำนาจนำ โดยกลไกการครองอำนาจนำผ่านนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ นั้นเปรียบได้กับการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อถ่ายทอดอุดมการณ์ หรือระบบความคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมชุดหนึ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ความคิด ทัศนคติที่ดีจากการได้รับประโยชน์ภายในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ การสร้างพื้นที่ทางความคิดดังกล่าวย่อมเป็นไปตามที่กลุ่มผู้ดำเนินการสร้างภาวะครองอำนาจนำรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ต้องการ เพื่อสื่อไปถึงประชาชนกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ก่อให้เกิดความความรู้สึกร่วมเป็นผลประโยชน์ที่ตนได้รับ และเพื่อให้ยินยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของรัฐบาลผู้ถ่ายทอดอุดมการณ์ โดยที่กลุ่มไม่รู้ลึกหรือตระหนักรู้ว่าชนชั้นของตนนั้นถูกเอาเปรียบหรือขูดรีดอย่างไร

2. การสร้างความเชื่อมั่นผ่านแนวคิดเกี่ยวกับประชารัฐ

กลไกการครองอำนาจนำที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้นำมาดำเนินการ คือ กลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีลักษณะไม่ต่างจากนโยบายประชานิยม นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นนโยบายเชิงสังคมซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งที่มีความสำคัญในการเป็นอาวุธที่ใช้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เพื่อครองใจผู้คน จะเห็นได้ว่า ได้เกิดการใช้เครื่องมือในการครองอำนาจนำ ภายใต้ยุทธศาสตร์แนวคิดประชารัฐอันให้ความสำคัญของการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ การเข้ามามีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแนวนโยบายอันเกิดจากประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจ และภาคเอกชนผู้ประกอบการในสังคมที่พลอยได้รับประโยชน์ แนวคิดเกี่ยวกับประชารัฐจึงได้กลายเป็นกลไกสำคัญหนกหนึ่ง ในการสร้างความเชื่อมั่นของการดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า แนวคิดประชารัฐมีความสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือต่อด้านนโยบาย โดยจะเห็นได้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เห็นว่า นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นนโยบายที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การดำเนินนโยบายที่โปร่งใส และแนวคิดประชารัฐได้สร้างความน่าเชื่อถือต่อด้านนโยบาย โดยสามารถสร้างคำอธิบายถึงคุณประโยชน์ของนโยบายก่อให้เกิดทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ที่มองนโยบายเป็นความร่วมมือความแนวคิดประชารัฐ มิใช่เป็นนโยบายในลักษณะนโยบายประชานิยมอันใช้เพื่อสร้างฐานเสียงให้แก่รัฐบาล จะเห็นว่าหากมองลักษณะของแนวคิดประชารัฐที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการออกแบบแนวนโยบายดังกล่าว ถือได้ว่ายุทธศาสตร์ประชารัฐเป็นการสร้างแนวนโยบายที่ดี และสามารถส่งเสริมให้ประเทศเกิดการพัฒนา แต่ในขณะเดียวกันนโยบายประชารัฐสวัสดิการกลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างความชอบธรรมโดยการนำกรอบแนวคิดประชารัฐมาใช้ในการดำเนินนโยบาย แนวคิดประชารัฐจึงสร้างความชอบธรรมในการดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐให้เกิดขึ้นในสังคม

3. การสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์

จากที่กรมชี้ได้เสนอว่ากลุ่มหรือชนชั้นปกครอง ผู้ต้องการสร้างภาวะการครองอำนาจนำให้เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์เหนือสังคมใด ๆ นั้นจะต้องมีความพยายามยึดกุมพื้นที่เหนือประชาสังคมให้สำเร็จก่อน ด้วยการใช้กลไกการครองอำนาจนำต่าง ๆ เพื่อสร้างความยินยอมพร้อมใจให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งแม้จะต้องใช้เวลานานกว่าการใช้อำนาจ หรือกำลังบังคับแต่จำเป็นต้องยึดประชาสังคมให้ได้ ส่วนการใช้อำนาจบังคับนั้นให้มีการใช้ควบคู่กันไปตามสมควร การสร้างภาวะการครองอำนาจนำอย่างสมบูรณ์ด้วยการยึดครองโครงสร้างทางสังคมทั้งสองส่วน ส่วนแรก คือ การยึดครอง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

โครงสร้างส่วนล่าง ที่ให้ความสำคัญกับปรัชญาวัตถุนิยม โดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจเป็นหลัก ขณะที่โครงสร้างสังคมอีกส่วนหนึ่งคือ โครงสร้างส่วนบน ที่เป็นพื้นที่ของปัจจัยในเชิงอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนวัฒนธรรม หากสามารถผนวกการครองอำนาจนำเหนือความสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่ทั้งสองของ โครงสร้างสังคมใด ๆ ได้นั้นเรียกว่าการสร้างกลุ่มประวัติศาสตร์ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการครองอำนาจนำได้อย่างสมบูรณ์เหนือสังคมนั้น ๆ นั่นเอง

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้ก่อให้เกิดทัศนคติ ความชื่นชอบทั้งตัวผู้นำรัฐบาล และคณะรัฐบาลเอง ด้วยลักษณะที่นโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายการให้ความช่วยเหลือสวัสดิการสังคม ซึ่งไม่ต่างจากนโยบายประชานิยมอันเป็นนโยบายที่เอาใจประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อหวังผลตอบแทนทางการเมือง โดยจะเห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย ตัวผู้นำรัฐบาล และรัฐบาลผู้ดำเนินการ การดำเนินนโยบายดังกล่าวก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ดำเนินการ อีกทั้งยังเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นผลให้กลุ่มตัวอย่างประชาชนผู้รายได้น้อยสนับสนุนรัฐบาลในการบริหารประเทศต่อไป รวมถึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกในกลับมาบริหารประเทศภายใต้การดำเนินนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเดิมในการเลือกตั้งครั้งต่อไป

อาจกล่าวได้ว่ารัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในฐานะชนชั้นปกครอง ผู้ต้องการสร้างภาวะการครองอำนาจนำได้พยายามยึดกุมพื้นที่เหนือประชาสังคมของกลุ่มประชาชนผู้รายได้น้อยผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์ การให้ความสำคัญในการยึดครองโครงสร้างส่วนบนอันเป็นพื้นฐานของปัจจัยเชิงอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ โดยการดำเนินการนโยบายเพื่อสร้างความพึงพอใจ สร้างกระบวนการคิด การสนับสนุน การดำเนินนโยบายซึ่งให้สิทธิประโยชน์แก่กลุ่มประชาชนผู้รายได้น้อย โดยการดำเนินนโยบายดังกล่าวย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ของผู้นำ ภาพลักษณ์ของตัวรัฐบาลเองในทางที่ดี และเมื่อสามารถยึดครองพื้นที่ของปัจจัยในเชิงอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ ในโครงสร้างส่วนบนได้ อันจะก่อให้เกิดการสร้างกลุ่มทางประวัติศาสตร์ในการสนับสนุนผู้ดำเนินครองอำนาจนำนั่นเอง

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การใช้กรอบแนวคิดการครองอำนาจนำในการอธิบายการสร้างภาวะการครองอำนาจนำผ่านนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จะสามารถสร้างกรอบแนวคิดในอธิบายเป็น 2 ส่วนด้วยกันได้แก่ ส่วนแรก เป็นการดำเนินการสร้างสงครามยึดพื้นที่ทางความคิด (War of Position) กับผู้คนในสังคม โดยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในฐานะผู้ดำเนินการสร้างภาวะครองอำนาจนำ (Hegemon) ได้ดำเนินการช่วงชิง ยึดกุมความคิด ความเชื่อของคนเหนือพื้นที่ประชาสังคม ซึ่งกริมซีเรียกว่า เป็นสงครามยึดพื้นที่ทางความคิด ถ้าสามารถเอาชนะสงครามนี้เหนือพื้นที่ประชาสังคมได้สำเร็จ การสร้างภาวะการครองอำนาจนำก็จะสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์และมีความยั่งยืน รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้ใช้เครื่องมือในการครองอำนาจนำผ่านนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์แนวคิดประชารัฐอันให้ความสำคัญของการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการครองอำนาจนำช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด การใช้กลไกของนโยบายประชารัฐที่ให้สวัสดิการผ่านบัตรเพื่อให้ผู้ที่มีรายได้น้อยได้รับผลประโยชน์ แน่นอมน้อมสร้างทัศนคติ ความคิด สร้างความนิยมชมชอบแก่ผู้ดำเนินนโยบายทั้งผู้นำรวมถึงคณะรัฐบาล อันส่งผลให้เกิดกระบวนการยินยอมพร้อมใจ โดยปราศจากการใช้อำนาจรัฐเข้ากดดันในการยอมรับในด้วรัฐบาล แต่เป็นการใช้กลไกการครองอำนาจนำการสร้างการยอมรับโดยอาศัยนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นเครื่องมือสำคัญ ส่วนที่สอง เป็นการสร้างกลุ่มประวัติศาสตร์ (Historic Bloc) ให้เกิดขึ้นเหนือพื้นที่ทางสังคม ซึ่งเป็นการอธิบายถึงการครองอำนาจนำอย่างสมบูรณ์ด้วยการยึดครองโครงสร้างทางสังคมทั้งสองส่วน ในส่วนแรก คือ การยึดครองโครงสร้างส่วนล่าง ที่ให้ความสำคัญกับปรัชญาวัตถุนิยมโดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจเป็นหลักในการกำหนดความเป็นไป ขณะที่โครงสร้างสังคมอีกส่วนหนึ่งคือ โครงสร้างส่วนบน ที่เป็นพื้นที่ของปัจจัยในเชิงอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนวัฒนธรรม หากสามารถผนวกการครองอำนาจนำเหนือความสัมพันธ์ในพื้นที่ทั้งสองของโครงสร้างสังคมได้แล้วนั้นเรียกว่า การสร้างกลุ่มประวัติศาสตร์ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างภาวะการครองอำนาจนำได้อย่างสมบูรณ์ให้เกิดขึ้นเหนือสังคมนั้น ๆ จะเห็นได้ว่านโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐสามารถช่วงชิงพื้นที่ประชาสังคมเอาใจผู้มีรายได้น้อยที่ได้รับประโยชน์จากนโยบายย่อมเกิดเป็นกลุ่ม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประวัติศาสตร์ที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานของรัฐบาลในปัจจุบัน รวมถึงกลุ่มประชาชนเหล่านั้น
จะกลายเป็นฐานเสียงสนับสนุนการเข้ามาบริหารประเทศในการเลือกตั้งสมัยต่อไปในอนาคต

ประเด็นต่อมาจะเห็นได้ว่าเป็นนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์
จันทร์โอชาสามารถสร้างสภาวะการครองอำนาจนำได้จริง หากมองตามแนวคิดการครองอำนาจนำ
ของอันโตนิโอ กรัมสซี จะพบว่านโยบายบัตรสวัสดิการเป็นกลไกเครื่องมือในการครองอำนาจนำ
ที่สำคัญ โดยนโยบายดังกล่าวได้สร้างความนิยม ชื่นชมในตัวรัฐบาลผู้ดำเนินนโยบาย อันเนื่องมาจาก
ตัวนโยบายที่มีลักษณะที่คล้ายกับนโยบายประชานิยมอันเป็นนโยบายที่เอาใจกลุ่มผู้มีรายได้น้อย
ผ่านการช่วยเหลือภายในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือที่ให้เปล่าแก่ผู้ที่ได้รับสิทธิ์ แต่
มีการนำแนวคิดประชารัฐเพื่อเป็นหลักในการดำเนินนโยบายสร้างภาพลักษณ์ของการมีส่วนร่วมใน
เชิงบูรณาการทุกภาคส่วน นโยบายดังกล่าวจึงสามารถช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด พื้นที่ประชาสังคม
ของประชาชนกลุ่มผู้มีรายได้น้อย และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของรัฐบาลผู้ดำเนินนโยบายในการ
ช่วยเหลือสวัสดิการสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของพวกเขาดีขึ้น ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง
ประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ได้รับสิทธิ์ประโยชน์ผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ก็พบว่ามีความพึงพอใจ
อย่างมากต่อนโยบายดังกล่าว เป็นนโยบายที่สามารถช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย การดำเนิน
นโยบายดังกล่าวเป็นผลให้เกิดความนิยมชื่นชอบในตัวผู้นำรัฐบาล และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี
ของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย

จากวัตถุประสงค์การศึกษาข้อแรก เพื่อศึกษาที่มาและความสำคัญของนโยบายบัตร
สวัสดิการแห่งรัฐในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา สามารถตอบได้ว่า นโยบายบัตร
สวัสดิการแห่งรัฐเป็นนวัตกรรมในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้พ้นจากปัญหาความ
ยากจนของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ด้วยการให้มีการขึ้นทะเบียนกับ
กระทรวงการคลัง จากนั้นจะออกเป็นบัตรสวัสดิการเพื่อช่วยให้การลดค่าของชีพ ทั้งการซื้อสินค้า
และการเดินทาง โดยกระทรวงการคลังได้ดำเนินมาตรการในการแก้ไขปัญหาความยากจน ด้วยการ
เปิดให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด ลงทะเบียนระหว่างวันที่ 3 เมษายน ถึง 15 พฤษภาคม พ.ศ.
2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคมภายใต้โครงการ e-
Payment ของภาครัฐเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการจัดสวัสดิการสังคมและการให้ความ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ช่วยเหลือของภาครัฐ สำหรับผู้ที่มาลงทะเบียนจะต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยมีอายุตั้งแต่ 18 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปโดยต้องเกิดก่อนวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 อยู่ในภาวะว่างงานหรือมีรายได้เกิดขึ้นในปี 2559 ทั้งสิ้นไม่เกิน 100,000 บาทจะต้องไม่มีทรัพย์สินทางการเงิน ได้แก่ เงินฝากธนาคารสลากออมสินสลาก ธกส.พันธบัตรรัฐบาล และตราสารหนี้ หรือ ถ้ามีทรัพย์สินทางการเงินดังกล่าวจะต้องมีจำนวนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน 100,000 บาท ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง และต้องไม่เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมาย หรือถ้าเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนด (วารสารสำนักนายกรัฐมนตรื, 2561)

บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ คือ บัตรที่รัฐบาลมอบสิทธิให้ประชาชนคนไทยผู้มีรายได้น้อย เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาค่าครองชีพ จำพวกสินค้าและบริการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยการให้ความช่วยเหลือผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจะทำให้การช่วยเหลือจากภาครัฐทุกกลุ่มเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยภาครัฐมีข้อมูลในการติดตามประเมินผลการให้สวัสดิการในแต่ละประเภทและนำมาปรับปรุงการให้สวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถกำกับติดตามค่าใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนในการใช้จ่ายชำระค่าสินค้าและบริการในชีวิตประจำวันด้วยเงินสดเป็นหลักไปสู่ระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่เป็นบัตรอิเล็กทรอนิกส์ และที่สำคัญเป็นการผลักดันให้เกิดการดำเนินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกรรมการเงินให้เป็นอย่างสะดวกรวดเร็ว และลดปริมาณเอกสารการเงินเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมไร้เงินสด (Cashless Society) (คู่มือการใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ, 2561)

และจากวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่สอง เพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดการครองอำนาจนำในการอธิบายถึงการดำเนินการสร้างภาวะการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ สามารถตอบได้ว่า รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาในฐานะผู้ดำเนินการสร้างภาวะการครองอำนาจนำ ได้ใช้เครื่องมือในการครองอำนาจนำผ่านนโยบายประชารัฐสวัสดิการภายใต้ยุทธศาสตร์แนวคิดประชารัฐ นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การครองอำนาจนำ การเอาใจประชาชนผู้ที่มีรายได้น้อยผ่านสิทธิประโยชน์ภายในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้อาศัยการครองอำนาจนำผ่านกลไกนโยบายในการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ในพื้นที่ประชาสังคม อันส่งผลให้เกิดกระบวนการยินยอมพร้อมใจ (Consent) โดยปราศจากการใช้อำนาจรัฐเข้ากดดัน การสร้างอำนาจเหนือชนชั้นผู้ถูกปกครองในสังคมไทยผ่านการช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐอันให้สิทธิประโยชน์แบบให้เปล่าแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ผู้มีรายได้น้อย การดำเนินการของนโยบายย่อมสร้างความพึงพอใจ อีกทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ภาพลักษณ์ของรัฐบาลที่เข้ามาแก้ปัญหาความเป็นอยู่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตประจำวันแก่ผู้ที่มีรายได้น้อยให้ดำรงชีวิตได้ดีขึ้น และกลุ่มประชาชนเหล่านี้ย่อมกลายเป็นฐานกำลังสำคัญในการสนับสนุนรัฐบาลในอนาคต โดยการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากร ทั้งเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ ปลัดอำเภอ ผู้ใหญ่ และประชาชนผู้มีรายได้น้อยที่ได้รับสิทธิผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ส่วนใหญ่ต่างมีความคิดเห็นว่านโยบายประชารัฐโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ได้ช่วยอำนวยชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นไม่มากก็น้อย และการดำเนินนโยบายเป็นผลให้ภาพลักษณ์ของรัฐบาลดีขึ้น จะเห็นได้ว่าเมื่อความคิด ทัศนคติ อุดมการณ์ ภาพลักษณ์ในการมองรัฐบาลที่ดีขึ้นย่อมเป็นตัวช่วยให้ผู้ปกครองสามารถปกครองประชาชนพลเมืองของตนได้อย่างราบรื่น นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐจึงได้กลายเป็นเสมือนเครื่องมือสำคัญของการสถาปนาการครองอำนาจนำของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการครองอำนาจนำ และแนวคิดประชารัฐมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลาพอสมควรเพื่อก่อให้เกิดการศึกษาที่ครอบคลุมเจาะลึกรายละเอียดมากขึ้น นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการศึกษาอีกหลายประเด็นเพิ่มเติมต่อยอดการศึกษาถึงการครองอำนาจนำของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาผ่านแนวนโยบายด้านอื่น ๆ ทั้งนโยบายด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เพื่อทำความเข้าใจถึงกลไกในการครองอำนาจนำผ่านนโยบายที่มีหลากหลายครอบคลุม การให้ความสำคัญกับการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้นกว่าเดิม การให้รายละเอียดความเฉพาะเจาะจงมาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ยิ่งขึ้น อาทิ อาชีพ ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น เป็นต้น และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมไปถึงควรศึกษาถึงกลไกการครองอำนาจนำทั้งกลไกในการครองอำนาจนำที่ทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจ และกลไกอำนาจรัฐในการสร้างภาวะการครองอำนาจนำ ไม่ว่าจะเป็นกลไกของการใช้บังคับใช้กฎหมาย การใช้กำลังในการปราบปราม เพื่อสามารถอธิบายการครองอำนาจนำของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน

รายการอ้างอิง

คู่มือการใช้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 28 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จาก

<https://wealthcare.krungthaiaxa.co.th/poor-man-card>

ไทยรัฐออนไลน์. (2560). นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐสิทธิประโยชน์คนไทยครั้งแรก มีบัตรก่อนใช้สิทธิก่อน. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 5 กันยายน 2561 เข้าถึงได้จาก<https://www.thairath.co.th/content/1086287>

ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2559). การสถาปนาอำนาจนำใหม่. ประชาไท. วันที่ค้นข้อมูล 15 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2016/04/65472>

ประชารัฐคืออะไร. (2560). [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 28 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จาก

<https://www.ideasmodel.com/gov-project.html>

ประชารัฐสวัสดิการ การให้ความช่วยเหลือผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ. (2560). [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 25 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จากhttp://www.epayment.go.th/home/app/media/uploads/files/project_4_doc_18-09-2017.pdf

มาตรการสวัสดิการแห่งรัฐ นวัตกรรมเพื่อการแก้ไข. วารสารสำนักนายกรัฐมนตรื. 18(เมษายน-มิถุนายน 2561).

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วนัส ปิยะกุลชัยเดช. (2550). จากอุดมการณ์ที่ถูกวิพากษ์สู่การครองความเป็นใหญ่: การครองความเป็นใหญ่ของกรัမ်ซี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชรพล พุทธิรักษา. (2551). แนวคิดการครองอำนาจนำและกลุ่มประวัติศาสตร์. [ออนไลน์]. วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/YPD/2008/03/09/entry-1>

วัชรพล พุทธิรักษา. (2557). บทสำรวจความคิดทางการเมืองของอันโตนิโอ กรัမ်ซี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมติ.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การก่อตั้งและบทบาทของพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีการศึกษา 2559 – 2561: กรณีศึกษา พรรคนักศึกษาสิบสองประสาน
และพรรคนักศึกษายุวธิปัตย์**

**The Establishment and Action of Chiang Mai University Students Party
in 2016 – 2018. A Case Study of 12 Prasan Party and Yuwathibat Party.**

ครุณี เรืองศรี (Darunee Ruengsri)

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการเมืองและการปกครอง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Bachelor of Political Science (Politics and Government)

Chiang Mai University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสองประการคือ เพื่อศึกษาการก่อตั้งพรรคพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษายุวธิปัตย์และเพื่อศึกษาบทบาทของพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษายุวธิปัตย์ในการเลือกตั้งสโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแบ่งวิธีในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับสมาชิกพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษายุวธิปัตย์ในการศึกษาและใช้การสังเกตจากตัวผู้ศึกษาด้วย ส่วนที่สองเป็นการศึกษาจากข้อมูลซึ่งปรากฏอยู่ใน facebook ของพรรคนักศึกษาทั้ง 2 พรรครวมทั้งปัญหาเสี่ยงต่างๆภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษา ประการแรกพบว่า พรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นโดยส่วนหนึ่งเป็นผลจากเหตุการณ์ทางการเมืองระดับชาติ คือเหตุการณ์ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากอุดมการณ์ที่ต้อองการทำเพื่อนักศึกษา ประการที่สองพบว่า บทบาทของพรรคนักศึกษาภายใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ได้แตกต่างกันมาก หน้าที่หลักของพรรคนักศึกษาคือการลงเลือกตั้ง
สโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่และแข่งขันกันในการสร้างนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อ
นักศึกษาและมหาวิทยาลัย

ข้อค้นพบสำคัญที่ได้จากงานศึกษาคือ เหตุที่ทำให้พรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ไม่มีความหลากหลายนั้นเป็นผลมาจากระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยองค์การนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ที่ส่งผลให้เกิดขึ้นของพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยนั้น
เป็นไปได้ยากประกอบกับเวลา 4 ปีในมหาวิทยาลัย ซึ่งน้อยเกินไปต่อการรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งพรรค
นักศึกษา จึงทำให้พรรคนักศึกษาไม่มีความหลากหลายส่งผลให้นักศึกษาไม่ตื่นตัวในการออกไปใช้
สิทธิเลือกตั้ง

คำสำคัญ

พรรคนักศึกษา ขบวนการนักศึกษา สโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พรรคนักศึกษาสิบสองประสาน พรรคนักศึกษาอนุรักษ์

Abstract

This study provides two objectives to understand: to learn how 12 Prasan party and Yuwathibat party establish, and to learn actions of 12 Prasan party and Yuwathibat party in Chiang Mai University students club election. The study divided into two parts. The first part is collection of data by using insight interviews with party members of 12 Prasan Party and Yuwathibat Party, and the observation from the researcher. The second part is a study of the information which appeared in the Facebook of two party members as well as various campaign posters in the Chiang Mai University.

From the study, the research found two results. The first result of study is the university student parties formed by a result of national political events happening on October 16, 1976 and

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

partly due to the ideology that student parties extremely want to do for other students in the university. Secondly, the role student parties within the University of Chiang Mai are not different. The main responsibility of student parties are participation in the election student Club at Chiang Mai University, and compete to create policies which beneficial to the student and the University.

An important discovery of this study is the cause that makes student parties in Chiang Mai University not various is the regulation of the university regarding students organization of Chiang Mai University in 2011. This regulation has made it difficult to establish student parties for 4 years in the university, so the time is not enough for student parties establishment. It makes students parties not various, and it makes students inactive to vote in an election.

Key Words

Students Party SMOCMU Student movement 12 Prasan Party Yuwathibat Party

บทนำ

ทุกมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมักจัดให้มีสโมสรนักศึกษาเพื่อทำหน้าที่จัดกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานที่เป็นตัวกลางระหว่างนักศึกษา ครูอาจารย์ และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย (ระเบียบว่าด้วยสโมสรศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554) และเนื่องจากประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ดังนั้นเพื่อให้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยผู้เป็นปัญญาชนทั้งหลายได้เรียนรู้และซึมซับ รวมถึงเข้าใจในกระบวนการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีที่แสดงออกถึงความเห็นประชาธิปไตย และยังเป็นโอกาสให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับมหาวิทยาลัย ทั้งการเป็นผู้เลือกตั้งและผู้ตรวจสอบการเลือกตั้ง ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม จึงเป็นเหตุให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆเพื่อลงแข่งขันเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาของมหาวิทยาลัยนั้นๆ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีพรรณนักศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเลือกตั้งสโมสรมักศึกษาอยู่ 2 พรรค ได้แก่ พรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษายุวธิปไตย โดยพรรคนักศึกษาทั้งสองพรรคมีประวัติศาสตร์การก่อตั้งมาอย่างยาวนาน โดยพรรคนักศึกษาสิบสองประสานเริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2520 โดยกลุ่มนักศึกษาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในช่วงแรกใช้ชื่อว่า “พรรคนักศึกษาแปด ประสาน” เนื่องจากสื่อถึงจำนวนคณะที่เปิดในศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในขณะนั้น ได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเกษตรศาสตร์ และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นพรรคนักศึกษา สิบสองประสานเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เปิดรับนักศึกษาเพิ่มอีก 4 คณะจึงได้เปลี่ยนมาใช้ชื่อพรรคนักศึกษาสิบสองประสานจนถึงปัจจุบัน ส่วนพรรคยุวธิปไตยเริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 โดยในช่วงแรกใช้ชื่อว่า “กลุ่มศึกษารัฐศาสตร์” เกิดจากการรวมตัวของนักศึกษาในคณะสายสังคม ได้แก่ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ จนต่อมาได้รวมกับพรรคพลังธรรมแล้วเปลี่ยนมาใช้ชื่อพรรคนักศึกษายุวธิปไตยในปี พ.ศ. 2521 แม้สมาชิกในพรรคตั้งแต่ยุคของการก่อตั้งพรรคจะสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปนานแล้ว พรรคนักศึกษาทั้งสองพรรคก็ได้มีการเปิดรับสมาชิกใหม่โดยสมัครใจเพื่อสืบสานอุดมการณ์ของรุ่นที่ผู้ก่อตั้งสืบมาจนถึงปัจจุบัน สิ่งนี้เป็นจุดเด่นที่ทำให้การเลือกตั้ง สโมสรมักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความน่าสนใจเพราะมีความใกล้เคียงกับการเลือกตั้งในระดับชาติอันมีสถาบันพรรคการเมืองต่างๆเป็นกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาประชาธิปไตย (ปรีชา, 2524) ซึ่งพรรคการเมืองที่มีความต่อเนื่องและมีความเข้มแข็งนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนจึงทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองส่งผลให้ระบบการเมืองมีความเข้มแข็งตามไปด้วย

หากเทียบเคียงการเลือกตั้ง สโมสรมักศึกษาเป็นการเลือกตั้งระดับชาติแล้วนั้น ก็อาจกล่าวได้ว่าการเลือกตั้ง สโมสรมักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นการเลือกตั้งในระบบสองพรรค (ไพรวลัย, 2560) โดยประเทศประชาธิปไตยที่มีพรรคการเมืองในระบบสองพรรคเช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา เยอรมนี ฝรั่งเศส ซึ่งพรรคการเมืองในระบบสองพรรคเช่นนี้ ทำให้มีโอกาสในการได้รับเลือกให้เป็น สโมสรมักศึกษามีเกือบจะเท่าๆกัน ดังนั้นทั้งสองพรรคจึงมีบทบาท

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

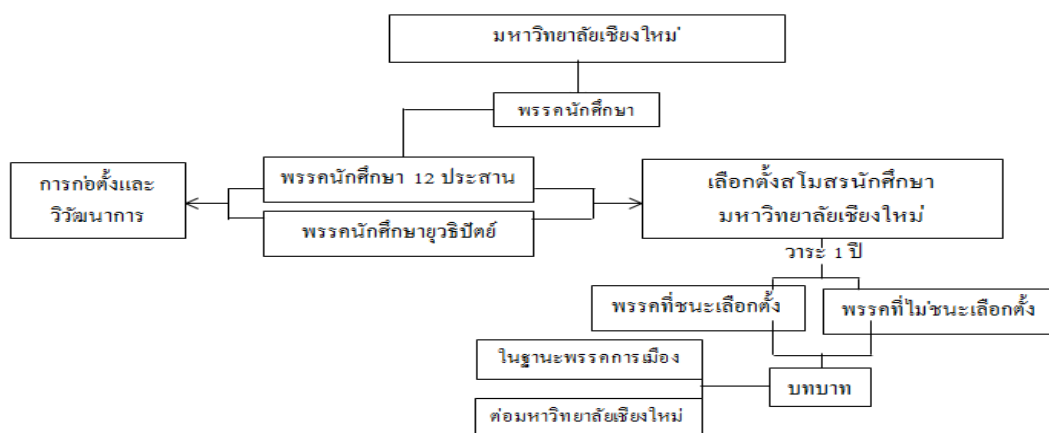
อย่างมากในการพัฒนามหาวิทยาลัยผ่านทางการแข่งขันในเชิงนโยบาย ทำให้การต่อสู้ทางการเมืองมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอุรวิปัตย์ มีความเป็นมาอย่างไรและในช่วงปีการศึกษา 2559 – 2561 ทั้งสองพรรคมีบทบาทอย่างไรบ้างต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเหตุที่เลือกศึกษาบทบาทของพรรคนักศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2559 – 2561 นั้นเพราะผู้ศึกษากำลังเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในขณะนั้น จึงทำให้ง่ายต่อการศึกษาและเป็นการศึกษาในสภาวะปัจจุบัน นอกจากนี้ยังไม่มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพรรคการเมืองในมหาวิทยาลัยมากนัก โดยผู้ศึกษาเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีในการศึกษา ผู้ศึกษาหวังว่าการศึกษานี้จะทำให้สามารถเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้นและเป็นพื้นฐานในความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองระดับชาติได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการก่อตั้งพรรคพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอุรวิปัตย์
2. เพื่อศึกษาบทบาทของพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอุรวิปัตย์ในการเลือกตั้งสโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กรอบแนวคิด



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากกรอบแนวคิดข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาพรรณนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่ามีด้วยกัน 2 พรรค คือ พรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอนุรักษ์ จากนั้นทำการศึกษาที่มาและวิวัฒนาการของพรรคโดยศึกษาตั้งแต่จุดเริ่มต้นของพรรคผ่านการสัมภาษณ์สมาชิกของพรรคและจากหน้าเพจ facebook ของทั้ง 2 พรรค จากนั้นศึกษาบทบาทของพรรคนักศึกษาโดยศึกษาบทบาทในฐานะพรรคการเมืองและบทบาทที่มีต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจะศึกษาเฉพาะปีการศึกษา 2559 - 2561 เท่านั้น

วิธีวิจัย

ใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยเป็นการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารพรรคหรือผู้ลงสมัครคณะกรรมการสโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอนุรักษ์ในปีการศึกษา 2559 – 2561 จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาเรียบเรียง ตีความและวิเคราะห์ผ่านทฤษฎี แล้วนำข้อมูลมาสรุปและเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาความ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า การก่อตั้งพรรคนักศึกษาทั้งสองพรรคคือพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษาอนุรักษ์ เกิดขึ้นในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน คือประมาณพ.ศ. 2520 ซึ่งเป็นช่วงหลังจากเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์การเมืองระดับชาติคือเหตุการณ์วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 โดยผู้ที่มีส่วนในการก่อตั้งพรรคนักศึกษาในยุคแรกๆนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเหตุการณ์เดือนตุลาและอีกส่วนหนึ่งคือผู้ที่ตื่นตัวอยากมีบทบาททางการเมือง ซึ่งการเข้าไปมีบทบาททางการเมืองในมหาลัยผ่านการเลือกตั้งสโมสรนักศึกษานั้นทำได้ง่ายกว่าการเข้าสู่กระบวนการเลือกตั้งระดับชาติ จึงเข้าสู่กระบวนการทางการเมืองในมหาวิทยาลัย ซึ่งก็เป็นการฝึกฝนการทำงาน รวมทั้งเป็นใบเบิกทางที่ดีเพื่อไปสู่การมีบทบาททางการเมืองในระดับชาติ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อุดมการณ์ในการก่อตั้งพรรคทั้งสองเริ่มมาจากการความต้องการทำเพื่อนักศึกษาและส่วนหนึ่งผู้ศึกษามองว่าเป็นความต้องการที่จะเข้ามามีบทบาททางการเมือง ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและเพื่อเคลื่อนไหวในสังคมภายนอกด้วย ส่วนมากนโยบายในการหาเสียงในช่วงแรกคือนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการนักศึกษา ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆเนื่องจาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพิ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2507 นับมาจนถึงช่วงแรกของการก่อตั้งพรรคนักศึกษาก็เพียงประมาณ 14 ปีเท่านั้น และเนื่องด้วยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยภูมิภาคทั้งยังอยู่ใกล้ดอยสุเทพ แน่่อนว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในมหาวิทยาลัยยังทำได้ไม่ครอบคลุมนัก เพราะมหาวิทยาลัยก็มีการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นรวมถึงมีการก่อตั้งคณะใหม่ๆขึ้นอีกมากมาย นักศึกษาในยุคนี้จึงมีความต้องการเรื่องโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าเรื่องอื่นๆ เช่น ต้องการถนน จุดเพิ่มความสว่างในมหาวิทยาลัย การพัฒนาหอพัก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จึงได้กลายมาเป็นนโยบายที่พรรคนักศึกษาใช้ในการหาเสียงเพื่อที่จะสามารถชนะเลือกตั้งและได้เข้ามาดำรงตำแหน่งสโมสรนักศึกษา

ส่วนบทบาทที่สำคัญของพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่คือการลงสมัครรับเลือกตั้งสโมสรศึกษามหาวิทยาลัย โดยใช้แนวนโยบายและแนวการจัดกิจกรรมในการแข่งขัน ดังนั้นบทบาทอื่นๆที่พรรคนักศึกษามีนั้นก็เกิดจากแนวนโยบายของพรรคเองเช่น บทบาทด้านการศึกษาได้แก่ กิจกรรมการติววิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าบทบาทของพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก นอกเหนือจากบทบาทในการลงเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาแล้ว ก็มีบทบาทในการทำกิจกรรมนักศึกษาในนามของพรรค ซึ่งความแตกต่างของบทบาทพรรคนักศึกษานั้นจะอยู่ที่แนวนโยบายและการเสนอกิจกรรมนักศึกษานั้นเอง ทั้งนี้พรรคนักศึกษาไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างเสรีแต่ต้องทำตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

นอกเหนือจากผลการศึกษาที่สามารถตอบคำถามงานวิจัยได้แล้วนั้น ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการก่อตั้งพรรคนักศึกษา จึงได้มีการศึกษาการก่อตั้งพรรคนักศึกษาเพิ่มเติมจากระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และจากการสังเกตของตัวผู้ศึกษาเอง จึงค้นพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. พรรคนักศึกษากับความเป็นประชาธิปไตยในมหาวิทยาลัย

ในระบบการเมืองทั่วไป พรรคการเมืองถือได้ว่ามีความสำคัญกับระบอบประชาธิปไตยอย่างมาก เนื่องจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองผ่านการเลือกตั้ง เพื่อให้ผู้ที่มีแนวความคิดด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่คล้ายกัน เป็นตัวแทนเพื่อเข้าไปใช้อำนาจในการบริหารโดยการจัดตั้งรัฐบาลและใช้อำนาจนิติบัญญัติในการเป็นสภาผู้แทนราษฎร เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับประชาชนในการนำความต้องการของประชาชนเข้าสู่กระบวนการนโยบาย ในระดับมหาวิทยาลัยก็ได้มีการนำรูปแบบการเลือกตั้งในสภาพสังคมประชาธิปไตยมาใช้ในการเลือกตั้งด้วย โดยสโมสรนักศึกษาที่เปรียบได้กับรัฐบาลในระดับมหาวิทยาลัย มาจากการเลือกตั้งโดยนักศึกษา โดยใช้กลไกของพรรคนักศึกษาเช่นเดียวกับพรรคการเมือง โดยพรรคนักศึกษานั้นควรจัดตั้งได้โดยง่ายและทำได้อย่างเสรี มีความหลากหลายเพื่อจะได้เป็นตัวแทนของนักศึกษาทุกฝ่าย แต่สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่พบปัญหาสำคัญคือ

1.1 ความไม่หลากหลายของพรรคนักศึกษา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีพรรคนักศึกษาเพียง 2 พรรคคือพรรคนักศึกษาสิบสองประสานและพรรคนักศึกษายุวชีพ โดยไม่ปรากฏการเกิดขึ้นของพรรคนักศึกษาใหม่ๆมานานมากแล้ว ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่มีความหลากหลายนั้นเป็นผลมาจากระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่เอื้อให้เกิดพรรคนักศึกษา เนื่องจากระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยองค์กรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 กำหนดกฎเกณฑ์ในการจัดตั้งพรรคนักศึกษาให้เกิดขึ้นได้ยาก กล่าวคือ การจัดตั้งพรรคนักศึกษาต้องเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้นยื่นขอจดทะเบียนเพื่อจัดตั้งพรรค ซึ่งใช้หลักฐานในการขอจดทะเบียนคือชื่อพรรคนักศึกษา นโยบายและข้อบังคับของพรรคนักศึกษา (ธรรมนูญพรรค) และรายชื่อสมาชิกผู้ก่อตั้งพรรคจากทุกคณะ โดยมีนักศึกษาไม่น้อยกว่าคณะละ 10 คนเป็นสมาชิกพร้อมทั้งให้ทุกคนลงนามในเอกสารขอตั้งพรรค (ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยองค์กรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554) นอกจากนี้พรรคนักศึกษายังห้ามดำเนินการไม่จัดส่งสมาชิกเพื่อสมัครรับการเลือกตั้งติดต่อกันไม่เกิน 2 ปีการศึกษาด้วย ไม่เช่นนั้นจะถูกยุบพรรค การมีข้อบังคับเช่นนี้ตรงกับลักษณะที่อาจารย์ปิยนุตร แสงกนกกุล เลขาธิการพรรคอนาคตใหม่ กล่าวในเสวนาเรื่อง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พรรคการเมืองกับท้องถิ่นไทยในอนาคตว่า “พรรคการเมืองไทยเป็นลักษณะของการเกิดยากยุบง่าย ซึ่งผิดหลักสากลที่ควรจะต้องเกิดง่ายยุบยาก” เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ พ.ร.บ. พรรคการเมือง 2560 ที่เพิ่งเกิดขึ้นซึ่งแตกต่างจาก พ.ร.บ. พรรคการเมือง 2550 อย่างสิ้นเชิงที่เอื้อให้เกิดพรรคการเมืองได้ง่าย (ilaw,2561)

นอกจากระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่กำหนดกฎเกณฑ์ในการจัดตั้งพรรคนักศึกษาแล้ว การยื่นเรื่องจัดตั้งพรรคนักศึกษาที่ต้องใช้เวลาในการยื่นเรื่องพิจารณา แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การเกิดขึ้นของระเบียบข้อบังคับนี้เป็นการจำกัดจำนวนพรรคนักศึกษาและเป็นการปิดโอกาสการเกิดขึ้นของพรรคนักศึกษาใหม่ๆอันมีอุดมการณ์ที่ต่างออกไปด้วย

นอกจากนั้นยังมีเงื่อนไขของการเรียนมหาวิทยาลัยที่ควรจะต้องจบใน 4 ปีการศึกษา สิ่งนี้ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พรรคนักศึกษาเกิดได้ยากเช่นกัน เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่เริ่มมีความต้องการเข้าสู่เวทีการเมืองในมหาวิทยาลัยเมื่อศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ขึ้นไปเนื่องจากนักศึกษาปีที่ 1 ต้องทำกิจกรรมนักศึกษาเยอะมาก จึงมีส่วนไปเบี่ยงเบนความสนใจของนักศึกษาไม่ให้อยู่เกี่ยวกับเรื่องการเมืองรวมทั้งการไม่ทราบช่องทางที่จะสามารถเข้าถึงอำนาจทางการเมืองผ่านการจัดตั้งพรรคนักศึกษาและอีกเหตุผลที่สำคัญคือ ระบบ SOTUS ที่ยังคงเข้มแข็งอยู่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังไปครอบนักศึกษาปีที่ 1 ให้ไม่กล้าจะตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง ไม่พยายามแสดงบทบาทของตัวเองมากนักโดยเฉพาะบทบาทในทางการปกครอง ซึ่งหากต้องการจะก่อตั้งพรรคนักศึกษาเวลา 2 – 3 ปีที่เหลือจึงเป็นการหาสมาชิกเพื่อก่อตั้งพรรค ซึ่งการจะหาคนที่มีความอุดมการณ์เดียวกันในจำนวนที่มากขนาดนั้นก็ทำได้ยาก ขณะเดียวกันสมาชิกที่สามารถรวบรวมมาได้นั้นก็สำเร็จการศึกษาทุกปี จนสุดท้ายความต้องการอยากก่อตั้งพรรคนักศึกษาก็หมดไป

ปัจจัยดังกล่าวที่ได้นำเสนอไปนั้นส่งผลอย่างยิ่งที่ทำให้พรรคนักศึกษาใหม่ๆ ไม่เกิดขึ้น นักศึกษาที่มีความคิดอยากเข้ามาทำงานทางการเมืองจึงมักจะเลือกเข้าเป็นสมาชิกพรรคนักศึกษาพรรคใดพรรคหนึ่งที่มีแนวทางดำเนินงานที่คล้ายกับตัวเองมากกว่าจะก่อตั้งพรรคนักศึกษาขึ้นมาใหม่เพราะทำได้ยากและหากจะตั้งพรรคใหม่ก็หาฐานเสียงสนับสนุนได้ยาก เนื่องจากขาดประสบการณ์ขาดผลงาน และขาดความเชื่อมั่นจากนักศึกษา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1.2 การผูกขาดอำนาจพรรคนักศึกษา

การเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาพรรคนักศึกษาสิบสองประสานมักจะชนะพรรคนักศึกษาสิบสองประสานในอัตราส่วน 3 ปีต่อ 1 ปี พรรคนักศึกษาสิบสองประสานจึงเป็นพรรคที่มีความเข้มแข็งมาก ได้รับความเชื่อมั่นจากนักศึกษา ดึงดูดนักศึกษาที่มีศักยภาพให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของพรรคได้เป็นจำนวนมาก การจัดกิจกรรมต่างๆของนักศึกษาก็ทำได้ล้นไหลเนื่องจากมีความชำนาญ ส่วนพรรคนักศึกษายุวธิปไตยแพ้เลือกตั้งบ่อยครั้งและสมาชิกพรรคก็มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับพรรคนักศึกษาสิบสองประสาน นักศึกษาส่วนใหญ่จึงมักเลือกพรรคนักศึกษาสิบสองประสานในการเลือกตั้งโดยตลอด แต่เหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำให้พรรคนักศึกษายุวธิปไตยกลับมาชนะการเลือกตั้งนั้น มักเกิดจากความเบื่อหน่ายการดำเนินงานของพรรคนักศึกษาสิบสองประสานจึงได้เปลี่ยนไปเลือกพรรคนักศึกษายุวธิปไตยซึ่งการที่พรรคนักศึกษายุวธิปไตยแพ้เลือกตั้งบ่อยทำให้ไม่มีโอกาสในการแสดงฝีมือ ส่งผลให้การดึงฐานเสียงทำได้น้อยประกอบกับไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมใหญ่ ทำให้เมื่อได้เป็นสโมสรนักศึกษาแล้ว นักศึกษาบางส่วนเกิดไม่พอใจในการดำเนินงานและไม่เลือกพรรคนักศึกษายุวธิปไตยอีกในปีวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ เพราะนักศึกษาไม่มีตัวเลือกจนนำไปสู่ความเบื่อหน่ายในการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

1.3 พรรคนักศึกษาไม่สามารถแสดงบทบาททางการเมืองได้อย่างเสรี

ในบรรยากาศของประชาธิปไตย การจัดกิจกรรมทางการเมืองเป็นสิ่งที่ทำได้โดยเสรีและเป็นหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของพรรคการเมือง แต่สำหรับกิจกรรมทางการเมืองในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถทำได้อย่างจำกัด ด้วยสภาพการเมืองไทยในปัจจุบันเองที่ไม่เอื้อให้เกิดกิจกรรมทางการเมือง และรวมไปถึงการตรวจสอบกิจกรรมนักศึกษาจากทางมหาวิทยาลัยด้วยที่ไม่เปิดโอกาสให้พรรคนักศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอื่นๆ นอกเหนือจากการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาและสภานักศึกษาในมหาวิทยาลัย พรรคนักศึกษาไม่สามารถแสดงบทบาททางการเมืองที่สัมพันธ์กับการเมืองระดับชาติได้ หากเป็นดังนั้นการมีอยู่ของพรรคนักศึกษา ก็ไม่ได้เป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประชาธิปไตยได้อย่างแท้จริง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. การขาดการมีส่วนร่วมของนักศึกษา

นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด โดยสถิติการเลือกตั้งในปี 2561 พบว่านักศึกษาออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งเพียง 49.72 % ซึ่งถือได้ว่าค่อนข้างน้อย และในบางคณะที่มีการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นจำนวนมากนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากกฎเกณฑ์พิเศษอย่างเช่น การมีผลคะแนนต่อคะแนนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทำให้นักศึกษาจำเป็นต้องออกไปเลือกตั้ง ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกต้องการไปเลือกด้วยตนเอง เหตุที่เป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากความเบื่อบ่อยในการทำงานของสโมสรนักศึกษาและพรรคนักศึกษาเองด้วย เนื่องจากนักศึกษาเหล่านั้นมองว่าการเลือกพรรคไหนก็ไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างในการทำงาน พรรคนักศึกษาไม่มีความหลากหลายทำให้นักศึกษารู้สึกว่าการไปเลือกตั้งก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือการประชาสัมพันธ์ที่น้อยทำให้นักศึกษาไม่สามารถรับรู้ความแตกต่างของนโยบายทั้งสองพรรคได้จึงเลือกจากตัวพรรคหรือเลือกจากบุคคลเป็นหลัก นอกจากนี้เวลาในการเลือกตั้งยังเป็นเวลาเรียนของนักศึกษา นักศึกษาบางคนที่ยังเรียนเต็มวันไม่สามารถมีเวลาไปเลือกตั้งได้เพราะเรียนติดกันทั้งวันหรือเพราะในวันเลือกตั้ง นักศึกษาไม่ได้มีสาระหน้าที่อื่นที่จะเข้ามาในคณะของตัวเอง ทำให้ไม่ได้มาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญและส่งผลกระทบต่อความเป็นประชาธิปไตยทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและในอนาคตความINGLEYทางการเมืองเหล่านี้อาจเป็นทัศนคติที่ติดตัวไปจนถึงการเลือกตั้งระดับชาติได้อีกด้วย

3. สถานักศึกษากับการสังกัดพรรคนักศึกษา

หากสโมสรนักศึกษาเปรียบได้กับรัฐบาลในมหาวิทยาลัย สถานักศึกษาก็เปรียบได้กับสภาผู้แทนราษฎรที่จะต้องทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีข้อกำหนดที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการสังกัดพรรคการเมือง แต่สำหรับสถานักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้สถานักศึกษามาจากการเลือกตั้งโดยตรงในแต่ละคณะ จำนวน 2 คน ซึ่งไม่ได้ระบุข้อกำหนดในเรื่องของการสังกัดพรรคการเมืองไว้ จึงพบลักษณะที่ผู้สมัครเลือกตั้งสถานักศึกษาเป็นสมาชิกพรรคนักศึกษาหรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพรรคนักศึกษาหรือมีสายสัมพันธ์ในลักษณะของการเป็นเพื่อน เป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกับสมาชิกพรรคนักศึกษาทั้งในระดับทั่วไป ระดับผู้บริหารของพรรครวมถึงตัวแทนพรรคในการลงสมัครเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาด้วย ผู้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลงสมัครเลือกตั้งสภานักศึกษาบางคนถึงขั้นเป็นหนึ่งใน Candidate ในการลงสมัครเลือกตั้งสโมสรนักศึกษา แต่เมื่อมีการรับรองการเสนอชื่อจากพรรคนักศึกษามาแล้วไม่ใช่นักศึกษาดังกล่าว ทำให้เขาเลือกใช้พื้นที่อื่น ๆ ในการแสดงบทบาททางการเมืองด้วยการผันตัวไปลงสมัครเลือกตั้งสภานักศึกษา ซึ่งในเมื่อเกิดลักษณะดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสงสัยว่า เหตุใดในการเลือกตั้งสภานักศึกษา ผู้สมัครเลือกตั้งสภานักศึกษาถึงไม่ประกาศตนชัดเจนว่าตัวเองสังกัดพรรคนักศึกษาหรือไม่ หรือสังกัดพรรคนักศึกษาใด หรือทำไมถึงไม่มีระเบียบที่กำหนดให้ผู้สมัครเลือกตั้งสภานักศึกษาต้องสังกัดพรรคการเมือง ซึ่งผู้ศึกษามองว่าจุดนี้จะเป็นส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของนักศึกษา หากผู้สมัครลงเลือกตั้งสภานักศึกษาประกาศตัวชัดเจนว่าสังกัดพรรคนักศึกษาเพราะนักศึกษาผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะสามารถเลือกได้ว่าเมื่อเลือกพรรคนักศึกษาในการเลือกตั้งสโมสรนักศึกษาไปแล้ว จะอยากเลือกผู้สมัครสภานักศึกษาที่สังกัดพรรคเดียวกันหรือไม่ ให้นักศึกษามีสิทธิเลือกได้ว่าอยากให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเข้มแข็ง โดยการเลือกผู้สมัครจะพรรคเดียวกันหรืออยากให้เกิดการถ่วงดุลด้วยการเลือกผู้สมัครจากคนละพรรค

บรรยากาศทางการเมืองในมหาวิทยาลัยที่หุดหู่เช่นนี้ เกิดจากปัญหาสำคัญทางการเมืองที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ทั้งประเด็นพรรคนักศึกษากับระบบอุปถัมภ์ การขาดการมีส่วนร่วมของนักศึกษาจากการไม่ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง หรือประเด็นข้อกำหนดในการจัดตั้งพรรคนักศึกษาและอำนาจหน้าที่ของพรรคที่ทำให้การจัดตั้งพรรคนักศึกษายุ่งยาก เป็นในลักษณะของการเกิดยาก ยิบง่าย ไม่เป็นไปตามหลักสากล โดยภายหลังการเกิดขึ้นของระเบียบการจัดตั้งพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ฉบับนี้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็ไม่ปรากฏการเกิดพรรคนักศึกษาใหม่ๆขึ้นอีก ทั้งที่ในอดีตก่อนการเกิดขึ้นของระเบียบการก่อตั้งในปี 2554 พรรคนักศึกษาเกิดขึ้นได้ง่าย เพียงแค่การรวมตัวให้ได้จำนวนหนึ่งก็สามารถลงเลือกสโมสรนักศึกษาได้ทันที นอกจากนี้ระบบการเลือกสภานักศึกษาที่ไม่อาจะระบุได้แน่ชัดว่าช่วยให้เกิดการตรวจสอบหรือยังเป็นการส่งเสริมให้มีการผูกขาดทางอำนาจ

การเมืองในมหาวิทยาลัยที่เป็นลักษณะเช่นนี้เป็นเหมือนบริบทสะท้อนเวทีทางการเมืองระดับชาติ จะเห็นได้ว่าในบริบททางการเมืองระดับชาติในปัจจุบัน พบปัญหาในทางการเมืองเช่นเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของ พ.ร.บ. พรรคการเมือง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พ.ศ. 2560 ที่ระบุข้อกำหนดในการจัดตั้งพรรคการเมืองให้เกิดขึ้นได้ยาก ทั้งยังมีบทบาทของคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) กับศาลรัฐธรรมนูญ ในการลงโทษตัดสิทธิเลือกตั้งกรรมการบริหารและยุบพรรคการเมือง สิ่งเหล่านี้ไม่ต่างกับระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยองค์การนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ซึ่งเกิดขึ้นก่อน พ.ร.บ พรรคการเมือง พ.ศ. 2560 ด้วยซ้ำไป การพยายามควบคุมสิทธิเสรีภาพของประชาชนในสังคมไทยปัจจุบัน ได้เริ่มขึ้นในมหาวิทยาลัยอันเป็นที่ซึ่งบ่มเพาะความคิดของคนรุ่นใหม่อยู่ก่อนแล้ว การเกิดขึ้นของระเบียบข้อบังคับนี้ส่งผลอย่างมากต่อความคิดทางการเมืองในมหาวิทยาลัยเพราะความไม่หลากหลายของพรรคการเมืองทำให้นักศึกษาเกิดความเบื่อหน่ายและไม่ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจะแก้ไขข้อกำหนดนี้ เพื่อเอื้อให้พรรคนักศึกษาใหม่ๆสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย อันจะส่งผลให้เกิดความหลากหลายของพรรคนักศึกษา ลดการผูกขาดทางอำนาจโดยการเพิ่มการแข่งขันของพรรคนักศึกษา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาเกิดความตื่นตัวทางการเมืองอันเนื่องมาจากการสามารถเข้าสู่เวทีทางการเมืองได้ง่ายขึ้น หรือเห็นความสำคัญในสิทธิของตัวเองที่จะออกไปเลือกตั้ง เพื่อเลือกพรรคที่มีแนวทางดำเนินการตรงกับความต้องการของตัวเองส่งผลการแข่งขันทางการเมืองจะใช้เกณฑ์การเลือกจากตัวนโยบายมากกว่าตัวบุคคล ถือเป็น การแก้ไขเรื่องระบบอุปถัมภ์ในมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งท้ายที่สุดแล้วเมื่อนักศึกษามีความตื่นตัวทางการเมืองในมหาวิทยาลัย จะส่งผลให้นักศึกษาเหล่านี้มีความตื่นตัวทางการเมืองระดับชาติ อันจะเป็นกำลังสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยให้ดีขึ้นได้โดยใช้แนวทางของประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการก่อตั้งและบทบาทของพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 -2561 ผู้ศึกษามีข้อเสนอว่า การเก็บข้อมูลเพียงการสัมภาษณ์สมาชิกพรรคนักศึกษาปัจจุบันอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากระยะเวลาที่ยาวนานการทราบเพียงข้อมูลจากปากต่อปากอาจทำให้เกิดความผิดพลาดของข้อมูลได้ และเนื่องจากพรรคนักศึกษาไม่ได้เก็บข้อมูลประวัติการก่อตั้งสถิติการเลือกตั้ง รายชื่อสมาชิกของพรรค อย่างเป็นระบบระเบียบทำให้การหาข้อมูลประกอบการศึกษาทำได้ยาก นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยยังมีผู้ศึกษาน้อย ดังนั้นผู้ที่สนใจในประเด็นพรรคนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอาจนำไปศึกษาในมหาวิทยาลัยของ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตนเองได้ ซึ่งยังมีประเด็นอื่นๆที่น่าสนใจให้ได้ศึกษาอีกอย่างเช่น ยุทธศาสตร์ในการเลือกตั้งสโมสร
นักศึกษาของพรรคนักศึกษา หรือการศึกษาตัวผู้นำพรรคนักศึกษา เป็นต้น โดยอาจใช้วิธีการศึกษาที่
หลากหลายได้มากกว่านี้เช่น การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การแจกแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ
เพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ผู้ร่วมก่อตั้งพรรคนักศึกษา สมาชิกพรรค
นักศึกษารุ่นเก่า หรืออาจารย์ที่ปรึกษาพรรคนักศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

รายการอ้างอิง

เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. (2514). *ปฏิวัติ 2475*. กรุงเทพฯ : ผดุงพิทย.

ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ. (2524). *พรรคการเมืองและปัญหาพรรคการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พาณิชย์.

ไพโรวัลย์ เคนพนม. (2560). *พรรคการเมืองเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

วิทยา นภาศิริกุลกิจ และ สุรพล ราชภัณฑารักษ์. (2521). *พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์*.
พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

อมรา พงศ์สาพิชญ์ และ ปรีชา คูวินทร์พันธ์ (2559). *ระบบอุปถัมภ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อเนก สุขดี, เสนีย์ คำสุขและ ปธาน สุวรรณมงคล. (2556). *การก่อตั้งและบทบาททางการเมืองของ
สาขาพรรคการเมืองไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*.
วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ปีที่ 2 เล่มที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย.
2556).

พรณรัตน์ ดิษฐ์เจริญ. (2555). *มาตรการทางกฎหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งตามหลัก
ประชาธิปไตยให้แก่พรรคการเมือง*. วิทยานิพนธ์หาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อัครพงษ์ มณีภาค. (2535). การศึกษาบทบาททางการเมืองขององค์การนักศึกษามหาวิทยาลัย
รามคำแหง ปี 2530 – 2534. วิทยานิพนธ์หาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

บันทึก 6 ตุลา. วันที่ค้นข้อมูล 9 กันยายน 2561 เข้าถึงได้จาก

<https://doct6.com/learnabout/how/chapter-2/2-5>

.พ.ร.ป.พรรคการเมืองฯ "ตั้งพรรคยาก ยุบพรรคง่าย ห้ามประชานิยม" วันที่ค้นข้อมูล 24

พฤศจิกายน 2561 เข้าถึงได้จาก <https://ilaw.or.th/node/4654>.

ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ. 14 ตุลาฯ และเรื่องเล่าสองแบบเกี่ยวกับประชาธิปไตยไทย. วันที่ค้น

ข้อมูล 9 กันยายน 2561 เข้าถึงได้จาก <https://themomentum.co/14-oct-different-narratives/>.

วิกิพีเดีย. องค์การนักศึกษาในประเทศไทย. วันที่ค้นข้อมูล 18 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/องค์การนักศึกษาในประเทศไทย>.

ชัยธรรมย์ ธรรมบุษดี. บทเรียน 14 ตุลา : ขบวนการนักศึกษาก้าวหน้าต้องไม่ลืมปัญหาปากท้อง.

วันที่ค้นข้อมูล 9 กันยายน 2561 เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2010/10/31510>.

สุพฤทธิ์ ตั้งพฤทธิ์กุล. รูปแบบทางการเมืองกิจกรรมนักศึกษา:ความสัมพันธ์จากอิทธิพลของระบบ
รับน้อง1. วันที่ค้นข้อมูล 17 สิงหาคม 2561 เข้าถึงได้จาก

<https://prachatai.com/journal/2016/03/64920>.

กฎและข้อบังคับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยกิจกรรมนักศึกษา พ.ศ. 2548.

ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย สโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2529.

ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยสโมสรนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ กรณีศึกษา เครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ

New Social Movement a Case Study of The Doi Suthep Forest Reclamation Network

นันทิwa สนพรม (Nattiwa Sonprom)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Bachelor of Politics and Government, Faculty of Political Science and Public Administration,

Chiang Mai University

E-mail: tat.nattiwa@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงบริบทการรวมกลุ่มและยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพในช่วงระยะเวลาเดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ. 2561 โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาจากการสำรวจลงพื้นที่ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากแกนนำเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพและศึกษาจากเอกสารเช่น หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากระบบ Internet โดยผลการศึกษาพบว่าในการรวมตัวของเครือข่ายนั้นมาจากการคัดค้านโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการของศาลอุทธรณ์ภาค 5 บริเวณเชิงดอยสุเทพ ซึ่งสาเหตุที่คัดค้านโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการนั้นมีความหลากหลาย อาทิ เช่น ต้องการรักษาระบบนิเวศป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ พื้นที่ก่อสร้างโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากพื้นที่อยู่บริเวณเชิงดอยสุเทพ ซึ่งคนเชียงใหม่ให้ความเคารพนับถือต่อดอยสุเทพ การก่อสร้างบ้านพักบริเวณพื้นที่ดังกล่าวนี้จึงเหมือนการหลบหลู่ความเชื่อของคนเชียงใหม่และโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการไม่มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นให้คนในพื้นที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการ จึงเกิดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายขอคืนพื้นที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ป่าดอยสุเทพขึ้นมาซึ่งเครือข่ายนั้นมีจุดประสงค์หลักคือ ต้องการให้เกิดการรื้อถอนโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการ

ในส่วนของยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ จากการศึกษาพบว่า เครือข่ายได้ใช้ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวที่หลากหลายเป็นอย่างมากในช่วงเวลาเดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ.2561 ซึ่งผู้ศึกษาสามารถจัดกลุ่มการเคลื่อนไหวได้ 3 ประเภท คือ ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวเชิงวัฒนธรรม ความเชื่อท้องถิ่น ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวรูปแบบทางการและยุทธวิธีการเคลื่อนไหวโดยการใช้สื่อในสังคมออนไลน์โดยยุทธวิธีการเคลื่อนไหวที่ทางเครือข่ายได้ใช้เป็นยุทธวิธีที่หลากหลายและ ได้ใช้พร้อมๆ กันในแต่ละช่วงเวลา

คำสำคัญ: ขบวนการเคลื่อนไหว, เครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ, เครือข่ายทางสังคม, การเคลื่อนไหวทางสังคม, โครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการ

Abstract

This study aims to study the context of integration and tactical movement of The Doi Suthep Forest Reclamation Network in the period April to August 2018. The study found that in the consolidation of the network come from the opposition Housing complex for justice officials of the 5th Regional Appeal Court at Doi Suthep which causes that challenged the judiciary officials home have a variety. such as the need to maintain forest ecosystem, construction area of housing complex for justice officials of the 5th Regional Appeal Court Doi Suthep not to be appropriate because the area lies in the foothills of Doi Suthep in Chiang Mai where people respect towards Doi Suthep. The construction of the homes in this area, therefore, such as to people's belief Chiang Mai and housing complex for justice officials of the 5th Regional Appeal Court at Doi Suthep hasn't listening people in the area to participate in the project. Thus, the integration into the network reclaim the forest in which the network is the main purpose demand that buildings in Doi Suthep's pristine forest be demolished.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

In the part of tactical movement of Doi Suthep Forest Reclamation Network , the study found that the network use tactics to cal. The movement's varied greatly during April to August 2018. which can group the movement into 3 type are the tactical movement to cultural beliefs, local tactical movement patterns , and tactical movement by social network. The tactical movement use many different tactical in each period time.

Keywords: Movement, The Doi Suthep Forest Reclamation Network, Social Network
Social Movement, Housing complex for justice officials

บทนำ

โครงการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการศาลอุทธรณ์ภาค 5 บริเวณเชิงดอยสุเทพ ตำบลคอนแก้ว อำเภอแมริม จ.เชียงใหม่ เป็นการดำเนินโครงการของศาลอุทธรณ์ภาค 5 โดยพื้นที่บริเวณดังกล่าวเป็นพื้นที่ราชพัสดุ ซึ่งที่ดินราชพัสดุตามความหมายในพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 กำหนดความหมายไว้ดังนี้

ที่ราชพัสดุ หมายความว่า อสังหาริมทรัพย์อันเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินทุกชนิดเว้นแต่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

1. ที่ดินรกร้างว่างเปล่าและที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืน หรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดิน โดยประการอื่นตามกฎหมายที่ดิน

2. อสังหาริมทรัพย์สำหรับพลเมืองหรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ของพลเมืองใช้ร่วมกัน เป็นต้นว่า ที่ชายดิ่ง ทางน้ำ ทางหลวง ทะเลสาบ

จึงสามารถอธิบายได้ว่าเป็นพื้นที่ที่ใช้ในส่วนราชการของแผ่นดินโดยเฉพาะ สามารถเป็นพื้นที่ใดก็ได้เพียงแต่ไม่ใช่พื้นที่หรือสิ่งที่มีผู้อื่นใช้ร่วมกัน ทั้งนี้กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ทั้งหมดในที่ดินราชพัสดุจึงเป็นผู้อนุญาตแก่ผู้อื่น (ข่าวสด, 2561)

ที่ดินราชพัสดุบริเวณ โครงการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการศาลอุทธรณ์ภาค 5 พื้นที่เชิงดอยสุเทพ จ.เชียงใหม่ ปัจจุบันเกิดข้อถกเถียงและการโต้แย้งกันในวงกว้างจากสาธารณชน เดิม

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ที่บริเวณดังกล่าวเป็นของกรมป่าไม้แต่เนื่องจากมีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรม กองทัพอากาศที่ 3 จึงขอใช้สถานที่เพื่อฝึกกำลังพล ต่อมาในปี พ.ศ.2500 กรมที่ดินได้ออกเอกสารหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง (นสล.) 394/2500 จำนวน 23,787 ไร่ เพื่อให้กระทรวงกลาโหมใช้ในราชการ กองทัพอากาศที่ 3 จึงไปขอขึ้นทะเบียนการใช้ประโยชน์ต่อกรมธนารักษ์ในปีพ.ศ.2540 สำนักอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ได้ทำเรื่องขอแบ่งใช้ประโยชน์พื้นที่บางส่วนในปี พ.ศ.2547 กองทัพอากาศได้อนุมัติให้สำนักอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ให้ใช้พื้นที่ 143 ไร่ โดยกองทัพอากาศได้ทำเรื่องส่งคืนพื้นที่ตามแปลงที่ดินนั้นให้กรมธนารักษ์ จากนั้นปี พ.ศ. 2549 กรมธนารักษ์ออกหนังสืออนุญาตให้ใช้ที่ดินราชพัสดุดังกล่าว ต่อมากระทรวงการคลังได้อนุมัติให้สำนักงานศาลยุติธรรมใช้พื้นที่ก่อสร้างที่ทำการศาลอุทธรณ์ภาค 5 บ้านพักและอาคารชุดสำหรับข้าราชการตุลาการ ซึ่งตาม พ.ร.บ. ที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 5 บัญญัติไว้ว่ากระทรวงการคลังเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ ดังนั้นกระทรวงการคลังในฐานะเจ้าของกรรมสิทธิ์จึงมีสิทธิ์โดยชอบธรรมที่จะให้สำนักงานศาลยุติธรรมใช้ประโยชน์ในดินราชพัสดุได้ กระนั้นเมื่อศาลอุทธรณ์ภาค 5 ได้รับงบประมาณเมื่อปี พ.ศ. 2556 จึงเริ่มดำเนินการตามโครงการจัดสร้างบ้านพักข้าราชการที่เชิงดอยสุเทพ (BBC News, 2561)

การดำเนินโครงการมีทั้งหมด 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการแรกการสร้างบ้านพักระดับประธานศาล จำนวน 9 หลัง คือ บ้านพักประธานศาลอุทธรณ์ภาค 5 บ้านพักรองประธานศาลอุทธรณ์ ภาค 5 บ้านพักประธานแผนกคดีเยาวชนฯ บ้านพักประธานแผนกคดีผู้บริโภค บ้านพักประธานแผนกคดีสิ่งแวดล้อม บ้านพักประธานแผนกคดีเลือกตั้งบ้านพักอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค 5 บ้านพักผู้พิพากษาหัวหน้าศาล 2 หน่วย (ศาลจังหวัดเชียงใหม่ 1 หน่วย ศาลแขวงเชียงใหม่ 1 หน่วย) และอาคารชุดข้าราชการตุลาการ 64 หน่วย ต่อมาโครงการที่สอง บ้านพักผู้พิพากษา 38 หลัง บ้านพักผู้อำนวยการ 1 หลัง อาคารชุดข้าราชการตุลาการ 16 หน่วย และอาคารชุดข้าราชการศาลยุติธรรม 36 หน่วย โครงการที่สาม อาคารที่ทำการศาลอุทธรณ์ภาค 5 สุดท้ายโครงการที่สี่ อาคารที่ทำการสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 โดยพื้นที่ของโครงการทั้งประมาณ 147 ไร่ 3 งาน 41 ตารางวา ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นที่พักของข้าราชการตุลาการกว่า 20 คน จาก 7 หน่วยงาน (เอกพล บรรลือ, 2561)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทั้งนี้เมื่อเริ่มโครงการได้สักระยะหนึ่งได้เกิดการรวมกลุ่มต่อต้านโครงการสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการ ในนามกลุ่มเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพและภาคีเครือข่ายภาคประชาชน ต่อมาทางเครือข่ายทวงคืนผืนป่าดอยสุเทพจึงออกมาเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความโปร่งใสและความยุติธรรมต่อชุมชน โดยการร่วมชุมนุมแสดงจุดยืนคัดค้านการก่อสร้างบ้านพักตุลาการ ซึ่งมีการชุมนุมครั้งใหญ่ 2 ครั้ง โดยครั้งแรกเมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2561 และครั้งที่ 2 วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เป็นการออกมาเคลื่อนไหวชุมนุมครั้งใหญ่ของเครือข่ายที่บริเวณท่าแพเต็มไปด้วยเครือข่ายภาคประชาชนจำนวนมาก อีกทั้งผู้เข้าร่วมได้ทำการผูกคอตายเป็นสัญลักษณ์ในการแสดงออกถึงความต้องการในการรื้อบ้านพักข้าราชการตุลาการ

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในประเด็นรูปแบบในการเคลื่อนไหวของเครือข่ายทวงคืนผืนป่าดอยสุเทพ คือ มิติความหลากหลายทางรูปแบบการเคลื่อนไหวทั้งการแสดงออกโดยการชุมนุม การแสดงออกทางออนไลน์ การแสดงออกทางประเพณีประจำภาคเหนือ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกรณีศึกษาที่ดีสำหรับการเรียนรู้การเคลื่อนไหวทางสังคม ซึ่งมีทั้งเหมือนและแตกต่างจากการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายทวงคืนผืนป่าดอยสุเทพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งความสนใจไปที่ การรวมกลุ่มของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคมของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ โดยมีคำถามหลักๆ 2 ประการได้แก่ การรวมกลุ่มของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพมาจากบริบทใดเป็นสิ่งที่สำคัญและพลวัตของรูปแบบการเคลื่อนไหวเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพในช่วงเดือนเมษายน-สิงหาคม พ.ศ. 2561 เป็นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

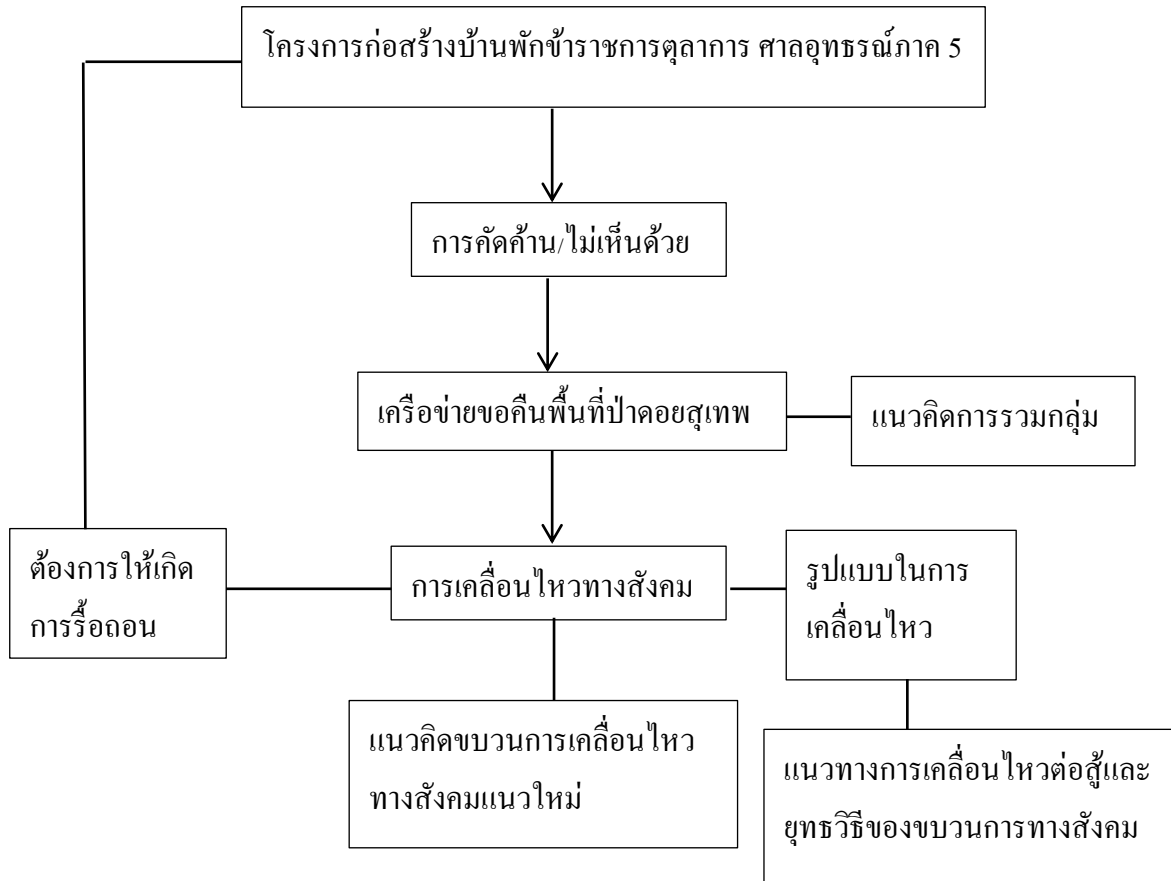
1. เพื่อศึกษาถึงบริบทในการรวมเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ
2. เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์การเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพใน

ช่วงเวลาเดือนเมษายน-สิงหาคม พ.ศ. 2561

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



อธิบายกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากกรอบแนวคิดผู้ศึกษาเริ่มต้นที่โครงการสร้างบ้านพักผู้พิพากษาบนเชิงดอยสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่โดยโครงการนี้รัฐบาลได้อนุมัติให้เกิดโครงการขึ้นมา ซึ่งต่อมาโครงการดังกล่าวเกิดการต่อต้าน เกิดกระแสตอบโต้จากภาคประชาชนจึงเกิดการรวมกลุ่มขึ้นมา ชื่อว่า “เครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ” โดยจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มครั้งนี้เพื่อต้องการยุติการสร้างโครงการและรื้อถอนโครงการสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการทั้งหมด โดยผู้ศึกษามีความสนใจการรวมกลุ่มของเครือข่ายจึงนำแนวคิดการรวมกลุ่มมาใช้ประกอบในการอธิบายถึงสาเหตุในการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รวมกลุ่มครั้งนี้ อีกทั้งเครือข่ายได้ออกมาแสดงการเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิด ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่มาใช้ในการอธิบายการศึกษาครั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ว่าการ เคลื่อนไหวของเครือข่ายเป็นไปตามแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่หรือไม่ สุดท้ายผู้ศึกษาได้นำแนวทางการเคลื่อนไหวต่อสู้และยุทธวิธีการของขบวนการเคลื่อนไหวทาง สังคมมาอธิบายถึงยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวของเครือข่าย ขอค้นพื้นที่ป่าดอยสุเทพว่ามีทิศทางเป็น อย่างไรบ้าง

แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องรูปแบบการเคลื่อนไหวเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพ ผู้ศึกษาได้ใช้ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการรวมกลุ่ม

บุคคลรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีความสนใจร่วมกัน ความสนใจร่วมกันมักจะแสดงออกได้จากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กลุ่มทุกกลุ่ม ที่ตั้งขึ้นมาจะมีวัตถุประสงค์ขึ้นมาเป็นเป้าหมาย ความสนใจร่วมกันนี้จะเป็แรงดึงดูดให้สมาชิกมา รวมกลุ่มกัน ถ้าหากกลุ่มไม่สามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ได้กลุ่มก็จะสลายตัวแตกแยก นอกจากนี้นักกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มนั้นมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน กลุ่มจะรวมกันอย่าง หนาแน่นสมาชิกจะต้องเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ โดยมีข้อสังเกตว่าการรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นโดย สมัครใจนั้นต้องใช้เวลาพอสมควร ผู้ที่จะไปทำการรวมกลุ่มต้องสร้างทัศนคติของสมาชิกกลุ่มให้ มองเห็นในสถานการณ์ที่ไม่ปกติและมีศรัทธาในการแก้ไขปัญหาการรวมกลุ่มจึงจะเกิดขึ้น เมื่อกลุ่ม เกิดขึ้นแล้วจะต้องหาทางยึดเหนี่ยวกลุ่มเอาไว้มิให้สลายไป เช่น กลุ่มต้องมีสัญลักษณ์ การ เคลื่อนไหว สิ่งยึดเหนี่ยวกลุ่มสถานการณ์บีบตัว (พัฒนา บุญยรัตพันธุ์, 2517)

โดยสรุปแล้วการรวมกลุ่มหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันด้วยความสมัคร ใจเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน โดยจุดประสงค์นั้นอาจจะเป็นในเรื่องของการแก้ไขปัญหาเรื่องการ รวมตัวกันเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อีกทั้งกลุ่มจะอยู่ได้ยาวนานต้องแรงยึดเหนี่ยวจิตใจภายในกลุ่มเพื่อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เป็นพลังขับเคลื่อนให้ถึงจุดหมายเดียวกัน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการรวมกลุ่มมาอธิบายถึงการรวมกลุ่มของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพว่าเครือข่ายนั้นมีการรวมกลุ่มลักษณะอย่างไร

2. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ (New Social Movement)

พฤทธิสถาน ชุมพล, ม.ร.ว. (2546) ได้ให้ความหมายของขบวนการเคลื่อนไหวสังคมใหม่ ว่าเป็นความเป็นขบวนการทางสังคมมากกว่าที่จะเป็นขบวนการทางการเมืองเพราะให้ความสนใจในเรื่องค่านิยมและวิถีชีวิต วัฒนธรรม จุดมุ่งหมายของขบวนการเหล่านี้อยู่ที่การระดมประชาชนซึ่งมีส่วนสำคัญสำหรับการทำกิจกรรมในบริเวณสาธารณะ ไม่ได้มุ่งที่จะเข้าไปมีส่วนในอำนาจรัฐหรือครอบงำอำนาจรัฐ เน้นการกระทำที่อ้อมรัฐไม่สนใจที่จะติดต่อหรือท้าทายอำนาจโดยตรง อีกทั้งพยายามที่จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งโดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและโดยการพัฒนาวิถีชีวิตใหม่ๆขึ้นมาเป็นทางเลือกแทนที่จะมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงโดยผ่านระบบการเมือง (ประกาศ ปี้นตคแต่ง,2552)

2.1 แนวทางการเคลื่อนไหวต่อสู้และยุทธวิธีของขบวนการทางสังคม

ชาร์ล ทิลลี่ (Charles Tilly,2538) ได้ให้ความหมายของคำว่ายุทธวิธีการเคลื่อนไหวว่าเป็นเครื่องมือทั้งหมดที่กลุ่มมีและถูกนำมาใช้เพื่อเรียกร้องต่อปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มซึ่งตกเป็นเป้าหมายของการเรียกร้อง โดยยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของขบวนการทางสังคมสามารถจำแนกออกเป็น 3 ยุทธวิธีดังนี้ (ประกาศ ปี้นตคแต่ง,2552)

1) ยุทธวิธีการขัดขวางทำลายระบบการเมืองปกติ

ยุทธวิธีนี้เป็นการเข้าไปขัดขวางกดดันกระบวนการตัดสินใจของรัฐ นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่สะท้อนให้เห็นถึงการขอความเห็นอกเห็นใจและการตั้งคำถามกับความชอบธรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ระดับแรกเป็นปฏิบัติการแบบทำลายที่ไม่ผิดกฎหมายแต่ใช้ความกล้าหาญ กล้าได้กล้าเสียของผู้กระทำและระดับที่สองเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะผิดกฎหมายแต่ปฏิบัติการด้วยยุทธวิธีที่ใช้ความรุนแรง ตัวอย่างของยุทธวิธีการขัดขวางทำลายระบบการเมืองปกติที่สำคัญและนิยมใช้กัน กิจกรรมที่ละเมิดต่อกฎหมาย เช่น อารยะขัดขืน (civil disobedience) และกิจกรรมที่ไม่ผิดต่อกฎหมายแต่เป็นการกระทำท้าทายซึ่งหน้า เช่น การบอยคอต(boycott) หรือปฏิเสธไม่ยอมรับและการนั่งประท้วง (sit-ins)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2) ยุทธวิธีการใช้ความรุนแรง

ยุทธวิธีการใช้ความรุนแรงคือ การทำให้เกิดการบาดเจ็บหรือล้มตายทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน การใช้ความรุนแรงเป็นสิ่งที่ถูกกล่าวถึงได้โดยง่ายเร็วเป็นที่จดจำของคน วิธีการใช้ความรุนแรงคือการแสดงถึงความไร้ระเบียบของสังคมและเรียกร้องการเข้ามาจัดการของผู้ที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับวิธีการที่ไร้ความรุนแรง แต่อีกด้านหนึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ก็มีลักษณะที่ทำให้เกิดความกลัวและทำให้ผู้คนหนีห่างออกไป

3) ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ

เป็นวิธีการที่อยู่ในระดับของการยอมรับได้ เช่น การลงชื่อ การเดินขบวน การนัดหยุดงาน ลักษณะสำคัญยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติคือ เป็นวิธีการที่ไม่ต้องการความเอาใจจริงเอาใจหรือความทุ่มเทสูง ไม่ต้องการวิธีการมากนักและอาจจะดึงดูดผู้เข้าร่วมจำนวนมากแต่ก็เกิดขึ้นจนกลายเป็นวิธีการแบบสถาบันโดยวิธีดังกล่าวนี้อาจผนวกด้วยวิธีการในรูปแบบอื่นๆ เช่น การเดินขบวนเพื่อหาเสียงสนับสนุนจากชุมชนรอบข้างและสื่อมวลชน การปิด โรงงาน การยึด โรงงาน หรือสถานที่ทำงาน

โดยสรุปแล้วแนวคิดการเคลื่อนไหวทางสังคมนิยมรูปแบบใหม่ในความเข้าใจของผู้ศึกษา คือ การมารวมตัวกันที่ไม่ใช่แค่ประเด็นทางการเมืองเหมือนก่อน แต่ปัจจุบันขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมนิยมใหม่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนของผู้คนมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาอธิบายถึงรูปแบบการเคลื่อนไหวของเครือข่ายในพื้นที่ป่าดอยสุเทพ ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวตามยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ แต่ลักษณะที่สำคัญการเคลื่อนไหวของกลุ่มนั้นมีความหลากหลายและได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวทางยุทธวิธีการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกันออกไปนับตั้งแต่ที่ได้เกิดการชุมนุมครั้งใหญ่ตั้งแต่เดือนเมษายนจบจนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2561 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์ถึงในการออกมาแสดงความต้องการให้หรือถอนสิ่งปลูกสร้าง โครงการสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการว่ากลุ่มเคลื่อนไหวดังกล่าวมีการเคลื่อนไหวเป็นไปตามขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมนิยมรูปแบบใหม่หรือไม่ ซึ่งการนำแนวคิดการเคลื่อนไหวทางสังคมนิยมรูปแบบใหม่มาอภิปรายและวิเคราะห์จะทำให้เห็นถึงยุทธวิธีและกระบวนการของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าเชิงดอยสุเทพมีความชัดเจนและเข้าใจมากยิ่งขึ้น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดการรวมกลุ่ม

มลวิภา สิริโหราชัย (2542) ได้ศึกษากระบวนการรวมพลังของชุมชนท้องถิ่นเพื่อคัดค้านการกำจัดมูลฝอยแบบฝังกลบในชุมชนกรณีศึกษาย่านเกสรใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการรวมกลุ่มคือ ตำบลบ้านเกสรใหม่มีบ่อดินทั้งหมด 9 บ่อ ประกอบด้วยบ่อของเอกชนและหมู่บ้าน เมื่อเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ประสบปัญหาการขาดพื้นที่รองรับการกำจัดขยะ จึงมีความต้องการบ่อกำจัดขยะ โดยเทศบาลได้นำมาทั้งบ่อที่เจ้าของคือเอกชน ไม่มีการดูแลซึ่งทำให้ชาวบ้านได้รับผลกระทบจากการทิ้งขยะของเทศบาลจึงเป็นผลทำให้ชาวบ้านไม่พอใจชาวบ้านจึงเรียกร้องให้ทางเทศบาลแก้ไขสถานการณ์แต่แล้วทางเทศบาลไม่มีการแก้ไข จึงเกิดกระบวนการรวมพลังของชาวบ้านขึ้นเพื่อเรียกร้องให้รัฐแก้ไขสภาพการณ์ดังกล่าว

วรรณธิดา วงศ์เรือน (2555) ได้ศึกษาการเคลื่อนไหวทางสังคมของชุมชนฝ่ายพญาคำกรณีศึกษาชาวบ้านเคิ่ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการรวมกลุ่มคือพบว่ก่อนหน้าชุมชนฝ่ายพญาคำไม่ได้รวมตัวกันอย่างมีแบบแผน แต่เมื่อเกิดปัญหาเรื่องน้ำไหลเข้าที่นาข้าว ปัญหาคารแย่งชิงน้ำ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม

วิไลวรรณ ภูจินาพันธ์ (2543) ได้ศึกษาประเด็นความเชื่อในพ่อขุนงำเมืองในกระบวนการรวมกลุ่มความร่วมมือของชุมชนเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกว๊านพะเยา พบว่า องค์กรที่เกิดจากความศรัทธาที่มีต่อพ่อขุนงำเมืองในจังหวัดพะเยามี 3 องค์กรคือ มูลนิธิพ่อขุนงำเมือง มูลนิธิสายสัมพันธ์ลูกพ่อขุนงำเมือง และชมรมลูกสาวพ่อขุนงำเมือง โดยกระบวนการรวมกลุ่มของทั้ง 3 องค์กรนั้นมาจากบริบทความเชื่อ ความศรัทธาต่อพ่อขุนงำเมือง วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกลุ่มมีความแตกต่างกัน ไปแต่ที่เหมือนกันคือทั้ง 3 กลุ่มนั้นทำคุณประโยชน์เพื่อส่วนร่วม

ลำรวย ผัดผล (2543) ได้ศึกษาประเด็นการศึกษาขบวนการทางสังคมแนวใหม่ กรณีศึกษาเครือข่ายอักษเมืองน่าน โดยเกี่ยวข้องกับกระบวนการรวมกลุ่มกล่าวคือ กลุ่มอักษเมืองน่านเกิดจากการรวมตัวของพระสงฆ์ องค์กรชาวบ้านและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เป็นกลุ่มของลูกหลานชาวบ้านในท้องถิ่น ที่มีสำนักต่อมาคฤมิ ใช้ชื่อกลุ่มว่าอักษเมืองน่าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรวมกลุ่มสรุปได้ว่า การรวมกลุ่มต่างๆมีสาเหตุออกเป็น 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรกเกิดจากความขัดแย้งระหว่างรัฐกับชุมชนซึ่งการเคลื่อนไหวคือการออกมาปิดกั้นถนน การยื่นหนังสือต่อหน่วยราชการซึ่งนับว่าไม่ใช่วิธีการเคลื่อนไหวที่รุนแรงและประการที่สองคือ กระบวนการรวมกลุ่มเกิดจากคนในชุมชนซึ่งจากการมีความเชื่อเป็นเหมือนกันภายในพื้นที่จึงสามารถขับเคลื่อนความเชื่อในการทำคุณประโยชน์ร่วมกันเพื่อทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เมื่อเกิดการรวมกลุ่มแล้วส่วนมากกลุ่มเคลื่อนไหวประการหลังเป็นการรวมกลุ่มในมิติพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในพื้นที่ มิติทางวัฒนธรรมและสุดท้ายมิติอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มครั้งนี้จะทำวิเคราะห์ถึงการรวมกลุ่มของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพว่าเกิดจากประเด็นใด พร้อมทั้งอธิบายถึงขั้นตอนของการรวมกลุ่ม

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคม

ธนวัฒน์ ปินตา (2556) ได้ศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในการคัดค้านโครงการก่อสร้างและติดตั้งระบบผลิตพลังงานจากขยะในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมพบว่า ชาวบ้านออกมาเคลื่อนไหวสาเหตุมาจากการส่งกลิ่นเหม็นของขยะจากบริเวณการก่อสร้างโครงการส่งเสริมการผลิตพลังงานจากขยะชุมชน โดยเริ่มต้นรูปแบบการเคลื่อนไหวคือการยื่นหนังสือร้องเรียนกับหน่วยงานต่างราชการให้เร่งการดำเนินการแก้ไข ต่อมาใช้วิธีการรวบรวมประชาชนประมาณ 200 กว่าคนไปกดดันยื่นหนังสือแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

ทรงชัย ทองปาน (2559) ได้ศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มไม่เอาเขื่อนแก่งเสือเต้น โดยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับยุทธวิธีการเคลื่อนไหวทางสังคมคือกลุ่มไม่เอาเขื่อนแก่งเสือเต้นได้ออกมาเคลื่อนไหวด้วยรูปแบบในการเคลื่อนไหว 14 ยุทธวิธี ประกอบด้วย ยุทธวิธีการจัดวางจัดขึ้นระบบการเมืองปกติ ยุทธวิธีการใช้ความรุนแรง ยุทธวิธีตามช่องทางระบบการเมืองปกติ ยุทธวิธีประกอบสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมชุมชนขึ้นมาใหม่ ยุทธวิธีประกอบสร้างอัตลักษณ์ของผู้ดูแลป่าเพื่อลบภาพคนต้นไม้ การสร้างวาทกรรมป่าสักทองผืน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สุดท้ายและป่าสักทองที่เหลือเพียงสามแห่งในโลก ยุทธวิธีพึงบารมีของสถาบันกษัตริย์ ยุทธวิธี
อาศัยอำนาจของการวิจัย การลดความน่าเชื่อถือของฝ่ายตรงข้าม ยุทธวิธีปิดชุมชน ยุทธวิธีในการ
เสนอทางเลือกอื่นแทนการสร้างเขื่อนแก่งเสือเต้น กลยุทธ์การก่อตั้งองค์กรเคลื่อนไหวเพื่อ
ดำเนินยุทธวิธีแยกกันตี การเข้าร่วมกับเครือข่ายการเคลื่อนไหวทั้งในระดับภูมิภาคระดับประเทศ
และองค์กรเหนือชาติและยุทธวิธีลดแรงปะทะกับประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากการไม่มี
เขื่อนแก่งเสือเต้น

วิเชียร บุราณรักษ์ (2548) ได้ศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองภาคประชาชน ศึกษา
กรณี กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรธานี โดยเกี่ยวข้องกับยุทธวิธีการเคลื่อนไหวทางสังคมคือ
กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรธานี ได้ปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการเคลื่อนไหว โดยตัดสินใจเข้า
ไปแสดงจุดยืนในการมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ นโยบาย การตรวจสอบถ่วงดุลหรือการคัดค้าน
กระบวนการในการดำเนินโครงการเหมืองแร่ โปแตช จังหวัดอุดรธานี ซึ่งการปรับเปลี่ยนยุทธวิธี
นั้นมีผลมาจากการเรียนรู้ยุทธวิธีของการต่อสู้ของขบวนการเคลื่อนไหวก่อนหน้านี้

กานต์ชนก ประกาศวุฒิสาร (2552) ได้ศึกษาการเคลื่อนไหวของประชาสังคมในเมือง
เชียงใหม่ต่อประเด็นปัญหาที่เกิดจากความเป็นเมืองระหว่างปี พ.ศ. 2540-พ.ศ.2551 โดยมีความ
เกี่ยวข้องกับประเด็นการเคลื่อนไหวทางสังคมพบว่า กลุ่มต่างๆที่ออกมาเคลื่อนไหวนั้นมี
ผลกระทบมาจากความเป็นเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งแต่ละกลุ่มมีจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน อีกทั้ง
ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวได้แตกต่างกันไป อีกทั้งการเคลื่อนไหวของเครือข่ายทุกเครือข่ายเป็นการ
เคลื่อนไหวระหว่างประชาชนกับรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่ในการออกมาเคลื่อนไหวต้องการให้เกิดการมี
ส่วนร่วมของประชาชนในเขตจังหวัดเชียงใหม่ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโครงการของรัฐที่เน้น
การพัฒนาจนเกิดผลกระทบต่อประชาชนในเขตจังหวัดเชียงใหม่

จักรวาล วรรณวงศ์ (2547) ได้ศึกษาขบวนการเคลื่อนไหวทางสิ่งแวดล้อมเมือง
กรณีศึกษาคณะกรรมการประสานงานอนุรักษ์แม่ปิงและสิ่งแวดล้อม พบว่า การเคลื่อนไหวคือการ
จัดประชุมเพื่อกำหนดความเคลื่อนไหวร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเปิดเวที
สาธารณะร่วมกัน ซึ่งขบวนการก็จะเข้าไปมีบทบาทร่วมในประเด็นที่สอดคล้องและมีความเห็น
ร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง บางครั้งผู้นำและกรรมการก็จะเข้า

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ไปร่วมกับองค์กรอื่นในการเคลื่อนไหวประเด็นอื่นด้วยและในขณะเดียวกันเมื่อขบวนการจัดกิจกรรมอันใดขึ้นมา องค์กรอื่นก็มักจะส่งตัวแทนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน

อัสสัน ดุมาลี (2555) ได้ศึกษาในประเด็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ในการจัดการทรัพยากรชายฝั่งทะเลอ่าวปัตตานี กรณีศึกษากลุ่มเครือข่ายอนุรักษ์อ่าวปัตตานี ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นการเคลื่อนไหวทางสังคมคือ กลุ่มเครือข่ายอนุรักษ์อ่าวปัตตานีได้ต่อสู้กับโครงการของรัฐ 2 โครงการประกอบด้วย โครงการพัฒนาร่องน้ำและท่าเรือปัตตานีซึ่งทางกลุ่มต้องการเรียกร้องให้ชะลอโครงการเพื่อขอเวลาในการศึกษาข้อมูลในโครงการอย่างละเอียดรอบคอบและต้องการให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมและมีการยื่นหนังสือไปยังนายกรัฐมนตรีและโครงการSEAFOOD BANK จึงเคลื่อนไหวโดยเกิดการสัมมนากลุ่มเครือข่ายอนุรักษ์อ่าวปัตตานี ที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้ร่างหนังสือขึ้นมาร่วมกับโครงการวิจัยพื้นที่ชุ่มน้ำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ยื่นให้นายเนวิน ชิดชอบ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในขณะนั้นเพื่อระงับโครงการ

จากการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องการเคลื่อนไหวทางสังคมและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวพบว่าจาก 5 งานที่ได้ทำการศึกษา นั้นมีสาเหตุเกิดมาจากรัฐที่ดำเนินการ โครงการต่างๆ แล้วส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่และส่วนใหญ่ นั้นเกิดจากโครงการต่างๆของรัฐนั้น ไม่ได้ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโครงการดังกล่าว ทั้งนี้ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประการคือ การมียุทธวิธีที่รุนแรง เช่น ชาวบ้านได้ทำร้ายเจ้าหน้าที่ และประการที่สองคือยุทธวิธีที่ไม่รุนแรงกล่าวคือ การชุมนุมประท้วง การยื่นหนังสือต่อหน่วยงานราชการ และการจัดสัมมนาถกเถียงกันในประเด็นปัญหา เป็นต้น โดยในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคมครั้งนี้จะนำมาสู่การวิเคราะห์กับเครือข่ายขบวนการในพื้นที่ป่าดอยสุเทพว่า สอดคล้องกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแนวใหม่หรือไม่พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายภายในเดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ.2561

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิธีวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแกนนำของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพและข้อมูลข่าวสารจากระบบ Internet หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ผ่านการวิเคราะห์ผ่านแนวคิดการรวมกลุ่ม แนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ (New Social Movement) และแนวทางการเคลื่อนไหวต่อสู้และยุทธวิธีของขบวนการทางสังคม เป็นเครื่องมือเพื่อมาอธิบายการรวมกลุ่มของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพและรูปแบบการเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าการรวมกลุ่มกันของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพนั้นมาจาก 4 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย หนึ่งมีความต้องการรักษาระบบนิเวศวิทยาป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ (สัมภาษณ์คุณบัณรศ บัวคดี โฆษกเครือข่ายทวงคืนผืนป่าดอยสุเทพ 1 ตุลาคม 2561) สองประเด็นด้านสัญลักษณ์ แม้ว่าโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการได้สร้างในพื้นที่ราชพัสดุที่ต้องตามกฎหมาย แต่ในขณะเดียวกันพื้นที่บริเวณก่อสร้างนั้นถือว่าเป็นพื้นที่เชิงดอยสุเทพ ซึ่งชาวเชียงใหม่มีความเคารพนับถือต่อดอยสุเทพมายาวนาน การก่อสร้างบ้านพักในพื้นที่ดังกล่าวจึงเหมือนการหลบหลู่ความเชื่อของชาวเชียงใหม่ (ประชาไท, 2561) สามประเด็นด้านความเหมาะสม การก่อสร้างบ้านพักไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างในพื้นที่ป่าที่อุดมสมบูรณ์จึงเกิดความไม่เหมาะสมในการสร้างบ้านพัก (แนวหน้า, 2561) และสุดท้ายประเด็นกระบวนการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ภาครัฐไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วม (สัมภาษณ์คุณบัณรศ บัวคดี โฆษกเครือข่ายทวงคืนผืนป่าดอยสุเทพ 1 ตุลาคม 2561)

หลังจากนั้นจึงเกิดกระแสต่อต้านเมื่อประชาชนในพื้นที่เริ่มรับรู้ข่าวสาร พร้อมทั้งในช่วงเวลาต้นเดือนมีนาคม 2561 สังคมออนไลน์เริ่มมีกระแสต่อต้านโครงการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการ เนื่องจากภาพถ่ายทางอากาศที่เห็นภูเขาอุดมสมบูรณ์แต่กลับมารอยแผลเป็น “ป่าแห้วง” ได้ถูกพูดถึงอย่างมากในสังคมออนไลน์ ต่อมาจึงเกิดการรวมกลุ่มจากการเสวนาของคนเชียงใหม่เพื่อระดม ความคิดเห็นขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพต่อมาจึงเกิดการรวมตัวเป็นเครือข่ายขอ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คืบพื้นที่ป่าดอยสุเทพจากการจัดเสวนาดังกล่าว (สัมภาษณ์คุณบัณรศ บัวคลี่ โฆษกเครือข่ายทวงคืน
ผืนป่าดอยสุเทพ 1 ตุลาคม 2561)

ต่อมาในประเด็นยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพสามารถ
จำแนกได้ 3 ประเภทคือ

1) ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวเชิงวัฒนธรรม ความเชื่อ ท้องถิ่น ประกอบด้วย การบวชป่าและ
สืบชะตาดอยสุเทพ บิณฑบาตคืนพื้นที่ป่าเชิงดอยสุเทพ บวงสรวงปู่แสะย่าแสะและยักษ์พิทักษ์ดอย
สุเทพและสักการะอนุสาวรีย์สามกษัตริย์

2) ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวเชิงทางการ ประกอบด้วย การยื่นหนังสือต่อหน่วยงานราชการ
การชุมนุม สัญลักษณ์ในการต่อต้าน การอดอาหารและการเสวนาวิชาการ

3) ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวเชิงออนไลน์ ประกอบด้วย ใช้สื่อในสังคมออนไลน์ เช่น
Facebook และ Twitter

โดยการใช้ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพไม่เฉพาะเจาะจงว่า
แต่ช่วงเวลาจะใช้ยุทธวิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงเท่านั้น แต่ทางเครือข่ายได้ใช้ยุทธวิธีผสมกันไป
แต่ช่วงเวลา โดยในการอธิบายยุทธวิธีการเคลื่อนไหวสามารถอธิบายผ่านกรอบแนวทางการ
เคลื่อนไหวต่อสู้และยุทธวิธีของขบวนการทางสังคม พบว่าเครือข่ายทวงคืนผืนป่าใช้ยุทธวิธีการ
เคลื่อนไหวประเภทยุทธวิธีการเคลื่อนไหวตามช่องทางระบบการเมืองปกติ เป็นวิธีการที่อยู่ใน
ระดับของการยอมรับได้หรืออยู่ในบรรทัดฐานของประชาธิปไตย เช่น การชุมนุม การจัดเสวนา
วิชาการ การยื่นหนังสือติดต่อกับหน่วยงานราชการ การใช้สื่อออนไลน์

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่ายุทธวิธีการเคลื่อนไหวทั้งหมดเป็นการกระทำในลักษณะที่
ถูกต้องตามกฎหมาย การออกมาชุมนุมของทางเครือข่ายทวงคืนผืนป่าก็นับว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่
ถูกกฎหมายเพราะเจตนาของการออกมาชุมนุมคือเพื่อสิ่งแวดล้อมและสัญลักษณ์ประเพณี
วัฒนธรรมความเชื่อของชาวเชียงใหม่ ยุทธวิธีการเคลื่อนไหวแบบช่องทางปกติสามารถดึงผู้คนให้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เข้าร่วมได้มากซึ่งก็สอดคล้องกับเครือข่ายที่การประชุมครั้งแรกมีผู้ชุมนุมเข้าร่วมกว่า 5,000 คน
เครือข่ายเข้าร่วมอีก 44 เครือข่ายในการชุมนุมครั้งแรก (MThai News, 2561)

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาสังเกตเห็นว่าการชุมนุมครั้งที่ 2 เกิดปรากฏการณ์ผู้เข้าร่วมการ
ชุมนุมมีจำนวนลดลงเหลือเพียง 1,000 คน (WorkpointNews, 2561) โดยถ้าอธิบายผ่านแนวคิดการ
รวมกลุ่มจะพบว่า หากกลุ่มไม่สามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ได้ กลุ่มก็จะสลายตัวจะเห็นว่า
วัตถุประสงค์ของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพคือ การรื้อถอน โครงการบ้านพักข้าราชการตุลา
การ โดยจากการชุมนุมครั้งที่ 1 เมื่อเดือนเมษายนจนถึงช่วงการประชุมครั้งที่ 2 เดือนสิงหาคม
ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อีกทั้งในแนวคิดการรวมกลุ่มลักษณะ
กลุ่มที่มั่นคงถาวร สมาชิกกลุ่มต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน ในกรณีของเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุ
เทพผลประโยชน์ในที่นี้คือความเป็นชุมชน ซึ่งผลประโยชน์ในลักษณะของความเป็นชุมชนนั้น
ผู้เข้าร่วมอาจซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกันได้โดยง่ายแต่ที่ไม่สามารถถาวรได้นั้นอาจจะเป็นเพราะ
การโต้ตอบของภาครัฐที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีจำนวนลดลง

โดยปรากฏการณ์ดังกล่าวแนวคิดที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดการรวมกลุ่มและ
แนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ไม่สามารถอธิบายถึงการโต้ตอบของภาครัฐที่มี
ผลทำให้ผู้เข้าร่วมเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าดอยสุเทพมีจำนวนลดลงได้ ผู้ศึกษาจึงได้หยิบเหตุการณ์
การคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพา มาอธิบายปรากฏการณ์เหตุการณ์การปรับตัวของรัฐในประเด็น
ปัญหาโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการ กล่าวคือ ภาครัฐนั้นเคยใช้ความรุนแรงกับผู้คัดค้าน
โครงการโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพา จากเหตุการณ์ที่กลุ่มผู้คัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินต้องการมา
ร้องเรียนและยื่นหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีในการประชุมคณะรัฐมนตรีสัญจร ณ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีศรีธิชัย จังหวัดสงขลา เจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงพยายามขัดขวางการเคลื่อนไหวของผู้
คัดค้านโครงการ ด้วยวิธีการควบคุมการเคลื่อนไหวและจับกุมตัวแกนนำชาวบ้าน (Voice TV,
2560) สะท้อนถึงการใช้กำลังความรุนแรงต่อกลุ่มผู้คัดค้าน จึงทำให้รัฐบาลถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่าง
มากในประเด็นเชิงสิทธิมนุษยชน

จะเห็นได้ว่าภาครัฐใช้วิธีการตอบโต้ในประเด็นการคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพา การใช้
ความรุนแรง ทำให้ภาพลักษณ์ของภาครัฐเสียหาย รัฐจึงเกิดการปรับตัวจากการเรียนรู้ ทำให้เกิด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กลวิธีในการโต้ตอบของรัฐในรูปแบบการซื้อเวลาและภาวะเงียบงันประเด็นปัญหาโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการศาลอุทธรณ์ภาค 5 โดยการซื้อเวลาในความหมายของผู้ศึกษาคือการทำให้เหมือนว่ายอมตกลงที่จะรื้อถอนโครงการบ้านพักข้าราชการตุลาการตามข้อเรียกร้องของเครือข่ายทวงคืนผืนป่าคอยสุเทพ แต่แท้จริงเมื่อถึงเวลาส่งมอบพื้นที่ให้กรมธนารักษ์และส่งมอบงานผู้รับเหมาให้ศาลวันที่ 18 มิถุนายน แต่ปรากฏว่าเครือข่ายไปสังเกตการณ์ในพื้นที่ผู้รับเหมายังคงทำงานตามปกติ (ThaiPBS North, 2561) หลังจากนั้นเครือข่ายได้ออกมาเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องแต่ภาครัฐเริ่มเข้าสู่ “สภาวะเงียบงัน” โดยการไม่ตอบโต้หรือชี้แจงให้ชัดเจนต่อเครือข่าย

ท้ายที่สุดแล้วจะเห็นว่าโครงการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการ เกิดจากภาครัฐยังใช้วิธีการรวมศูนย์อำนาจทุกอย่างไว้ที่ส่วนกลางแล้วไม่ให้ภาคประชาชนได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโครงการของภาครัฐ เมื่อโครงการดำเนินการขึ้นมาโดยที่ประชาชนมิเคยทราบมาก่อนและยังไม่มีส่วนร่วมในโครงการจึงเกิดกระแสการคัดค้านโครงการขึ้นมาเนื่องจากประชาชนมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นไม่ได้รับความยุติธรรม จึงเกิดการชุมนุมเพื่อคัดค้านโครงการที่รัฐดำเนินการโดยไม่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมขึ้นตลอด สามารถอธิบายตามแนวคิดการปกครองท้องถิ่นและการบริหารจัดการท้องถิ่นของ ชเนศวร์ เจริญเมืองว่า การรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางย่อมมีอุปสรรคเพราะเป็นไปได้ยากมากที่ผู้ปกครองที่ส่วนกลางจะทราบปัญหาทุกเรื่องและมีเวลาตัดสินใจทุกเรื่องเนื่องจากท้องถิ่นมีมากและแต่ละท้องถิ่นที่มีปัญหาที่หลากหลาย อาจจะไปสู่ปัญหาที่หนักหน่วงขึ้น (ชเนศวร์ เจริญเมือง, 2551) ดังนั้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นจึงเป็นทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม กรณีศึกษาเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าคอยสุเทพเป็นเรื่องที่มีความยากและความง่าย โดยความยากนั้นคือ ในระหว่างที่ผู้ศึกษาทำการศึกษาระดับปัญหาดังกล่าวยังไม่สามารถยุติได้ ประเด็นปัญหาระหว่างภาครัฐกับผู้คัดค้านโครงการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการตุลาการยังมีอยู่ต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงแก้ปัญหาโดยการกำหนดขอบเขตช่วงเวลาในการศึกษาเพื่อที่จะทำให้การศึกษามีความคงที่มากยิ่งขึ้น อีกทั้งในความไม่นิ่งของขบวนการเคลื่อนไหวทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ได้ง่ายขึ้นเนื่องจากเครือข่ายขอคืนพื้นที่ผืนป่าได้มีการออกมาเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องในรูปแบบหลากหลายกิจกรรม โดยสรุปแล้วสำหรับตัวผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ความถี่รู้เวลาและความขยันหมั่นเพียรเป็นสิ่งที่การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากในการศึกษามีเวลาเพียง 4 เดือนในการศึกษาทำให้ผู้ศึกษาต้องมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามแผนดำเนินการที่วางไว้ อีกทั้งอาศัยความถี่รู้ติดตามเครือข่ายขอคืนพื้นที่ป่าคอยสุทเทว่าทางกลุ่มมีกิจกรรมกันวันไหนเพื่อที่จะไปเก็บข้อมูลอีกทั้งในการอ่านข่าวสารทางออนไลน์ สุดท้ายจึงอาศัยความขยันหมั่นเพียรในการแก้ไขข้อบกพร่องของงาน เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์

รายการอ้างอิง

- กานต์ชนก ประกาศวุฒิสาร. (2552). การเคลื่อนไหวของประชาสังคมในเมืองเชียงใหม่ต่อประเด็นปัญหาที่เกิดจากความเป็นเมืองระหว่างปี พ.ศ.2540-2551. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2540). ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบใหม่ขบวนการเคลื่อนไหวประชาสังคมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิษา.
- จักรวาล วรรณวงศ์. (2547). ขบวนการเคลื่อนไหวทางสิ่งแวดล้อมเมืองกรณีศึกษาคณะกรรมการประสานงานอนุรักษ์แม่ปิงและสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรงชัย ทองปาน. (2559). ขบวนการเคลื่อนไหวและยุทธวิธีในการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มไม่เอาเขื่อนแก่งเสือเต้น. กรุงเทพฯ: กองทุนวิจัยคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนวัฒน์ ปินตา. (2556). ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในการคัดค้านโครงการก่อสร้างและติดตั้งระบบผลิตพลังงานจากขยะในเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (2551). *ทฤษฎีและแนวทางการปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น*.

กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ประภาส ปิ่นตบแต่ง. (2552). *กรอบการวิเคราะห์การเมืองแบบทฤษฎีขบวนการทางสังคม*.

เชียงใหม่: มูลนิธิไฮนริค เบิลล์ สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.

พัฒน์ บุญยรัตพันธุ์. (2517). *การสร้างพลังชุมชน โดยขบวนการชุมชน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มลวิภา สิริโหราชัย. (2542). *กระบวนการรวมพลังของชุมชนท้องถิ่นเพื่อคัดค้านการกำจัดมูลฝอย*

แบบฝังกลบในชุมชนกรณีศึกษาบ้านเกษตรใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรรณธิดา วงศ์เรื่อน. (2555). *การเคลื่อนไหวทางสังคมของชุมชนฝ่ายพญาคำกรณีศึกษากลุ่ม*

ชาวบ้านช่างเคิ่ง ตำบลสารภีอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิเชียร บุราณรักษ์. (2548). *ขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองภาคประชาชน ศึกษากรณีกลุ่ม*

อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมือง

การปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิไลวรรณ กุจินาพันธุ์. (2543). *ความเชื่อในพ่อขุนงำเมืองในกระบวนการรวมกลุ่มความร่วมมือ*

ของชุมชนเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกว๊านพะเยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำราญ ผัดผล. (2543). *การศึกษาขบวนการทางสังคมแนวใหม่กรณีศึกษาเครือข่ายอภัยเมืองน่าน*.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฮัสสัน คูมาลี. (2555). *ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ในการจัดการทรัพยากรชายฝั่งทะเล*

อ่าวปัตตานี กรณีศึกษากลุ่มเครือข่ายอนุรักษ์อ่าวปัตตานี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

BBC News. (2561). บ้านศาลในป่าแห่วงบตสะท้อนความย้อนแย้งนโยบายทวงคืนผืนป่าคสช.

วันที่ค้นข้อมูล 6 กันยายน 2561, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-43708707>

MThai News. (2561). คนเชียงใหม่กว่าครึ่งหมื่นร่วมตัวแสดงพลังชุมนุมใหญ่กลางเมืองคัดค้าน

บ้านตุลาการ. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2561, จาก <https://news.mthai.com/general-news/637464.html>

ThaiPBS North. (2561). จับตามวลชนเตรียมเคลื่อนไหวทวงสัญญาบ้านพักข้าราชการตุลาการเชิง
คอยสุเทพ. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2561, จาก

<https://www.facebook.com/tpbsnorth/?eid=ARB5Xzybwf7qi3En2quSyAvhVaP7xwUXgu28SQKIpRXyTdk6kfMcXO7I3-VfDU5nY-SdQ-maoq9Aa9Aj>

Voice tv. (2560). ถูกจับนับสิบรายชื่อชุมนุมด้าน โรงไฟฟ้าจนทสกัดพบนายกฯ, วันที่ค้นข้อมูล 11

พฤศจิกายน 2561, จาก <https://voicetv.co.th/read/rJLTHDFIM>

WorkpointNews. (2561). เชียงใหม่ลุกฮือทวงสัญญารื้อบ้านป่าแห่วง. วันที่ค้นข้อมูล 20 ตุลาคม

2561, จาก <https://workpointnews.com/2018/08/26>

ข่าวสด. (2561). เปิดความหมายที่ดินราชพัสดุชี้ชัดปมบ้านเชิงคอยฯ. วันที่ค้นข้อมูล 9 กันยายน

2561, จาก https://www.khaosod.co.th/special-stories/news_925032

แนวหน้า. (2561). บ้านป่าแห่วงรื้อไม่รื้อก็อยู่ไม่ได้. วันที่ค้นข้อมูล 7 ธันวาคม 2561, จาก

<https://www.naewna.com/politic/columnist/35167>

ประชาไท. (2561). ชาวเชียงใหม่หลายคนแสดงพลังประกาศเจตนารมณ์ทวงคืนผืนป่าคสช.เชิง

คอยสุเทพ. วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤศจิกายน 2561, จาก <https://prachatai.com/journal/2018/04/76647>

เอกพล บรรลือ. (2561). เปิดปมบ้านพักตุลาการเชิงคอยสุเทพไม่ผิดกฎหมายแต่ไม่ถูกใจประชาชน.

วันที่ค้นข้อมูล 6 กันยายน 2561, จาก: <https://thestandard.co/judicial-house-at-doi-suthep-conflict/>

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

FACTORS INFLUENCING SERVICE QUALITY OF RADIOLOGY
SERVICE CENTER IN A PUBLIC AUTONOMOUS UNIVERSITY

นวนิชฐ์ ศิลธรวิสุทธิ์ (Nawanit Silthornvisudhi)

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร ปัจจัยด้านองค์การและคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการให้บริการ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง การวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้มารับบริการศูนย์บริการด้านรังสีวิทยาโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 377 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความรู้ความชำนาญและทักษะของบุคลากร ด้านมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ด้าน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยทางด้านบุคลากรถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ทั้งทางด้านทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา อบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็ถือเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญไปพร้อมๆกัน เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ปลอดภัยของการให้บริการ ซึ่งนำไปสู่ความประทับใจและความเชื่อมั่นที่ผู้รับบริการมีต่อองค์กร

คำสำคัญ : คุณภาพการให้บริการ/ศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา/โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ABSTRACT

The research objectives are 1) to study policy and administrative factor, organization and service quality which are influence to service quality 2) to compare the difference between a personal factor of the user and a service quality, 3) to study factors influencing service quality of a Radiology Service Center in a Public Autonomous University. The research methodology is mixed method. The qualitative research target population and the sample size were 377 users from a Radiology Service Center in a Public Autonomous University by using questionnaires as an instrument for data collection. Statistical methods used for the data analysis were Frequency Distributions, percentages, means, standard deviations, One-way ANOVA and multiple regression. The qualitative research was using the key person interview and document review as instruments.

The research results showed that, a factor which influenced service quality of Radiology Service Center in a Public Autonomous University with statistical significance of 0.05

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

was an organization factor, which are the knowledge and skill of staff and medical specialist, performance of the staffs, an information technology, and a working environment. The interview results showed that personnel factor was the most important factor which was related to development of service quality. Thus the organization should develop skill, expertise and experience of the staffs, including the development of technology and working environment. This is because the personnel factor influences an active, correct, and safe working process and will also impress and assure the users to be more confidence in the organization.

KEY WORDS: SERVICE QUALITY/ FACTOR INFLUENCING / SERVICE USER

บทนำ

โลกของยุคที่มีที่มีการเปลี่ยนแปลง คุณภาพมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ความสามารถและประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพจึงเป็นกลยุทธ์ที่ทุกองค์กรตลอดจนสถาน บริการสุขภาพทั้งของรัฐและเอกชน นำมาใช้ในการปรับปรุงและแข่งขันในเรื่องการให้บริการ โดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐที่พบว่ามีปัญหามากมายที่เป็นอุปสรรคในการรักษาคุณภาพการ บริการให้ได้มาตรฐาน (วรมงคล ลิมศิริตระกูล, 2553)

ระบบการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศไทยได้ขยายตัวอย่าง รวดเร็ว ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ ทางด้านวิชาการ ทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังเป็นอย่างมาก เพราะ ประชาชนได้หันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลจึง จำเป็นต้องมีการปรับตัวและกลไกเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบ บริการด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมถึงเพิ่มด้านคุณภาพบริการ ความปลอดภัย ความ พึงพอใจและตอบสนองความคาดหวังของประชาชน

ศูนย์บริการทางด้านรังสีวิทยาก็เป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ เพราะการวินิจฉัยโรคด้วยรังสี เป็นการตรวจหาความผิดปกติ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำวิธีหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้แผนการรักษามีประสิทธิภาพสูง ที่สามารถวินิจฉัยโรคต่างๆเพื่อนำไปสู่ในการรักษาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ โคนอักษณวัตกรรมและเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยนำมาใช้กับประชาชนในทุกระดับได้อย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสรับการรักษาอย่างทั่วถึงและทันท่วงที

จากการศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ ผู้วิจัยได้พบว่า โครงสร้างขององค์กร เทคโนโลยีและอุปกรณ์ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีผลต่อคุณภาพการบริการและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยทางด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยทางด้านองค์กร และคุณภาพการให้บริการ เพื่อนำผลการศึกษาและปัญหาที่พบมาวิเคราะห์และนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการ รวมถึงนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการบริการของบริการตรวจด้านรังสีวิทยา ให้ทัดเทียมการบริการของโรงพยาบาลอื่นๆและศูนย์เอกซเรย์ต่างๆทั่วประเทศ เพราะความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการบริการทางด้านสุขภาพ

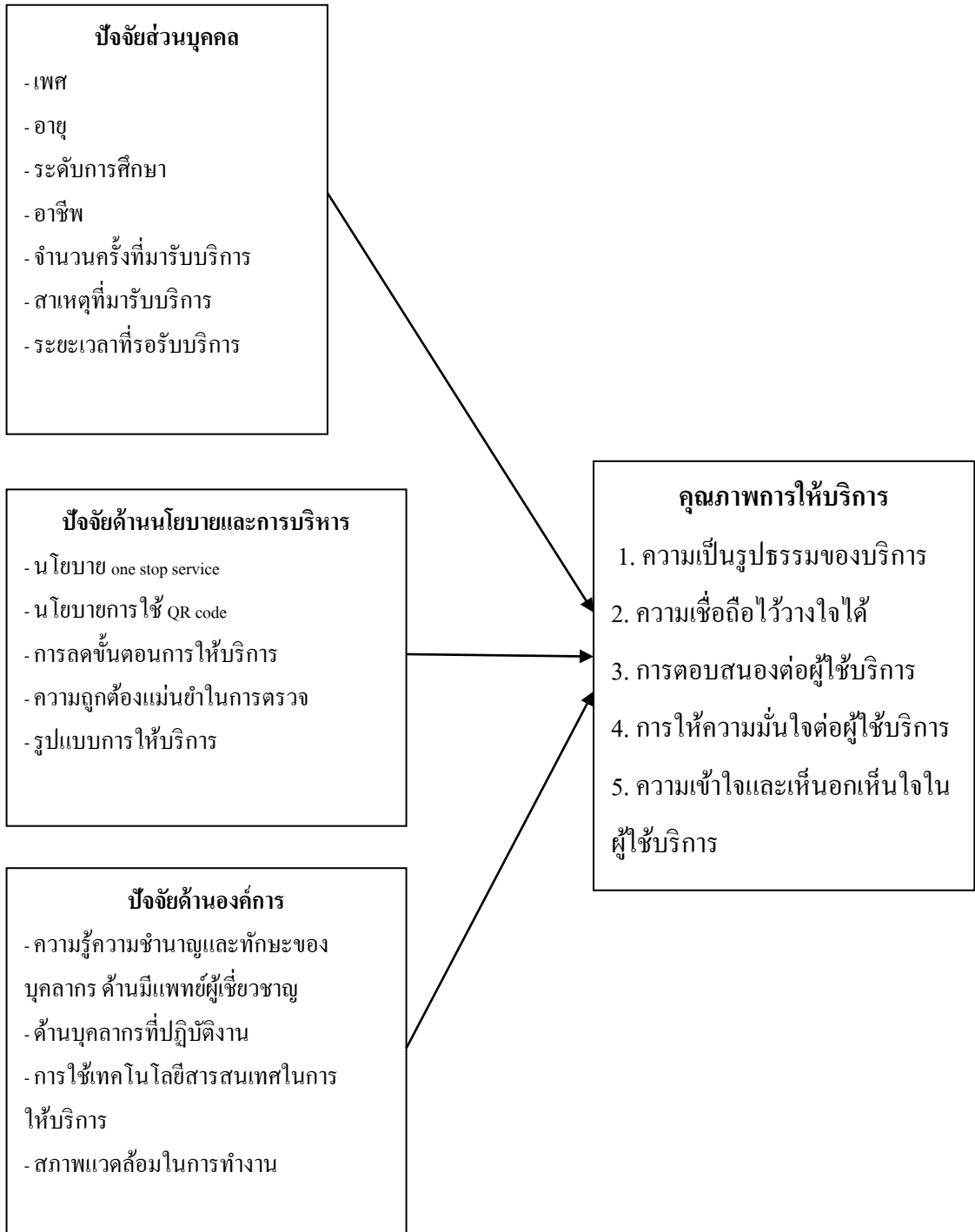
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านองค์กรและคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการให้บริการ

กล่าวโดยสรุป การบริการ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น อีกทั้งยังก่อให้เกิดความพึงพอใจ จากผลของการกระทำนั้น ซึ่งการบริการที่ดีจะเป็นการกระทำที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่แสดงเจตจำนงให้ได้ตรงกับสิ่งที่บุคคลนั้นคาดหวังไว้พร้อมทั้งทำให้บุคคลดังกล่าวเกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจต่อสิ่งที่ได้รับในการเวลาเดียวกัน ในความหมายนี้ครอบคลุมการบริการทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการบริการทั่วไป หรือการบริการเชิงพาณิชย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ

โดยสรุปแล้วคุณภาพการบริการ คือ การบริการที่ผู้ให้บริการต้องคำนึงถึงสิ่งที่สามารถสัมผัสได้ อาทิเช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากร ที่ต้องพร้อมเสมอสำหรับให้บริการ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการหรือลูกค้า ให้บริการที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว เอาใจใส่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน เพื่อสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

แนวคิดปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่

แนวคิดการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-stop services) ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ทั้งวิธีเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้มารับบริการที่ศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ประจำปี 2561 จำนวน 377 คน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงาน 3 คน ในศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับคุณภาพของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความถูกต้องแม่นยำในการตรวจเจ้าหน้าที่มีการทวนชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด เพื่อให้การตรวจถูกต้อง ถูกคน และถูกส่วนที่ต้องการตรวจ รูปแบบการให้บริการมีการวางระบบในการให้บริการที่เข้าใจง่ายต่อการติดต่อ สื่อสารในการขอรับบริการ นโยบาย One Stop Service มีจุดให้บริการที่ครบในจุดเดียว การลดขั้นตอนการให้บริการมีการประสานงานเพื่อให้ขั้นตอนในการรับบริการน้อยลง ประหยัด เวลาและสะดวกรวดเร็ว และนโยบายการใช้ QR Code ในการติดต่อสื่อสารทาง Application และการสื่อสารออนไลน์อื่นๆ เพื่อประหยัดเวลาและลดการเดินทางเข้ามาติดต่อเองที่โรงพยาบาล ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพของปัจจัยด้านองค์การของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้านของปัจจัยด้านองค์การ พบว่า คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากร มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือในการอ่านผลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ เทคโนโลยี มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาให้บริการ ทำให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วในเรื่องของข้อมูลเชื่อมโยงกัน และง่ายต่อการขอรับบริการ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดี มีการประสานงานที่ดี และสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ตึงเครียดจนเกินไป ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพของปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เมื่อพิจารณาตามรายด้านของปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในผู้ให้บริการ การให้ความมั่นใจต่อผู้ให้บริการ การตอบสนองต่อผู้ให้บริการ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ และความเป็นรูปธรรมของบริการ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพการให้บริการ ของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนครั้งที่มาใช้บริการ เหตุผลที่มาใช้บริการ และระยะเวลาที่รอรับบริการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.90 มีอายุระหว่าง 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.90 ประกอบอาชีพ ราชการ/รัฐวิสาหกิจ/พนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 44.30 เคยรับบริการมากกว่า 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 36.60 มารับบริการเพราะได้รับการส่งตรวจจากแพทย์ที่รักษา คิดเป็นร้อยละ 69.20 และใช้เวลาที่มารอรับบริการประมาณ 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 46.40

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยด้านความถูกต้องแม่นยำในการตรวจ เจ้าหน้าที่มีการทวนชื่อ นามสกุล วันเดือนปีเกิด เพื่อให้การตรวจถูกต้อง ถูกคนและถูกส่วนที่ต้องการตรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.54)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านบุคลากร มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือในการอ่านผลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ ของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ ต่อคุณภาพการให้บริการ ของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

1. เพศ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.09) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. อายุ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.99) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.72) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. อาชีพ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.15) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. จำนวนครั้งที่มาใช้บริการ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.33) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. เหตุผลที่มารับบริการ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.09) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

7. ระยะเวลาที่รอรับบริการ มีระดับคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.21) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวม พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการ
บริหาร และปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการด้านรังสีวิทยา มีผลให้
ค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.718 ซึ่งหมายความว่า ด้านองค์การ ได้แก่ ความรู้ความชำนาญ
และทักษะของบุคลากรด้านมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศในการให้บริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหาร
ได้แก่นโยบาย one stop service นโยบายการใช้ QR Code การลดขั้นตอนการให้บริการ ความ
ถูกต้องแม่นยำในการตรวจ และรูปแบบการให้บริการ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายคุณภาพการ
ให้บริการได้ร้อยละ 71.8 โดยที่ด้านองค์การ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการมาก
ที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากการศึกษปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของศูนย์บริการทางด้านรังสีวิทยา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่านโยบายการใช้ QR Code และรูปแบบการ
ให้บริการมีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพการให้บริการ ในด้านของการวางระบบ การติดต่อสื่อสาร
ทาง Application และการสื่อสารทางช่องทางอื่น ควรมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพทางด้าน
เทคโนโลยี พัฒนาระบบและระบบในการให้บริการ เพื่อให้ครอบคลุมต่อผู้ที่เข้ารับบริการ ได้มี
ความสะดวก ประหยัดเวลา เข้าใจถึงรูปแบบการให้บริการ และลดการเดินทางเข้ามาติดต่อเองที่
โรงพยาบาล

2. จากการศึกษปัจจัยด้านองค์การของศูนย์บริการทางด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุดต่อ
คุณภาพการให้บริการ ในด้านของบรรยากาศ สถานที่ และเครื่องมือการปฏิบัติงาน ควรมีนโยบาย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในการพัฒนาคุณภาพทางด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีจำนวนที่เพียงพอ มีพฤติกรรมการบริการที่ดี มีความพร้อมและเต็มใจในการให้บริการในทุกระดับโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีนโยบายการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้มีความพร้อม ทันสมัย และสะดวกรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะส่งผลให้ผู้รับบริการ ได้การบริการที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด

3. จากการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการทางด้านรังสีวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความเป็นรูปธรรมของบริการ ในเรื่องของที่นั่งรอรับบริการไม่เพียงพอต่อผู้มารับบริการที่อรรถิพลสูงสุดต่อคุณภาพการให้บริการ เนื่องด้วยบางจุดบริการมีสถานที่ในการให้บริการที่ค่อนข้างจำกัด ควรมึนโยบายในการพัฒนาคุณภาพทางด้านสถานที่จุดรับบริการ ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับปริมาณผู้ที่เข้ามาใช้บริการในแต่ละวัน ควรมีการรักษาความสะอาดที่ดี มีป้ายประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

4. ควรนำผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร ไปปรับใช้ให้เหมาะสมในแต่ละจุดบริการ ทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนานโยบายหรือโครงสร้างขององค์กร เพื่อที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ ทั้งการจัดอบรมบุคลากรในทุกๆปี การพัฒนารูปแบบการให้บริการ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม นำปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานของทุกส่วนงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาสาเหตุของปัญหาว่าเป็นที่ระบบการปฏิบัติงานหรือเป็นข้อผิดพลาดที่เกิดจากบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไปในอนาคต

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- กนกพร ดีลาเทพินทร์, พัชญา มาลีศรีและปรารณา ปุณณกิติเกษม. (2554). การประเมินระดับคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพฯด้วยแบบจำลอง SERVQUAL. มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิจัยและพัฒนามจร.
- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2554). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ, ภายใน ปี พ.ศ. 2557. กระทรวงพาณิชย์.
- กุศลทิน กัณหา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพบริการคลินิกส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติก โรงพยาบาลจิตเวช., มหาวิทยาลัยสารคาม. นครราชสีมาราชนครินทร์.
- เกียรติคุณ จิรกาลวสาน. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการ กรณีศึกษา: การประปาส่วนภูมิภาค. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี. ปทุมธานี
- ขนิษฐา เสมอศักดิ์. (2551). ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการใช้บริการร้านค้าสวัสดิการทหารอากาศ คอนเมือง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี.
- จิตติมา ชีรพันธุ์เสถียร. (2549). การศึกษาคุณภาพบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สาขาพร้อมมิตร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัตยาพร เสมอใจ. (2545). การตลาดธุรกิจบริการ Service marketing. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
- ��ชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). คุณภาพบริการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(2), พ.ค. - ส.ค. 2558.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2546). การตลาดบริการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ฐานุเศรษฐ โขภพิริยวัชร. (2559). อิทธิพลของการรับรู้คุณภาพการบริการที่มีต่อความตั้งใจใช้บริการ โรงพยาบาลเอกชนและการสื่อสารแบบปากต่อปาก. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- ณัฐ จินาเพย. (2555). ศึกษาความพึงพอใจต่อบริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาล กรณีศึกษา
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. จังหวัดเชียงราย
- ณัฐพัชร์ ลือประเสริฐ. (2549). คู่มือสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่ม
ผลผลิตแห่งชาติ.
- เทพศักดิ์ บุญยะรัตพันธ์. (2552). แนวคิดในการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ. สืบค้นเมื่อ 30
เมษายน 2553. <http://www.stou.ac.th/offices/rdec/Chan/Main/Doc/Km/2552.pdf>
- พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์. (2548). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญ์ รุโจปการ. (2556). การให้บริการสู่ความเป็นเลิศ. สืบค้นจาก [http://www.stou.ac.th/offices/
rdec/chan/main/Doc/Article/2556/Art-25-11-56-1.pdf](http://www.stou.ac.th/offices/rdec/chan/main/Doc/Article/2556/Art-25-11-56-1.pdf)
- ภัทรลภา ลิมกิติศุกสิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- มนทิรา สัทธาธิก. (2547). การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลหัวเฉียว. รายงาน
โครงการเฉพาะบุคคลวารสารศาสตรมหาบัณฑิต (การสื่อสารภาครัฐและเอกชน).
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วนิดา สิงโต. (2548). การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลตามความคาดหวังและการรับรู้ของ
ผู้รับบริการหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชยันนาท.
- วรมงคล ลิมศิริตระกูล. (2553). คุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพในศูนย์บริการสาธารณสุขของ
การแพทย์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เทศบาลเมืองลำพูน.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิโรจน์ สัตยสันต์สกุล. (2538). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร
ภายหลังการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนา
สังคม.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิต หนูเจริญกุล. (2548). สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 8-9

สมิต สัจฉกร. (2545). การต้อนรับและการบริการที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สายธาร.

สมฤดี ธรรมสุรดี. (2554). ปัจจัยคุณภาพการบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการและความ
ภักดีต่อตราสินค้าของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจ
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมาคมแพทย์อเมริกัน (AmericanMedicalAssociation). (1986). นิชามการดูแลรักษาที่มีคุณภาพสูง.

สิริกาญจน์ กมลปิยะพัฒน์. (2556). การตัดสินใจเลือกใช้บริการ โรงพยาบาลเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักการแพทย์ กรมการแพทย์. (2547). แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา Center of Excellence.
กระทรวงสาธารณสุข. <http://med.cmu.ac.th/>

สุนันต์ บุญมี. (2553). คุณภาพการให้บริการผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. การค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล. (2554). คุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐบาล : ในเขต
จังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุไร ดวงระหว่า. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการให้บริการศูนย์บริการ : One stop
service. กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อารยะ งามวงศ์วาน. (2548) ความพึงพอใจของผู้ใช้น้ำในเขตเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ต่อการ
ให้บริการของสำนักงานประปาอำนาจเจริญ อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ. สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

- Amira ep Koubaa Eleuch. (2011). "*Healthcare service quality perception in Japan*". *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 24(6), 417 – 429.
- Brown, S.W. (1991). *Service Quality : Multidisciplinary and multinational Prepective. Massacuetts : Lexington Books.*
- Chaniotakis, I., & Lymperopoulos, C. (2009). *Service quality effect on satisfaction and word of mouth in the health care industry. Managing Service Quality*, 19(2), 229-242.
- Dimitris Gouscos, Maria Lambrou, Gregoris Mentzas and Panagiotis Georgiadis. *A Methodological Approach for Defining One-stop E-Government Service Offerings. R. Traummuller (Ed.): EGOV 2003, LNCS 2739, (pp. 2003).*
- Donabedian, A. (1980). *Explorations in Quality Assessment and Monitoring: Vol. I. The Definition of Quality and Approaches to Its Assessment. Ann Arbor, MI: Health Administration Press.*
- Feigenbaum, A. V. (1991). *TQM*. (3rd ed.). New York: Mc Graw – Hill.
- Ingy Shafei Jan Auke Walburg Ahmed F. Taher. (2015). "*Healthcare service quality: what really matters to the female patient?*". *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 9(4), (pp. 369 – 391).
- ISO9001. (2008). *Quality policy*: <https://www.isotoyou.com/index.php/article/234-quality-policy.html>
- Khantanapha, Napaporn. (2000). *An Empirical Study of Service Quality in Part-time MBA Program in Private and Public Universities in Thailand*. Dissertation submitted to the Degree of Doctor of Business Administration, Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.
- Lehtinen. (1983). *Customer oriented service system. Service management institute : Helsingfors, Unpublished working paper, p. 21.*

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Parasuraman, V.A., Zeithaml, V.A., & Berry, L.L. (1988). *SERVQUAL : A Multiple – Item Scale for Measuring Customer Perceptions of Service Quality*. Journal of Retailing, 64, 12 – 40.

Parasuraman, V.A., Zeithaml & Berry, L.L. (1990). *Balancing Customer Perceptios*. Newyork : TheFree.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research*. Journal of Marketing, 49, (pp. 41 – 50).

Selcen, O.A., Serkan, A., Metin, A. & Ayse, T.C. (2552). *Effects of service quality on customer satisfaction and customer loyalty* : Marmara university hospital.

Verma (1986) Verma, B. M. (1986). *Social Justice and Panchyati Raj*. New Dehli: Naurang Rai for Mittal Publications.

New Webster's dictionary (3rd ed). (1988). New York: Simon & Schuster, (pp. 1009).

Wisher, J.D. & Corney, W.J. (2001). *Comparing practices for capturing bank customer feedback – Internet versus traditional bankibg. Benchmarking : An International Journal*, 8(3), 240-250.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง

Teaching Competency of Instructor in Provincial Police Region 5 Training Center Lampang Province

ดาบตำรวจ เมตทิภัทร ศรีบัวบาล (Maytiphat Sribuabarn)

ผู้บังคับหมู่ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5

Police Senior Sergeant Major, Provincial Police Region 5 Training Center

E-mail: sribuabarn42@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจระดับสมรรถนะด้านการสอนของผู้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ใน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของ
ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามบทบาท
หน้าที่ของอาจารย์ การศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้
ในเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้
ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา อาจารย์ และนักเรียนนายสิบตำรวจในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา จำนวน 375 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะด้านการ
สอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.72$) เมื่อ
พิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะด้านการสอนของ
อาจารย์อยู่ระดับสูง ($\bar{X}=4.21$) อันดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X}=4.45$) ขณะที่กลุ่มอาจารย์ได้
ประเมินตนเอง ว่ามีสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในระดับสูง ($\bar{X}=4.21$) อันดับแรก ได้แก่
ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X}=4.33$) ส่วนกลุ่มนักเรียนนายสิบตำรวจได้ประเมินให้สมรรถนะด้านการสอน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ของอาจารย์อยู่ระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X}=4.03$) อันดับแรก คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้($\bar{X}=4.09$) 2) สมรรถนะด้านการสอนที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีการพัฒนา 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านการสอนศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ความต้องการพัฒนา

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to survey teaching competency of instructors in provincial police region 5 training center, lampang province. and (2) to study of guideline for the development of teaching competency of instructors in provincial police region 5 training center, lampang province. The samples of this quantitative study were collected from 375 samples which consisted of the commanders, instructors and police students in this institute. Questionnaire was an instrument used for collecting data in this study.

The results showed that, in general, teaching competency of instructors were at the high level ($\bar{X}=4.03$).When considered by sample group, it was found that the commanders group assessed that teaching competency of instructors in overall were at the high level ($\bar{X}=4.21$), the top assessment was teacher leadership ($\bar{X}=4.45$). Assess results by the instructors is also at the high level and the most high level evaluation ($\bar{X}=4.33$) As well as the police students group assessed that in overall was at the high level too. ($\bar{X}=4.03$) and “curriculum and learning management” is the most high level ($\bar{X}=4.09$). The study suggest that the development of teaching competencies of instructor should be arrange in order of priority are curriculum and learning management , student development , classroom management and relationship & collaborative – building for learning management is last order.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

Keywords: teaching competency, provincial police region 5 training center.

บทนำ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ สังกัดตำรวจภูธรภาค 5 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระหน้าที่หลักในการผลิตและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของตำรวจภูธรภาค 5 ให้ออกไปรับใช้ประชาชนตามพื้นที่ต่างๆ และยังคงปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจอื่นๆของตำรวจภูธรภาค 5 ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกด้วย ในส่วนกลุ่มงานอาจารย์เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การบริหารจัดการ กำกับดูแลของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ งานสอน งานวิจัยพัฒนาด้านการศึกษาและงานอาจารย์พิเศษ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จึงเปรียบเสมือนสถาบันการศึกษาที่ใ้บุคคลภายนอกที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ โดยมีผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ เป็นผู้หล่อหลอมขัดเกลา ปลูกฝังอบรมให้ความรู้ ความคิด ทักษะ ฝีมือ เพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณลักษณะทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอุดมคติ ที่ตรงตามความประสงค์ของประชาชน (สมเกียรติ เกียรติเลขากุล, 2558)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยใช้กรอบแนวคิดและแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานในรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบประเมินสมรรถนะครูมาปรับใช้ในการวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 และสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์สำหรับกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ให้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

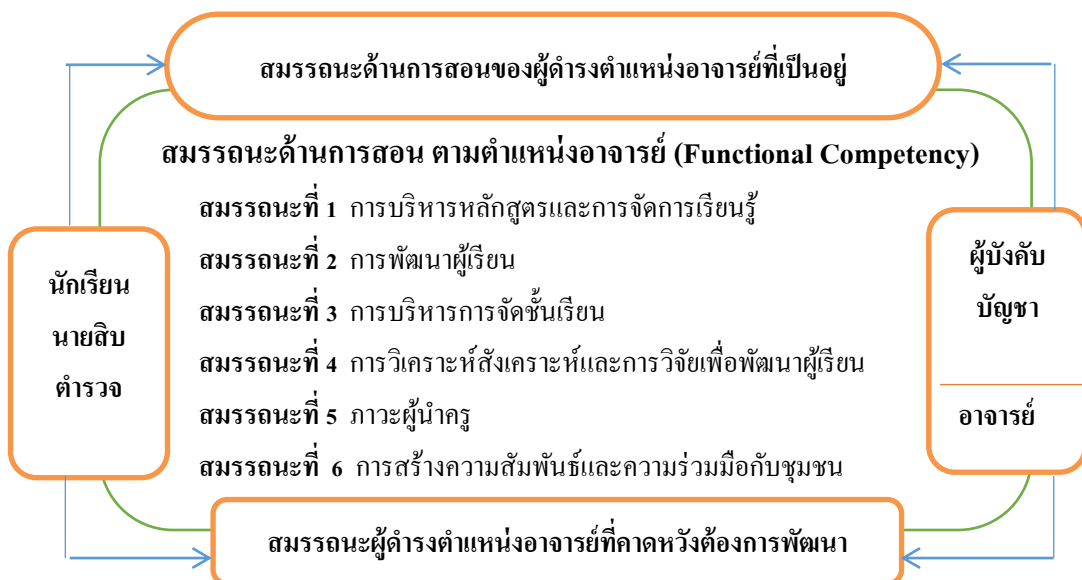
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ตามสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ(Functional Competency)
2. เพื่อสำรวจความคาดหวังต่อการให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1970) เคยได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่แมคเคลแลนด์ได้อ้างถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การทดสอบสติปัญญาและการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่ใช่วิธีที่เหมาะสมในการทำนาย ความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งตามแนวคิดของแมคเคิลเลนดั้นนั้น สมรรถนะจะประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะที่เป็นสาระสำคัญ 2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. อัตมโนทัศน์ (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) คือ สิ่งที่อยู่ติดกับลักษณะของบุคคลคนนั้น และ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ (วรรณภา ลือกิตตินันท์, 2558:23)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินสมรรถนะครู พ.ศ.2553 ที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ตาม กรอบความคิดของแมคเคิลเลนดั้น มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะ ประจำสายงาน (Functional Competencies) ซึ่งในที่นี้หมายถึงสมรรถนะด้านการสอนของครู ซึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องเป็นระบบและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงมีการใช้สื่อเทคโนโลยีมาวัด ประเมินผลการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของผู้เรียนให้มีคุณภาพ 3.การบริหารการจัดชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การกำกับดูแลชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยต่อผู้เรียน 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นปัญหาเพื่อให้เกิดข้อสรุปอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปวิจัยเพื่อพัฒนาให้ ผู้เรียนดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานเองได้ 5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และ 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 8 สิงหาคม 2561)

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยบุคลากรและนักเรียนในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 คน อาจารย์ จำนวน 18 คน และนักเรียนนายสิบตำรวจ จำนวน 350 คน รวม 375 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านการสอนที่เป็นอยู่ของอาจารย์ ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งแบ่งตามสมรรถนะออกมาเป็น 6 ด้าน โดยที่คำถามมีลักษณะปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ระดับปฏิบัติ	น้ำหนัก	ช่วงคะแนน	เกณฑ์การแปลผล
ปฏิบัติมากที่สุด	5	4.51 – 5.00	สมรรถนะอยู่ในระดับสูงมาก
ปฏิบัติมาก	4	3.51 – 4.50	สมรรถนะอยู่ในระดับสูง
ปฏิบัติปานกลาง	3	2.51 – 3.50	สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
ปฏิบัติน้อย	2	1.51 – 2.50	สมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ
ปฏิบัติน้อยมาก	1	1.00 – 1.50	สมรรถนะอยู่ในระดับต่ำมาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนทั้ง 6 ด้านของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยที่คำถามมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับ (Ranking Question) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 1 ถึง 6 เรียงตามลำดับตามความสำคัญสูงสุด/เร่งด่วนสุด (6 คะแนน) ไปจนถึงลำดับที่ความสำคัญน้อยสุด/เร่งด่วนหลังสุด (1 คะแนน)

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษานั้น ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ขณะที่ผลการประเมินสมรรถนะตอนที่ 2 ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ในการวิเคราะห์ ส่วนผลการสำรวจข้อมูลตอนที่ 3 นั้น ได้ใช้ผลรวมคะแนนในการจัดลำดับ (Ranking) สมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ขณะที่การทดสอบสมมติฐาน ได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ One Sample T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบระดับสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 กับค่าที่กำหนด (3.49, ระดับปานกลาง) โดยมีสมมติฐานการทดสอบ คือ $H_0 : \mu \leq 3.49$

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินสมรรถนะด้านการสอนที่เป็นอยู่ของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5

สมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์	ผู้บังคับบัญชา (n = 7)			อาจารย์ (n = 18)			นร.นายสิบตำรวจ (n = 350)			รวม 3 กลุ่ม (N = 375)		
	\bar{x}	SD	อันดับ	\bar{x}	SD	อันดับ	\bar{x}	SD	อันดับ	\bar{x}	SD	อันดับ
1.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.33	0.75	2	4.12	0.65	6	4.09	0.74	1	4.08	0.64	1
2.การพัฒนาผู้เรียน	4.16	0.72	4	4.30	0.64	2	4.08	0.72	2	4.07	0.64	2
3.การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.14	0.71	5	4.17	0.76	5	4.02	0.79	4	4.01	0.70	4
4.การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.91	0.99	6	4.19	0.83	3	3.99	0.77	5	3.98	0.77	5
5.ภาวะผู้นำครู	4.45	0.64	1	4.33	0.57	1	4.04	1.03	3	4.04	0.79	3
6.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	4.29	0.63	3	4.17	0.63	4	3.96	0.83	6	3.96	0.77	6
สมรรถนะที่เป็นอยู่	4.21	0.74		4.21	0.68		4.03	0.81		4.02	0.64	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชา กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มนักเรียนนายสิบตำรวจ ผู้ประเมินทั้งสามกลุ่มได้ประเมินว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.02, S.D. = 0.64) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

มากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} =4.08) การพัฒนาผู้เรียน (\bar{x} =4.07) และ ภาวะผู้นำครู (\bar{x} =4.04) อันดับสุดท้าย ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} =3.96) เมื่อพิจารณาผลการประเมินสมรรถนะแยกตามกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาได้ประเมินสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.21,S.D.=0.74) โดยอันดับสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำครู (\bar{x} = 4.45) อันดับต่ำสุด ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (\bar{x} = 3.91) ขณะที่กลุ่มอาจารย์ การประเมินตนเองพบว่า มีสมรรถนะในระดับสูงเช่นกัน (\bar{x} = 4.21,S.D.=0.68) อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำครู (\bar{x} = 4.33) อันดับสุดท้าย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.12) ส่วนกลุ่มนักเรียนนายสิบตำรวจ ประเมินว่ามีสมรรถนะในระดับสูงเช่นกัน (\bar{x} = 4.03,S.D.=0.81) อันดับแรก ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.09) อันดับสุดท้าย ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (\bar{x} = 3.96)

ผลการสำรวจความคาดหวังต้องการให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์สามารถจัดลำดับตามความคาดหวังได้ดังนี้ อันดับแรกที่ต้องการให้มีการพัฒนาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้(1,671 คะแนน) อันดับรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (1,572 คะแนน) อันดับสาม คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (1,354 คะแนน) อันดับสี่ คือ ด้านภาวะผู้นำครู (1,210 คะแนน) อันดับห้า คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (1,102 คะแนน) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (996 คะแนน)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 มีสมรรถนะการสอนได้แก่สมรรถนะเฉพาะตามสายงานวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ในระดับปานกลาง” ($H_0 : \mu \leq 3.49$) โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติด้วยวิธี One-Sample T-Test นั้น ดังผลจากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t มีค่าเท่ากับ 31.110 และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ขอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ว่าผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ไม่ได้มีสมรรถนะด้านการสอนได้แก่สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วิชาการในตำแหน่งอาจารย์ในระดับปานกลาง ดังนั้น สมมติฐานที่ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใน
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 มีสมรรถนะด้านการสอนได้แก่สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน
วิชาการในตำแหน่งอาจารย์ในระดับปานกลาง จึงได้รับการปฏิเสธ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับค่าสถิติที (T - Value)

One-Sample T-Test

Test Value = 3.49									
สมรรถนะด้านการ สอนของอาจารย์ ในศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5	t	df	Sig. (2-tailed)	N	\bar{x}	S.D.	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
	31.110	372	0.000		4.02	0.44	1.022	0.9574	1.087

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษา ได้พบประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้
ผลการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยกลุ่มผู้
ประเมินทั้งสามกลุ่ม พบว่า โดยรวมมีสมรรถนะด้านการสอนอยู่ระดับสูง และกลุ่มผู้ประเมินมี
ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x}= 4.02, S.D.=0.64$) โดยผู้ประเมินแต่ละกลุ่มต่างมีความเห็นว่า
อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 มีสมรรถนะด้านการสอนอยู่ในระดับสูงเหมือนกันทั้ง
สามกลุ่ม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ประเมินทั้งสามกลุ่มต่างมีความเห็นว่าสมรรถนะด้านการสอนของ
อาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 อยู่ในระดับสูงหมด แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่าง
น่าสนใจ ดังเช่น กลุ่มผู้บังคับบัญชา และกลุ่มอาจารย์ประเมินว่า อาจารย์ผู้สอนมีภาวะผู้นำครูสูง
เป็นลำดับแรก และมีสมรรถนะด้านการสอนเป็นลำดับ 2 แต่กลุ่มนักเรียนนายสิบตำรวจกลับ
ประเมินว่า อาจารย์ผู้สอนมีภาวะผู้นำครู เป็นอันดับ 3 และประเมินว่า มีสมรรถนะด้านการบริหาร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นอันดับแรก ในขณะที่กลุ่มอาจารย์กลับประเมินว่า ตนเองมีสมรรถนะด้านดังกล่าวมีน้อยสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่างกัน คือผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชา อาจมีมุมมองว่า การที่ผู้เป็นอาจารย์ สามารถทำหน้าที่ในการกำกับควบคุมการเรียนการสอนนักเรียนได้อย่าง เรียบร้อย ไม่มีปัญหาใดๆ ย่อมต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างดีอีกด้วย แต่ในมุมมองของนักเรียนกลับมีความเห็นว่า อาจารย์มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ความสามารถในด้านอื่นๆ

สำหรับด้านการพัฒนาผู้เรียน ทั้งกลุ่มนักเรียนและกลุ่มอาจารย์ต่างประเมินเหมือนกันว่ามีเป็นอันดับ 2 ขณะที่กลุ่มผู้บังคับบัญชากลับมองว่ามีเป็นอันดับ 4 ขณะที่สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มนักเรียนประเมินว่ามีน้อยที่สุดแต่กลุ่มผู้บังคับบัญชาและกลุ่มอาจารย์มองว่ามีเป็นลำดับ 3 และ 4 อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากลุ่มผู้ประเมินทั้งสามกลุ่ม จะประเมินว่า อาจารย์มีสมรรถนะด้านการสอนในระดับสูงหมดทุกตัวแปรย่อย แต่การที่ผลการประเมินที่มีความแตกต่างกันดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากสถานะของผู้ประเมิน โดยเฉพาะในส่วนของนักเรียนนายสิบตำรวจ ซึ่งอยู่ในสถานะของผู้เรียนที่มีโอกาสได้สัมผัสจากประสบการณ์การสอนของอาจารย์โดยตรง จึงมีมุมมองว่าอาจารย์ของตนสามารถจัดการเรียนรู้ได้ดี แต่ในส่วนของสมรรถนะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนกลับประเมินว่ามีค่าที่สุด อาจมีผลมาจากเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่นักเรียนไม่ได้มีส่วนรับรู้กับสิ่งที่อาจารย์ได้ทำ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บังคับบัญชาก็มีการประเมินด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในระดับ 6 เช่นกัน

นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ มีความแตกต่างจากงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2560) ซึ่งได้ทำการศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า 1) สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยมีสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหาร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จัดการชั้นเรียนสูงเป็นลำดับ 1-3 ส่วนด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ลำดับ 4-6 ซึ่งการที่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประเมินผลออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสถานะของครูโรงเรียนเทศบาลอาจมีความใกล้ชิดกับพ่อแม่ ผู้ปกครองของนักเรียน และมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับชุมชนมากกว่าอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ที่ไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนมากเหมือนกับครูของโรงเรียนสังกัดเทศบาลฯ

ในส่วนของความคาดหวังต้องการพัฒนา พบว่า ขณะที่สมรรถนะด้านการสอนที่ ผู้ประเมินต้องการให้มีการพัฒนาก่อน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (1,671 คะแนน) ลำดับสอง คือด้านการพัฒนาผู้เรียน (1,572 คะแนน) ลำดับสาม คือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (1,354 คะแนน) และลำดับสุดท้ายที่ต้องการให้มีการพัฒนา คือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (996 คะแนน) ซึ่งผลการศึกษา นี้ มีความสอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชา ที่สมรรถนะที่ผู้สอนมีในลำดับสุดท้ายคือการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งตรงกับผลการประเมินตนเองของกลุ่มอาจารย์ พบว่ามีสมรรถนะในอันดับสุดท้าย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ประเมินมองเห็นถึงความสำคัญของการมีสมรรถนะทางสายอาชีพของอาจารย์ผู้สอน โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ผู้สอนของศูนย์ฝึกอบรมฯ ต่างมีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพของผู้ที่ทำหน้าที่ในการสอน ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553 ที่ตั้งอยู่บนกรอบความคิดของแมคเคิลแลนด์ โดยมีความคิดเห็นว่า

ทักษะการสอนมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในปัจจุบันจำเป็นต้องมีขีดความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้อย่างเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อีกด้วย นอกจากนี้ยังต้องสามารถ ทำการบริหารการจัดชั้นเรียน (Classroom Management) โดย การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา/การกำกับดูแลชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ผลการศึกษาที่กล่าวข้างต้น ยังเป็นไปตามแนวคิดของ วาริรัตน์ แก้วอุไร (8 สิงหาคม 2561) ที่ได้กล่าวถึง ทักษะการสอนของผู้สอนว่าเป็นศิลปะของการสอนที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญในพฤติกรรมการสอนแต่ละอย่างของผู้สอนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะการสอนก็เพื่อให้ผู้ฝึกเกิดความคล่องแคล่วมั่นใจในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ และแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองก่อนที่จะได้มีการสอนในชั้นเรียน โดยทักษะสำคัญที่ผู้สอนทุกคนควรจะต้องฝึกปฏิบัติ คือ ทักษะการนำเข้าสู่บทเรียน (Set Induction) การอธิบาย (Presentation) การใช้คำถาม (Question) การเสริมกำลังใจ (Reinforcement) ทักษะการสรุปบทเรียน (Set Closure) การกระตุ้นความสนใจ (Stimulation) กระตุ้นให้คิด (Active Thinking) ตลอดจนการใช้สื่อการสอน (Media Presentation) ซึ่งพฤติกรรมการสอนของผู้สอนในการใช้ทักษะการสอนต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลต่อการช่วยสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก โดยที่ทักษะแต่ละอย่างมีความสำคัญและสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความพร้อมและความต้องการของเด็ก รวมถึงบทเรียนหรือวิธีการสอนแต่ละอย่างได้

ประเด็นที่น่าสนใจจากการศึกษาครั้งนี้อีกประเด็นหนึ่งคือ ความต้องการให้มีการพัฒนาลำดับสี่ คือ ด้านภาวะผู้นำครู (1,210 คะแนน) ลำดับห้า คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (1,102 คะแนน) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (996 คะแนน) แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินให้ความสำคัญกับการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามที่แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, อ้างถึงใน วรรณภา ลือกิตตินันท์, 2558:23) ที่เคยได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ ว่าประกอบด้วย 5 ส่วน 1) ความรู้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

(knowledge) คือ ความรู้เฉพาะเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ได้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) อัตมโนทัศน์ (self – concept) ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน เป็นต้น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น และ 5) แรงจูงใจ / เจตคติ (motives/attitude) ซึ่งเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

รายการอ้างอิง

- วรรณภา ลือกิตตินันท์ (2558) การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง,วารสารวิทยาการจัดการ,ปีที่32
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2558 หน้า 22-23
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. ทักษะการสอน. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. (ออนไลน์) แหล่งที่มา :
<https://www.gotoknow.org/posts/66246> วันที่สืบค้น .(15 สิงหาคม 2561)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2552).คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน :
คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2548).การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ, 31 มกราคม 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมินสมรรถนะ. (ออนไลน์)แหล่งที่มา :
[http:// www.hrd.obec.go.th/Old/news/feb/224- 6.doc](http://www.hrd.obec.go.th/Old/news/feb/224-6.doc). วันที่สืบค้น (8 สิงหาคม 2561)
- สมเกียรติ เกียรติเลขากุล. (2558). รายงานวิจัยสมรรถนะด้านการสอนของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์
ในสังกัด ศฝร.ศษต. ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 9 (ศฝร.ภ.9).(ออนไลน์) แหล่งที่มา :
<http://training.sochoto.police.go.th/2017/pdf/test7.pdf>. วันที่สืบค้น .(5 สิงหาคม 2561)
- อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน และวราภรณ์ สุขสดเขียว (2560). ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน 2560)
หน้าที่ 70-10

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

**การยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการประชาธิปไตย
9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่**
**The Acceptance of Innovation in Drug Prevention According to 9-Steps
Pracharat Process of Subdistrict Operational Teams, Phrao District,
Chiang Mai Province.**

ยศธร ผลเจริญรัตน์ (Yotsathorn Poncharoenrat)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master of Public Administration Program

School of Public Administration ,Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang
Mai University

อลงกรณ์ คูตระกูล (Alongkorn Khutrakun)

สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

School of Public Administration ,Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang
Mai University

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอนไปปฏิบัติและศึกษาระดับการรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล ตลอดจนศึกษาปัจจัยในการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอนของชุดปฏิบัติการประจำตำบล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ชุดปฏิบัติการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประจำตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอพร้าว ที่ 1341/2559 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอพร้าว ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 จนถึงปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 62 คน โดยการนำข้อมูลผลการกำหนดสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติด อำเภอพร้าว มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแบบประเมินระดับการรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบลทั้ง 11 ตำบล และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการรับของชุดปฏิบัติการประจำตำบล หลังจากนั้นจึงตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงคุณภาพแบบสามเส้า และนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ (Member checks)

ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ไปปฏิบัติ สามารถแบ่งกลุ่มระดับการรับและสถานการณ์ยาเสพติด ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมาก และสถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 8 ตำบล ได้แก่ ตำบลน้ำแพร่ โหล่งขอด เขื่อนผาก เวียงสันทราย แม่แวน หุ่นหลวง และแม่ปิ้ง 2) กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยและสถานการณ์ยาเสพติดไม่ดีขึ้น 3) กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากแต่สถานการณ์ยาเสพติดไม่ดีขึ้น มีจำนวน 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าดุ่ม และ 4) กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยแต่สถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าไหนดและบ้านโป่ง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล สามารถสรุปได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทและพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน คือ เงื่อนไขและสภาพการณ์ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือ บุคคลเป้าหมาย และ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม คือ การรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม

คำสำคัญ: การยอมรับนวัตกรรม, การป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน, ชุดปฏิบัติการประจำตำบล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ABSTRACT

The Acceptance of Innovation in Drug Prevention According to Nine-Step Pracharat Processes of the Sub-district Operational Teams, Phrao District, Chiang Mai Province. The research aims to investigate the drug abuses in each sub district or tambon within Phrao District after the implementation of Nine-Step Pracharat Processes, to study the level of implementing the Nine-Step Pracharat Processes of Sub-district Operational Teams and analyze the factors of the Pracharat Process implementation. The research is conducted in a qualitative method with the informants, including the sub-district operational teams in Phrao, Chaing Mai Province. These teams were appointed by the command, issued 1331/2559 on November 30th, 2559, from Phrao Narcotics Control Management Center; total sixty-two officers have performed their duties since November 30th, 2559 until the present. Initially, the result of each village's status indicating their narcotic-free level is analyzed and compared with the evaluation forms, indicating the level of the Phrhacarat Process implementation of the eleven operational teams. Then, relations among the factors, influencing the level of the process implementation, are examined. Eventually, the researcher reverifies all qualitative data with the triangulation method and has the informants prove the data again (Member checking)

The result shows that the drug abuse situations in each tambon after the Phracharat process implementation can be categorized by the level of implementation and situation as follows: 1) The group with the high level of the process implementation and better drug abuse situations, which includes eight tambons – Nam Prae, Khuen Phak, Wiang, San Sai, Mae Wan, Thung Luang and Mae Pang. 2) The group with the low level of the process implementation and the unchanged drug abuse situations. 3) The group with the high level of the process implementation but the unchanged drug abuse situations, which includes Pa Tum. 4) The group with the low level of the process implementation but the better drug abuse situations, which

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

includes 2 tambons - Pa Nai and Ban Pong. Moreover, the factors driving the process implementation could be identified as follows: 1) The factor related to contexts and operational areas is conditions and situations. 2) The factor related to operational officers is the target person. 3) The factor related to innovations is the perceived attributes of innovations.

KEYWORDS : The Acceptance of Innovation, Drug Prevention According to 9-Steps Pracharat Process, Subdistrict Operational Teams

บทนำ

ปัญหายาเสพติดเป็นภัยคุกคามที่หลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญ ในประเทศไทยปัญหา ยาเสพติดยังคงเป็นนโยบายหลักที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ แม้ที่ผ่านมาประเทศไทยจะสามารถ ควบคุมการผลิตยาเสพติดได้แต่ยังได้รับผลกระทบจากการลักลอบลำเลียงยาเสพติดจากภูมิภาคและ ประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาจำหน่ายภายในประเทศ

รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีการดำเนินนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติดระดับ พื้นที่ผ่านกลไก “กระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน” โดยกำหนดแผนประชารัฐร่วมใจ สร้าง หมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคง ปลอดภัยยาเสพติด มีเป้าหมายสำคัญในการเอาชนะยาเสพติดในระดับ หมู่บ้าน/ชุมชน ทั่วประเทศ กระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน เป็นนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติด มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เกิดการ เปลี่ยนแปลง: มีจุดเด่นในการดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอน การสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง ด้วยแนวทางประชารัฐ จัดระบบเฝ้าระวังรักษาสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหายาเสพติด ให้คง สถานะเดิมหรือดีขึ้น เน้นบทบาทผู้นำธรรมชาติ แต่ไม่ได้มองข้ามความสำคัญของผู้นำทางการ

อำเภอพร้าว เป็น 1 ในอำเภอขนาดใหญ่ของจังหวัดเชียงใหม่ มีประชากรจำนวน 49,324 คน 109 หมู่บ้าน 11 ตำบล มีพื้นที่ติดกับอำเภอเชียงดาว อำเภอไชยปราการ ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดน จึง ได้รับผลกระทบจากปัญหาการลักลอบนำเข้าและจำหน่ายยาเสพติด ประกอบกับปัญหาเศรษฐกิจ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สังคม ความยากจน และโอกาสทางการศึกษาของราษฎรในพื้นที่ห่างไกล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชากรเข้าไปเกี่ยวข้องกับวงจรปัญหายาเสพติด อำเภอพร้าวจึงได้แต่งตั้งชุดปฏิบัติการประจำตำบล เพื่อขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแผนประชารัฐร่วมใจ สร้างหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคง ปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ. 2559 – 2560 ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในพื้นที่อำเภอพร้าว ด้วยกระบวนการ “ประชารัฐ” โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เข้ามาช่วยดำเนินการหมู่บ้าน/ชุมชน ของตนเองตามแนวทางกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนปลอดภัยยาเสพติดอย่างยั่งยืน

แม้ว่าผลการดำเนินงานของชุดปฏิบัติการประจำตำบลในการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในภาพรวมระดับอำเภอจะประสบความสำเร็จ แต่ยังคงพบว่ามีบางตำบล ยังมีผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ซึ่งเกิดจากการที่ชุดปฏิบัติการประจำตำบลแต่ละคนมีระดับการรับนวัตกรรมไม่เท่ากัน ทั้งนี้ การยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน จำต้องอาศัยแรงจูงใจอื่น ๆ ที่สามารถช่วยให้ชุดปฏิบัติการประจำตำบลเกิดการยอมรับนวัตกรรมแบบใหม่ให้มากขึ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาการยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ว่าสถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ไปปฏิบัติเป็นอย่างไร ชุดปฏิบัติการประจำตำบลมีระดับการรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำคัญในการนำกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ไปปฏิบัติในพื้นที่อื่น ๆ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดในอำเภอพร้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

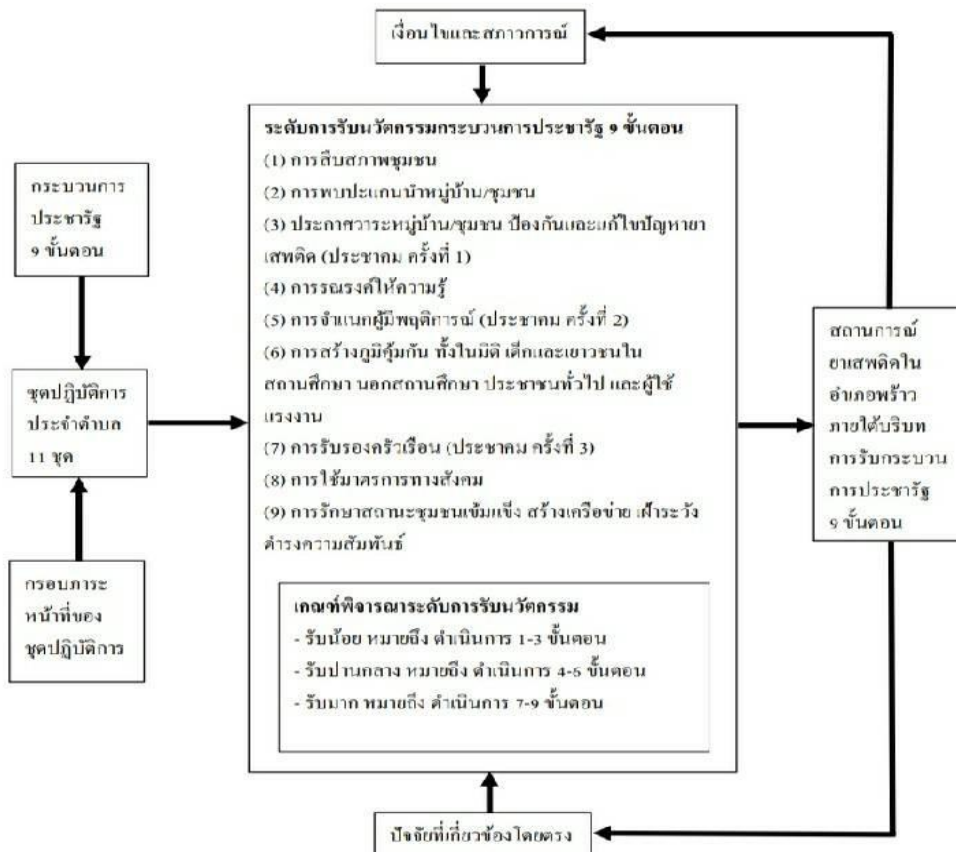
1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ไปปฏิบัติเป็นอย่างไร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. เพื่อศึกษาระดับการรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอนของชุดปฏิบัติการประจำตำบล

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมหลากหลาย ทั้งจาก Rogers (2003) ที่ให้ความหมายว่านวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำหรือสิ่งทีบุคคล หรือคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ โดยอาจเป็นเรื่องเล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะความคิดนั้นจะเป็นสิ่งใหม่นับตั้งแต่เริ่มใช้หรือถูกค้นพบครั้งแรกหรือไม่ก็ตาม ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นของใหม่หรือไม่ โดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นผู้ตัดสินการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคคลเห็นว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนความคิดนั้นก็เป็นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดกันไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้

ซึ่งกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอนนั้น เข้าเกณฑ์ของการเป็นนวัตกรรมเนื่องจาก เป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อปัญหาเสพติดได้รับการแก้ไขที่ถูกวิธี รวมถึงมีการจัดระบบและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกมาเป็น 9 ขั้นตอน อีกทั้งมีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหลายครั้งจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ตลอดจนสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่อำเภอพร้าวให้ประสบผลสำเร็จได้

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

1. กระบวนการยอมรับนวัตกรรม

การยอมรับ (adoption) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหลังจากได้เรียนรู้ซึ่งทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติ ซึ่ง Rogers (2003) ได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นความรู้ (Knowledge) กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม เริ่มต้นด้วยบุคคลทราบว่ามีนวัตกรรมปรากฏอยู่ และศึกษาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถึงการทำหน้าที่ของนวัตกรรม 2) ขั้นจูงใจ (Persuasion) เป็นการสร้างทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมของบุคคลขึ้น ความรู้เป็นเรื่องของความคิดหรือความรู้ ส่วนกิจกรรมใน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สมองซีกซ้ายเป็นเรื่องของอารมณ์หรือความรู้สึก 3) ขั้นตอนการตัดสินใจ (Decision) ในขั้นนี้บุคคลจะทำกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเลือกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการที่จะนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในปริมาณจำกัดหรือไม่ ถ้าหากนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่สามารถนำมาทดลองใช้ได้ การลองนำนวัตกรรมมาใช้ในปริมาณจำกัดนั้นเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจที่ยอมรับนวัตกรรมเพราะเป็นการลดอัตราการเสี่ยงในการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม นวัตกรรมซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อนำมาทดลองใช้ได้นั้น โดยปกติจะถูกยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมประเภทที่ต้องยอมรับทั้งหมดทีเดียว 4) ขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อบุคคลได้ตัดสินใจที่จะยอมรับและนำนวัตกรรมไปทดลองใช้หรือนำไปปฏิบัติจริง 5) ขั้นตอนการยืนยัน (Confirmation) เมื่อบุคคลได้ตัดสินใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมไปแล้ว บุคคลจะแสวงหาข้อมูลข่าวสารแรงเสริมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของเขา บางครั้งบุคคลอาจจะเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของตนเมื่อได้รับข้อมูลที่มีความขัดแย้งกับข้อมูลเดิมที่ได้รับมา บุคคลพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือลดความขัดแย้ง การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม การใช้คำแนะนำปรึกษาหารือของเจ้าหน้าที่ การได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนบ้าน ตลอดจนการเห็นผลสำเร็จของนวัตกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อขั้นตอนการยืนยันมาก

2. ทฤษฎีความเร็วในการรับนวัตกรรม

การรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม Rogers (2003) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเร็วในการยอมรับนวัตกรรม แบ่งได้ เป็น 5 ประการ คือ 1) ผลประโยชน์ที่ได้รับเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ประโยชน์ของนวัตกรรมหรือประโยชน์จากการรับนวัตกรรม ซึ่งผู้รับนวัตกรรมสามารถนำไปพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อเสนออื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานภาพ ความง่ายในการนำไปใช้ 2) ความเข้ากันได้กับสถานการณ์ที่มีอยู่เดิม (Compatibility) นวัตกรรมนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และทักษะต่าง ๆ เป็นต้น 3) ความยุ่งยากในการใช้นวัตกรรม (Complexity) นวัตกรรมใดที่มีกรรมวิธียุ่งยาก ซับซ้อนมากมักได้รับการยอมรับยากกว่านวัตกรรมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน 4) ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ (Trialability) โอกาสที่ผู้รับนวัตกรรมจะได้ทดลองใช้นวัตกรรม โดยไม่มีเงื่อนไขผูกมัดที่จะต้องรับนวัตกรรม 5) การสังเกตเห็นผลได้ (Observability)

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การที่ผู้รับนวัตกรรมสามารถสังเกตเห็น การใช้นวัตกรรมของบุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งในเชิงรูปแบบการ
ใช้ประโยชน์ที่ได้รับและผลกระทบต่าง ๆ ก่อนที่ตนจะตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากแบบประเมิน แล้วนำข้อมูลที่ได้
มาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1. ประชากร: ชุดปฏิบัติการประจำ
ตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 116 ราย 2. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ชุดปฏิบัติการประจำ
ตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม
ยาเสพติดอำเภอพร้าว ที่ 1341/2559 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอ
พร้าว ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 จนถึงปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 62 คน

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมิน ระดับการรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของ
ชุดปฏิบัติการประจำตำบล 2) แบบประเมิน ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9
ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล 3) แบบบันทึกการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการ
รับและปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล
4) แบบบันทึกการนำผลความสัมพันธ์ที่ได้มาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ยาเสพติดในอำเภอพร้าว
และ 5) แบบสังเกต มีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ทฤษฎีและ
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงลงพื้นที่สำรวจบริบทหมู่บ้านต่าง ๆ ของอำเภอพร้าว พูดคุยและทำ
ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษากับชุดปฏิบัติการประจำตำบล นำข้อมูลที่ได้มาสรุป
ประกอบการสร้างแบบประเมิน สุดท้ายเป็นการทบทวน ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อ
ความสมบูรณ์ของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาแล้วทั้งหมด โดยผู้ศึกษาจะใช้เทคนิคการ
วิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร ร่วมกับเทคนิคการวิเคราะห์สรุปอุปนัย และเทคนิคการเปรียบเทียบ
เหตุการณ์ เพื่อตอบคำถามงานวิจัยทั้ง 3 ข้อ รวมทั้งใช้วิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอนไปปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทและพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายนอก) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ (ปัจจัยภายใน) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการรับของชุดปฏิบัติการประจำตำบล โดยพิจารณาจากเกณฑ์กำหนดสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติดในแต่ละตำบล สามารถแบ่งกลุ่มระดับการรับและสถานการณ์ยาเสพติดได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากและสถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 8 ตำบล ได้แก่ ตำบลน้ำแพร่ โหล่งขอด เขื่อนผาก เวียง สันทราย แม่แวน ทุ่งหลวง และแม่ปั้ง 2. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยและสถานการณ์ยาเสพติดไม่ดีขึ้น ไม่พบ 3. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากแต่สถานการณ์ยาเสพติดไม่ดีขึ้น มีจำนวน 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าดุ่ม และ 4. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยแต่สถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าไหล่และบ้านโป่ง

ส่วนผลการศึกษาระดับการรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ รับมากและรับน้อย ชุดปฏิบัติการประจำตำบลที่รับมาก มีจำนวน ตำบล 9 ได้แก่ ตำบลป่าดุ่ม น้ำแพร่ โหล่งขอด เขื่อนผาก เวียง แม่แวน ทุ่งหลวง และแม่ปั้ง และชุดปฏิบัติการประจำตำบลที่รับน้อย มีจำนวน 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าไหล่และบ้านโป่ง และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล สามารถสรุปได้เป็น 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทและพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายนอก) คือ เงื่อนไขและสภาวการณ์ ได้แก่ 1. สภาพทางเศรษฐกิจ 2. สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม 3. สภาพทางภูมิศาสตร์ 4. สมรรถภาพในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ (ปัจจัยภายใน) คือ บุคคลเป้าหมาย ได้แก่ 1. พื้นฐานทางสังคม 2. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ 3. พื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร 4. พื้นฐานในเรื่องได้รับการฝึกอบรม ได้รับค่าตอบแทน และมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม คือ การรับรู้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

คุณลักษณะของนวัตกรรม ได้แก่ 1. ผลประโยชน์ที่ได้รับเชิงเปรียบเทียบ 2. ความเข้ากันได้กับสถานการณ์ที่มีอยู่เดิม 3. ความยุ่งยากในการใช้นวัตกรรม 4. ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ 5. การสังเกตเห็นผลได้

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ส่วนที่ 1 สถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอนไปปฏิบัติ

เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลผลการกำหนดสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนด้านยาเสพติด ในรอบปีการประเมิน 2559 และ 2560 พบว่าสถานะหมู่บ้านสีแดงมีจำนวนลดลงและสถานะหมู่บ้านสีขาวมีจำนวนเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานแก้ไขปัญหายาเสพติดตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอน ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่ที่รัฐบาลนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับหมู่บ้าน/ชุมชน โดยการปฏิบัติของชุดปฏิบัติการประจำตำบลทั้ง 11 ชุด มีจำนวนผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดลดลงตามผลการกำหนดสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคง ปลอดภัยยาเสพติดอำเภอพร้าว

แม้ว่าผลการดำเนินงานของชุดปฏิบัติการประจำตำบลในการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอน ในภาพรวมระดับอำเภอจะประสบความสำเร็จ แต่ยังคงพบว่าในบางตำบล ยังมีผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอน ซึ่งในวัตถุประสงค์ข้อนี้ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลผลการกำหนดสถานะหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคง ปลอดภัยยาเสพติดอำเภอพร้าวนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแบบประเมินระดับการรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบลทั้ง 11 ตำบล สามารถสรุปผลสถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขึ้นตอนไปปฏิบัติ ดังแผนภาพที่ 1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3



แผนภาพที่ 1 สถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการ
พระราชรัฐ 9 ขั้นตอนไปปฏิบัติ

จากแผนภาพที่ 1 สถานการณ์ยาเสพติดแต่ละตำบลในอำเภอพร้าว ภายหลังจากนำกระบวนการ
พระราชรัฐ 9 ขั้นตอนไปปฏิบัติ ผู้ศึกษาสามารถแบ่งกลุ่มระดับการรับและสถานการณ์ยาเสพติดเพื่อ
ใช้วิเคราะห์ผลการศึกษาได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากและ
สถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 8 ตำบล ซึ่งหากวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าสถานการณ์ยาเสพติด
ในพื้นที่ดังกล่าว มีระดับความรุนแรงลดลง สถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ดีขึ้น สอดคล้องกับชุด
ปฏิบัติการประจำตำบล ที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน อยู่ในระดับมาก
แสดงให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ขึ้นอยู่กักระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ
9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล

2. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยและ
สถานการณ์ยาเสพติดไม่ดีขึ้น ไม่พบ

3. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากแต่สถานการณ์
ยาเสพติดไม่ดีขึ้น มีจำนวน 1 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าดุ่ม แม้ว่าชุดปฏิบัติการตำบลป่าดุ่มจะมีระดับ
การยอมรับกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอนในระดับมาก แต่กลับพบว่าสถานการณ์ยาเสพติดใน

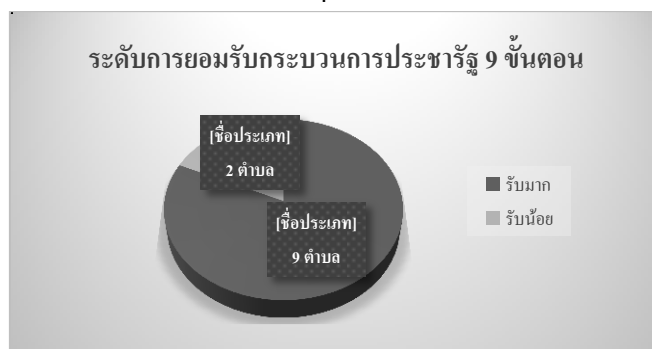
บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

พื้นที่ที่มีระดับความรุนแรงเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย อาทิ พื้นที่ของตำบลป่าดุ่มส่วนใหญ่เป็นภูเขาปกคลุมด้วยป่าไม้อันอุดมสมบูรณ์ และมีช่องทางธรรมชาติ เหมาะแก่การลักลอบลำเลียงยาเสพติด จึงเป็นสาเหตุทำให้สถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ตำบลป่าดุ่ม มีระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติดที่เพิ่มมากขึ้น แม้จะมีการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมากก็ตาม

4. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับน้อยแต่สถานการณ์ยาเสพติดดีขึ้น มีจำนวน 2 ตำบล ได้แก่ ตำบลป่าโหน้และบ้านโป่ง โดยสถานการณ์ปัญหาเสพติดในพื้นที่มีระดับความรุนแรงลดลง สถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่ดีขึ้น แต่ชุดปฏิบัติการประจำตำบลกลับมีระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาเสพติดที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อาทิ การดำเนินการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างจริงจังในพื้นที่ อีกทั้งได้มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ขึ้น เพื่อช่วยในการสอดส่องดูแลแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตำบล

ส่วนที่ 2 ระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล จากผลการศึกษา สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ซึ่งสามารถแสดงได้ตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล

บทความฉบับเต็ม

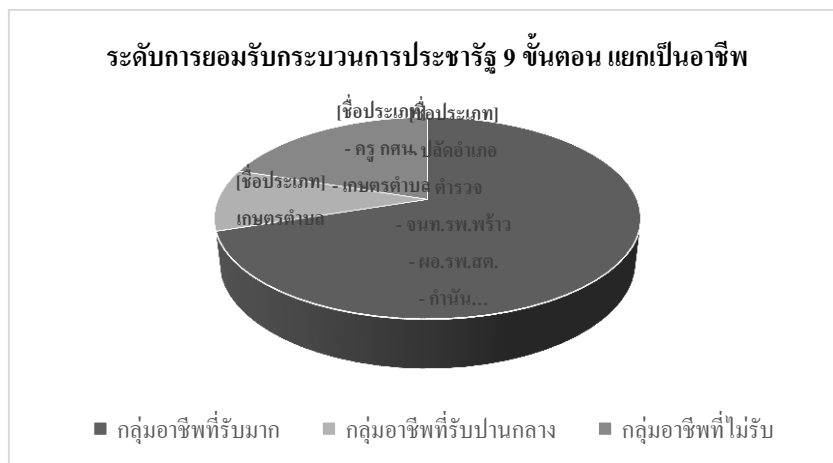
โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ในระดับมาก มีจำนวน 9 ตำบล เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการยอมรับนวัตกรรมของ Roger (2003) สามารถกล่าวได้ว่า การดำเนินการตามกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน จำนวน 7 - 9 ขั้นตอน จะอยู่ในขั้นที่ 1 ขั้นความรู้ ขั้นที่ 2 ขั้นจูงใจ ขั้นที่ 3 ขั้นการตัดสินใจ ขั้นที่ 4 ขั้นการนำไปใช้ และขั้นที่ 5 ขั้นการยืนยัน ของการยอมรับนวัตกรรม

2. กลุ่มที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ในระดับน้อย มีจำนวน 2 ตำบล เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการยอมรับนวัตกรรมของ Roger (2003) สามารถกล่าวได้ว่า การดำเนินการตามกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน จำนวน 1-3 ขั้นตอน จะอยู่ในขั้นที่ 1 ขั้นความรู้ ขั้นที่ 2 ขั้นจูงใจ และขั้นที่ 3 ขั้นการตัดสินใจ ของการยอมรับนวัตกรรม

ระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล แยกเป็นอาชีพ

จากผลการศึกษา เมื่อแยกเป็นอาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอาชีพที่ไม่รับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน 2) กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ในระดับปานกลาง 3) กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ในระดับมาก สามารถแสดงได้ตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ระดับการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล
แยกเป็นอาชีพ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับมาก มีจำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่ ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล , เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับผิดชอบประจำตำบล , เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพริ้ว , พัฒนาการประจำตำบล , กำนันประจำตำบล , ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษากับแนวคิดประเภทของผู้รับนวัตกรรมตามช่วงเวลา ของ Roger (2003) สามารถกล่าวได้ว่า กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับ ในระดับมาก จะอยู่ในกลุ่มผู้ที่รับเร็วเป็นส่วนใหญ่ กลุ่มผู้ยอมรับเร็ว และกลุ่มผู้บุกเบิก ของผู้รับนวัตกรรมตามช่วงเวลา

2. กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ เกษตรประจำตำบล ซึ่งเกษตรกรประจำตำบลจะอยู่ทั้งในกลุ่มไม่รับและกลุ่มรับปานกลาง เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษ สามารถกล่าวได้ว่า กลุ่มอาชีพที่มีระดับการยอมรับ ในระดับปานกลาง จะอยู่ในกลุ่มผู้ที่รับช้าเป็นส่วนใหญ่ ของผู้รับนวัตกรรมตามช่วงเวลา

3. กลุ่มอาชีพที่ไม่รับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ครู กศน. ประจำตำบลและเกษตรกรประจำตำบล เมื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษ สามารถกล่าวได้ว่า กลุ่มอาชีพที่ไม่รับ จะอยู่ในกลุ่มล่าช้าหลังของผู้รับนวัตกรรมตามช่วงเวลา

ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับกระบวนการประชารัฐ 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล อำเภอพริ้ว จังหวัดเชียงใหม่

ตำบล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง									เงื่อนไขและสภาวะการณ์							
	บุคคลเป้าหมาย				การยอมรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม					สภาพเศรษฐกิจ		สภาพสังคมฯ		สภาพทางภูมิศาสตร์		สมรรถภาพหน่วยงานฯ	
	พื้นฐานทางสังคม	พื้นฐานทางเศรษฐกิจ	พื้นฐานในการสื่อสาร	พื้นฐานอื่น ๆ	ประโยชน์จริงหรือเทียม	ความเข้าใจได้	ความยุ่งยาก	ทดลองนำไปใช้	สังเกตเห็นผล	ประชาชนมีอาชีพประจำ	รายได้ตามเกณฑ์ จปฐ.	รักษาขนบธรรมเนียมฯ	รักใคร่ สามัคคี	พื้นที่ทุรกันดาร	ช่องทางการคมนาคม	การสนับสนุน สป.ปส.อ.พริ้ว	การสนับสนุนของท้องถิ่น

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

	ภาษาถิ่น	LINE	เคชอปรณ	คำตอบแทน	ความเต็มใจ												
ป่าคุ้ม																	
น้ำเพร																	
โหล่งขอด																	
ป่าโหน																	
เขื่อนผาก																	
เวียง																	
สันทราย																	
แม่แวน																	
ทุ่งหลวง																	
บ้านโป่ง																	
แม่ปิ้ง																	

สัญลักษณ์ ปัจจัยที่ส่งผลฯ ปัจจัยที่ไม่ส่งผลฯ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับกระบวนการประชาธิปไตย 9 ขั้นตอน ของชุดปฏิบัติการประจำตำบล สามารถนำมาจัดกลุ่ม ได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ 1. ปัจจัยภายใน มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านพื้นฐานทางสังคม ด้านพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ด้านพื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร และด้านพื้นฐานในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยการยอมรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม มีจำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับเชิงเปรียบเทียบ ด้านความเข้ากันได้กับสถานการณ์ที่มีอยู่เดิม ด้านความยุ่งยากในการใช้นวัตกรรม ด้านความสามารถในการนำไปทดลองใช้ได้ และด้านการสังเกตเห็นผลได้ และ 3. ปัจจัยภายนอก มีจำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ ด้านสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ และด้านสมรรถภาพในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดมาจากการวิจัยและการพัฒนา รวมทั้งมาจากประสบการณ์ของผู้ใช้นวัตกรรม ดังนั้นนวัตกรรมเทคโนโลยีแต่ละอย่างนั้นจึงมีลักษณะเฉพาะตัวบางครั้งสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีในที่แห่งหนึ่ง แต่ไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ได้ผลดีในที่อื่น ๆ เสมอไป ดังเช่น Rogers (2003) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเร็ว - ช้าของนวัตกรรม ที่มีคุณลักษณะของนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ F.J. Batz , K.J. Peters , W. Janssen (1999) ได้ศึกษาในเรื่อง “ The influence of technology characteristics on the rate and speed of adoption ” งานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะของเทคโนโลยีว่ามีอิทธิพลต่อความเร็วในการยอมรับเทคโนโลยีมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้ศึกษาในเมืองเมรู ประเทศเคนยา ทำการสุ่มตัวอย่างเกษตรกรของประเทศเคนยาจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่ได้รับการศึกษา พบว่าปัจจัยทางด้านความสลับซับซ้อนของเทคโนโลยีรวมถึงความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความเร็วในการยอมรับเทคโนโลยีของเกษตรกรมากที่สุด จึงเป็นไปได้ว่าการมีความรู้พื้นฐานของเกษตรกรรวมถึงความง่ายในการใช้เทคโนโลยีจะทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีได้เร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ของชุดปฏิบัติการประจำตำบลยอมรับนวัตกรรมการป้องกันยาเสพติดตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอนแตกต่างกัน ทำให้ผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหายาเสพติดในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน ดังนั้น ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอพร้าว (ศป.ป.ส.อ.พร้าว) ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างเป้าหมายร่วมกันให้แก่เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการประจำตำบลทุกคนก่อน

2. การแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตามกระบวนการพระราชรัฐ 9 ขั้นตอน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐและชุดปฏิบัติการประจำตำบล ต้องร่วมมือกันทำงานอย่างแท้จริง ไม่ให้เป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเป็นภาระของใครคนใดคนหนึ่ง และต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อให้ปัญหายาเสพติดหมดไปจากพื้นที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- ดิเรก ฤกษ์ห่อราย. 2528. *การนำการเปลี่ยนแปลง: เน้นกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม*.
กรุงเทพฯ: โครงการตำราพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณธีร์ รังแก้ว. 2555. *กระบวนการนำเครื่องบดย่อยขยะเอนกประสงค์ไปใช้ในเขตอำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราวีณา สุวรรณณัฐโชติ. 2541. “กรณีศึกษากระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใน
โรงเรียน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยาภรณ์ เตชะกฤตธีรพงศ์. 2558. *ปัจจัยการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันของ
บุคลากรในองค์กร*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. *แนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนแผน
ประชารัฐร่วมใจสร้างหมู่บ้านชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ.2559-2560 “9 ขั้นตอน
สู่หมู่บ้านชุมชนเข้มแข็ง”*.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. *แผนประชารัฐร่วมใจ ปลอดภัยยาเสพติด
พ.ศ.2561*.
- ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดเชียงใหม่. *รายงานผลการกำหนดสถานะ
หมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคง ปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ. 2561*.
- อลงกรณ์ คูตระกูล. 2553. “นวัตกรรมสังคม: กรณีศึกษาโครงการของท้องถิ่นในเขตภาคเหนือของ
ประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- F.J. Batz , K.J. Peters , W. Janssen. (1999). *The influence of technology characteristics on the
rate and speed of adoption*. Agricultural Economics, P.121-130.
- Rogers, E. M. *Diffusion of innovations*. New York Press, 2003.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

แนวทางการพัฒนากระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

Guideline for Operational Process Development of Mae Hong Son Customs House Towards Thailand 4.0

อรรถกร อ่อนชูศรี (Autthagorn Onchoosri)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

Master of Public Administration Program

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม กุณาวงศ์ (Assistant Professor , Dr. Panom Kunawong)

สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

School of Public Administration, Faculty Political Science and Public Administration,

Chiang Mai University

Email : Autthagorn056@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการทางศุลกากรกรณีการนำเข้าสินค้า ระหว่างด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนกับด่านศุลกากรสะเดา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน จำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสะเดา จำนวน 3 คน และรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางศุลกากรของกรมศุลกากร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนมีปัญหาและอุปสรรค อันเกิดจากข้อจำกัดที่มีความซับซ้อนของปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เช่น เรื่องข้อ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กฎหมายและระเบียบปฏิบัติของ ทางราชการ ซึ่งด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนไม่สามารถดำเนินการตามกระบวนการทางศุลกากรที่เป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติของกรมศุลกากรซึ่งเป็นกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งยังขาดความพร้อมด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานตามกระบวนการทางศุลกากรในปัจจุบัน รวมไปถึงการขาดทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงบุคลากรที่มีอยู่ยังขาดทักษะและความรู้ในการดำเนินการตามกระบวนการทางศุลกากรเป็นส่วนใหญ่โดยเมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรสะเดาที่แม้ว่าจะพบอุปสรรคและปัญหา ในกระบวนการอยู่บ้าง แต่โดยรวมแล้วสามารถดำเนินการตามกระบวนการทางศุลกากรได้ค่อนข้างครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทั้งนี้ อุปสรรคและปัญหาส่วนใหญ่ที่เจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนพบเจอ ในกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนในเบื้องต้นนั้น ผู้ศึกษาสรุปและมีข้อเสนอแนะว่าสามารถแก้ไขได้เพียงบางขั้นตอนในกระบวนการ แต่จะไม่สามารถแก้ไขและพัฒนากระบวนการทางศุลกากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรสะเดาและเป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้เลย หากไม่มีการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนากฎหมายและระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้ทันต่อยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงการแก้ไขและพัฒนาด้านปัจจัยภายนอกอย่างเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในพื้นที่การดำเนินงานของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินการ เพื่อวางรากฐานไปสู่การเป็น “ศุลกากร 4.0” และเป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในที่สุด

คำสำคัญ กระบวนการทางศุลกากร, ไทยแลนด์ 4.0

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the problems and obstacles in the customs procedure of Mae Hong Son Customs House. To propose guidelines for the development of the customs procedure of the Mae Hong Son Customs House to be efficient and in accordance with the Thailand 4.0 policy by studying and

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

comparing customs procedures in the case of importing goods Between Mae Hong Son Customs House and Sadao Customs House By collecting primary data from semi-structured in-depth interviews from 3 Mae Hong Son Customs officers and 3 Sadao Customs officers and collecting secondary data from documents and websites related to customs procedures of the Customs Department

The study indicated that At present, the customs procedure of the Mae Hong Son Customs House has problems and obstacles caused by the limitations of complex internal and external factors, such as the laws and regulations of the government which Mae Hong Son Customs cannot process according to the customs procedure that is, according to the procedure of the regulations of the Customs Department which is an electronic process the complete There is still lack of readiness in modern tools and technology in the implementation of current customs procedures. Including the lack of human resources as a worker As well as the existing personnel still lacking the skills and knowledge in the implementation of customs procedures, mainly when compared to the customs procedures of the Sadao Customs House, which, although encountered some obstacles and problems in the process But overall, the implementation of the customs procedure is quite complete and in accordance with the Thailand 4.0 policy. Most obstacles and problems that the Mae Hong Son Customs officers encountered in the customs procedure of the Mae Hong Son Customs House initially. The study concludes and suggests that it can be resolved in just a few steps in the process. But will not be able to correct and develop the customs procedures effectively, as well as the customs procedures of the Sadao Customs House and according to the Thailand 4.0 policy. And develop laws and regulations of various related agencies Keep up with the current era Including the correction and development of external factors such as the tools and technology used in the operations area of the Mae Hong Son Customs House that are needed working Along with the development of personnel of the Mae Hong Son Customs House to have knowledge and skills in the operation To lay the foundation for becoming a "Customs 4.0" and in accordance with Thailand 4.0 policy.

Keywords : Customs procedure / Thailand 4.0

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

“ไทยแลนด์ 4.0” เป็นนโยบายเชิงวิสัยทัศน์ของรัฐบาลยุคปัจจุบัน เพื่อพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืนทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเศรษฐกิจของประเทศ ทุกภาคส่วน ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน รวมถึงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศด้วย สิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลให้ประเทศไทยก้าวไปสู่การเป็น ไทยแลนด์ 4.0 คือ การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของหน่วยงานภาครัฐ หนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ คือ กรมศุลกากร สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมา กรมศุลกากรได้รับมอบหมายภารกิจและบทบาทหลัก คือการจัดเก็บรายได้เพื่อนำมาพัฒนาประเทศ และป้องกันปราบปรามการลักลอบหนีศุลกากร ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อประเทศในแง่ของเศรษฐกิจ แต่ปัจจุบันกรมศุลกากรได้ปรับเปลี่ยนภารกิจและหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาส่งเสริมด้านการค้าระหว่างประเทศและการส่งออกของไทย ให้มีศักยภาพทัดเทียมใน การแข่งขันในตลาดโลก เริ่มตั้งแต่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาให้บริการแทนระบบเก่าในอดีตที่เป็นการยื่นเอกสารกระดาษเพื่อปฏิบัติพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกสินค้า ซึ่งใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการ ทำให้เกิดความไม่สะดวกและเกิดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สูง โดยมีการนำระบบที่เรียกว่า E-customs หรือเรียกว่าระบบศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์มาใช้สำหรับดำเนินงานในกระบวนการทางศุลกากร นอกจากระบบดังกล่าวแล้ว กรมศุลกากรยังได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลัก ในการพัฒนาระบบ NSW หรือ National Single Window ซึ่งเป็นระบบในการเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการทุกภาคส่วน ก่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่จากกรมศุลกากร ให้รับผิดชอบดูแลการดำเนินการทางศุลกากรในเขตพื้นที่รวม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอขุนยวม อำเภอป่าเย็บ อำเภอปางมะผ้า และในปัจจุบันนี้ ด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอนได้นำระบบการดำเนินงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรมศุลกากรกำหนด เพื่อมาใช้ในการดำเนินงานในกระบวนการทางศุลกากร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะนำไปสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 แต่ผลการดำเนินงานในปัจจุบันของด้านบุคลากรแม่ฮ่องสอนไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และส่งผลกระทบต่อการทำงานตามกระบวนการทางบุคลากรของด้านบุคลากรแม่ฮ่องสอน พร้อมทั้งเสนอทางเลือกในการพัฒนากระบวนการทางบุคลากรของด้านบุคลากรแม่ฮ่องสอน เพื่อยกระดับองค์กรให้เป็นกลไกหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนภาคส่วนต่างๆ ในส่วนภูมิภาคไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

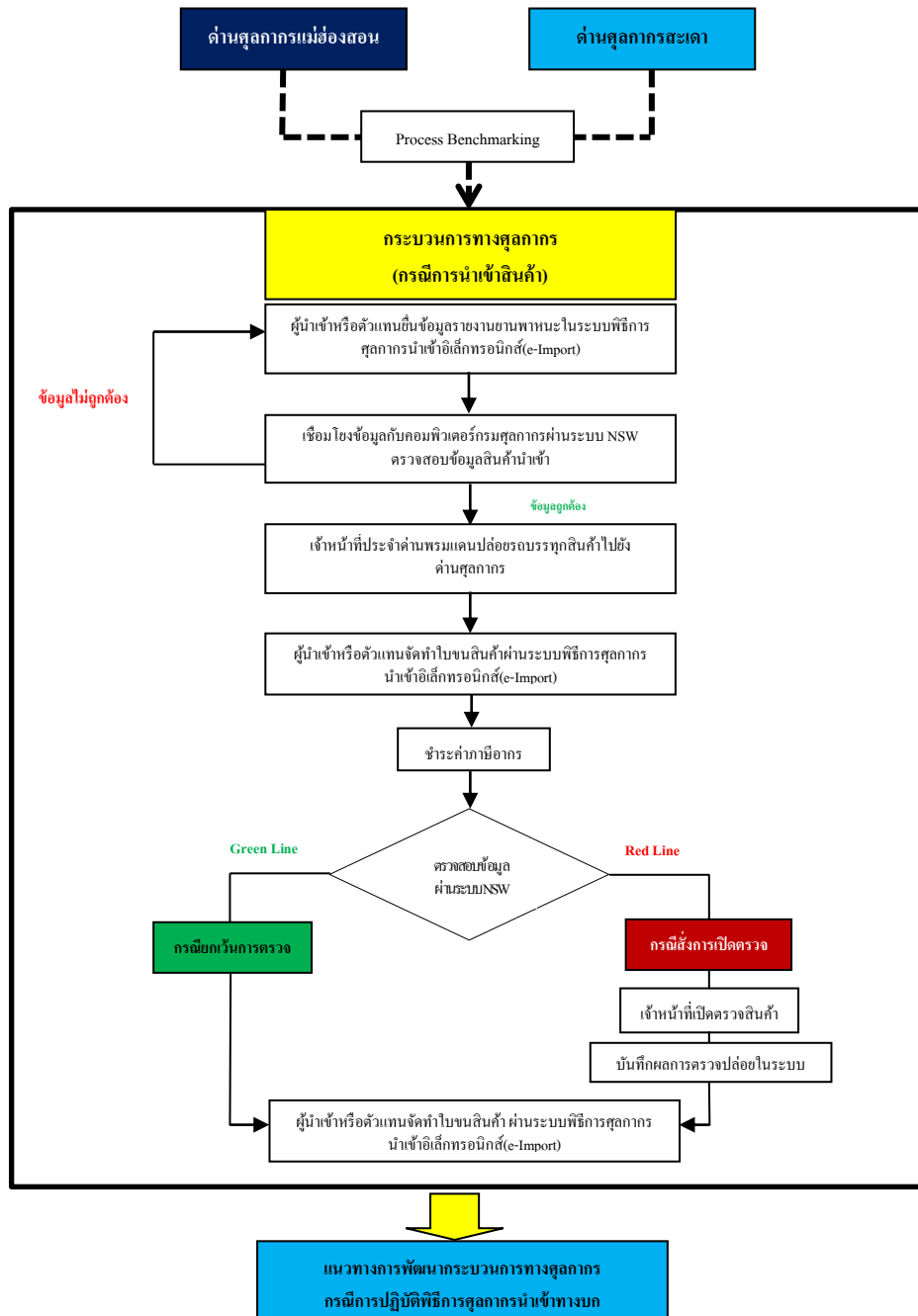
1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการทางบุคลากรของด้านบุคลากรแม่ฮ่องสอนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้หรือไม่ อย่างไร
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการทางบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย สามารถเขียนได้ดังนี้



บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

จากกรอบแนวคิดงานวิจัย ในกรอบของกระบวนการทางศุลกากร มีการอธิบายขั้นตอนกระบวนการ กรณีการปฏิบัติพิธีการศุลกากรนำเข้าทางบกโดยทั่วไป ซึ่งการศึกษาตามแนวคิดการทำการเปรียบเทียบองค์กรที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายกัน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน (Process Benchmarking) ที่เป็นกระบวนการทางศุลกากรระหว่างด้านศุลกากรสะเดาและด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอน แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบมาแก้ไขปรับปรุง พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางพัฒนากระบวนการทำงานของด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

แนวคิดเกี่ยวกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจาก การทำให้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เกิดขึ้นในหน่วยงานของรัฐจะเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐ ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพราะรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาระบบราชการให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย การนำเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ประชาชนมีโอกาสได้เลือกใช้บริการ ที่หลากหลายช่องทาง ได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น แม่นยำขึ้น สะดวกขึ้น เสียเวลาน้อยลง กระจายความเสมอภาค และความเจริญไปสู่ประชาชนในชนบทที่ห่างไกล รวมทั้งหน่วยงานของรัฐสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน สามารถปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมกับเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการพื้นฐานของรัฐ และทำให้การทำงานของหน่วยงานของรัฐ มีช่องทางการสื่อสารที่มากขึ้นทั้งภายในหน่วยงานของรัฐและระหว่างหน่วยงานของรัฐ และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการเกิดการผลักดันให้หน่วยงานของรัฐให้บริการข้อมูลที่ดีมีมาตรฐานและมีคุณภาพแก่ประชาชน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รวมทั้งเป็นช่องทางการสื่อสารภายในหน่วยงานของรัฐ และระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วย
(กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2542)

ทั้งนี้ รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จะประสบความสำเร็จไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทั้งภาครัฐและภาคประชาชน และการจะเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ได้นั้น จะต้องมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นเรื่องใหม่ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานของรัฐจะต้องมีการสนับสนุนด้านงบประมาณจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรมเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ๆ ในการนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน และบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องมีทักษะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม มีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศให้แก่นักที่จะนำไปสู่ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน รวมถึงด้านนโยบายภาครัฐและความชัดเจนของกฎระเบียบที่รองรับ ที่จะทำให้เกิดการกำหนดกรอบแนวทางมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ชัดเจน และนำไปสู่การแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความชัดเจนในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริการ เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงต้องมีการกำหนดกรอบงบประมาณ กรอบด้านกฎหมาย และความปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศด้วย สิ่งสำคัญด้านสุดท้ายคือ การพัฒนาระบบสารสนเทศภาครัฐและโครงสร้างพื้นฐานด้านสื่อสารโทรคมนาคม ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะหากมีการจัดระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ระบบการให้บริการภาครัฐ และระบบเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐที่สมบูรณ์แล้ว จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิด ความสะดวก รวดเร็ว ตรงเวลา และถูกต้อง กระทั่งความพร้อมของอุปกรณ์ และเครื่องมือฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ และฐานข้อมูลต้องมีความเพียงพอ ทันสมัย สะดวกใช้งาน รวมทั้งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงาน

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ของรัฐให้ได้มาตรฐานและสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานของรัฐได้ เพื่อที่จะเกิดกระบวนการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549)

2. แนวคิดการพัฒนาระบบ National Single Window (NSW)

ระบบ NSW ของประเทศไทยได้พัฒนาตามกรอบแนวคิดขององค์การ
สหประชาชาติองค์การศุลกากรโลกและความตกลง ASEAN สำหรับการจัดตั้ง ASEAN Single
Window ภายใต้กรอบความร่วมมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic
Community: AEC) ภายในปี 2558 โดยระบบ National Single Window (NSW) เป็นระบบ
การบริการเชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ (G2G, G2B และ B2B) สำหรับการนำเข้า
ส่งออก และ โลจิสติกส์ รองรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศใน
ภูมิภาคอื่นๆ ซึ่งเป็นระบบบริการแบบอัตโนมัติและกึ่งอัตโนมัติควบคู่ไปกับการปฏิรูปกระบวนการ
และขั้นตอนการให้บริการ และการลดรูปเอกสาร โดยอำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการ (เช่น
ผู้ประกอบการนำเข้า ส่งออก และ โลจิสติกส์) สามารถทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กับหน่วยงาน
ภาครัฐ และภาคธุรกิจทางอิเล็กทรอนิกส์แบบปลอดภัยและไร้เอกสาร เช่น การจัดเตรียมข้อมูลเพียง
ครั้งเดียวในการขอใบอนุญาตและใบรับรองทางอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติพิธีการศุลกากรใบ
ขนสินค้าและชำระค่าภาษีอากรแบบอัตโนมัติ การใช้ข้อมูลร่วมกันกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมถึง
การเชื่อมโยงข้อมูลใบอนุญาตและใบรับรองระหว่างหน่วยงานภาครัฐภายในประเทศและระหว่าง
ประเทศ โดยผู้ให้บริการทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจสามารถติดตามผลในทุกๆ ขั้นตอนของการ
ดำเนินงานนำเข้า ส่งออกและการอนุมัติต่างๆผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ (e-Tracking) ทุกวันและ
ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง (กรมศุลกากร, 2551)

3. แนวคิดคู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)

ความหมายของการทำ Benchmarking มีผู้อธิบายไว้อย่างมากมายและหลากหลาย
โดยสรุปได้ว่าเป็นแนวคิดที่มีการวัดผลและเปรียบเทียบผลผลิต บริการกระบวนการ และ
กระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและพัฒนาการ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่สูงมากขึ้นต่อไป และสามารถสรุปการทำ Benchmarking เป็นสองส่วนหลักๆ ได้แก่

1. การเปรียบเทียบวัด Benchmark ที่ใช้เป็นมาตรฐานได้ ซึ่งต้องมีตัวกำหนดชี้วัด หรือ Key Performance Indicator (KPIs) โดยต้องกำหนดว่าจะเปรียบเทียบกับใครในเรื่องใด
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practices จากองค์กรที่มี การดำเนินงานที่ดีกว่า เพื่อเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีขององค์กรคู่แข่ง มาปรับใช้ในกระบวนการขององค์กรของตนเองให้ประสบความสำเร็จในที่สุด

การทำ Benchmarking แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การเปรียบเทียบตามวัตถุประสงค์โดยกำหนดจุดประสงค์ ที่ต้องการทำการเปรียบเทียบอย่างชัดเจน และการเปรียบเทียบโดยมีองค์กรคู่แข่งเป็นแบบอย่างในการเทียบเคียง ทั้งกระบวนการและผลผลิต โดยมีขั้นตอนในการทำ Benchmarking นั้นแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรที่เน้นแต่ละจุด แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญในขั้นตอนใดเป็นพิเศษ ก็จะมีการลงรายละเอียดในจุดนั้นๆ มากขึ้นกว่าปกติ แต่โดยหลักแล้ว ทุกรูปแบบจะมีขั้นตอนของการทำ Benchmarking ที่มีพื้นฐานใกล้เคียงกันและยึดกรอบแนวคิดที่เหมือนกัน คือการใช้แนวคิดวงจรของเดมมิง หรือ PDCA Cycle ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) ในการนำมาใช้เทียบเคียงนั่นเอง และสิ่งสำคัญที่สุดคือการคัดเลือกองค์กรต้นแบบที่นำมาเปรียบเทียบ จะต้องมีความคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่ทีมงานกำหนดร่วมกัน และเป็นองค์กรที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดี หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งนี้ การคัดเลือกองค์กรต้นแบบที่จะทำการเปรียบเทียบ ต้องมีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานขององค์กรคู่แข่งจากแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถหาได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการจัดอันดับ การปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กรต้นแบบที่จะทำการเปรียบเทียบด้วย (บุญดี บุญญาภิจ และกมลวรรณ สิริพานิช ,2543)

นอกจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ในที่นี้จะได้ยกตัวอย่างการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาบางส่วน เช่น การวิจัยของ อรณิชา กิมซัง(2558) เรื่อง การ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ประเมินความพร้อมของระบบพีธีการศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ แบบบริการเชื่อมโยงข้อมูลเบ็ดเสร็จของไทย กรณีศึกษาโครงการจัดตั้งระบบ National Single Window (NSW) ของประเทศไทย เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศในกระบวนการนำเข้า-ส่งออกสินค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา ปรากฏว่าพบประเด็นหลัก เป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นความพร้อมของโครงการจัดตั้ง NSW พบว่ามีความพร้อมในประเภทของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (Government to Government : G2G) แต่ในประเภทอื่นๆ (Government to Business: G2B /Business to Government: B2G / Business to Business: B2B) ยังไม่พร้อม เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคในด้านอื่นๆ โดยจะอธิบายถึงช่องว่าง (Gap) ระหว่างการออกแบบและความคาดหวัง (Design) กับสถานการณ์ความเป็นจริงของโครงการ (Reality) ใน 7 ประเด็น ได้แก่ สารสนเทศ (Information) เทคโนโลยี (Technology) กระบวนการ (Process) วัตถุประสงค์และค่านิยม (Objectives and Values) บุคลากรและทักษะ (Staffs and skills) การจัดการและโครงสร้างองค์กร (Management and Structure) และทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ งบประมาณ และระยะเวลา (Other resources: money and time) ข้อค้นพบประเด็นต่อมา คือ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานภายใต้ระบบ NSW ที่ประกอบไปด้วย แนวทางการพัฒนาในระยะสั้น คือ การดำเนินนโยบาย Top – Down และแนวทางการพัฒนาในระยะยาว คือ การจัดตั้งองค์กรอิสระในการดำเนินงานโครงการดังกล่าว

งานวิจัยของ อาจารย์ อรุณ คุระเอียด (2560) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การประยุกต์ใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการให้บริการภาครัฐ โดยศึกษาวิธีดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ปัญหาในการนำระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการภาครัฐ และศึกษาถึงเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนำระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการภาครัฐ ซึ่งแสดงผลการศึกษาที่พบปัญหาและอุปสรรค คือ กฎระเบียบเดิมขาดการประสานงานในการเชื่อมโยงข้อมูล ข้อมูลที่ไม่ทันสมัย ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ขาดแคลนงบประมาณ ความรู้ความเข้าใจของผู้รับบริการ ที่ยังขาดความไม่เข้าใจ วิธีการแก้ปัญหาคือ ให้มีการปรับปรุงกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค สร้างระบบประสานงานระหว่าง องค์กร ให้มีการจัดเก็บข้อมูลให้ทันสมัย พัฒนาคณาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน วางแผนงบประมาณ ให้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาและสร้างสื่อเพื่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับบริการนี้ และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อ การประยุกต์ใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการให้บริการภาครัฐ ประกอบด้วย การมีนโยบายที่ชัดเจนของรัฐบาล การมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ ความไว้วางใจ และการยอมรับของผู้รับบริการ และประโยชน์ที่ประชาชนและองค์กรภาครัฐได้รับจากรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการประยุกต์ใช้ในการบริการภาครัฐ คือ รัฐบาลเองต้องมีนโยบายชัดเจนในเรื่องนี้ และมีความมุ่งมั่นจริงจังในการส่งเสริมรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาบุคลากรต้องมีความต่อเนื่องและทั่วถึง รวมถึงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องนี้ ทั้งหมดต้องอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจ การมีส่วนร่วม และประโยชน์ของประชาชน

และงานวิจัยของ อภิขิตา สมประสงค์(2552) การศึกษาเรื่องการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมโดยวิธีการเทียบรอยศึกษากรณี บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรม บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด ที่มีคุณภาพโดยวิธีการเทียบรอย และเพื่อตรวจสอบคุณภาพกระบวนการฝึกอบรม บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด และผู้วิจัยได้ปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมโดยใช้การเทียบรอยของบริษัทซีร็อกกับคู่เทียบรอยบริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด(มหาชน) ได้ฝังกระบวนการที่ปรับปรุงใหม่ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการฝึกอบรม 6 ขั้นตอน คือขั้นวางแผน ขั้นเตรียมพร้อม ขั้นดำเนินการ ขั้นประเมินผล ขั้นติดตามผล และขั้นบันทึกประวัติการอบรม รวมทั้งประเมินความเป็นสอดคล้องในเชิงวิชาการจากคณะกรรมการ จำนวน 4 คน สรุปผลการศึกษาได้ว่า มีความเป็นสอดคล้องในระดับที่สามารถนำไปใช้ใน “การปฏิบัติได้” การอภิปรายผลโดยสรุป หลังการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมผู้วิจัยสรุปประเด็นดังนี้ 1. กระบวนการฝึกอบรมเดิมมี 6 ขั้นตอนหลัก 11 กิจกรรมย่อย 1 ตัวชี้วัด กระบวนการฝึกอบรมแบบใหม่มี 6 ขั้นตอนเหมือนเดิม มีกิจกรรมย่อยที่เพิ่มขึ้น 2 กิจกรรมย่อย และมีตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้น 13 ตัวชี้วัด ขั้นตอนที่น่าไปปรับปรุงได้ทันทีคือ ขั้นประเมินผลจากเดิมไม่ได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด ทำการปรับปรุงวิธีปฏิบัติใหม่ได้เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ 100% และขั้นติดตามผลจากเดิมกำหนดเป้าหมายไว้ 70 % ทำการปรับปรุงวิธีปฏิบัติใหม่ได้เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ 100% 2.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

การเรียนรู้เรื่องการเทียบรอยก่อเกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3.การเรียนรู้จากบริษัทคู่แข่งรายย่อยพบปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และผู้บริหารให้การสนับสนุน

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ระเบียบวิธีวิจัย (methodology) โดยการใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) กรณีศึกษากระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน ซึ่งปัจจุบันมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้สำหรับกระบวนการทางศุลกากรตามนโยบายของกรมศุลกากร แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพเพียงพอ เมื่อเทียบกับองค์กรหรือหน่วยงานลักษณะเดียวกัน ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองทรัพยากรที่สำคัญทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ศึกษาจึงได้เลือกศึกษากระบวนการทางศุลกากร เฉพาะกรณีของกระบวนการนำเข้าสินค้าซึ่งเป็นกระบวนการทางศุลกากรที่สำคัญในการจัดเก็บภาษีอากรเข้าเป็นรายได้ของประเทศ เนื่องจากกระบวนการทางศุลกากรมีหลากหลายกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการทางศุลกากรในการนำเข้าสินค้า กระบวนการทางศุลกากรในการส่งออกสินค้า กระบวนการทางศุลกากรว่าด้วยสินค้าผ่านแดน กระบวนการทางศุลกากรว่าด้วยการถ่ายลำ และกระบวนการอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งระยะเวลาของผู้ดำเนินการศึกษาในงานวิจัยนี้ไม่เพียงพอที่จะศึกษาโดยละเอียด อีกทั้งปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการค้าทางการส่งออก ทำให้มีการยกเว้นภาษีในการส่งออกสินค้า เกือบทุกประเภทแล้ว คงเหลือเพียงแต่การนำเข้าสินค้าที่ยังมีการจัดเก็บภาษีอากรอยู่ แม้ว่าอัตราภาษีการนำเข้าจะลดลง แต่ยังคงถือเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญของกระบวนการทางศุลกากร ผู้ศึกษาจึงกำหนดเลือกที่จะศึกษากระบวนการนำเข้าสินค้าของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนในการวิจัยนี้

ส่วนของการเลือกองค์กรต้นแบบของกระบวนการทางศุลกากรเพื่อเป็นคู่เปรียบเทียบนั้น ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การเลือกจากแนวคิดคู่เปรียบเทียบในขั้นตอนการเลือกองค์กรต้นแบบ โดยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถิติการจัดเก็บรายได้ของกรมศุลกากร เพื่อจัดอันดับการจัดเก็บภาษีอากร

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ของด้านศุลกากรทางบกของทั้งประเทศ ผลของการจัดอันดับด้านศุลกากรทางบกที่มีสถิติการจัดเก็บภาษีอากรเป็นอันดับที่หนึ่ง จะถูกกำหนดให้เป็นองค์กรต้นแบบเพื่อทำการเปรียบเทียบกระบวนการ ทางศุลกากร กรณีศึกษากระบวนการนำเข้าสินค้า กับกระบวนการทางศุลกากรของด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอน ซึ่งผลการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถิติมูลค่าการนำเข้าและจัดเก็บภาษีอากรแยกเป็นด้านศุลกากรทางบกจากทั่วประเทศของ กรมศุลกากร ตั้งแต่ปี 2015 - 2017 อ้างอิงข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลภายในกรมศุลกากร (Intranet) เมื่อนำมาจัดเรียงอันดับของมูลค่าการจัดเก็บภาษีอากร 10 อันดับแรก จะพบว่ามูลค่าการจัดเก็บภาษีอากรของด้านศุลกากร สะเดาเป็นอันดับที่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดให้ด้านศุลกากรสะเดาเป็นองค์กรต้นแบบในการทำการเปรียบเทียบกระบวนการทางศุลกากร กรณีศึกษากระบวนการนำเข้าสินค้า

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ดังต่อไปนี้

1) การวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) ผู้ศึกษาคำเนิการโดยการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเชิงเอกสาร โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ แนวคิดการพัฒนาระบบ NSW และแนวคิดคู่เปรียบเทียบ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยในการดำเนินการศึกษา

2) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้ศึกษาจะดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนล่วงหน้าที่มีการออกแบบคำถามไว้บางส่วน และกำหนดไว้เป็นขั้นตอน เป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดที่มีความยืดหยุ่น ทำให้ได้ข้อมูลคำตอบที่สำคัญและสามารถปรับเปลี่ยนคำถามให้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่ มีความหลากหลายและได้ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาแนวทางในกระบวนการทางศุลกากรต่อไป โดยกรณีศึกษานี้จะใช้กรอบแนวคิดงานวิจัยแบบ วงจรของเดมมิ่ง (PDCA Cycle) มาออกแบบและกำหนดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ดังกล่าว ทั้งนี้ การกำหนดรูปแบบของ โครงสร้างคำถามจะประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ของผู้ให้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สัมภาษณ์ 2) กระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากร 3) ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทางศุลกากร 4) แนวทางแก้ไขและพัฒนากระบวนการทางศุลกากร โดยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนและเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสะเตาที่เป็นองค์กรต้นแบบ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทางศุลกากร กรณีกระบวนการนำเข้าสินค้า ดังที่ปรากฏในตารางแสดงผู้ให้ข้อมูลนี้

หน่วยงาน	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวนคน
1.ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน	1.1 หัวหน้าฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1	1
	1.2 นักวิชาการศุลกากรชำนาญการ	1
	1.3 นักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ	1
2.ด่านศุลกากรสะเตา	2.1 หัวหน้าฝ่ายบริการศุลกากรที่ 1	1
	2.3 นักวิชาการศุลกากรชำนาญการ	1
	2.4 นักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ	1
		รวม 6 คน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาอุปสรรคและปัญหาหลักของกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน กรณีการนำเข้าสินค้า จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่สังกัดด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนท่านหนึ่ง กล่าวว่า “...ขั้นตอนในการนำเข้าสินค้าของเรา (ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน) มีขั้นตอนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่ออกกระเปียบเราให้ปฏิบัติเพิ่มเติมขึ้นมาด้วย คือ ก่อนการนำเข้าสินค้าใดๆ ผู้ประกอบการต้องแจ้งให้ศูนย์สั่งการชายแดนฯ จังหวัดแม่ฮ่องสอนทราบ เพื่ออนุญาต/อนุมัติ จากนั้นเมื่อได้รับอนุญาตจากศูนย์สั่งการฯ แล้ว ผู้ประกอบการก็มายื่นขอปฏิบัติพิธีการศุลกากรกับด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน ด้านฯ แม่ฮ่องสอนก็จะแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อำเภอบึงสามพัน ทหาร ตำรวจ เพื่อมาร่วมตรวจสอบสินค้า แล้วลงลายมือชื่อในบันทึกตรวจร่วม จากนั้นผู้ประกอบการจะนำสินค้าเข้ามาเพื่อปฏิบัติพิธีการศุลกากรและชำระค่าภาษีอากร ก่อนที่จะนำสินค้าออกไปจาก

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

อารักขาของด่านฯ ต่อไป ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินการทั้งหมดนี้ อาจจะใช้เวลา 3 วันอย่างต่ำ หรือบางทีก็อาจจะถึง 15 วัน เลยทีเดียว ขึ้นอยู่กับการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง...” และ ผู้ให้ข้อมูลสังกัดด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนอีกท่านหนึ่ง กล่าวว่า “...การดำเนินงานของจังหวัด (แม่ฮ่องสอน) ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องมีภาระงานเพิ่มเติมนอกเหนือไปจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่กรมศุลกากรกำหนดไว้ แถมทำให้ผู้ประกอบการมีภาระเพิ่ม แทนที่จะลดขั้นตอน ในการให้บริการตามที่พ.ร.บ.อำนวยความสะดวกฯ กำหนดไว้ เพื่อให้เรา (ประเทศไทย) เป็นไทยแลนด์ 4.0 ได้แล้ว...” ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า นอกจากกระบวนการปกติตามระเบียบปฏิบัติ ของกรมศุลกากรแล้ว ต้องมีการดำเนินการตามระเบียบของหน่วยงานภายนอกแทรกเข้ามาอีก กระบวนการหนึ่ง คือ ขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากกระบวนการทางศุลกากร ตามปกติ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและส่งออกของจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า มีการกำหนดระเบียบในการดำเนินการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าไว้โดยสรุปว่า ก่อนที่จะดำเนินการ ตามกระบวนการ ทางศุลกากรในการนำเข้าสินค้าของด่านฯ แม่ฮ่องสอน จะต้องมีการแจ้งให้ผู้ว่า ราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอนทราบ เพื่ออนุมัติ/อนุญาตในการนำสินค้าเข้ามา ก่อนเมื่อผู้ว่าฯ อนุมัติ/ อนุญาตให้นำสินค้าเข้ามาแล้ว ด่านฯ แม่ฮ่องสอนจะต้องแจ้งหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยงานฝ่าย ปกครอง ทหาร ตำรวจ เป็นต้น เพื่อให้มาตรวจสอบสินค้า พร้อมลงชื่อร่วมกันใน บันทึกรับการตรวจสอบเป็นหลักฐาน จากนั้นด่านฯ แม่ฮ่องสอนต้องแจ้งผลการตรวจสอบสินค้าพร้อม ส่งบันทึกการตรวจสอบเป็นเอกสารหลักฐานให้ผู้ว่าฯ ทราบ และพิจารณาอนุมัติ หากผู้ว่าฯ พิจารณาอนุมัติแล้ว จึงให้ด่านฯ แม่ฮ่องสอนดำเนินการตามกระบวนการทางศุลกากรต่อไปจนเสร็จ ลิ้น ทั้งนี้ เมื่อสรุประยะเวลาในการดำเนินการทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะใช้ระยะเวลาในการ ดำเนินการทั้งหมดโดยประมาณ 5 - 7 วัน

อุปสรรคและปัญหาต่อมา คือ เครื่องมือด้านเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ใน การดำเนินงานยังไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวย โดยมีข้อสังเกตเจ้าหน้าที่ด่าน ศุลกากรแม่ฮ่องสอนผู้หนึ่งกล่าวว่า “... ปัจจุบันนี้เรา (ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน) ยังทำไม่ได้ครบ กระบวนการตามที่กรมฯ กำหนดมาได้เลย อย่างจุดผ่อนปรน... อย่างที่ห้วยผึ้ง (ด่านพรมแดน บ้านห้วยผึ้ง) ยังไม่มีไฟฟ้า ไม่มีอินเตอร์เน็ตใช้ ไม่มีอะไรสักอย่าง ต้องกลับมาใช้ระบบที่ด่านฯ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

(ด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอน) เพื่อโหลดให้ครบกระบวนการ...” และเจ้าหน้าที่จากด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอนอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “...แทนที่ของเข้ามาแล้วจะสามารถส่งข้อมูลในระบบให้ที่ด้านฯ (ด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอน) ได้เลย ทุกวันนี้ยังต้องออก สบ.1 (เอกสาร ที่ใช้เพื่อแสดงรายการสินค้าที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร) เพื่อให้ผู้ประกอบการถือเข้ามาพร้อมของ เพื่อมายื่นแล้วคือในระบบที่ด้านฯ อีกทีหนึ่ง...” จากข้อสังเกตดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า สถานที่ปฏิบัติงาน ณ ด้านพรมแดนต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตควบคุมของด้านฯ แม่ฮ่องสอน ยังไม่มีไฟฟ้าเพื่อใช้ในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ต้องใช้เอกสารกระดาษเพื่อเป็นหลักฐาน ในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดและระเบียบปฏิบัติ ในขณะที่ว่าการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง ยังไม่มีการพัฒนากฎหมายและรูปแบบการดำเนินงานของตนเองด้วยระบบที่ทันต่อยุคสมัย อย่างเช่นการเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการด้วยระบบ National Single Window หรือ NSW จึงต้องมีการตรวจสอบเอกสารกระดาษ เช่น ใบอนุญาตต่างๆ ที่ต้องใช้ประกอบการนำเข้าสินค้า โดยเฉพาะสินค้าประเภทพืชผลทางการเกษตรที่มีมาตรการปกป้องราคาผลผลิตในประเทศ เช่น กระเทียม หอม เป็นต้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอนท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า “...เช่น เวลาจะนำเข้ากระเทียม ทุกวันนี้แม้ในระบบจะตรวจสอบเลขที่ใบอนุญาตฯ ของด่านตรวจพืชได้ แต่ก็ต้องใช้ใบอนุญาตฯ การเคลื่อนย้ายกระเทียม เพื่อประกอบเป็นหลักฐานในการนำเข้าอย่างถูกต้อง ซึ่งอำนาจในการอนุมัติให้เคลื่อนย้ายกระเทียม เพื่อนำเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นอำนาจของผู้ว่าฯ และยังไม่มีการอนุมัติผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เลย ยังไงก็ต้องใช้เอกสารกระดาษเพื่อประกอบการตรวจสอบสินค้าควบคู่ไปด้วยอยู่ดี ...”

อุปสรรคและปัญหาข้อสุดท้ายในกระบวนการทางศุลกากรของด้านศุลกากรแม่ฮ่องสอนคือ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการทางศุลกากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน อีกทั้งยังขาดความรู้และทักษะในเรื่องของการดำเนินการแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์

ในส่วนของกระบวนการทางศุลกากรของด้านศุลกากรสะเดานั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามท่าน และคำตอบของทั้งสามกล่าวไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ว่า กระบวนการทางศุลกากรของด้านศุลกากรสะเดา กรณีการนำเข้าสินค้า สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการทางศุลกากรโดยปกติ ทั้งยังเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่กรมศุลกากรกำหนดไว้ โดยไม่มี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ขั้นตอนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานอื่นเข้ามาเพิ่มเติมในกระบวนการ และระยะเวลาที่ใช้ในกระบวนการทางศุลกากรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดทั้งหมดโดยเฉลี่ยประมาณ 3-5 ชั่วโมง ทั้งนี้ ผลการศึกษาอุปสรรคและปัญหาในกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรสะเดาพบว่าน้อยมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว เป็นปัญหาเรื่องระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ดำเนินการในปัจจุบันยังไม่สมบูรณ์ 100 เปอร์เซ็นต์ อันเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการ พัฒนาแก้ไขและปรับปรุงจากกรมศุลกากร

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

เมื่อวิเคราะห์จากแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีเป้าหมายให้การดำเนินงานของภาครัฐมีการให้บริการที่อำนวยความสะดวกโดยการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพต่อประชาชนผู้รับบริการ และต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงกันในด้านต่างๆ ทำให้ทราบถึงปัจจัยอย่างหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในปัจจุบันนั้น เกิดจากความไม่พร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ และดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปตามตามแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยเฉพาะการเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ส่งผลให้กระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการให้บริการตามกระบวนการ นำเข้าสินค้า ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

ตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนเพียงองค์กรเดียว ทำให้แตกต่างจากกระบวนการทางศุลกากรขององค์กรต้นแบบคู่เปรียบเทียบอย่างด่านศุลกากรสะเดา เมื่อผู้วิจัยนำแนวคิด Benchmarking มาวิเคราะห์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปรียบเทียบกระบวนการทำงานแบบ Process Benchmarking เปรียบเทียบกันระหว่างขั้นตอนต่อขั้นตอนของทั้งสององค์กร และเป็นองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานแบบเดียวกันหรือคล้ายกัน คือเป็นด่านศุลกากรทางบก และมีกระบวนการนำเข้าสินค้า จะสรุปได้ว่า กระบวนการทางศุลกากรที่มีขั้นตอนซึ่งเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กำหนดไว้ของกรมศุลกากร โดยทั่วไปของทั้งสององค์กร ไม่พบปัญหาและอุปสรรคมากนัก มีเพียง
ปัญหาเรื่องของระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ยังไม่สมบูรณ์เต็มที่

ข้อสรุปเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทางศุลกากรของด่านศุลกากร
แม่ฮ่องสอนให้เป็นที่ไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีดังนี้

1.) หน่วยงานกรมศุลกากรต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการ
ดำเนินงานตามกระบวนการทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มที่อย่างสมบูรณ์ โดยแก้ไข
ข้อบกพร่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้นให้หมดไป เช่น การใช้ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์แบบ 100 เปอร์เซนต์
โดยยกเลิกการใช้เอกสารกระดาษอย่างสิ้นเชิง เป็นต้น และเนื่องด้วยกรมศุลกากรเป็นหน่วยงาน
หลักในการพัฒนาระบบ National Single Windows จึงต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
และทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงระบบการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้เชื่อมโยงกัน
อย่างสมบูรณ์และเป็นที่ไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้ต่อไป

2.) ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนต้องปรับปรุงและพัฒนาสถานที่การดำเนินงานตาม
ด้านพรมแดน ในจุดผ่อนปรนทางการค้าต่างๆ ให้มีเครื่องมือและระบบที่สามารถดำเนินงานตาม
กระบวนการทางศุลกากรให้ทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดเตรียมความ
พร้อมของบุคลากร โดยการอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการทาง
ศุลกากรให้มีความรู้และทักษะที่ดีในการดำเนินงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับ
แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 อย่างสมบูรณ์

เนื่องจากการวิจัยเรื่องของกระบวนการทางศุลกากรมีข้อกฎหมายและระเบียบต่างๆที่ไม่ใช่
กฎหมายและระเบียบของกรมศุลกากรเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอเพิ่มเติมโดยให้
มีการศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งในและนอกกระบวนการ
ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพิ่มเติมจากปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ
ทางศุลกากรของด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอน เพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนากระบวนการทางศุลกากรของ
ด่านศุลกากรแม่ฮ่องสอนให้มีความชัดเจนและเป็นที่ไปตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อย่างสมบูรณ์ และยั่งยืนต่อไป

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

รายการอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2542. “(ร่าง) แนวทางดำเนินการโครงการ
e-Government ของรัฐบาลไทย.”
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. 2544. *Benchmarking* แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พีรศักดิ์ วรสุนทร โรสธ. 2542. *วัดรอยเท้าช้าง Benchmarking*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุรวัดน์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ = Modern organization theory*. สถาบัน
บัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์. พิมพ์ลักษณ์: กรุงเทพฯ : รัตน ไตร.
- โรเบิร์ต พอลล์ เจมส์. 2543. *หลักการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสามารถอย่างเป็นระบบ*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิขดา สมประสงค์. 2552. *การปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมโดยวิธีการเทียบรอยศึกษากรณี
บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรีส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
สุนันทา.
- อาภรณ์ คุระเอียด. 2560. *การประยุกต์ใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการให้บริการภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรณิชา กิมซัง. 2558. *การประเมินความพร้อมของระบบพิธีการศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์ แบบบริการ
เชื่อมโยงข้อมูลเบ็ดเสร็จของไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมศุลกากร.(2551). *THAILAND NATIONAL SINGLE WINDOW*. วันที่ค้นข้อมูล 7 ตุลาคม 2561
เข้าถึงได้จาก <http://www.thainsw.net/INSW/index.jsp>, 2558.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล Adaptation Strategies of Public Relations Department Region 3 in Digital Age

ประสิตา ช่วยประดิษฐ์ (Prasita Chuaypradit)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Master of Public Administration Program

Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration,
Chiang Mai University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของสื่อใหม่ที่ส่งผลต่อสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 และเพื่อให้ทราบถึงกลยุทธ์ที่สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ใช้ในการปรับตัวให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล โดยใช้ทฤษฎี 7s Model ของ McKinsey มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน ที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการที่มาจากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล และต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่าสื่ออินเทอร์เน็ต หรือ โซเชียลมีเดียเป็นสื่อใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อสื่อในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 มากที่สุด เพราะในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป การรับสาร หรือการเสพข่าวของผู้บริโภคก็เปลี่ยนไปด้วย โดยผู้บริโภคนิยมเสพสื่อผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตมากขึ้น ทำให้การเสพสื่อผ่านวิทยุและโทรทัศน์ลดลง สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันยุคสมัย โดยเน้นกลยุทธ์ในเรื่องของการเพิ่มช่องทางในการส่งข่าวสารเพิ่มมากขึ้น ทั้งเปิดช่องทาง

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สื่อโซเชียล ลงพื้นที่เข้าหาชุมชน อีกทั้งยังพบว่าบุคลากร เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กร
สามารถปรับตัวให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล และเป็นองค์กรที่ก้าวทันเทคโนโลยีได้

คำสำคัญ : กลยุทธ์ / การปรับตัว / ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Researching on the Adaptation Strategies of the Public Relations Department 3 in the Digital Age aims to know the impact of the new media affecting the Public Relations Department Region 3 and to know the strategies that the Public Relations Department Region 3 uses to adapt to survive in the digital age. By using McKinsey's 7s model theory as a basic framework which is used to analyze all 7 variables from the management interview which is essential to the success of the organization. By applying the analysis results as a guideline for determining the Adaptation Strategies of the Public Relations Department 3 to survive in the digital age and must take into account the impact that may occur to the worker when adjustment occurs.

The study found that internet media or social media is the most new media that affects the media under the Public Relations Department Region 3 the most due to in the age of change, the exposure or news of the consumer is also changing. By consumers increasingly using media through the internet Resulting in reduced media use via radio and television. Therefore, the Public Relations Department 3 have to keep pace with the modern age.

By focusing on the strategy of increasing more channels to send news both open social media channels Land into the community and also found that personnel is the most important thing that will enable the organization to adapt to survive in the digital age and is an organization that can keep pace with technology.

Keywords : Adaptation / Strategy / Digital Age

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ขณะนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติ ทั้ง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการปรับตัวของเศรษฐกิจโลก และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น จากโลกที่เคยกว้างใหญ่กลับแคบลง ประเทศที่อยู่ห่างไกลสามารถติดต่อถึงกันได้ภายในไม่กี่วินาที กลายเป็นโลกไร้พรมแดน โดยอิทธิพลของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงคนจากทั่วทุกมุมโลก รวมถึงคนในสังคมเข้าด้วยกัน ทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนับไว รวกับย่อโลก

การสื่อสารในโลกไร้พรมแดน เป็นการสื่อสารที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการสื่อสาร การมาเร็วและแรงของอินเทอร์เน็ตทำให้คนส่วนใหญ่ในยุคนี้ใช้เวลาอยู่กับหน้าจอคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตมากกว่าจออื่นๆ ซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมเหล่านี้ได้เข้ามารองรับ การสื่อสารทำให้มนุษย์มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น โดยสามารถติดต่อสื่อสารกันข้ามทวีปได้ภายในไม่กี่วินาที ซึ่งถือว่าเป็นปรากฏการณ์ทางการสื่อสารใหม่ๆ บนโลกของสื่อดิจิทัล

ในยุคที่ประเทศไทยอยู่ในยุคดิจิทัล ทุกอย่างเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมถึงการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ที่ต้องมีการปรับตัว ทุกคนต้องการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว การที่สังคมมีความซับซ้อน ผู้คนใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ การสื่อสารแบบเดิมๆ อาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในยุคนี้ได้ สื่อออนไลน์จึงเป็นอีกทางเลือกของการสื่อสารข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการสื่อสารออนไลน์เป็นการสื่อสารข้อมูลที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง มีรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนในยุคดิจิทัลนี้

ในประเทศไทยสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีทางเลือกในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้นหลากหลายช่องทางผ่านสื่อออนไลน์ อาทิ คนในยุคปัจจุบันนิยมใช้โทรศัพท์มือถือ หรือ แท็บเล็ต ในการรับชมข่าวสารผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ยูทูป เป็นต้น เพราะแอปพลิเคชันเหล่านี้สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และที่สำคัญไม่มีข้อจำกัด

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง คือทุกคนสามารถเข้าถึงข่าวสารได้ทุกที่ ทุกเวลา จนทำให้สื่อหลัก เช่น วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง หรือแม้แต่สื่อสิ่งพิมพ์ ถูกลดความสำคัญลง จะเห็นได้จากสถิติการรับชมโทรทัศน์ที่ลดลง อีกทั้งสำนักพิมพ์หลายสำนักที่ทยอยปิดตัวลง เพราะไม่สามารถต่อสู้กับสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ได้

สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ ที่เป็นหน่วยงานประชาสัมพันธ์ของรัฐบาล ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐบาล กับประชาชน ตลอดจนประชาชนด้วยกัน โดยวิธีการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ข้อเท็จจริง และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อเสนอรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงให้กับทั้งประชาชนและรัฐบาลอีกด้วย

สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยรับผิดชอบหน้าที่ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน พะเยา แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน มีสื่อวิทยุโทรทัศน์ในสังกัด 1 แห่ง คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ และสื่อวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนรวม 10 สถานี ซึ่งแน่นอนว่าในยุคดิจิทัล ที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีความเจริญอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสื่อหลักในสังกัด ประชาชนหันไปบริโภคข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับตัวให้เท่าทันในยุคปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

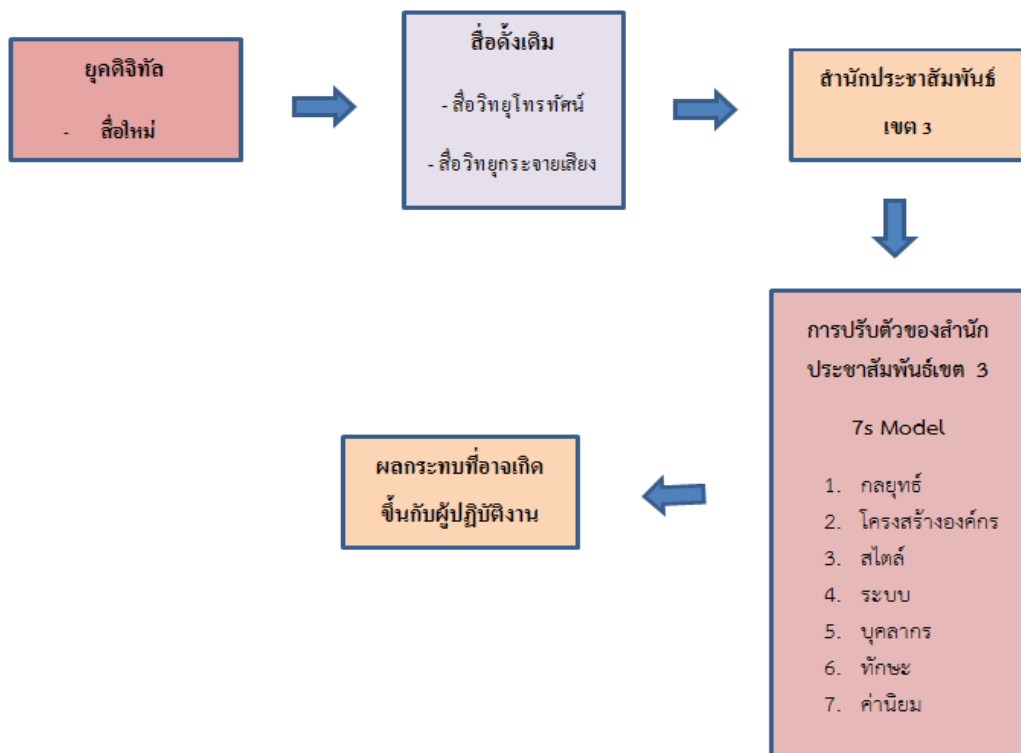
1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบของสื่อใหม่ที่ส่งผลต่อสำนักประชาสัมพันธ์เขต
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์ ที่สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ใช้ในการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดยุคดิจิทัล

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

กรอบแนวคิดทำการวิจัย

ในยุคดิจิทัล ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามา เกี่ยวข้องใน ชีวิตประจำวันของผู้คน สื่อใหม่ได้เข้ามามีอิทธิพลเหนือสื่อดั้งเดิม ทั้งวิทยุ และโทรทัศน์ ซึ่งส่งผล กระทบต่อสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ที่เป็นองค์กรด้านการสื่อสาร ซึ่งมีสื่อหลักอยู่ในมือ คือสื่อ ดั้งเดิม ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ การรับสารของประชาชนเปลี่ยนแปลงได้ตามยุค สมัย สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อที่จะให้อยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ จึงได้นำ ทฤษฎี 7s Model ของ McKinsey มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร สไตล์ ระบบ บุคลากร ทักษะ และค่านิยม ที่มาจากการ สัมภาษณ์คณะผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยนำผลมา วิเคราะห์เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ แต่ก็ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด เมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้น



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(พรจิต สมบัติพานิช, 2547) สื่อ (Media) เป็นช่องทางการสื่อสารที่นำเสนอเนื้อหาของสารไม่ว่าจะเป็นข่าว ข้อมูลบันเทิงหรือโฆษณาไปสู่ผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบสื่อที่พัฒนาให้ดีขึ้นนับจากสื่อบุคคลที่เปลี่ยนแปลงเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อสิ่งพิมพ์พัฒนาเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ คือ สื่อวิทยุและสื่อโทรทัศน์ ในปัจจุบันการพัฒนาระบบเทคโนโลยีไม่หยุดนิ่ง สื่ออินเทอร์เน็ตพัฒนาขึ้นมาเพื่อการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น ดังนั้นกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีสามารถแบ่งสื่อออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของการใช้สื่อเพื่อการกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ คือ สื่อแบบดั้งเดิม และสื่อใหม่

1) สื่อดั้งเดิม (Traditional Media) หมายถึง สื่อที่ผู้ส่งสารทำหน้าที่ส่งสารไปยังผู้รับสารได้ทางเดียวที่ผู้รับสารไม่สามารถติดต่อกลับทางตรงไปยังผู้ส่งสารได้ สามารถแบ่งย่อยได้ดังนี้ สื่อที่ทำหน้าที่ส่งสารเพียงอย่างเดียว หมายถึง สื่อที่ทำหน้าที่ส่งสารตัวหนังสือหรือเสียง หรือภาพ ไปอย่างเดียว ได้แก่ หนังสือพิมพ์ สื่อโทรเลข และสื่อวิทยุ แลสื่อที่ทำหน้าที่ส่งสารสองอย่าง คือ ส่งทั้งภาพและเสียงพร้อมกัน ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์

2) สื่อใหม่ (New media) หมายถึง สื่อที่เอื้อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารทำหน้าที่ส่งสารและรับสารได้พร้อมกันเป็นการสื่อสารสองทาง และสื่อยังทำหน้าที่ส่งสารได้หลายอย่างรวมกัน คือ ภาพ เสียง และข้อความไปพร้อมกัน โดยรวมเอาเทคโนโลยีของสื่อดั้งเดิม เข้ากับความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสัมพันธ์ ทำให้สื่อสามารถสื่อสารได้สองทางผ่านทางระบบเครือข่ายและมีศักยภาพเป็นสื่อแบบประสม (Multimedia) ปัจจุบันสื่อใหม่พัฒนาขึ้นหลากหลาย ที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันมากขึ้น (Burnett, R. and Marshall D. P. 2003: 40-41)

นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี 7s Model ของ McKinsey ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย โดยใช้พิจารณาและวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร และยังเป็นแนวคิดที่ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) กลยุทธ์ (Strategy) คือ การวางแผนกิจกรรมภายในองค์กร โดยให้แผนที่วางขึ้นมานั้นได้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งมี

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

วัตถุประสงค์เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถเหนือคู่แข่ง 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ ลักษณะ โครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม 3) สไตล์ (Style) คือ สไตล์ในการทำงานของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กร มากกว่าคำพูดของผู้บริหาร 4) ระบบ (System) เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ตลอดจนระบบในการจ่ายผลตอบแทน 5) บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) ทักษะ (Skill) เป็นการพิจารณาถึงทักษะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม ว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด และ 7) ค่านิยม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทบทวนผลงานวิจัยมาใช้เป็นกรอบคิดดังนี้

ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารบทบาทภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์เพื่อเผชิญสถานะแวดล้อมใหม่ โดยใช้แนวคิด 1.วิสัยทัศน์การพัฒนาสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมเพื่อการพัฒนาคนและสังคม 2.แนวคิดและทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ 3.แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมขององค์กร 4.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษารวบรวมเอกสารผลงานวิจัยของนักวิชาการด้านการประชาสัมพันธ์ การอภิปราย การสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์ ความคาดหวังของลูกค้าผู้รับบริการ ผู้เกี่ยวข้อง ข้อมูลของกรมประชาสัมพันธ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้ค้นพบว่าปัจจัยการเมืองเป็นสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลที่สุดของการกำหนดบทบาทภารกิจและโครงสร้างของกรมประชาสัมพันธ์ให้มีขอบเขตกว้างขวางหลากหลาย โดยเข้ามากำกับแทรกแซง ควบคุมทิศทาง การ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ดำเนินงานขององค์กรนับตั้งแต่แรกเริ่มไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายกำหนดและควบคุมวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทำให้ตำแหน่งอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ผูกพันกับการเมืองอย่างแนบแน่น อีกทั้งอธิบดีส่วนใหญ่มีอายุราชการเฉลี่ยหนึ่งถึงสองปีทำให้การดำเนินนโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

ปัทมาธิ์ พองแพร่ (2559 : บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาราชการโยปี โดยใช้แนวคิด 1) องค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง 2) แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี 3) ข้อมูลเบื้องต้นของรณการโยปี โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในรณการโยปีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากร และด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เรื่องกลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล ได้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) ซึ่งในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยเชิงเอกสาร โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure interview) และเครื่องบันทึกเสียง (ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมให้บันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 รวมถึงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือ

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structure interview) คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3

ตารางแสดงผู้ให้ข้อมูลหลัก

คำถามงานวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
1. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ได้รับผลกระทบจากสื่อใหม่ในด้านใดบ้าง	1.1 ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3	1
	1.2 ผู้อำนวยการส่วนข่าวและรายการภูมิภาค	1
	1.3 ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและพัฒนา งานประชาสัมพันธ์	1
	1.4 ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ.เชียงใหม่	1
	1.5 ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ.เชียงราย	1
2. สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จะใช้กลยุทธ์ใดในการปรับตัวให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล	2.1 ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3	1
	2.2 ผู้อำนวยการส่วนข่าวและรายการภูมิภาค	1
	2.3 ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและพัฒนา งานประชาสัมพันธ์	1
	2.4 ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ.เชียงใหม่	1
	2.5 ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ.เชียงราย	1

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
(In-depth interview) รวม 5 คน

เครื่องมือวิจัย

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงเอกสารซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงข้อมูลจากแหล่งเว็บไซต์ต่างๆที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ได้

เครื่องมืออีกชนิดหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพกรณีศึกษาครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะของการดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structure interview) ซึ่งผู้ศึกษาใช้คำถามแบบปลายเปิดในการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์แบบผู้สื่อข่าวสัมภาษณ์แหล่งข่าว แต่จะควบคุมคำถามให้อยู่ในกรอบแนวคิดทฤษฎี 7s Model พร้อมใช้เครื่องบันทึกเสียง (ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมให้บันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์)บันทึกเสียงไว้ด้วย

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การปรับตัวของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบของสื่อใหม่ ที่ส่งผลต่อสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 2) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์ ที่สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ใช้ในการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดยุคดิจิทัล ดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ผลการศึกษาจึงได้มาจากการเก็บรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักตามที่กำหนดไว้ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ดำเนินการแบบผู้สื่อข่าวสัมภาษณ์แหล่งข่าว ใช้คำถามปลายเปิดและคุมให้อยู่ประเด็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ศึกษาได้จำแนกผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

1. จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปในเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่กำหนดไว้ พบว่า สื่อทางอินเทอร์เน็ต หรือสื่อดิจิทัล เป็นสื่อใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 มากที่สุด เนื่องจากในยุคปัจจุบัน การบริโภคข่าวสารของผู้บริโภค ได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยผู้บริโภคนิยมบริโภคข่าวสารผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตมากยิ่งขึ้น โดยการใช้สมาร์ตโฟน คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต รวมถึงอุปกรณ์อื่นๆที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ง่าย ทำให้สื่อหลักหรือสื่อดั้งเดิม เช่น สื่อวิทยุ กับสื่อโทรทัศน์ ได้รับผลกระทบโดยตรง ผู้บริโภคลดลงอย่างเห็นได้ชัด จะเห็นได้จากการปรับลดพนักงานของสถานีวิทยุโทรทัศน์ อีกทั้งการปิดตัวลงของสื่อสิ่งพิมพ์หลายสำนัก ซึ่งสื่อในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ทั้งสื่อวิทยุโทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง ก็ได้รับความนิยมนลดลง จำนวนผู้ชมและผู้ฟังลดลงอย่างเห็นได้ชัด

“ สื่อทางอินเทอร์เน็ต เป็นสื่อใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากคนทุกคนเป็นผู้สื่อข่าวได้หมด เพราะฉะนั้นสิ่งที่เราเสนอเรารู้กับประชาชนที่เป็น mass ไม่ได้ สิ่งที่น่าห่วงคือ ต้องมีการปรับตัว สิ่งที่เราเห็นก็คือว่าสื่อทางอินเทอร์เน็ต สื่อโซเชียล เข้ามาเยอะมากและไม่ต้องจ้อสื่อหลักเพราะการที่ไม่จ้อสื่อหลักเพราะการที่ไม่จ้อสื่อหลักอย่างวิทยุกับโทรทัศน์จะเป็นสื่อที่จับตัวสูงมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรเรา คือ ในเรื่องของการถูกแชร์ออกไปความที่มีตัวเลขมากขึ้นก็อาจจะหายไป ฉะนั้นเราจะฟังคนกลุ่มเดิมไม่ได้ วิธีการต่อสู้คือ จะทำอย่างไรก็ได้ที่จะดึงคนเข้ามามากที่สุด อยู่กับเราได้เหมือนเดิม และมีความจงรักภักดีกับเรา พยายามเปิดสื่อให้มากขึ้นด้วย ”
นางสาวชนิสรา ชมศิลป์ ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่

“ สื่อดิจิทัล เพราะเป็นสื่อที่เข้าถึงง่าย เข้าถึงได้ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ หลากหลายรูปแบบรวดเร็ว ทันสถานการณ์ มีข้อมูลย้อนกลับในทันที และสามารถวิเคราะห์ผู้รับสื่อได้ว่าเป็นใครอยู่ที่ไหน ชายหรือหญิงอายุเท่าไร มีพฤติกรรมเสพสื่ออย่างไร ซึ่งสื่อใหม่ที่เข้ามาเหล่านี้กระทบต่อองค์กร เมื่อกลุ่มเป้าหมายเปลี่ยน พฤติกรรมการรับสื่อ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางรับสื่อรูปแบบของสื่อ และประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น ทำให้สื่อในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ได้รับความนิยมนลดลง ทั้งสื่อโทรทัศน์และสื่อวิทยุส่วนสื่อสิ่งพิมพ์ ก็ต้องยุติการผลิตและเผยแพร่ไปโดยปริยาย ”
นางสาวนันทวรรณ กันคำ ผู้อำนวยการส่วนแผนและพัฒนางานประชาสัมพันธ์ สปข.3

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

2. กลยุทธ์ที่ใช้ในการปรับตัว โดยเทียบจากตัวแปรทั้ง 7 ประการ ของ 7s Model พบว่า

2.1 กลยุทธ์ ต้องปรับกลยุทธ์ในการทำงาน โดยนำสื่อใหม่ เข้ามาผนวกกับสื่อหลักที่มีอยู่ โดยการทำความเข้าใจกันไป เพิ่มช่องทางในการส่งข่าวสารให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น จากเดิมที่เผยแพร่ข่าวสารทางวิทยุ และโทรทัศน์เป็นหลัก ก็เพิ่มการเผยแพร่ข่าวสารทางโซเชียลมีเดีย ทั้งเฟซบุ๊ก ยูทูป ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ประชาชนได้รับฟังข่าวสารอย่างทันทั่วถึง ไม่ต้องรอเวลาข่าวที่จะมาตรงตามเวลา หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ก็สามารถรายงานข่าวได้เลย ทำให้ประชาชนไม่พลาดข่าวสารที่สำคัญต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องปรับเรื่องการนำเสนอ หรือการผลิตสื่อต่างๆ ให้เข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยต้องผลิตสื่อที่คนดูแล้วเข้าใจง่าย ไม่เครียด เช่น การผลิตคลิปสั้นๆ รวมทั้งการลงพื้นที่เข้าหาชุมชน ก็เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญ

2.2 โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ยังไม่เหมาะสม ยังมีความพอดี รวมถึงต่อนี้กรมประชาสัมพันธ์ได้วางแผน โครงสร้างองค์กรให้มีกลุ่มหรือฝ่ายของนิวมีเดียเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่เป็นรูปธรรม อีกทั้งเป็นองค์กรในหน่วยงานของภาครัฐ การปรับเปลี่ยนแต่ละอย่างเป็นไปได้ยาก ต้องรอเวลา เพราะติดกรอบของ กพ. ข้อกฎหมาย และอีกหลาย ๆ เรื่อง

2.3 สไตล์ การทำงานของผู้บริหารส่วนใหญ่ จะเป็นแบบการบริหาร และควบคุม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน โดยเป็นแบบนี้มานานเหมือนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปรับยาก

2.4 ระบบ ระบบขององค์กรในทุกๆเรื่องเป็นไปตามระเบียบของราชการ เช่น ระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงานแบบสั่งการเป็นลำดับขั้น ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน งบประมาณ เป็นต้น โดยการปรับระบบส่วนนี้ก็เป็นไปได้ยาก

2.5 บุคลากร การคัดเลือกบุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 นั้น มาจากระบบราชการ โดยถ้าเป็นตำแหน่งข้าราชการ ทางกรมประชาสัมพันธ์จะเปิดสอบเอง แต่ถ้าเป็นตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้าง ทางสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จะเปิดรับสมัครและคัดเลือกเอง โดยวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่จะปฏิบัติ นอกจากนี้ทางสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ยังมีการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกทางหนึ่ง รวมทั้งส่งบุคลากรในสังกัดไปอบรม ศึกษาหาความรู้ที่กรมประชาสัมพันธ์ และที่

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ต่างประเทศอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ยังมีการอบรมออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศให้กับบุคลากร อีกด้วย ซึ่งบุคลากรก็พัฒนาตนเองอยู่เสมอตามยุคที่เปลี่ยนแปลง ขอมรับและเรียนรู้กับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งบุคลากรขององค์กรยังมีคนรุ่นใหม่ จึงต้องปรับเรื่องของทัศนคติ ให้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะการที่องค์กรจะก้าวหน้าไปได้ บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน

2.6 ทักษะ บุคลากรในองค์กร มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในตำแหน่งของตัวเอง ซึ่งสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เป็นองค์กรด้านการสื่อสารที่มีสื่อหลักอยู่ในมือ และเป็นสื่อหลักที่ได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากประชาชนมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เนื่องจากเป็นสื่อของภาครัฐ ข่าวสารที่ออกไปจึงเชื่อถือได้

2.7 ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบการนับถือกันตามลำดับความอาวุโส ไม่แบ่งแยกข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นมาอย่างช้านาน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่าสื่ออินเทอร์เน็ต หรือโซเชียลมีเดียเป็นสื่อใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อสื่อในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 มากที่สุด เนื่องจากในยุคปัจจุบันพฤติกรรมคนเสพสื่อของผู้บริโภคเปลี่ยนไป สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จึงต้องปรับตัวให้ก้าวทันยุคสมัย ซึ่งพบว่าองค์กรจะต้องปรับกลยุทธ์ในเรื่องของการเพิ่มช่องทางในการส่งข่าวสารเพิ่มมากขึ้น ทั้งเปิดช่องทางสื่อโซเชียล ลงพื้นที่เข้าหาชุมชน เพิ่มกรอบนิเวศเดียว รวมถึงปรับรูปแบบการผลิต อีกทั้งพบว่าบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 7s Model ที่มีการนำตัวแปรทั้ง 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร สไตล์ ระบบ บุคลากร และค่านิยม มาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่จะพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ทุกคนพร้อมที่จะปรับตัว หากมีการปรับตัวเกิดขึ้นจริง ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าสอดคล้องกันในปัจจุบันด้านกลยุทธ์ ที่องค์กรให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรกๆ ในการปรับตัว

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เป็นองค์กรของภาครัฐ เพราะฉะนั้นการปรับโครงสร้าง การเปลี่ยนระบบต่างๆ เป็นเรื่องยาก หรือแทบจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้เลย แต่ที่สามารถทำได้คือการปรับกลยุทธ์การนำเสนอข่าว และเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข่าวสาร ซึ่งในปัจจุบันชีวิตผู้คนผูกติดกับโทรศัพท์มือถือ หรือสมาร์ตโฟน จึงควรใส่ทุกอย่างที่คิดว่าผู้บริโภคต้องการลงในโทรศัพท์มือถือ เช่น ปกติทางสถานีจะมีเวลาข่าวของทุกวันตามตาราง ถ้าไม่สามารถสัมภาษณ์ได้ หากมีข่าวที่น่าสนใจหรือเหตุการณ์ต่างๆที่ร้ายแรง หรือที่ประชาชนต้องรู้ ควรรายงานข่าวผ่านเฟซบุ๊กไลฟ์ เพื่อความทันต่อเหตุการณ์ และผู้บริโภคก็สามารถรับข่าวสารได้อย่างทันทั่วถึง นอกจากนี้ควรมีการอบรมบุคลากรอยู่เสมอให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

รายการอ้างอิง

ธิดาพร ชนะชัย. (2550). New Media Challenges : Marketing Communication Through

New Media. วันที่สืบค้นข้อมูล 15 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้จาก

http://commarts.hcu.ac.th/images/academic_article/nok/new_media_newchallenges.pdf

ปัทมาธิรีย์ ฟองแพร่. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง

กรณีศึกษา ธนาคารยูโอบี. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการธุรกิจ

โลก, วิทยาลัยพานิชศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พสนันท์ ปัญญาพร. (2555). แนวคิดเกี่ยวกับสื่อใหม่ (New Media) วันที่สืบค้นข้อมูล 17 ตุลาคม

2561 เข้าถึงได้จาก <http://photosanan.blogspot.com/2012/03/new-media.html>

พรจิต สมบัติพานิช. (2547). โฆษณาในทศวรรษที่ 2000-2010: การศึกษาถึงปัจจัยด้านสื่อที่มีต่อ

รูปแบบโฆษณา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาสื่อสารมวลชน, คณะวารสาร

ศาสตร์และสื่อมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความฉบับเต็ม

โครงการการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายการศึกษา วิจัยและความสัมพันธ์ทางวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (PSPARN) ครั้งที่ 3

ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม. (2544). การปรับบทบาทภารกิจของกรมประชาสัมพันธ์เพื่อเผชิญสภาวะ

แวดล้อมใหม่. ภาคนิพนธ์, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์

อัมพิกา อภิชัยบุคคล. (2559). การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้ 7s Model. วันที่สืบค้นข้อมูล 15 ธันวาคม

2561 เข้าถึงได้จาก <http://www.oap.go.th/images/documents/resources/articles/general>