



รายงานการวิจัย

เรื่อง

1) คำนิยมของหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณี

หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี และหัวหน้างานของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2) บัณฑิต คงอินทร์

3) สำนักงานอธิการบดี

4) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

พ.ศ. 2541

ISBN 974-605-874-6

Order Key 19084
BIB Key 157225

5) เลขหมู่ 3.01.1.5.5 ม 63 2541
เลขทะเบียน.....
..... 3.01.1.5.5 2542

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์สามประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับค่านิยมของหัวหน้างาน 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างานกับค่านิยม และประการที่สาม เพื่อสร้างแบบจำลองการบริหารมหาวิทยาลัยในภาวะการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานมติดการเปลี่ยนแปลง ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และการใฝ่รู้

ประชากรที่วิจัย คือ หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (ครอนบาช) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามจำนวน 87 ฉบับ ในเดือนกรกฎาคม 2541 ได้รับคืนมา 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย เพื่อดูการกระจายและวัดระดับค่านิยม และใช้สถิติ Kendall's tau-c วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษา และระดับ C กับค่านิยม 4 ด้าน การวิจัยพบว่า

1. หัวหน้างานมีค่านิยมการมีส่วนร่วม ค่านิยมการใฝ่รู้ และค่านิยมความเสมอภาคอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ และมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
2. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ อายุ อาชวราชการ ระดับการศึกษาและระดับ C กับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมการใฝ่รู้ มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับ C กับค่านิยมการมีส่วนร่วม, และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุ และระดับ C กับค่านิยมความเสมอภาค

ท้ายที่สุดผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองการบริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บนพื้นฐานมติด 4 ด้าน คือ มติดการเปลี่ยนแปลง มติดความเสมอภาค มติดการมีส่วนร่วม และมติดการใฝ่รู้ สัมพันธ์กับนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้มติดการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ (Paradigm) ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

Abstract

The purposes of this descriptive exploratory research were : 1) to identify the four value aspects levels of the primary administrative personnel , 2) to describe the relationship of sociological background and these four values, and 3) to propose a new PSU administrative Model based on the results of this study for application in the transitional period of the university. The population of this study was comprised of 87 primary administrative personnel of the Presiden's Office and the Faculty of Medicine included Songklanakarin Hospital, PSU. Data was collected using a questionnaire developed by the investigator . This questionnaire was approved by experts for its content validity and was tested for reliability by using Cronbach's Alpha Coefficient which was 0.81. Data collection occurred in July 1998. Seventy point one (70.1 %) percent of questionnaires were returned by campus mail. Data analysis used percent, frequency, means and Kendall's tau-c for testing correlation between sociological background and the four values. The results of this study were : 1) The primary administrative personnel had high levels of values except for the change value which was at moderate level, 2) There was no relationship between sociological background and the two values, change and enquiry. However, there were correlation between position classification rank and the participatory value, and the age and position classification rank were also correlated with the equality value. The investigator finally included a new model for PSU administration.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
Abstract	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
รายการตาราง	(6)
รายการรูป	(10)
บทที่ 1 บทนำ	
สภาพการณ์และความสำคัญของเรื่อง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ข้อจำกัดของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
การเสนอรายงานการวิจัย	8
บทที่ 2 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของประเทศไทย	
ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)	
โลกาภิวัตน์ (Globalization)	9
การปรับตัวของประเทศไทยตามกระแสโลกาภิวัตน์	11
การปรับตัวของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	20
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรเป้าหมาย	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง	
ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม	
และค่านิยมการใฝ่รู้	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม	
และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมความเสมอภาคในภาพรวม	
และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการมีส่วนร่วมในภาพรวม	
และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการใฝ่รู้ในภาพรวม	
และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน	62
ประเด็นที่น่าสนใจ	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะ	81
รูปแบบจำลอง (Model) การบริหารงานมหาวิทยาลัย	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	88

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามหน่วยงาน	30
2	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามเพศ	30
3	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามอายุ	31
4	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามอายุราชการ	31
5	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามสถานภาพการสมรส	32
6	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามศาสนาที่นับถือ	32
7	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามระดับการศึกษา	33
8	การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามระดับ C	33
9	แสดงระดับค่านิยมเฉลี่ยค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้	34
10	การกระจายของคำตอบของหัวหน้างาน แยกตาม ระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง	35
11	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ของแต่ละหน่วยงาน	36
12	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แต่ละเพศ	37

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มอายุ	38
14	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มอายุราชการ	39
15	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แต่ละสถานภาพการสมรส	40
16	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามศาสนาที่นับถือ	41
17	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามกลุ่มระดับการศึกษา	42
18	แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน แต่ละระดับ C	43
19	การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมความเสมอภาค	44
20	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน ของแต่ละหน่วยงาน	45
21	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละเพศ	46
22	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มอายุ	47
23	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มอายุราชการ	48
24	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน ตามสถานภาพการสมรส	49
25	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน ตามศาสนาที่นับถือ	50

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
26	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา	51
27	แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างาน แต่ละระดับ C	52
28	การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยม การมีส่วนร่วม	53
29	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน แต่ละหน่วยงาน	54
30	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามเพศ	55
31	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามอายุ	56
32	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ตามอายุราชการ	57
33	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ตามสถานภาพการสมรส	58
34	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ตามศาสนาที่นับถือ	59
35	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ตามระดับการศึกษา	60
36	แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ตามระดับ C	61
37	การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมการใฝ่รู้	62
38	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน	63
39	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานแต่ละเพศ	64
40	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามกลุ่มอายุ	65

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
41	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน ตามกลุ่มอายุราชการ	66
42	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน ตามสถานภาพการสมรส	67
43	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน ตามศาสนาที่นับถือ	68
44	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน ตามระดับการศึกษา	69
45	แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน ตามระดับ C	70
46	การกระจายคำตอบคำถามเกี่ยวกับการออกจากระบบราชการ	71
47	การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร	72
48	การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการปรับเปลี่ยนผู้นำ	73
49	การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการยกฐานะวิทยาเขต เป็นมหาวิทยาลัยใหม่	74

รายการรูป

รูปที่		หน้า
1	สมมติฐานการวิจัย	6
2	แนวทางการปรับภาคราชการ	19
3	รูปแบบจำลอง (Model) การบริหารงานมหาวิทยาลัย	85

บทที่ 1

บทนำ

สภาพการณ์และความสำคัญของเรื่อง

สภาพแวดล้อมระหว่างประเทศในช่วงระยะ 5 - 6 ปีที่ผ่านมา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งมิติการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สิ่งแวดล้อม อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีอิทธิพลทั่วโลก ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยได้ปรับตัวอย่างขนานใหญ่ในแทบทุกมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยภายนอก คือ กระแสโลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยหลักที่เป็นแรงกดดันต่อประเทศไทยให้ปรับตัวโดยการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านควบคู่ไปกับปัจจัยภายในของประเทศซึ่งเป็นปัญหาสะสมมาอย่างยาวนาน อาทิเช่น ปัญหาโครงสร้างทางการเมือง ปัญหาระบบราชการเป็นต้น

ในมิติเศรษฐกิจ กระแสโลกาภิวัตน์บนพื้นฐานพลังทุนนิยมหรือเศรษฐกิจแบบเสรีได้ผลักดันประเทศไทยเข้าสู่ระบบทุนนิยมโลกอย่างเต็มตัว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เศรษฐกิจของประเทศไทยถูกผนวกเข้าในระบบเศรษฐกิจของโลกนั่นเอง ดังนั้นประเทศไทยจึงอยู่ในภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นและรุนแรงบนเวทีเศรษฐกิจเสรีของโลก ตัวอย่างที่เห็นชัดเจน คือ ในปี พ.ศ. 2533 ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การเชื่อมตลาดทุนและตลาดการเงินในประเทศกับตลาดต่างประเทศโดยการเปิดตลาดเงินทุนเสรี ซึ่งต่อมากลายมาเป็นสาเหตุใหญ่ของวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโดยในปี พ.ศ. 2540 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน เมื่อสถาบันการเงินได้ก่อหนี้ต่างประเทศไว้จำนวนมากเกินกว่าสินทรัพย์ที่มีอยู่ในขณะนั้นนโยบายการเงินของรัฐโดยธนาคารแห่งประเทศไทยก็มีส่วนทำให้การก่อหนี้บานปลาย

นั่นเป็นตัวอย่างที่เด่นชัดที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดนที่เชื่อมโยงกันในการค้า การลงทุน การเงิน ตลอดจนบริการด้านต่างๆ ระหว่างประเทศทั่วโลก ภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ การดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจของรัฐบาลและภาคธุรกิจของไทยจะต้องอยู่ในภาวะการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันเพื่อความได้เปรียบในการลงทุน การค้าและการบริการอยู่ตลอดเวลา

ในมิติทางการเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ไม่เพียงแต่จะเป็นแรงกดดันทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะกดดันในทางการเมืองและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ประเทศต่าง ๆ คว้าบาตร

ทางการค้ากับประเทศที่ไม่เป็นประชาธิปไตยหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและประเทศที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

สำหรับประเทศไทยแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่กับปัญหาภายในประเทศที่สะสมมาอย่างยาวนาน ประเทศไทยได้ปฏิรูปการเมืองโดยการมีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ คือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่ถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือการปฏิรูปการเมืองไทยแทบทุกส่วน โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหัวใจสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้

นอกจากการเปลี่ยนแปลงในมิติเศรษฐกิจและมิติการเมืองแล้ว ประเทศไทยกำลังปฏิรูประบบราชการและปฏิรูประบบการศึกษา ซึ่งถือว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของประเทศอีกครั้ง การปฏิรูประบบราชการแม้ว่าได้เคยดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี แต่การปฏิรูประบบราชการแต่เดิมก็มีจุดเน้นในเรื่องของการลดจำนวนข้าราชการและการไม่เพิ่มหน่วยงานเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันการปฏิรูประบบราชการนอกจากจะยึดหลักแนวทางเดิมแล้ว ยังมุ่งเน้นการปรับภาคราชการให้มีประสิทธิภาพสูงภายใต้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งข้าราชการจะต้องปรับตัวตามแนวทางดังกล่าวซึ่งต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติอยู่ ส่วนการปฏิรูปการศึกษานั้น ขณะนี้อยู่ในระหว่างการร่าง พรบ.การศึกษาแห่งชาติ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา การปฏิรูปการศึกษาจะเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งในเชิงปรัชญา โครงสร้าง ระบบและการจัดการ

ในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยทุกแห่งต่างก็ได้รับผลกระทบทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ วิกฤติการณ์เศรษฐกิจของประเทศ และบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้มหาวิทยาลัยต้องอยู่ในสภาวะการแข่งขันที่เข้มข้น วิกฤติการณ์เศรษฐกิจ จะเป็นแรงกดดันให้มหาวิทยาลัยปรับการบริหารจัดการในภาวะงบประมาณที่น้อยลง แต่ต้องแข่งขันอย่างเข้มข้น และรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ก็จะเป็นกรอบความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรต่างๆและประชาชนที่ต่างไปจากในอดีต รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่จะต้องปรับตัวตามรัฐธรรมนูญด้วย

ภาพที่น่าเสนอข้างต้นชี้ให้เห็นถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ และสภาวะการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศที่กดดันองค์กรทุกองค์กรให้ต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่

แต่ในการปรับตัวเพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายๆประการ ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญและไม่ควรละเลย นั่นคือ ปัจจัยทางวัฒนธรรม ความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรมจะทำให้เกิดความแตกต่างในค่านิยมของสังคม ซึ่งส่งผลต่อความแตกต่างในผลของการกระทำในเชิงเปรียบเทียบ ตัวอย่างเช่น

“ ประเทศมหาอำนาจอุตสาหกรรม เช่น อเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ ที่ได้รับอิทธิพลจากการปฏิวัติฝรั่งเศส และวัฒนธรรมโปแตสแตนต์ ซึ่งมีการปฏิรูปความเชื่อดั้งเดิม มีประเพณีการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อตรวจสอบความคิดอยู่ตลอดเวลา ขณะที่ประเทศที่มีวัฒนธรรมคาทอลิก ยังยึดติดกับความเชื่อ ดั้งเดิมมากเกินไป เช่น สเปน อิตาลี ประเทศละตินอเมริกา ฟิลิปปินส์ ถ้าหลังในภาวะเศรษฐกิจมากกว่า” ¹

ดังนั้นในสภาวะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในด้านต่างๆ ข้อมต้องอาศัยปัจจัยทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยหนึ่ง หากสังคมไทยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศก็จะเป็นพื้นฐานที่เกื้อหนุนแก่ปัจจัยอื่นๆ

ความสำคัญของวัฒนธรรมในฐานะปัจจัยหรือตัวแปรหนึ่งของความสำเร็จในการปรับตัวต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ อย่างไรก็ตาม อดัมส์ได้อธิบายว่าวัฒนธรรมของสังคมใดสังคมหนึ่งมีความสัมพันธ์กับค่านิยม กล่าวคือ ค่านิยม “ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา หรือทั้งที่ไม่พึงปรารถนา ค่านิยมจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมของสังคม และเป็นสิ่งที่สังคมยึดถือร่วมกันอย่างกว้างขวาง บุคคลใดรับค่านิยมเป็นของตน ค่านิยมนั้นจะเป็นเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น ” ²

โดยนัยดังกล่าว หากจะศึกษาวัฒนธรรมของสังคม ก็ต้องศึกษาค่านิยมของสังคม เพราะเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมของสังคมนั้น

มีผลงานวิจัยที่ศึกษาค่านิยมซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่สมควรกล่าวถึงเพื่อให้เห็นภาพความสำคัญของการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น โฮ วิง เม็ง พบว่าคนเอเชียไม่ค่อยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือการพัฒนา เอยาล พบว่าคนไทยมีระดับการพัฒนาที่ค่อนข้างต่ำ ชิฟฟิน พบว่า คนไทยเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่สวนทางกับการพัฒนา ³

¹ ธีรชุต บุญมี, จุดเปลี่ยนแห่งยุคสมัย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : วิญญูชน , 2532) หน้า 32

² David Kretch and others เป็นผู้ให้ความหมาย (อ้างจากเอกสารการสอนชุดวิชา จริยศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2538 หน้า 494)

³ ดิน ปรัชญพฤทธิ, ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530) หน้า 17

เมื่อมองกรอบใหญ่ของประเทศแล้วจะเห็นได้ชัดเจนว่า สภาวะที่เกิดขึ้นใหม่ในสังคมไทยที่เด่นชัดคือ สภาวะการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ มติการมีส่วนร่วมของพลเมืองทั้งในด้านการเมือง การบริหาร การจัดการสิ่งแวดล้อม มติความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพ ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ มติการศึกษา ซึ่งเน้นการเรียนรู้ หรือการใฝ่รู้ของพลเมือง

และเมื่อพิจารณาสถานการณ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประการแรก มหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบจากกรอบของโลกาภิวัตน์ คือ มติการเปลี่ยนแปลง เช่น เคียวกับองค์กรอื่นๆ ประการที่สอง มหาวิทยาลัยต้องอยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และประการสุดท้าย ภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยเอง มหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในกระแสของการเปลี่ยนแปลง สถานภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ เพื่อการแข่งขันและการอยู่รอดภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ ควบคู่ไปกับการบริหารในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาค่านิยมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานะที่เป็นปัจเจกหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหารมหาวิทยาลัยในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ นั้น น่าจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้น โดยวิเคราะห์สภาวะการณ์ของประเทศและสภาวะของมหาวิทยาลัยแล้วเห็นว่า ค่านิยมหลักๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยค่านิยม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ และเพื่อให้งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะได้เสนอแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานค่านิยมทั้ง 4 ด้านและสังเคราะห์แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยเข้ากับแบบจำลองด้วย โดยกำหนดประชากรเป้าหมาย คือ หัวหน้างานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นโครงการนำร่องก่อนและจะนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัยเพื่อทำการวิจัยบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาว่าหัวหน้างานมีค่านิยม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ อยู่ในระดับใดและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยหรือไม่

2. ศึกษาตัวแปรภูมิหลังทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรตามมิติของเวลา คือ อายุ อายุ-ราชการ ระดับการศึกษา ระดับ C ว่ามีอิทธิพลต่อค่านิยมของหัวหน้างานหรือไม่
3. เสนอแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัยในภาวะเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานมิติการเปลี่ยนแปลง มิติความเสมอภาค มิติการมีส่วนร่วม และมิติการใฝ่รู้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีกรอบแนวความคิดที่ว่า ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยอย่างขนานใหญ่ตามกระแสโลกาภิวัตน์และการแก้ไขปัญหาของประเทศไทยที่สะสมมายาวนานนั้น ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ หลายปัจจัยหรือหลายองค์ประกอบ แต่ปัจจัยหนึ่งซึ่งสำคัญคือปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งจะสะท้อนในรูปของค่านิยมที่จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในมิติต่างๆด้วย และภายใต้กรอบใหญ่ของประเทศมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ก็ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วยเช่นกันและบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยด้วย ดังนั้นจึงควรศึกษาเรื่องค่านิยมของบุคลากร เพื่อดูว่ามีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยหรือไม่ รวมทั้งศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมของบุคลากร และนำที่จะสร้างรูปแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัยในสภาวะการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ในการบริหารมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้อาจถือเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจเบื้องต้นเท่านั้น ผู้วิจัย จึงจำกัดขอบเขตการวิจัย โดยศึกษาค่านิยมเพียง 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ ส่วนประชากรที่วิจัยจำกัดเฉพาะบุคลากร สาย ข. และ ค. ตำแหน่งหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

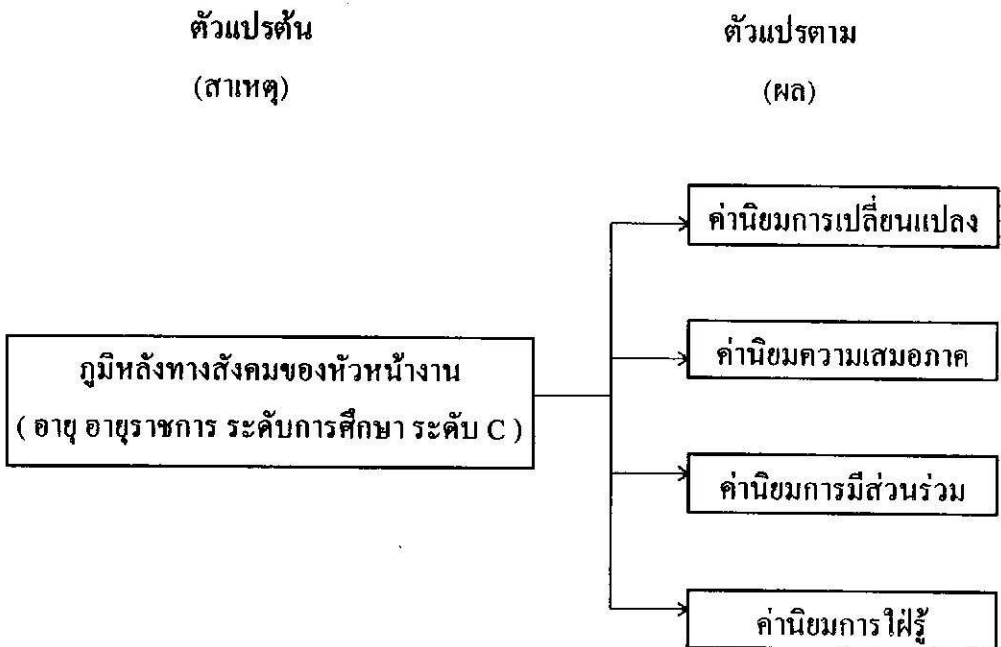
เหตุผลที่เลือกศึกษาหัวหน้างานเป็นเพราะเหตุที่มหาวิทยาลัยกำลังให้ความสนใจในการพัฒนาหัวหน้างานของมหาวิทยาลัย ดังจะเห็นได้จากการจัดโครงการฝึกอบรมแก่หัวหน้างานหลายหลักสูตรต่อเนื่องกัน และเหตุผลที่เลือกหัวหน้างานเฉพาะหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี

หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลา-นครินทร์ ก็เพราะความแตกต่างในลักษณะงานที่ทำอย่างชัดเจน

สมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการศึกษาประการหนึ่ง คือ ต้องการศึกษาดัชนีประสิทธิผลต่อค่านิยม ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างานบางตัวแปรที่มีลักษณะลำดับชั้นและเปลี่ยนแปลงตามมิติเวลา คือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับ C เป็นตัวแปรต้น และค่านิยมทั้ง 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัยนี้ คือ ภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน (อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับ C) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของหัวหน้างาน ซึ่งแสดงได้ดังรูป

รูปที่ 1 แสดงสมมติฐานการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง หน่วยงาน อายุ อาชวราชการ เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ระดับ C ของหัวหน้างาน
2. ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเห็นของหัวหน้างานต่อมิตติการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนความเชื่อต่อการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งพึงปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของตนเอง
3. ค่านิยมความเสมอภาค หมายถึง ความเห็นของหัวหน้างานต่อมิตติความเสมอภาคที่สะท้อนความเชื่อต่อความเสมอภาคว่าเป็นสิ่งพึงปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของตนเอง
4. ค่านิยมการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเห็นของหัวหน้างานต่อมิตติการมีส่วนร่วมที่สะท้อนความเชื่อต่อการมีส่วนร่วมว่าเป็นสิ่งพึงปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของตนเอง
5. ค่านิยมการใฝ่รู้ หมายถึง ความเห็นของหัวหน้างานต่อมิตติการใฝ่รู้ที่สะท้อนความเชื่อต่อการใฝ่รู้ว่าเป็นสิ่งพึงปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของตนเอง
6. หัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อจำกัดของการวิจัย

ข้อจำกัดของการวิจัย ประการแรกคือ หน้าที่การงานของผู้วิจัยไม่เอื้อให้มีเวลาในการทำวิจัย ประการที่สอง ไม่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้เลย ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงอาจไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาและอาจมีข้อบกพร่องอยู่ไม่น้อย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลงานวิจัยนี้จะสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและการกำหนดรูปแบบโครงสร้าง ตลอดจนรูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล

การเสนอรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดบทบาทในการเสนอรายงานการวิจัย ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 เป็นบทนำ กล่าวถึง สถานการณ์และความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

บทที่ 2 เป็นบทที่เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ การปฏิรูปเศรษฐกิจ การปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ และสภาวะการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นโยบายของมหาวิทยาลัยต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 เป็นบทที่แสดงระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 4 เป็นบทวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายประเด็นที่เกี่ยวกับการวิจัย

บทที่ 5 บทสุดท้าย เป็นบทสรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ และสร้างแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานค่านิยมที่ศึกษาโดยผสมผสานกับนโยบายของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์

บทที่ 2

การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของประเทศไทยตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)

ในบทนี้ ผู้วิจัยขอก้าวถึงหรือนำเสนอแนวความคิดในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของประเทศต่างๆ ทั่วโลกและประเทศไทย และนำเสนอการปรับตัวของประเทศไทยตามกระแสโลกาภิวัตน์ในแต่ละด้านซึ่งเชื่อมโยงให้เห็นถึงค่านิยมที่จำเป็นสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น แนวนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาวะการเปลี่ยนแปลง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้

โลกาภิวัตน์ (Globalization)

คำว่า “ Globalization ” หรือในภาษาไทย เรียกว่าโลกาภิวัตน์ มีความหมายถึง การเชื่อมโยงในด้านการค้า การลงทุน การเงิน ตลอดจนบริการด้านต่างๆ ระหว่างประเทศทั่วโลก¹ เป็นกระบวนการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของโลกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน²

ปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์มีมานานหลายศตวรรษแล้ว โดยในอดีตเป็นการเชื่อมโยงโลก โดยอาศัยกระบวนการทางการเมืองและกระบวนการเศรษฐกิจ แต่โลกาภิวัตน์ในปัจจุบันถูกเร่งรัดมากขึ้นด้วยกระบวนการเชื่อมโยงทางเทคโนโลยี (Technological Integration) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้โลกถูกย่อส่วนทั้งด้านกาล (time) และเทศะ (space) จนมีขนาด ไม่ใหญ่ไปกว่าหมู่บ้าน ซึ่ง Marshal Mc Luhan เรียกว่า “ หมู่บ้านโลก ”³ หรือ โลกไร้พรมแดน

¹ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ , วิสัยทัศน์ประเทศไทย ปี2000 , พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : มติชน , 2539) หน้า 23

² รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ , “โลกาภิวัตน์กับสังคมเศรษฐกิจไทย”ใน โลกาภิวัตน์กับสังคมเศรษฐกิจไทย , (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538) หน้า 61

³ เรื่องเดียวกัน , หน้า 63

นอกจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว แรงขับที่สำคัญต่อปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ คือ พลังทุนนิยมหรือเศรษฐกิจเสรีนิยม กล่าวอีกนัยหนึ่งอัตราเร่งของปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์เป็นการผสมผสานระหว่างพลังทุนนิยมที่เข้มแข็งและรุนแรงกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

โลกาภิวัตน์เป็นกระแสที่ส่งผลต่อประเทศต่างๆทั่วโลก ทั้งในมิติเศรษฐกิจและมิติการเมืองและกระทบในอัตราเร่งที่สูงมาก

ในมิติทางการเมือง โลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อการเมืองในระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อย่างน้อยสองประการด้วยกัน กล่าวคือ

ประการแรก ความไร้พรมแดนนำไปสู่การลดความสำคัญของรัฐชาติและพัฒนาไปสู่รัฐภูมิภาค (Region State) หรือรัฐโลก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับ “ Netizens ” หรือเครือข่ายของทุกคนทั่วโลกที่ติดต่อกันผ่านคอมพิวเตอร์ในฐานะพลเมืองของโลกที่เห็นความสำคัญของประชาธิปไตยและร่วมมือกันในการการเมืองไม่จำกัดตนเองอยู่ในผลประโยชน์ของเชื้อชาติหรือรัฐใดรัฐหนึ่งเท่านั้น⁴

ประการที่สอง โลกาภิวัตน์ภายใต้แรงขับของพลังทุนนิยมโลก ทำให้องค์กรเหนือรัฐ (Super-national Organization) มีบทบาทและอิทธิพลในการดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ องค์กรเหล่านี้ ได้แก่ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ธนาคารโลก (IBRD) และบรรษัทระหว่างประเทศ เป็นต้น

สำหรับมิติการเมืองภายในประเทศ การขยายตัวของเศรษฐกิจทำให้เกิดการขยายตัวของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นกลางเป็นแรงผลักดันให้เกิดประชาธิปไตยแบบพหุนิยม การปรับโครงสร้างทางการเมือง การกระจายอำนาจ และแนวความคิดว่าด้วยประชาสังคม (Civil Society) เป็นต้น

ในมิติทางเศรษฐกิจ ความไร้พรมแดนและแรงขับของพลังทุนนิยมโลกก่อให้เกิดปรากฏการณ์การลงทุนข้ามชาติ การปรับโครงสร้างการผลิต การเปิดเสรีทางการเงิน การลดอุปสรรคทางพิกัดอัตราภาษีศุลกากร (Tariff Barrier) และอุปสรรคที่มีใช้พิกัดอัตราภาษีศุลกากร (Non-tariff Barrier) การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค การจัดตั้งเขตการค้าเสรี เหล่านี้เป็นต้น

ความเด่นชัดของมิติเศรษฐกิจ คือการแข่งขันในธุรกิจอย่างเข้มข้นและรุนแรงของทุกประเทศ

⁴ ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ “ ที่นี้ประเทศไทย... สงครามโลกครั้งที่ 3 อุบัติขึ้นแล้ว ” ใน ไทยยุควัฒนธรรมทาส (กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง , 2541) หน้า 191

การปรับตัวของประเทศไทยตามกระแสโลกาภิวัตน์

สังคมเศรษฐกิจไทยเป็นเศรษฐกิจระบบทุนนิยม กระแสโลกาภิวัตน์ได้ผลักดันสังคมเศรษฐกิจให้เข้าสู่ระบบทุนนิยมโลก ในช่วง 5-6 ปี ที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศและภายในประเทศในมิติการเมือง เศรษฐกิจ และธุรกิจ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและด้วยอัตราเร่งที่สูงขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990⁵ ประเทศไทยได้ปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรืออีกนัยหนึ่ง คือกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนี้

1. มิติทางเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ขอหยิบยกมากล่าวถึง คือ

1.1 การสนองตอบต่อแนวคิด เปิดเสรีทางการค้าและการเงินขององค์การการค้าโลก ธนาคารแห่งประเทศไทยเปิดเสรีทางการเงิน โดยประกาศรับพันธะ 8 ข้อ ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2533 และออกกฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ในปี พ.ศ. 2535 มีผลทำให้เกิดการขยายตัวของตลาดทุนอย่างรวดเร็ว⁶ ซึ่งต่อมานโยบายเปิดเสรีทางการเงินก่อให้เกิดวิกฤติการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เนื่องจากสถาบันการเงินได้กู้เงินจากธนาคารหรือสถาบันการเงินต่างประเทศเป็นจำนวนมากกว่าสินทรัพย์ของสถาบันการเงินหลายเท่า

1.2 การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในกรอบของเขตการค้าเสรีอาเซียน หรืออาฟต้า (AFTA)

1.3 การจัดตั้งสี่เหลี่ยม หรือหกเหลี่ยมเศรษฐกิจในทางตอนเหนือของประเทศไทยและการจัดตั้งสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ หรือ ไอยูเอ็มที-จีที (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle) ทางตอนใต้ของประเทศไทย

2. มิติทางการเมือง ประเทศไทยได้ปฏิรูปการเมืองโดยการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 อันเป็นการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างขนานใหญ่ ในประวัติศาสตร์ชาติไทย และนับเป็นรัฐธรรมนูญที่มีกระบวนการร่างและจัดทำไม่เหมือนกับรัฐธรรมนูญ 15 ฉบับที่ผ่านมา เนื่องจากเป็นการจัดทำรัฐธรรมนูญขึ้นใหม่ทั้งฉบับ และถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนและเป็นการปฏิรูปการเมืองโดยประชาชน

สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญที่ควรจะกล่าวถึงและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ได้แก่ ประเด็นสิทธิ เสรีภาพและการคุ้มครองบุคคล และประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชน

⁵ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, เพ็ญอ้าง, หน้า 13

⁶ ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, เพ็ญอ้าง, หน้า 177

ประเด็นการกำหนดสิทธิเสรีภาพของประชาชน ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ถือเป็น การปฏิรูปเพื่อหลักการความเสมอภาค ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย กล่าวคือ ส่วนผสมที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของประชาธิปไตย คือ นิยามระบบคุณค่าและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งทำให้สังคมประชาธิปไตยสามารถพัฒนาระบบความสัมพันธ์ในลักษณะใหม่ขึ้นมาได้อย่างสอดคล้องกับหลักการอื่นๆ ทั้งในทางกฎหมาย การเมือง และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการในเรื่องความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ⁷

การรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปรากฏตาม มาตรา 4 บทที่ 9 สิทธิและเสรีภาพและการคุ้มครองบุคคล ดังนี้ ⁸

“ มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง ” และในมาตราที่ 30 บัญญัติว่า

“ มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่ รัฐ กำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ บุคคลสามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่ เป็นธรรมตามวรรคสาม ”

ส่วนประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนก็เป็นการปฏิรูปหลักการปกครองที่เคยยึดถือว่ารัฐเป็นผู้ปกครองมาเป็นหลักการปกครองตนเอง โดยกำหนดสิทธิในการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ⁹

⁷ วีระ สมบูรณ์, ความไม่รู้ไร้พรมแดน, (กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง , 2541) หน้า 51

⁸ คณิน บุญสุวรรณ, คู่มืออ่านรัฐธรรมนูญฉบับใหม่, (กรุงเทพฯ : อมรินทร์วิชาการ , 2541) หน้า 242-243

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 308 - 312

1. สิทธิของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ในการอนุรักษ์และมีส่วนร่วมในการจัดการ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 46)
2. สิทธิที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐและชุมชนในการบำรุงรักษาและ ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา 56)
3. สิทธิของผู้บริโภค (มาตรา 57)
4. สิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของ หน่วยราชการ (มาตรา 58)
5. สิทธิที่จะได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ ก่อนดำเนิน โครงการที่มีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา 59)
6. สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ ปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน (มาตรา 60)
7. การกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนด นโยบายและการ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (มาตรา 76)
8. การกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งการคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา 79)
9. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา 290)

3. มิติทางการศึกษา แนวความคิดในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเป็น แนวความคิดที่ควบคู่มากับแนวความคิดในการปฏิรูปการเมือง เนื่องจากความเป็นสังคมสมัยใหม่ (Post-Modernity) หรือสังคมโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโลกเดียวกัน มนุษยชาติจะประสบกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ทุกๆทาง การเปลี่ยนแปลงทำให้สังคมไทยเปลี่ยนจากสังคมเล็กเคลื่อนที่ อย่างช้ามาเป็นสังคมใหญ่ที่มีความเร็วสูง ¹⁰

สังคมไทยต้องเผชิญกับวิกฤติการณ์ทางปัญญา ในยุคโลกาภิวัตน์ “ ปัญหาหลักที่ สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่ขณะนี้คือ การหลง ไม่รู้ว่าจะไปทางไหน จะทำอะไร เพราะเหตุไร เหมือนกับ คนที่อยู่ในป่าและหาทางออก ไม่ได้ เดินไปวนมา ได้มีการพูดกันว่า สังคมเราเป็นสังคมที่ปรับตัวเข้ากับ

¹⁰ ประเวศ วะสี “ ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด ” ใน โลกาภิวัตน์กับสังคมเศรษฐกิจไทย , (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538) หน้า 33

ของใหม่ได้แก่ แต่ความจำเป็นที่ต้องปรับตัวในอดีตเป็นการปรับตัวที่ทิศทางใหม่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า และต้องปรับตัวจากเดิม แต่ในขณะนี้ไม่ใช่แค่ปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ที่ถูกกำหนดหรือทิศทางใหม่ที่ถูกกำหนด แต่จำเป็นต้องหาทิศทางใหม่จึงเกิดการหลงทาง ยิ่งกว่านั้น ดูเหมือนว่าสถานการณ์นี้ไม่ได้ขึ้นใน 10 - 20 ปี ที่ผ่านมา วัน เดือน ปี ผ่านไป สังคมไทยไม่ฉลาดขึ้นเลย วิฤติการณ์ของสังคมไทยปัจจุบัน ไม่ใช่วิฤติการณ์ทางศีลธรรม แต่เป็นวิฤติการณ์ทางปัญญา”¹¹ ประเวศ วะสี¹² ซึ่งให้เห็นว่า ปัญหาของการศึกษาไทย คือ การศึกษาที่ไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่สังคมไทยมีความอ่อนแอภายในแล้วไปเชื่อมกับกระแสโลกซึ่งหมุนเร็วและรุนแรง แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 5 ประการ กล่าวคือ

- (1) เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งหมด (Education For All)
- (2) ให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All For Education)
- (3) การปฏิรูปการเรียนรู้
- (4) สร้างระบบส่งเสริมวิชาชีพครู
- (5) ปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา

นอกจากนั้น ประเวศ วะสี¹³ ยังได้เสนอยุทธศาสตร์ทางปัญญา 8 ประการ ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์ญาณวิทยา
- (2) ยุทธศาสตร์ครอบครัว
- (3) ยุทธศาสตร์เครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน
- (4) ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษา
- (5) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ในองค์กรและบทบาทของกองทัพ
- (6) ยุทธศาสตร์สื่อสารมวลชน
- (7) ยุทธศาสตร์การวิจัย
- (8) ยุทธศาสตร์การจัดการเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญา

¹¹ มาร์ค ตามไท เสนอในการสัมมนาวิชาการ “ บทบาทของปรัชญาในสังคมไทยยุคโลกาภิวัตน์ ” 9-10 ตุลาคม 2540 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพฯ (อ้างจาก เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ , คลื่นลูกที่ 5 ประชาชนสังคม , (กรุงเทพฯ : คอทหญ้า , 2541) หน้า 53

¹² ดูรายละเอียดใน ประเวศ วะสี , ปฏิรูปการศึกษา : ยกเครื่องทางปัญญา ทางรอดจากสงครามหายนะ , พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ , 2541)

¹³ ประเวศ วะสี , ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด , หน้า 37-38

จะเห็นได้ว่าภาพของมิติทางเศรษฐกิจ มิติทางการเมือง และมิติทางการศึกษาของประเทศไทย เป็นภาพของการเปลี่ยนแปลง

การเป็นประชาธิปไตยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม และภาพของวิกฤตการณ์ทางปัญญา ซึ่งต้องปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการเรียนรู้อะไรหรือการใฝ่รู้ของประชาชนเพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากมิติทางเศรษฐกิจ มิติทางการเมืองและมิติทางการศึกษาแล้ว ยังมีมิติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสังคมไทยหรือของประเทศไทย นั่นคือ มิติการบริหารหรือมิตินโยบายการ ระบบราชการเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำประเทศเข้าสู่ภาวะทันสมัย (Modernization) ซึ่งอาจนับได้ตั้งแต่การเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 เป็นต้นมา

4. มิตินโยบายการ ระบบราชการอาจแยกพิจารณาได้ 2 แบบใหญ่ๆ คือ แบบแรก ในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคม (Social Institute) สถาบันหนึ่งซึ่งมีความต่อเนื่อง มีการจัดการที่มี “ ประสิทธิภาพ ” มีผลประโยชน์ที่ต้องปกป้องรักษาจึงยากแก่การเปลี่ยนแปลง แบบที่สอง ระบบราชการอาจมองได้ว่าเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งในการจัดองค์การเท่านั้น (a form of organization) คือมองในแง่ที่เป็นระบบการทำงานระบบหนึ่ง ซึ่งมีการจัดโครงสร้างอย่างที่เรียกว่า Weberian Bureaucracy โดยปกติจะถือว่าเป็นระบบการบริหาร หรือระบบการทำงานของรัฐบาล เป็นเครื่องมือหรือกลไกของรัฐบาล¹⁴ ในกรณีประเทศไทย ระบบราชการเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ และมีความเข้มแข็งในลักษณะความเป็นสถาบันทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทในช่วง 2-3 ทศวรรษก่อนหน้านี้นั้น จนกระทั่งถือได้ว่าประเทศไทยเป็น “ รัฐข้าราชการ ” Bureaucratic Polity¹⁵

อย่างไรก็ดี ระบบราชการไทย หรือการบริหารโดยองค์การ จะมีแนวโน้มตามทฤษฎีที่มีคุณลักษณะอนุรักษนิยมมากขึ้น ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำเพื่อประโยชน์ของคนในองค์กรเอง¹⁶ และหากจะสรุปผลในทางลบของระบบราชการไทยแล้ว ก็สามารถชี้ให้เห็นเป็นข้อๆ ได้ดังต่อไปนี้ คือ¹⁷

¹⁴ ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร , รัฐศาสตร์การบริหารรัฐกิจ ทฤษฎี : หนึ่งทศวรรษ รัฐศาสตร์แนววิพากษ์ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก , 2540) หน้า 380

¹⁵ F.W. Riggs , Thailand The Modernization of Bureaucratic Polity (Honolulu: East-West Center Press, 1966) Dassim

¹⁶ ลิขิต ชีรวคิน , “ จุดอ่อนของระบบราชการ ” , มติชน , 5 พฤษภาคม 2541 , หน้า 6

¹⁷ เรื่องเดียวกัน , หน้าเดียวกัน

1. ระบบราชการไทยเป็นระบบอุปถัมภ์ มีผู้อุปถัมภ์และผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ มีการเล่นพรรคเล่นพวกและให้ประโยชน์ต่อเครือญาติ ทำให้น้ำาแต่คนที่อยู่ในอาณัติเข้าสู่ระบบซึ่งขัดกับการใช้ระบบความรู้ความสามารถหรือคุณธรรม ในการคัดสรรบุคคลเข้าสู่องค์กร
2. มีการพยายามสร้างบารมีและมีการแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้ซึ่งมีบารมีเป็นหัวหน้า ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในแง่ผลประโยชน์
3. มีแนวโน้มของการแบ่งเป็นค่าย เป็นคนของกรมนี้ กรมนั้น กระทรวงนี้ กระทรวงนั้น เหล่าทัพนี้ เหล่าทัพนั้น โดยความภักดีอยู่ที่องค์กรเล็กจนลืมนำว่าองค์กรแต่ละองค์กรเป็นองค์กรของชาติและประชาชน
4. มีแนวโน้มที่จะขยายอาณาจักร เพิ่มกรม เพิ่มกอง เพื่อให้องค์กรใหญ่ขึ้น รับบุคลากรมากขึ้น โดยดูว่าการขยายตัวขององค์การคือดัชนีของการพัฒนาประเทศหรือดัชนีของความเจริญของสังคม
5. มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณ ทั้งๆที่งานอาจจะไม่เพิ่มหรือมีความพยายามที่จะสร้างงานเพื่อจะเป็นข้ออ้างในการเพิ่มงบประมาณ มีการใช้งบประมาณที่ไม่สมเหตุผล ซึ่งข้อมก่อนให้เกิดผลเสียต่อสังคม
6. มีวัฒนธรรมของกลุ่มบนฐานของการเป็นเจ้าคนนายคน และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์มนุษย์ มีเทคนิคในการเอาใจผู้บังคับบัญชาจนพูดเป็นคำกลอนทำนองว่า “ ลินเตีย ลินมาก ปากสอพลอ ล่อไข่แดง แกร่งวิชา บ้าการเมือง ” ทั้งหมดนี้มิได้กระทำเพื่อประเทศชาติหรือประชาชน แต่เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง
7. วังหน้ากการเมืองเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง บ่อยครั้งก็ร่วมกับนักการเมืองกระทำสิ่งซึ่งผิดกฎหมาย ร่วมมือกับนักการเมืองในการซื้อราษฎรบังหลวง
8. คบหานักธุรกิจเพื่ออำนวยความสะดวกโดยได้ผลตอบแทนทางการเงิน ซึ่งก็เข้าข่ายการซื้อราษฎรบังหลวง
9. มีรูปแบบการดำรงชีวิตที่แปลกแยกไปจากประชาชนทั่วไป มีที่ท่าและทัศนคติ และจิตสำนึกที่ว่าคนเป็นชนชั้นพิเศษจากชาวบ้าน
10. มีแนวโน้มที่จะใช้อภิสิทธิ์ต่างๆ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ การงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระทำสิ่งซึ่งได้เปรียบประชาชนทั่วไป เพราะเส้นสายโยงใยที่มีอยู่กับหน่วยงานต่างๆ

ผลลบของระบบราชการไทยก่อให้เกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมานี้รัฐบาลทุกชุดได้ให้ความสำคัญแก่การปฏิรูประบบราชการโดยการ

ตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการขึ้น เพื่อปฏิรูประบบราชการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศ แต่ในการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมามักจะมีจุดเน้นที่การลดขนาดของข้าราชการให้เล็กลงเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ดี เมื่อประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ความเข้มข้นในการปฏิรูประบบราชการมีมากขึ้น และมีหลักการบนพื้นฐานของการปรับตัวให้สนองตอบต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของประเทศและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดควบคู่กับหลักการลดขนาดข้าราชการให้เล็กลง สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอแผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นแผนที่มีจุดเน้นในบทบาทของระบบราชการยุคใหม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นระบบราชการในยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง ซึ่งที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2540 ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการดังกล่าว หลักการของแผนโคยสรุปมีดังนี้¹⁸

1. ระบบราชการที่พึงประสงค์ มีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 1.1 เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์
 - 1.2 เป็นองค์กรการเรียนรู้
 - 1.3 ชีตหยุ่นและปรับตัว
 - 1.4 เน้นผลการทำงาน
 - 1.5 มีลักษณะเสริมแรง
2. บทบาทของระบบราชการยุคใหม่ มีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของรัฐ
 - 2.2 ทำกิจกรรมจำเป็นที่ไม่มีผู้ใดดำเนินการ
 - 2.3 เป็นผู้นำสังคม
 - 2.4 อนุรักษ์และส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติ
 - 2.5 จัดบริการสาธารณะ และปฏิบัติสาธารณกิจ
 - 2.6 ประกันความยุติธรรมในสังคม
 - 2.7 ปกป้องระบอบประชาธิปไตย

¹⁸ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, “แผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ” เอกสารประกอบการประชุมผู้อำนวยการกองและหัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่, กุมภาพันธ์ 2541, (อัตถำเนา.)

2.8 ระบบราชการซึ่งจะสามารถปฏิบัติภารกิจดังกล่าวข้างต้นได้ จะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถทำงานอย่างได้ผลมากขึ้น (เร็วขึ้น สะดวกขึ้น เหมาะสมขึ้น มีคุณภาพมาตรฐานขึ้น เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง)

3. บทบาทภาระหน้าที่ของข้าราชการตามรัฐธรรมนูญ มีดังนี้

3.1 ต้องมีการใช้อำนาจโดยชอบธรรม ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพในชีวิต และร่างกายของประชาชน (มาตรา 31)

3.2 ส่งเสริมบุคคลและชุมชนในการบำรุงรักษาและการได้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งป้องกันมิให้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิด ผลกระทบอย่างรุนแรงต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม (มาตรา 56)

3.3 จะต้องสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจโดยการ เปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะของทางราชการ รวมทั้งการชี้แจงและให้เหตุผลในการดำเนินการ ใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ขณะเดียวกันก็คุ้มครอง สิทธิดังกล่าวของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะที่เป็นพลเมืองด้วย (มาตรา 58-60 , 62 และ 64)

3.4 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง (มาตรา 70)

3.5 ระบบราชการต้องมีประสิทธิภาพพร้อมกับสร้างความเป็นธรรม ให้เกิดในสังคม (มาตรา 75)

3.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม และการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐในทุกระดับ (มาตรา 76)

3.7 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต (มาตรา 77)

3.8 รัฐจะต้องกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้ (มาตรา 78)

3.9 รัฐจะต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ (มาตรา 82)

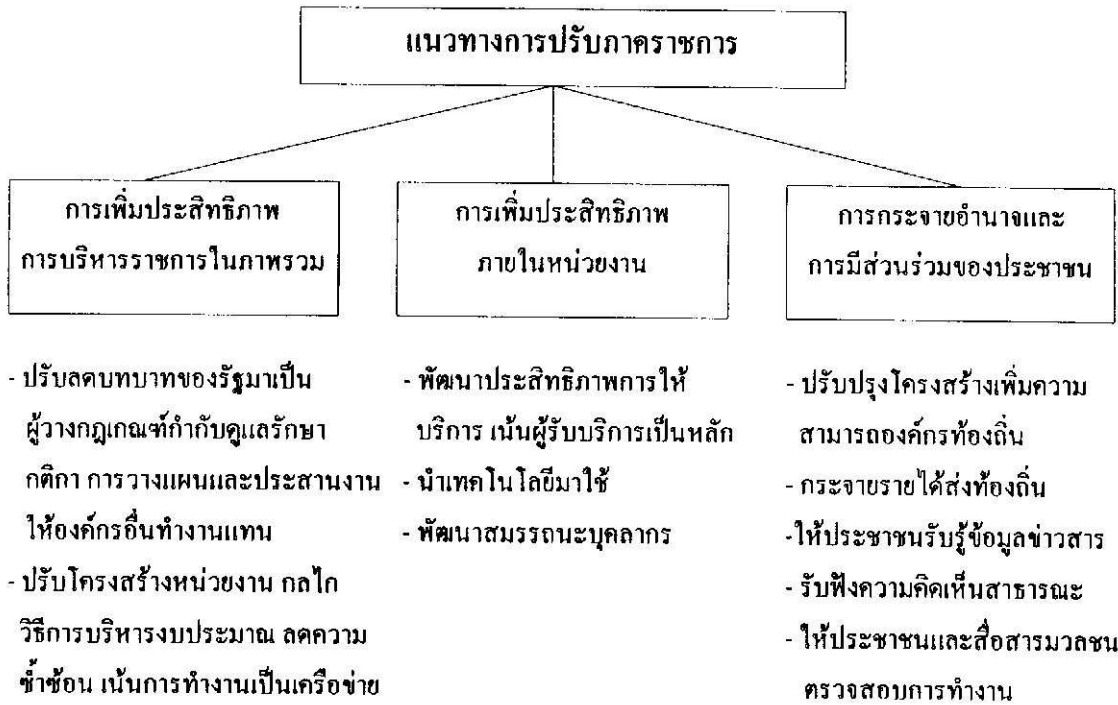
3.10 หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงานรวมทั้ง ปัญหา อุปสรรคทุกปีผ่านฝ่ายบริหาร โดยรัฐสภาจะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ (มาตรา 88)

3.11 ป้องกันมิให้นักการเมืองก้าวก่ายข้าราชการประจำ ลูกจ้าง หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (มาตรา 11)

3.12 การปรับองค์กรหรือการทำให้หน่วยราชการมีขนาดเล็กลงในขนาดจะคล่องตัวขึ้น เพราะสามารถทำได้โดยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 230)

4. แนวทางการปรับภาคราชการ ประกอบด้วย 1) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในภาพรวม 2) การเพิ่มประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน 3) การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งแสดงได้ดังรูปข้างล่างนี้

รูปที่ 2 แสดงแนวทางการปรับภาคราชการ



ที่มา : เอกสารประกอบการประชุม ผู้อำนวยการกองและหัวหน้างานในสำนักงาน อธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่ (27 ก.พ. 2541)

ทั้งนี้ ในรายละเอียดของแผนปฏิบัติการได้กำหนด เป้าหมาย มาตรการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการไว้อย่างชัดเจน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยหรือตัวแปรหลักๆ ในการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจมีอยู่สองประการ คือ ประการแรก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศไทย และประการที่สอง บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

นอกจากการปฏิรูประบบราชการโดยภาครัฐแล้ว ยังมีแนวคิดซึ่งเป็นกระแสสังคมที่จะปรับปรุงการบริหารของประเทศที่สำคัญ คือ แนวคิด ธรรมรัฐ (Good Governance) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ ¹⁹

ธีรยุทธ บุญมี ให้คำนิยามว่า ธรรมรัฐ คือการบริหารกิจการที่ดีในทุกๆด้าน และทุกระดับ การบริหารที่ดีนั้นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีหลักคิดที่ว่า ประชาชน ข้าราชการ ผู้บริหารประเทศเป็นหุ้นส่วนกันในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ โดยจะต้องมีกฎเกณฑ์ที่ทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรม

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย อธิบายคำว่า Governance ว่า เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร หรือสถาบัน ที่เปิดโอกาสให้พลเมือง มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและเอกชน Good Governance จะมุ่งสนใจไปที่องค์ประกอบให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมของโลกและของประเทศไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีสถานภาพเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐโดยทั่วไป ที่ถูกแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้ต้องปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย อาจกล่าวได้ว่า มีที่มาจากสองลักษณะปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการเป็นส่วนราชการของมหาวิทยาลัย ปัญหานี้เป็นปัญหาดั้งเดิมของมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง การใช้ระบบราชการกับมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ กล่าวคือ ²⁰

(1) ระบบราชการซึ่งใช้กับอุดมศึกษาเป็นระบบควบคุม ถูกจำกัดด้วย กรอบกฎ ระเบียบและวิธีการงบประมาณแบบราชการ ขาดประสิทธิภาพและความคล่องตัว ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และการบริหารวิชาการ

¹⁹ ประสาร มฤคพิทักษ์, “แท้จริงธรรมรัฐคือการสร้างความดีงามร่วมกัน”, มติชน , 29 พฤษภาคม 2541 , หน้า 6

²⁰ สุธรรม อารีกุล , โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง อุดมศึกษาไทย : วิฤติและทางออก (รายงานสรุปการดำเนินการครั้งที่ 2 , 2539) หน้า 39

- (2) ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้กับอุดมศึกษาไม่มีความคล่องตัวหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะดึงดูดอาจารย์ นักวิชาการ ที่มีคุณภาพสูงให้เข้ามาอยู่ในระบบอุดมศึกษาได้
- (3) ระบบบริหารการเงิน ไม่มีความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณ และสามารถแสวงหารายได้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนในการพัฒนาอุดมศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ
- (4) ระบบการบริหารวิชาการไม่สามารถจะพัฒนาวิชาการและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและการแข่งขันกับนานาชาติได้
- (5) ประชากรในสถาบันอุดมศึกษาเผชิญกับระบบราชการ ไม่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างแท้จริง

แนวทางการแก้ไขหรือทางออกก็คือ การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ซึ่งแนวทางนี้ไม่เคยประสบความสำเร็จ นับตั้งแต่กลุ่มอาจารย์ นักวิชาการ เคลื่อนไหวครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา จวบจนกระทั่งประเทศไทยเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 และต้องกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้เกิดจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญกล่าวคือ ในหนังสือแสดงเจตจำนงขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย เพื่อปรับโครงสร้างทางสังคมและเงื่อนไขการดำเนินการด้านนโยบายกับการกู้เงินจาก ADB ระบุเป็นเงื่อนไขข้อหนึ่งในนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษาว่า “ การยืนยันการดำเนินการให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับภายในปี พ.ศ. 2545 ” ²¹

2. ปัญหาแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มหาวิทยาลัยไทยต้องตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันที่มีความเข้มและรุนแรง สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ภาพแห่งการแข่งขันปรากฏตามคำกล่าวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ว่า “ 30 ปีที่ผ่านมา เราผูกขาดความเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเดียวของภาคใต้ ขณะนี้เรามีคู่แข่ง เช่น มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยที่มีคนไทยร่วมทุนกับต่างชาติที่หัวหิน รวมทั้งมหาวิทยาลัยในออสเตรเลียได้มาจัดนิทรรศการเพื่อหาลูกค้าถึงหาดใหญ่ คงจะเป็นสัญญาณลึกลับเตือนพวกเราว่า การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในอนาคตจะรุนแรงกว่าเดิม ” ²²

²¹ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , “ แนวคิดรูปแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปสู่สถานะของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ” , 2541 , หน้า 4 (อัครานา)

²² อุดม ชมชาญ , “ พันธกิจหัวหน้างานในระบบมหาวิทยาลัย ” เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้างาน) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 28 กรกฎาคม 2540 , หน้า 3

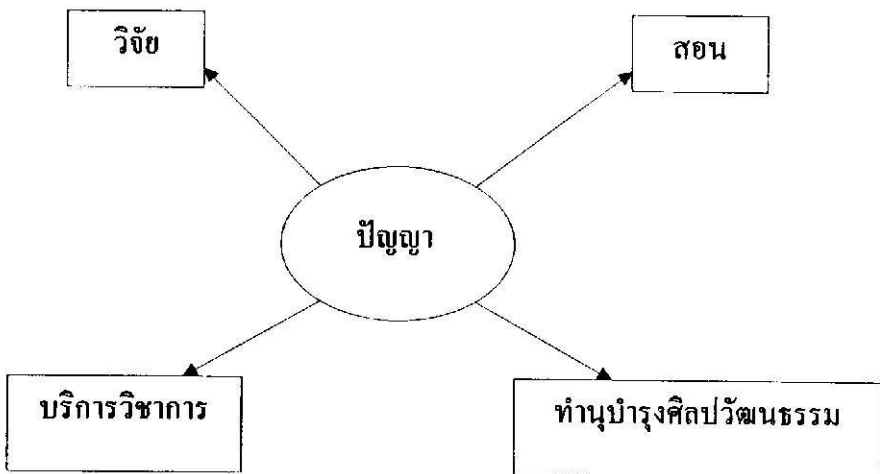
การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันจึงเป็นการปรับตัวต่อสองกระแส นั่นคือ กระแสการออกจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของโลกภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยในรูปของหลักการชี้นำ วิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. หลักการชี้นำ (Guiding Principles) ของนโยบาย มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักการชี้นำของนโยบาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารมหาวิทยาลัยดังนี้ ²³

1. สนับสนุนส่งเสริมปรัชญาคำสอนของสมเด็จพระราชาบิดา เรื่อง
“ ให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ”

Let consideration of personal gain take second place to the overall benefit to mankind.

2. สร้างปัญญาเป็นฐานของการประกอบการกิจของมหาวิทยาลัย
ทุกแขนง



3. มหาวิทยาลัย,ในฐานะองค์กรลักษณะหนึ่ง,จะอยู่ในภาวะการแข่งขันกับสถาบันวิชาการระดับสูงได้อย่างสมฐานะควรใส่ใจพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ

- (1) คุณภาพของบุคลากร (quality of people)
- (2) ระบบงาน (work process)
- (3) เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติการกิจ

²³ “ นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย ” ซึ่ง ศส.ดร.สุนทร โสคติพันธุ์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย , เอกสารอัดสำเนา.

4. ดำเนินนโยบายตามแนวทาง “ PRINCE ” ซึ่งหมายถึง

P = Participation (การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งระหว่างบุคลากรทุกสายงาน ในมหาวิทยาลัยและจากชุมชนภายนอก ร่วมในการคิด การทำ ความรู้สึก และมีความสำเร็จร่วมกัน)

R = Research-focused (ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เน้นคุณภาพมากขึ้นเพื่อ ปู่ทางสู่ research university ในอนาคต อีกความหมายหนึ่งคือการทำงานที่มี research-minded กล่าวคือ ทำงานด้วยความรู้จริง เป็นขั้นบันได มีข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ก่อนสรุปตัดสินใจ)

I = IT and Internationalisation (ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยง เครือข่ายการบริหาร, การเรียนการสอน และสร้างความร่วมมือกับนานาชาติ)

N = Networking (การสร้างเครือข่ายการทำงานกับวิทยาเขตทั้งหลาย และ เครือข่ายกับต่างสถาบันการศึกษา/หน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ)

C = Care (การทำงานที่มีความรักความเอื้ออาทรต่อกัน)

E = Excellence (การพัฒนาส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ ให้ถึงระดับเป็นเลิศ ในด้านต่างๆ ของกิจกรรมของมหาวิทยาลัย - คุณภาพการเรียนการสอน, การวิจัย, การให้บริการวิชาการ ฯลฯ และการสร้าง “ วัฒนธรรมคุณภาพ ”)

2. วิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้บริบท 2 ส่วน คือ ²⁴

(1) แข่งขัน เพื่อรักษาเสถียรภาพในความเท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยในระดับ ภูมิภาคด้วยกัน (ภูมิภาค หมายถึง 3 มิติ คือ ภาคใต้ ประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้)

(2) เป็นผู้นำในเรื่องที่เป็นความชัดเจนของท้องถิ่นภาคใต้ สามารถสร้าง ความรู้จริง และเป็นที่พึ่งเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาภูมิภาค

วิสัยทัศน์ 2555 (Vision 2555)

“ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำทางวิชาการเพื่อการพัฒนา ภูมิภาคภายในปี พ.ศ. 2555 ”

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างองค์ความรู้จากสภาพท้องถิ่น และขยายผลไปสู่สากล

2. บูรณาการความรู้ ประยุกต์สู่ การสอนเพื่อสร้างปัญญา สมรรถนะและ

โลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต

²⁴ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , “ ร่างวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ” หนังสือกองกลาง ที่ มอ 002/ว 561 วันที่ 13 กรกฎาคม 2541 , หน้า 4 - 8

3. เป็นมหาวิทยาลัยสำหรับอนาคตที่เปิดกว้างเพื่อการแสวงหาความรู้ หลากหลายรูปแบบ

แนวทางดำเนินงาน

1. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งระหว่างบุคลากรทุกสายงานในมหาวิทยาลัยและจากชุมชนภายนอก โดยร่วมในการคิด การทำ ความรู้สึกและมีความสำเร็จร่วมกัน
2. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เน้นคุณภาพมากขึ้นเพื่อปูทางสู่มหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัยในอนาคต รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นเหตุผล ทำงานด้วยความรู้จริงเป็นขั้นตอน มีข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามสถานะวิสัย คือมี research-minded ก่อนสรุปตัดสินใจ
3. ใช้ประโยชน์ในเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเชื่อมโยงเครือข่ายการบริการ การเรียนการสอน และสร้างความร่วมมือกับนานาชาติ
4. การสร้างเครือข่ายการทำงานกับวิทยาเขตทั้งหลาย และเครือข่ายกับต่างสถาบัน การศึกษา/หน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ
5. ทำงานร่วมกัน ด้วยสภาพของความห่วงใย ความรัก และเอื้ออาทรต่อกัน
6. พัฒนาส่งเสริมระบบประกันคุณภาพให้ถึงระดับเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ของกิจกรรมภาระกิจมหาวิทยาลัยในลักษณะ “ วัฒนธรรมคุณภาพ ”

ภาพของการเคลื่อนไหวในส่วนต่างๆที่นำเสนอคือ การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ในภาพรวม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แนวทางการบริหารราชการ หลักการชี้แนะนโยบายของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะเห็นได้ว่าเป็นสถานะที่มีมิตรร่วมคือ มิติการเปลี่ยนแปลง มิติการมีส่วนร่วมและมิติการใฝ่รู้ สำหรับมิติความเสมอภาคนั้นเป็นมิติซึ่งมีผลต่อประชาชนทุกคนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญอยู่แล้ว นั่นหมายความว่า การมีค่านิยมในมิติดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งในฐานะตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหารในภาวะการเปลี่ยนแปลง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม หรือทัศนคติที่สะท้อนวัฒนธรรมของข้าราชการมีไม่มากนัก กล่าวได้ว่าการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) ในประเทศไทยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นไปที่การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ (Motivation) และปัญหาระบบราชการ อย่างไรก็ตามก็ยังมีผลงานวิจัยที่มีความโดดเด่นและมีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการวิจัยนี้ ดังนี้

1. ผลงานของลิขิต ธีรเวคิน²⁵ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาทัศนคติทางการเมือง (มติดการเปลี่ยนแปลง ความเสมอภาค และความออกกัสน) ของข้าราชการ ระดับสูงของไทย จำนวน 56 คน ในกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานกฤษฎมนตรี เพื่อวัดทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยม หรืออนุรักษนิยม โดยมีสมมติฐานว่า ภูมิหลังทางสังคมของข้าราชการระดับสูงมีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยมหรืออนุรักษนิยม โดยทัศนคติแบบเสรีนิยมเรียกว่า ความเป็นสมัยใหม่ (Modernization) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการระดับสูงมีทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยมร้อยละ 40.4 มีทัศนคติทางการเมืองแบบอนุรักษนิยมร้อยละ 21.2 และร้อยละ 38.4 อยู่ระหว่างกลาง (Intermediate) ของเสรีนิยมและอนุรักษนิยม ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลว่า ภูมิหลังทางสังคมเฉพาะอายุและระดับการศึกษาของข้าราชการระดับสูง มีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมืองโดยข้าราชการระดับสูงที่มีอายุน้อย และมีระดับการศึกษาสูงจะมีทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยม

2. ผลงานของเดออุชแมน และคาร์บอนแนล²⁶ เป็นงานวิจัยที่ศึกษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของผู้บริหารฟิลิปปินส์ 176 คน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ คือ ความผูกพันด้านค่านิยม ในมติดการเปลี่ยนแปลง ความกล้าเสี่ยง การพัฒนาเศรษฐกิจ การยอมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ความห่วงใยในชาติ และความเสียสละ โดยมีสมมติฐานประการหนึ่งว่า ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของผู้บริหารฟิลิปปินส์มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปริญญาบัตรทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความห่วงใยในชาติ อาชีพบิดา มีความสัมพันธ์กับการกล้าเสี่ยง นอกจากตัวแปรดังกล่าวไม่มีตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์

²⁵ Likhit Dhiravegin , Political Attitude of Burcaucratic Elite and Modernization in Thailand (Bankok : Thaiwatanapanich Press, 1973)

²⁶ ดิน ปรัชญพฤทธิ , ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530) หน้า 13-14

ผลงานของดิน ปรัชญพฤทธิ²⁷ เป็นผลงานวิจัยที่ศึกษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงของไทย (ระดับ 7-11) จำนวน 11,751 คน จาก 12 กระทรวง 1 ทบวง และกรม 124 กรม (รวมทั้งหน่วยราชการอิสระอีก 5 แห่ง) โดยมีสมมติฐานว่า (1) ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ และ (2) วิธีการปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ หมายถึง ความผูกพันด้านค่านิยม (Value commitment) ที่ข้าราชการระดับสูงมีต่อความเปลี่ยนแปลง การยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความอดกลั้น ความเสมอภาค ความหวังโยในชาติ ความเสียสละ ความกล้าเสี่ยง ความผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูง คือ ร้อยละ 22.1 อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 73.2 อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 5.7 อยู่ในกลุ่มไม่แน่ใจ ร้อยละ 0.0 และร้อยละ 0.0 อยู่ในระดับต่ำและต่ำมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจดังต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ คือ กระทรวง สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน อายุ ความประสงค์/ไม่ประสงค์ที่จะเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปี จำนวนบุตร/ธิดา การที่บิดายังมีชีวิตอยู่หรือสิ้นชีวิต ระดับการศึกษาสูงสุดก่อนรับราชการ การเคย/ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศหลังรับราชการ อายุราชการ ระดับ C และการมีเงินเดือนเต็มขั้น/ไม่เต็มขั้น ส่วนตัวแปรวิธีการทางการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ คือ การเคย/ไม่เคยดูงานในประเทศ การเคย/ไม่เคยร่วมสัมมนาในประเทศ เกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองขั้น จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนระดับ การถึงเกณฑ์/ยังไม่ถึงเกณฑ์ขึ้นเงินเดือนสองขั้น จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนระดับ การถึงเกณฑ์/ไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเลื่อนระดับ การถึงเกณฑ์/ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการเคย/ไม่เคย รวมทั้งจำนวนครั้งที่ข้าราชการระดับสูงได้รับการโยกย้ายหน้าที่การงาน

²⁷ ดิน ปรัชญพฤทธิ , เพิ่งอ้าง . หน้า (5) - (6)

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ค่านิยมของหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดีและหัวหน้างานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ในบทนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย ประชากรเป้าหมาย คือ หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 87 คน แยกเป็นหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี 33 คน หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ 9 คน และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 45 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (QUESTIONNAIRE) เพื่อรวบรวมข้อมูลสองส่วน คือ ส่วนที่ 1 ภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างานซึ่งเป็นตัวแปรต้นตามสมมติฐานการวิจัย และส่วนที่ 2 ข้อมูลค่านิยม 4 ด้าน ของหัวหน้างานซึ่งเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ถูกแปลงเป็นตัวแปรเชิงปฏิบัติการในรูปคำถามเพื่อวัดค่านิยมในแต่ละด้าน ด้านละ 6 กระทงคำถาม ยกเว้นด้านค่านิยมความเสมอภาค มี 5 กระทงคำถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Likert-type Scale) 5 ระดับโดยมีความหมายและค่าคะแนนสำหรับคำถามในเชิงบวก ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ลักษณะคำถามในเชิงลบจะมีค่าคะแนนกลับกัน ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในประเด็นความตรงตามเนื้อหา และภายหลังที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการ Pre-test กับหัวหน้างานของคณะวิทยาการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะ

วิทยาศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81 สำหรับคำถามเพื่อวัดค่านิยมทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง คือ คำถามในข้อ 1, 2, 3, 13, 14 และ 15

ค่านิยมความเสมอภาค คือ คำถามในข้อ 10, 11, 12, 22 และ 23

ค่านิยมการมีส่วนร่วม คือ คำถามในข้อ 4, 5, 6, 16, 17 และ 18

ค่านิยมการใฝ่รู้ คือ คำถามในข้อ 7, 8, 9, 19, 20 และ 21

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี จำนวน 33 คน หัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 9 คน และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 87 คน โดยทางตลาดนัดเอกสารของมหาวิทยาลัย ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for window วิเคราะห์ข้อมูลสองส่วน กล่าวคือ

1. ข้อมูลภูมิหลังทางสังคม กระจายเป็นร้อยละเพื่อคัดส่วนของหัวหน้างาน จำแนกตามหน่วยงาน อายุ อาชวราชการ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ C

2. ข้อมูลค่านิยม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ของข้อมูลค่านิยมแต่ละด้านเพื่อวัดระดับค่านิยม การคิดค่าคะแนน มีดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด

2.2 กระจายความถี่ระดับค่านิยมเป็นร้อยละและวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่า Kendall's tau-c โดยยืนยันสมมติฐานทางสถิติที่ .05 เป็นหลัก

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทที่ 4 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 5 ข้อ ตามลำดับต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน อันประกอบด้วย หน่วยงาน เพศ อายุ อาชวราชการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา และระดับ C

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่าคะแนนเฉลี่ย คำนิยมการเปลี่ยนแปลง คำนิยมความเสมอภาค คำนิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมความเสมอภาคในภาพรวม และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการมีส่วนร่วมในภาพรวม และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการใฝ่รู้ในภาพรวม และจำแนกตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน

ตอนที่ 7 ประเด็นที่น่าสนใจ

ตอนที่ 1 ภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน

ข้อมูลภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน อันได้แก่ หน่วยงาน เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ระดับ C ปรากฏตามตารางที่ 1 - 8

ตารางที่ 1 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ความถี่	ร้อยละ
(1) สำนักงานอธิการบดี	28	45.9
(2) สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์	8	13.1
(3) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	25	41.0
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 61 คน แยกเป็นหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 28 คน หรือร้อยละ 45.9 หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 13.1 และหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 41.0

ตารางที่ 2 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
(1) ชาย	15	24.6
(2) หญิง	46	75.4
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด คือ จำนวน 46 คน หรือร้อยละ 75.4 โดยมีหัวหน้างานเพศชาย จำนวน 15 คน หรือร้อยละ 24.6

ตารางที่ 3 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
(1) 30 - 39 ปี	9	14.8
(2) 40 - 49 ปี	43	70.5
(3) 50 ปีขึ้นไป	9	14.8
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 40 - 49 ปี มากที่สุด คือ 43 คน หรือร้อยละ 70.5 โดยมีหัวหน้างานที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 30 - 39 ปี และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากัน คือ 9 คน หรือร้อยละ 14.8

ตารางที่ 4 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ความถี่	ร้อยละ
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	3	4.9
(2) 10 - 19 ปี	28	45.9
(3) 20 ปีขึ้นไป	30	49.2
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการอยู่ในช่วง 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด คือ 30 คน หรือร้อยละ 49.2 โดยมีหัวหน้างานที่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 10 - 19 ปี รองลงมา คือ 28 คน หรือร้อยละ 45.9 และมีหัวหน้างานที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 4.9

ตารางที่ 5 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ความถี่	ร้อยละ
(1) โสด	19	31.1
(2) แต่งงาน	38	62.3
(3) หม้าย	4	6.6
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพแต่งงานมากที่สุด คือ 38 คน หรือร้อยละ 62. โดยมีหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสด รองลงมา คือ 19 คน หรือร้อยละ 31.1 และมีหัวหน้างานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 6.6

ตารางที่ 6 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามศาสนาที่นับถือ

ศาสนา	ความถี่	ร้อยละ
(1) พุทธ	59	96.7
(2) อิสลาม	2	3.3
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธมีจำนวนมากที่สุด คือ 59 คน หรือร้อยละ 96.7 โดยมีหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 3.3

ตารางที่ 7 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.3
(2) ปริญญาตรี	43	71.7
(3) ปริญญาโท	15	25.0
รวม	60	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 43 คน หรือ ร้อยละ 71.67 โดยมีหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา คือ 15 คน หรือร้อยละ 25 และมีหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 3.3

ตารางที่ 8 การกระจายของคำตอบแบบสอบถามของหัวหน้างาน แยกตามระดับ C

ระดับ C	ความถี่	ร้อยละ
(1) C 5	5	4.9
(2) C 6	15	24.6
(3) C 7	43	70.5
รวม	63	100.0

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีระดับ C 7 มีจำนวนมากที่สุด คือ 43 คน หรือร้อยละ 70.5 โดยมีหัวหน้างานที่มีระดับ C 6 รองลงมา คือ 15 คน หรือร้อยละ 24.6 และมีหัวหน้างานระดับ C 5 จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 4.9

ตอนที่ 2 ระดับค่านิยมของหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัย คือ การศึกษาว่าหัวหน้างานมีค่านิยมทั้ง 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับใด ดังนั้นในตอนที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยม 4 ด้านของหัวหน้างานรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงระดับค่านิยมเฉลี่ยค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้

ด้าน	\bar{x}	SD	N	ระดับค่านิยม
(1) ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง	3.3142	.4676	61	ปานกลาง
(2) ค่านิยมความเสมอภาค	3.6795	.5949	61	มาก
(3) ค่านิยมการมีส่วนร่วม	4.0301	.3855	61	มาก
(4) ค่านิยมการใฝ่รู้	3.8776	.4306	61	มาก

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ของระดับค่านิยมของหัวหน้างาน ในแต่ละด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ จะเห็นได้ว่า หัวหน้างานมีค่านิยมสามด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ค่านิยมการมีส่วนร่วม ค่านิยมการใฝ่รู้ และค่านิยมความเสมอภาค และมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 คำนิยมการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการเปลี่ยนแปลงสองส่วน กล่าวคือ ส่วนแรกเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในภาพรวมโดยกระจายเป็นความถี่และร้อยละ รายละเอียดตามตารางที่ 10 และส่วนที่สองเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน จำแนกตามภูมิภาคหลังทางสังคมแต่ละด้านและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 11 - 18

ตารางที่ 10 การกระจายของคำตอบของหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

ระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง	ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (มากที่สุด)	-	-
(2) เห็นด้วย (มาก)	17	27.9
(3) ไม่แน่ใจ (ปานกลาง)	41	67.2
(4) ไม่เห็นด้วย (น้อย)	3	4.9
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (น้อยที่สุด)	-	-
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในภาพรวมปรากฏว่าหัวหน้างานส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย คือ ร้อยละ 67.2 มีระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงปานกลาง และร้อยละ 4.9 มีระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงน้อย ซึ่งเมื่อรวมกันจะมีจำนวนร้อยละ 72.1 โดยมีหัวหน้างานร้อยละ 27.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และไม่มีหัวหน้างานที่มีระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด และระดับน้อยที่สุดเลย

ตารางที่ 11 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) สำนักงานอธิการบดี	0.0	0.0	64.3	35.7	0.0	3.45
(2) สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	3.31
(3) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	0.0	12.0	68.0	20.0	0.0	3.16

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี มีระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี จำนวนร้อยละ 35.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 25.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ร้อยละ 20.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ข้อมูลจากตารางนี้แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ในขณะที่เดียวกันมีหัวหน้างานอีกส่วนหนึ่งมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ตารางที่ 12 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานแต่ละเพศ

เพศ	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) ชาย	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	3.45
(2) หญิง	0.0	6.5	67.4	26.1	0.0	3.26

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานเพศชายมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่า หัวหน้างานเพศหญิง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่า หัวหน้างานที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานที่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.4 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.1 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และร้อยละ 6.5 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

ตารางที่ 13 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานแต่ละกลุ่มอายุ

อายุ	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) 30 - 39 ปี	0.0	0.0	77.8	22.2	0.0	3.37
(2) 40 - 49 ปี	0.0	7.0	65.1	27.9	0.0	3.29
(3) 50 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	3.33

หมายเหตุ

(1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

(2) N = 61

(3) Kendall's tau-c = 0.040 p = 0.599

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มอายุอื่น และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30-39 ปี จำนวนร้อยละ 77.8 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.2 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี จำนวนร้อยละ 7.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย ร้อยละ 65.1 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง และร้อยละ 27.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนหัวหน้างานในกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไปนั้น ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ (ตัวแปรต้น) กับ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคืออายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่หัวหน้างานมีอายุต่างกัน ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 14 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานแต่ละกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.22
(2) 10 - 19 ปี	0.0	0.0	71.4	28.6	0.0	3.35
(3) 20 ปีขึ้นไป	0.0	10.0	60.0	30.0	0.0	3.28

หมายเหตุ

(1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

(2) N = 61

(3) Kendall's tau-c = -0.005 p = 0.958

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 10 - 19 ปี มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมากกว่า กลุ่มอายุราชการอื่นๆ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าหัวหน้างานที่มีอายุต่ำกว่า 10 ปีทั้งหมดมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 10 - 19 ปี ร้อยละ 71.4 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.6 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนกลุ่มสุดท้าย คือ หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย ร้อยละ 60.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง และ ร้อยละ 30 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการที่หัวหน้างาน มีอายุราชการต่างกัน ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 15 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงแต่ละสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) โสด	0.0	0.0	73.7	26.3	0.0	3.24
(2) แต่งงาน	0.0	7.9	63.2	28.9	0.0	3.34
(3) หม้าย	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	3.37

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่เป็นโสด ร้อยละ 73.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 26.3 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานที่แต่งงาน ร้อยละ 7.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย ร้อยละ 63.2 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนกลุ่มสุดท้าย หัวหน้างานที่เป็นหม้าย ร้อยละ 75.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ตารางที่ 16 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามศาสนาที่นับถือ

ศาสนา	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง (เลขคณิต)
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) พุทธ	0.0	5.1	66.1	28.8	0.0	3.31
(2) อิสลาม	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.25

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธ จำนวนร้อยละ 5.1 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย ร้อยละ 66.1 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.8 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลาม จำนวนทั้งหมด มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	3.75
(2) ปริญญาตรี	0.0	7.0	67.4	25.6	0.0	3.25
(3) ปริญญาโท	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	3.42

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 60
- (3) Kendall's tau-c = 0.043 p = 0.608

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับที่มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มี จำนวน ร้อยละ 50.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง และอีกร้อยละ 50 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ร้อยละ 7.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย ร้อยละ 67.4 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง ร้อยละ 25.6 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก ส่วนหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ทำให้มีระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 18 แสดงระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานแต่ละระดับ C

ระดับ C	ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) C 5	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.22
(2) C 6	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	3.24
(3) C 7	0.0	7.0	60.5	32.6	0.0	3.34

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = -.005 p = 0.958

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างาน C 7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมากกว่าหัวหน้างาน C 6 และ C 5 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าหัวหน้างาน C 5 ทั้งหมดมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง หัวหน้างาน C 6 จำนวน ร้อยละ 80 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง ร้อยละ 20.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก ส่วนหัวหน้างาน C 7 จำนวนร้อยละ 7.0 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย ร้อยละ 60.5 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง ร้อยละ 32.6 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ C (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ ระดับ C ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับ C ต่างกัน ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปด้วย

ตอนที่ 4 คำนิยมความเสมอภาค

ตอนที่ 4 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมความเสมอภาคสองส่วนกล่าวคือ ส่วนแรกเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานในภาพรวม โดยกระจายเป็นความถี่และร้อยละ รายละเอียดตามตารางที่ 19 และส่วนที่สองเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานจำแนกตามภูมิภาคหลังแต่ละด้านและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 20 - 27

ตารางที่ 19 การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมความเสมอภาค

ระดับค่านิยมความเสมอภาค		ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (มากที่สุด)		5	8.2
(2) เห็นด้วย (มาก)		35	57.4
(3) ไม่แน่ใจ (ปานกลาง)		19	31.1
(4) ไม่เห็นด้วย (น้อย)		2	3.3
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (น้อยที่สุด)		-	-
รวม		61	100.0

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในภาพรวมหัวหน้างานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 57.4 มีระดับค่านิยมความเสมอภาคในระดับมาก และร้อยละ 8.2 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อรวมทั้งสองกลุ่มจะคิดเป็นร้อยละ 65.6 ในขณะที่ร้อยละ 31.1 ของหัวหน้างาน มีระดับค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง และร้อยละ 3.3 ของหัวหน้างาน มีระดับค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย

ตารางที่ 20 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานของแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) สำนักงานอธิการบดี	0.0	3.6	35.7	53.6	7.1	3.60
(2) สำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	3.87
(3) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	0.0	4.0	28.0	56.0	12.0	3.70

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มีระดับค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และสำนักงานอธิการบดี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า หัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ จำนวน ร้อยละ 25.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 75.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

หัวหน้างานโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน ร้อยละ 4.0 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับต่ำร้อยละ 28.0 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง และร้อยละ 56.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 3.6 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับต่ำร้อยละ 35.7 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง และร้อยละ 7.1 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมาก

ตารางที่ 21 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละเพศ

เพศ	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) ชาย	0.0	0.0	73.3	20.0	6.7	3.44
(2) หญิง	0.0	4.3	17.4	69.6	8.7	3.75

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61

จากตารางแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานเพศหญิงมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานเพศชาย และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานเพศชาย ร้อยละ 73.3 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.0 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานเพศหญิง ร้อยละ 4.3 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 17.4 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.6 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 8.7 มีค่านิยมความเสมอภาค ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 22 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละกลุ่มอายุ

อายุ	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) 30 - 39 ปี	0.0	0.0	22.2	44.4	33.3	3.97
(2) 40 - 49 ปี	0.0	4.7	25.6	67.4	2.3	3.66
(3) 50 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	66.7	22.2	11.1	3.44

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = -.208 p = .050

จากตารางแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่ากลุ่มอายุอื่น และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 22.2 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 44.4 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และร้อยละ 33.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี ร้อยละ 4.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับน้อย ร้อยละ 25.6 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.4 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก ร้อยละ 2.3 มีค่านิยมความเสมอภาค ระดับมากที่สุด

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไปนั้น ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 22.2 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 11.1 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ (ตัวแปรต้น) กับ ค่านิยมความเสมอภาค (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการยืนยัน นั่นคือ อายุมีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมความเสมอภาค หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างาน มีอายุต่างกัน จะทำให้มีระดับค่านิยมความเสมอภาคแตกต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 23 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	3.53
(2) 10 - 19 ปี	0.0	3.6	17.9	67.9	10.7	3.84
(3) 20 ปีขึ้นไป	0.0	3.3	43.3	46.7	6.7	3.54

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = -.163 p = .097

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี มีค่านิยมความเสมอภาค มากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นได้ว่าหัวหน้างานกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี จำนวนร้อยละ 3.6 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 17.9 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.9 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมาก ร้อยละ 10.7 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 33.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

หัวหน้างานกลุ่มอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน ร้อยละ 3.3 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 43.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 46.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมความเสมอภาค (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคืออายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมความเสมอภาค หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการที่หัวหน้างานจะมีอายุราชการต่างกันก็ไม่ทำให้ระดับค่านิยมความเสมอภาคต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 24 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) โสด	0.0	0.0	21.1	78.9	0.0	3.74
(2) แต่งงาน	0.0	2.6	36.8	50.0	10.5	3.65
(3) หม้าย	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	3.56

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่เป็นโสดมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่แต่งงานและหัวหน้างานที่เป็นหม้าย และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่าหัวหน้างานที่เป็นโสด ร้อยละ 21.1 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 78.9 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

หัวหน้างานที่แต่งงานจำนวน ร้อยละ 2.6 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 36.8 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 10.5 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานที่เป็นหม้ายจำนวนร้อยละ 25.0 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

ตารางที่ 25 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานตามศาสนาที่นับถือ

ศาสนา	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) พุทธ	0.0	3.4	28.8	59.3	8.5	3.69
(2) อิสลาม	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.10

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลาม และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นได้ว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 3.4 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 28.8 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.3 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมาก และร้อยละ 8.5 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลามจำนวนทั้งหมด มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง

ตารางที่ 26 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.10
(2) ปริญญาตรี	0.0	4.7	32.6	53.5	9.3	3.62
(3) ปริญญาโท	0.0	0.0	20.0	73.3	6.7	3.88

หมายเหตุ

(1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค

(2) N = 60

(3) Kendall's tau-c = .142 p = .080

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนร้อยละ 20.0 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 4.7 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 32.6 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 53.5 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 9.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวนทั้งหมด มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมความเสมอภาค (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมความเสมอภาค หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ก็จะไม่ทำให้ระดับค่านิยมความเสมอภาคต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 27 แสดงระดับค่านิยมความเสมอภาคของหัวหน้างานแต่ละระดับ C

ระดับ C	ค่านิยมความเสมอภาค					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อย)	2	3	4	5 (มาก)	
(1) C 5	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	3.26
(2) C 6	0.0	6.7	40.0	53.3	0.0	3.56
(3) C 7	0.0	2.3	25.6	60.5	11.6	3.74

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมความเสมอภาค
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = .182 p = .032

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีระดับ C 7 มีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานระดับ C 6 และหัวหน้างานระดับ C 5 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าหัวหน้างานระดับ C 7 จำนวนร้อยละ 2.3 มีค่านิยมความเสมอภาคในระดับน้อย ร้อยละ 25.6 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 60.5 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก และร้อยละ 11.6 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมากที่สุด

หัวหน้างานระดับ C 6 จำนวนร้อยละ 6.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับน้อย ร้อยละ 40.0 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 53.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

หัวหน้างานระดับ C 5 จำนวนร้อยละ 66.7 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 มีค่านิยมความเสมอภาคระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ C (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมความเสมอภาค (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการยืนยัน นั่นคือ ระดับ C มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมความเสมอภาค หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับ C ต่างกันจะให้มีให้ระดับ ค่านิยมความเสมอภาคต่างกันไปด้วย

ตอนที่ 5 คำนิยมการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 5 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการมีส่วนร่วมสองส่วนกล่าวคือ ส่วนแรกเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในภาพรวม โดยกระจายเป็นความถี่และร้อยละ รายละเอียดตามตารางที่ 28 และส่วนที่สองเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานจำแนกตามภูมิภาคในแต่ละด้าน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 29 - 36

ตารางที่ 28 การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม

ระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม		ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(มากที่สุด)	3	4.9
(2) เห็นด้วย	(มาก)	52	85.3
(3) ไม่แน่ใจ	(ปานกลาง)	6	9.8
(4) ไม่เห็นด้วย	(น้อย)	-	-
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(น้อยที่สุด)	-	-
รวม		61	100.0

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 85.3 มีระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 4.9 มีระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อรวมสองกลุ่มจะเป็น ร้อยละ 90.2 ในขณะที่มีหัวหน้างานเพียงร้อยละ 9.8 เท่านั้น มีระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 29 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) สำนักงานอธิการบดี	0.0	0.0	7.1	89.3	3.6	4.05
(2) สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	3.83
(3) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	0.0	0.0	8.0	84.0	8.0	4.06

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าหัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์และหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ร้อยละ 8.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 8.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 25.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และร้อยละ 75.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก

หัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 89.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 3.6 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 7.1 เท่านั้น ที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 30 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามเพศ

เพศ	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ชาย	0.0	0.0	13.3	86.7	0.0	3.97
(2) หญิง	0.0	0.0	8.7	84.8	6.5	4.04

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงมีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากและมีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานเพศชาย ร้อยละ 13.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และร้อยละ 86.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก

หัวหน้างานเพศหญิง จำนวนร้อยละ 8.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.8 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 6.5 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 31 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามอายุ

อายุ	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง (มากที่สุด)	ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5		
(1) 30 - 39 ปี	0.0	0.0	22.2	66.7	11.1	3.96	
(2) 40 - 49 ปี	0.0	0.0	7.0	88.4	4.7	4.05	
(3) 50 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	11.1	88.9	0.0	3.98	

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = .002 p = .984

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานทุกกลุ่มอายุมีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี จำนวนร้อยละ 22.2 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และร้อยละ 11.1 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี จำนวนร้อยละ 7.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.4 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 4.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 11.1 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง ร้อยละ 88.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีอายุต่างกัน ก็จะไม่ทำให้ มีระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมต่างกัน ไปด้วย

ตารางที่ 32 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามอายุราชการ

อายุราชการ	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ค่ากลาง (เลขคณิต)
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	3.50
(2) 10 - 19 ปี	0.0	0.0	10.7	85.7	3.6	4.04
(3) 20 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	6.7	86.7	6.7	4.07

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = .085 p = .248

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี และกลุ่มอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับที่ใกล้เคียงกัน และเป็นค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก ในขณะที่ หัวหน้างานกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี จำนวนร้อยละ 85.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 3.6 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 10.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 86.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด โดยมีเพียง ร้อยละ 6.7 ที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ในขณะที่หัวหน้างานกลุ่มอายุต่ำกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานจะมีอายุราชการต่างกัน ก็ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 33 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) โสด	0.0	0.0	10.5	89.5	0.0	4.02
(2) แต่งงาน	0.0	0.0	10.5	81.6	7.9	4.04
(3) หม้าย	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3.91

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานทุกสถานภาพการสมรสมีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าหัวหน้างานที่เป็นโสด จำนวนร้อยละ 10.5 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 89.5 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก หัวหน้างานที่แต่งงาน จำนวนร้อยละ 10.5 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 81.6 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 7.9 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด หัวหน้างานที่เป็นหม้าย มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดทั้งหมด

ตารางที่ 34 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามศาสนาที่นับถือ

ศาสนา	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) พุทธ	0.0	0.0	10.2	84.7	5.1	4.03
(2) อิสลาม	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3.75

หมายเหตุ

(1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม

(2) N = 61

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธ จำนวนร้อยละ 10.2 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 5.1 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด หัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลามจำนวนทั้งหมด มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 35 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4.08
(2) ปริญญาตรี	0.0	0.0	9.3	86.0	4.7	4.00
(3) ปริญญาโท	0.0	0.0	13.3	80.0	6.7	4.06

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 60
- (3) Kendall's tau-c = .005 p = .807

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานทุกระดับการศึกษามีค่านิยมการมีส่วนร่วมใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนทั้งหมดมีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 9.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 86.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 4.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวนร้อยละ 13.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษา (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ก็จะไม่ทำให้ระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 36 แสดงระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานตามระดับ C

ระดับ C	ค่านิยมการมีส่วนร่วม					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) C 5	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	3.61
(2) C 6	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	4.02
(3) C 7	0.0	0.0	4.7	88.4	7.0	4.06

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วม
- (2) N = 61
- (3) Kendall's tau-c = .148 p = .030

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานกลุ่มระดับ C 6 และหัวหน้างานระดับ C 7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมใกล้เคียงกันและมากกว่าหัวหน้างานระดับ C 5 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด จะเห็นว่าระดับ C 7 เป็นกลุ่มหัวหน้างานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในอัตราที่มากกว่าทุกกลุ่ม กล่าวคือร้อยละ 88.4 มีค่านิยมในระดับมาก และร้อยละ 7.0 มีค่านิยมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ ร้อยละ 4.7 เท่านั้น มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

หัวหน้างาน C 6 จำนวนร้อยละ 80 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมระดับมาก และร้อยละ 20.0 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

หัวหน้างาน C 5 จำนวนร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ C (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการยืนยัน นั่นคือ ระดับ C มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการมีส่วนร่วม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานมีระดับ C ต่างกันจะทำให้ระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมต่างกันไปด้วย

ตอนที่ 6 คำนิยมการใฝ่รู้

ตอนที่ 6 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมการใฝ่รู้สองส่วน กล่าวคือ ส่วนแรกเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานในภาพรวม โดยกระจายเป็นความถี่และร้อยละ รายละเอียดตามตารางที่ 37 และส่วนที่สองเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมการใฝ่รู้จำแนกตามภูมิภาคตั้งแต่ระดับด้านและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 38 - 45

ตารางที่ 37 การกระจายของคำตอบหัวหน้างาน แยกตามระดับค่านิยมการใฝ่รู้

ระดับค่านิยมการใฝ่รู้		ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(มากที่สุด)	4	6.6
(2) เห็นด้วย	(มาก)	44	72.1
(3) ไม่แน่ใจ	(ปานกลาง)	13	21.3
(4) ไม่เห็นด้วย	(น้อย)	-	-
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(น้อยที่สุด)	-	-
รวม		61	100.0

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 72.1 มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 4.9 มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด และเมื่อรวมสองกลุ่มนี้จะเป็นร้อยละ 78.7 ในขณะที่มีหัวหน้างานเพียงร้อยละ 21.3 เท่านั้น ที่มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 38 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) สำนักงานอธิการบดี	0.0	0.0	14.3	78.6	7.1	3.88
(2) สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์	0.0	0.0	37.5	50.0	12.5	3.75
(3) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	0.0	0.0	24.0	72.0	4.0	3.90

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานทุกหน่วยงานมีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 14.3 มีค่านิยมใฝ่รู้ปานกลาง ร้อยละ 78.6 มีค่านิยมใฝ่รู้มาก และร้อยละ 7.1 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากที่สุด

หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 37.5 มีค่านิยมการใฝ่รู้ปานกลาง ร้อยละ 50.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้มาก และร้อยละ 12.5 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากที่สุด

หัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ร้อยละ 24.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 72.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก และร้อยละ 4.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากที่สุด

ตารางที่ 39 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานแต่ละเพศ

เพศ	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) ชาย	0.0	0.0	20.0	73.3	6.7	3.90
(2) หญิง	0.0	0.0	21.7	71.7	6.5	3.86

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิง มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่าหัวหน้างานเพศชายร้อยละ 20.0 มีค่านิยมใฝ่รู้ปานกลาง ร้อยละ 73.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากที่สุด

หัวหน้างานเพศหญิงร้อยละ 21.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ปานกลาง ร้อยละ 71.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก และร้อยละ 6.5 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากที่สุด

ตารางที่ 40 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามกลุ่มอายุ

อายุ	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) 30 - 39 ปี	0.0	0.0	44.4	55.6	0.0	3.68
(2) 40 - 49 ปี	0.0	0.0	18.6	74.4	7.0	3.89
(3) 50 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	11.1	77.8	11.1	3.96

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61
- (3) Kendall 's tau-c = .151 p = .066

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานทุกกลุ่มอายุมีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก โดยเฉพาะหัวหน้างานกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 77.8 มีค่านิยมใฝ่รู้ และมีเพียงร้อยละ 11.1% เท่านั้น ที่มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มีค่านิยมการใฝ่รู้ปานกลาง และในระดับมากใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 44.4 และร้อยละ 55.6 ตามลำดับ

หัวหน้างานในกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี จำนวนร้อยละ 18.6 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับปานกลาง และร้อยละ 74.4 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ (ตัวแปรต้น) กับ ค่านิยมการใฝ่รู้ (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ อายุของหัวหน้างานที่ต่างกัน ไม่ทำให้มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 41 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) ต่ำกว่า 10 ปี	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	3.50
(2) 10 - 19 ปี	0.0	0.0	25.0	71.4	3.6	3.89
(3) 20 ปีขึ้นไป	0.0	0.0	16.7	73.3	10.0	3.94

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61
- (3) Kendall 's tau-c = .111 p = .202

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานในกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี และกลุ่มอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และมีความใกล้เคียงกัน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับข้อมูลกลุ่มอายุของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 73.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 16.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง หัวหน้างานในกลุ่มอายุราชการ 10 - 19 ปี จำนวนร้อยละ 25 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับปานกลาง และร้อยละ 71.4 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และหัวหน้างานในกลุ่มอายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับปานกลาง และร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการใฝ่รู้ (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคืออายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการใฝ่รู้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่หัวหน้างานจะมีอายุราชการต่างกันก็ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการใฝ่รู้ต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 42 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) โสด	0.0	0.0	21.1	68.4	10.5	3.85
(2) แต่งงาน	0.0	0.0	21.1	73.7	5.3	3.87
(3) หม้าย	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	3.95

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพเป็นหม้าย มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่า หัวหน้างานที่เป็นโสด และหัวหน้างานที่แต่งงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานที่เป็นหม้าย จำนวนร้อยละ 25.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง และร้อยละ 75.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก

หัวหน้างานที่แต่งงาน จำนวนร้อยละ 21.1 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง และร้อยละ 73.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก หัวหน้างานที่เป็นโสด จำนวนร้อยละ 21.1 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง และร้อยละ 68.4 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก

ตารางที่ 43 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามศาสนาที่นับถือ

ศาสนา	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5 (มากที่สุด)	
(1) พุทธ	0.0	0.0	22.0	71.2	6.8	3.87
(2) อิสลาม	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3.83

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธและหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลาม มีค่านิยมการใฝ่รู้ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 22.0 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.2 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 6.8 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด ส่วนหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอิสลาม มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 44 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4.10
(2) ปริญญาตรี	0.0	0.0	20.9	74.4	4.7	3.86
(3) ปริญญาโท	0.0	0.0	26.7	66.7	6.7	3.82

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 60
- (3) Kendall 's tau-c = -.038 p = .633

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนทั้งหมดมีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก หัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 20.9 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 74.4 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 4.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด และหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 26.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา (ตัวแปรต้น) กับ ค่านิยมการใฝ่รู้ (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ นั่นคือระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างาน การที่หัวหน้างานมีระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้ระดับค่านิยมการใฝ่รู้ต่างกันไปด้วย

ตารางที่ 45 แสดงระดับค่านิยมการใฝ่รู้ของหัวหน้างานตามระดับ C

ระดับ C	ค่านิยมการใฝ่รู้					ตัวกลาง (มากที่สุด) เลขคณิต
	1 (น้อยที่สุด)	2	3	4	5	
(1) C 5	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	3.83
(2) C 6	0.0	0.0	6.7	86.7	6.7	4.02
(3) C 7	0.0	0.0	25.6	69.8	4.7	3.82

หมายเหตุ

- (1) ตัวเลขในตารางแสดงร้อยละของหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้
- (2) N = 61
- (3) Kendall 's tau-c = -.116 p = .163

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานระดับ C 6 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานระดับ C 5 และระดับ C 7 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า หัวหน้างานระดับ C 6 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากเป็นจำนวนถึงร้อยละ 86.7 และร้อยละ 6.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 6.7 เท่านั้น ที่มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง

หัวหน้างานระดับ C 5 จำนวนร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 33.3 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด

หัวหน้างานระดับ C 7 จำนวนร้อยละ 25.6 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.8 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก และร้อยละ 4.7 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ C (ตัวแปรต้น) กับ ค่านิยมการใฝ่รู้ (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า tau-c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการปฏิเสธ นั่นคือ การที่หัวหน้างานมีระดับ C ต่างกัน ไม่ทำให้ระดับค่านิยมการใฝ่รู้ต่างกันไปด้วย

ตอนที่ 7 ประเด็นที่น่าสนใจ

นอกจากแบบสอบถามในการวิจัยนี้จะวัดค่านิยมแต่ละด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้แล้ว เนื้อหาของคำถามบางข้อเป็นประเด็นการบริหารของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอคำถามที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานมหาวิทยาลัยคือประเด็นการออกนอกระบบราชการ การบริหารงานบุคคล และการยกฐานะวิทยาเขตเป็นมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 46 - 49

ตารางที่ 46 การกระจายคำตอบคำถามเกี่ยวกับการออกจากระบบราชการ

แม้จะไม่ถูกบังคับโดย IMF มหาวิทยาลัยก็ควรออกจากระบบราชการ	ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	18.0
(2) เห็นด้วย	22	36.1
(3) ไม่แน่ใจ	13	21.3
(4) ไม่เห็นด้วย	11	18.0
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.6
รวม	61	100.0

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า ร้อยละ 36.1 และ 18.0 ของหัวหน้างานเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการออกจากระบบราชการของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มจะเป็นร้อยละ 54.1 ในขณะที่มีหัวหน้างานจำนวนร้อยละ 21.3 แสดงความเห็นไม่แน่ใจ และร้อยละ 18.0 ไม่เห็นด้วยกับการออกจากระบบราชการ

ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า หัวหน้างานมากกว่าครึ่งหนึ่งพร้อมที่จะออกจากระบบราชการ มีเพียงร้อยละ 18.0 เท่านั้น ที่ไม่พร้อมจะออกจากระบบราชการ และร้อยละ 21.3 ที่ไม่แน่ใจนั้น หากมหาวิทยาลัยสามารถชี้แจงหรือทำความเข้าใจกับหัวหน้างานกลุ่มนี้ก็จะมีโอกาสที่จะสนับสนุนการออกจากระบบราชการค่อนข้างมากทีเดียว

ตารางที่ 47 การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร

ภายใต้เงื่อนไขความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ เหมือนเดิม ก็ไม่ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.7
(2) เห็นด้วย	12	20.0
(3) ไม่แน่ใจ	13	21.6
(4) ไม่เห็นด้วย	27	45.0
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.7
รวม	60	100.0

ตลอดระยะเวลาการบริหารมหาวิทยาลัย 30 ปีที่ผ่านมาไม่เคยมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร สาย ข และ ค แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะเขียนเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 7 และฉบับที่ 8 ไว้ก็ตามข้อเท็จจริงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเน้นการฝึกอบรมเพียงรูปแบบเดียว ซึ่งต่างกับระบบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งใช้ระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรควบคู่ไปกับการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

ข้อมูลจากตารางข้างต้นชี้ให้เห็นว่าร้อยละ 45.0 ของหัวหน้างานเห็นด้วยกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรและร้อยละ 6.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่เห็นด้วยในอัตราส่วน 2 ต่อ 1

ผู้วิจัยใคร่ขอฝากข้อสังเกตไว้ว่า ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนั้น ยังขาดการวิจัยในเรื่องของบุคลากร ปัญหาต่าง ๆ มักถูกสรุปว่าต้องแก้ด้วยการฝึกอบรม แต่จริงๆแล้วคุณภาพของบุคลากรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยมากมาย ทำให้มหาวิทยาลัยได้สูญเสียโอกาสดีไปไม่น้อย เพราะขาดการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร

ตารางที่ 48 การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการปรับเปลี่ยนผู้นำ

ควรมีระบบปรับเปลี่ยนหัวหน้าหรือผู้นำหน่วยงาน ในทุกระดับ หากไม่มีความสามารถเพียงพอ	ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	26.2
(2) เห็นด้วย	35	57.4
(3) ไม่แน่ใจ	5	8.2
(4) ไม่เห็นด้วย	4	6.6
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.6
รวม	61	100.0

เช่นเดียวกันกับปัญหาการไม่มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรตามตารางที่ 47 ระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นระบบที่ไม่มีมีการปรับเปลี่ยนผู้นำหน่วยงานหรือบุคลากรที่ไม่มีความสามารถ กล่าวอีกนัยหนึ่ง โดยทั่วไปเมื่อบุคลากรอยู่ในตำแหน่งใดก็จะอยู่ในตำแหน่งนั้นไปจนเกษียณอายุราชการ แม้ว่าจะไม่มีความสามารถก็ตาม การไม่มีระบบปรับเปลี่ยนผู้นำหน่วยงานส่งเสริมให้ขาดความกระตือรือร้นและสามารถสร้างอิทธิพลต่อหน่วยงานนั้น และปิดกั้นโอกาสของผู้อื่น

ข้อมูลจากตารางข้างต้นชี้ให้เห็นว่า หัวหน้างานจำนวนถึงร้อยละ 57.4 เห็นด้วยและร้อยละ 26.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการมีระบบปรับเปลี่ยนหัวหน้าหรือผู้นำหน่วยงาน หากไม่มีความสามารถเพียงพอ ซึ่งคงจะสะท้อนภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกรณีนี้ได้ไม่มากนักน้อย

ตารางที่ 49 การกระจายคำตอบคำถามเรื่องการยกฐานะวิทยาเขตเป็นมหาวิทยาลัยใหม่

ถึงแม้ว่าวิทยาเขตมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะ ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ก็ยังสมควรเป็น วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยต่อไป	ความถี่	ร้อยละ
(1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3	5
(2) เห็นด้วย	21	35
(3) ไม่แน่ใจ	11	18.3
(4) ไม่เห็นด้วย	21	35
(5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.7
รวม	60	100.0

ปัญหาการยกฐานะของวิทยาเขตปัตตานีเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันมาตลอด ข้อมูลจากตารางนี้ชี้ให้เห็นถึงความเห็นของบุคลากรส่วนหนึ่งคือหัวหน้างานซึ่งมีความเห็นสนับสนุนและไม่สนับสนุนการยกฐานะของวิทยาเขตเป็นมหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่ก้ำกึ่งกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมของหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดีและหัวหน้างานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ภายใต้กรอบแนวความคิดที่ว่า ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยอย่างขนานใหญ่ตามกระแสโลกาภิวัตน์และการแก้ไขปัญหา ของประเทศไทยที่สะสมมาช้านานนั้น ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ หลายปัจจัยหรือหลายองค์ประกอบ แต่ปัจจัยหนึ่ง ซึ่งสำคัญคือปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งจะสะท้อนในรูปของค่านิยมที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในมิติต่างๆ ด้วย และภายใต้กรอบใหญ่ของประเทศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ด้วยเช่นกันและบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยด้วย ดังนั้นจึงควรศึกษาเรื่องค่านิยมของบุคลากร เพื่อดูว่ามีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยหรือไม่ รวมทั้งศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมของบุคลากร และนำที่จะสร้างรูปแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัยในสภาวะการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการบริหารมหาวิทยาลัย ค่านิยมที่อาจถือได้ว่าเป็นแกนหลัก ประกอบด้วยค่านิยม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ ผู้วิจัยได้เลือกหัวหน้างานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 87 คน เป็นประชากรในการศึกษา เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มหาวิทยาลัยกำลังให้ความสนใจ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.11 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาว่าหัวหน้างานมีค่านิยม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วมและค่านิยมการใฝ่รู้ อยู่ในระดับใด และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงประเทศหรือไม่
2. ศึกษาตัวแปรภูมิหลังทางสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรที่เปลี่ยนแปลงตามมิติของเวลา คือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับ C ว่ามีอิทธิพลต่อค่านิยมของหัวหน้างานหรือไม่
3. เสนอแบบจำลอง (MODEL) การบริหารมหาวิทยาลัยในภาวะการเปลี่ยนแปลงของประเทศบนพื้นฐานค่านิยมหลักทั้ง 4 ด้าน

การวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นเชิงประจักษ์ เชิงปริมาณ โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิหลังและข้อมูลค่านิยม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window หาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และอัตราร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ค่านิยมทั้ง 4 ด้าน และใช้ค่า kendall's tau-c เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นลำดับ (ordinal data) การยืนยันสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ในบทสรุปนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ แบบจำลอง (MODEL) การบริหารมหาวิทยาลัยบนพื้นฐานค่านิยม 4 ด้าน และข้อเสนอแนะที่จะทำวิจัยต่อไป ตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอหัวข้อต่างๆ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลลักษณะทางสังคมของหัวหน้างาน ซึ่งข้อมูลบางตัวเป็นตัวแปรต้นตามสมมติฐาน 2) ค่านิยมของหัวหน้างาน (ตัวแปรตาม) ซึ่งจะแสดงระดับค่านิยมด้านต่าง ๆ รวม 4 ด้าน คือ ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม ค่านิยมการใฝ่รู้ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน 3) อภิปรายประเด็นที่เกี่ยวกับผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะทางสังคมของหัวหน้างาน หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 61 คน ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40 - 49 ปี อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป สถานภาพแต่งงาน นับถือศาสนาพุทธ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับ C 7

2. ค่านิยมของหัวหน้างาน ผลการวิจัยปรากฏผลค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของค่านิยมแต่ละระดับ เรียงตามลำดับความมากขึ้น คือ ค่านิยมการมีส่วนร่วม เท่ากับ 4.0301 อยู่ในระดับมาก ค่านิยมการใฝ่รู้ เท่ากับ 3.8776 อยู่ในระดับมาก ค่านิยมความเสมอภาค เท่ากับ 3.6795 อยู่ในระดับมาก และค่านิยมการเปลี่ยนแปลง 3.3142 อยู่ในระดับปานกลาง

แต่เมื่อกระจายระดับค่านิยมของหัวหน้างานเป็นร้อยละในแต่ละมิติค่านิยม ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1 ค่านิยมการเปลี่ยนแปลง หัวหน้างานมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.2 โดยมีหัวหน้างานร้อยละ 4.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย เมื่อรวมหัวหน้างานสองกลุ่มนี้จะเป็นร้อยละ 72.1 ในขณะที่หัวหน้างานร้อยละ 27.9 มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก และไม่มีหัวหน้างานคนใดมีค่านิยมในระดับมากที่สุดเลย และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลงระดับมาก กับหัวหน้างานที่มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

ระดับปานกลางและน้อยรวมกัน จะเป็นอัตราส่วนเท่ากับ 1 ต่อ 3 โดยประมาณ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ในจำนวนหัวหน้างาน 4 คน จะมีหัวหน้างาน 1 คน เป็นผู้ที่มีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมาก

เมื่อจำแนกระดับความนิยมการเปลี่ยนแปลงตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ หน่วยงาน เพศ อายุ อาชวาระการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา และระดับ C พบว่า หัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดีมีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหน่วยงานอื่น หัวหน้างานเพศชาย มีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง หัวหน้างานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานช่วงอายุอื่นๆ หัวหน้างานกลุ่มอาชวาระการ 10 - 19 ปี มีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานช่วงอาชวาระการอื่น หัวหน้างานที่เป็นหม้ายมีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานที่แต่งงานและหัวหน้างานที่เป็นโสดตามลำดับ หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธมีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอื่น หัวหน้างานที่จบการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และหัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีตามลำดับ และหัวหน้างานที่มีระดับ C 7 มีความนิยมการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหัวหน้างานระดับ C 6 และหัวหน้างานระดับ C 5 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน (ตัวแปรต้น) กับ ความนิยมการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรตาม) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ ที่พอจะยอมรับได้ นั่นคือ อายุ อาชวาระการ ระดับการศึกษา และ ระดับ C ไม่เป็นปัจจัยทำให้หัวหน้างาน มีระดับความนิยมที่แตกต่างกัน

2.2 ความนิยมความเสมอภาค หัวหน้างานมีความนิยมความเสมอภาคในระดับมาก ร้อยละ 57.4 มีความนิยมความเสมอภาคในระดับมากที่สุด ร้อยละ 8.2 เมื่อรวมสองกลุ่มนี้จะเป็น ร้อยละ 65.6 ในขณะที่หัวหน้างาน ร้อยละ 31.1 มีความนิยมความเสมอภาคระดับปานกลาง และร้อยละ 3.3 มีความนิยมความเสมอภาคระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างหัวหน้างานกลุ่มที่มีความนิยมความเสมอภาค มากและมากที่สุดกับกลุ่มที่มีความนิยมความเสมอภาคปานกลางและน้อย จะมีอัตราส่วนเท่ากับ 2 ต่อ 1 โดยประมาณ

เมื่อจำแนกระดับความนิยมความเสมอภาคตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างานคือ หน่วยงาน เพศ อายุ อาชวาระการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา และระดับ C พบว่า หัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์มีความนิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์และหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดีตามลำดับ หัวหน้างานเพศหญิง มีความนิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานเพศชาย หัวหน้างานอายุ 30 - 39 ปี มีความนิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานช่วงอายุอื่น หัวหน้างานที่อาชวาระการ 10 - 19 ปี มีความนิยมความเสมอภาค

มากกว่าหัวหน้างานช่วงอายุอื่น หัวหน้างานที่เป็นโสดมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่เป็นหม้ายและหัวหน้างานที่แต่งงานแล้วตามลำดับ หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอื่น หัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ หัวหน้างานระดับ C 7 มีค่านิยมความเสมอภาคมากกว่าหัวหน้างานระดับ C 6 และหัวหน้างานระดับ C 5

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมความเสมอภาค (ตัวแปรตาม) ปรากฏว่า อายุ ระดับ C มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อายุ ระดับ C เป็นปัจจัยทำให้หัวหน้างานมีระดับค่านิยมความเสมอภาคแตกต่างกัน

2.3 ค่านิยมการมีส่วนร่วม หัวหน้างานมีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมาก ร้อยละ 85.3 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุดร้อยละ 4.9 และเมื่อรวมสองกลุ่มนี้ จะเป็นร้อยละ 91.2 ในขณะที่มีหัวหน้างานร้อยละ 9.8 มีค่านิยมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกระดับค่านิยมการมีส่วนร่วมตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ หน่วยงาน เพศ อายุ อาชวราชการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา และระดับ C พบว่าหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าหน่วยงานอื่น แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกับหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานเพศหญิงมีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าเพศชาย แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกัน หัวหน้างานอายุ 40 - 49 ปี มีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าช่วงอายุอื่น แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกัน หัวหน้างานอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าช่วงอายุราชการอื่น ๆ แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกับช่วงอายุราชการ 10 - 19 ปี หัวหน้างานที่แต่งงานมีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าหัวหน้างานที่เป็นโสดและหัวหน้างานที่เป็นหม้าย แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกันทั้งสามกลุ่ม หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธมีค่านิยม การมีส่วนร่วมมากกว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอื่น หัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่านิยมการมีส่วนร่วมมากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและหัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท แต่ มีค่าคะแนนใกล้เคียงกันทั้งสามกลุ่ม หัวหน้างานระดับ C 7 มีค่านิยมการมีส่วนร่วม มากกว่าหัวหน้างาน C 6 และหัวหน้างาน C 5

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (ตัวแปรตาม) ปรากฏว่ามีเฉพาะตัวแปรระดับ C เท่านั้น มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการมีส่วนร่วมนั้นหมายความว่า ระดับ C เป็นปัจจัยทำให้หัวหน้างานมีค่านิยมการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

2.4 คำนิยมการใฝ่รู้ หัวหน้างานมีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมาก ร้อยละ 72.1 มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 6.6 เมื่อรวมสองกลุ่มนี้ จะเป็นร้อยละ 78.7 ในขณะที่หัวหน้างานร้อยละ 21.3 มีค่านิยมระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับมากและระดับมากที่สุดรวมกันกับหัวหน้างานที่มีค่านิยมการใฝ่รู้ในระดับปานกลางจะมีอัตราส่วนเท่ากับ 3.6 ต่อ 1 โดยประมาณ

เมื่อจำแนกระดับค่านิยมการใฝ่รู้ ตามภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ หน่วยงาน เพศ อายุ อาชวาระการ สถานภาพการสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา และระดับ C พบว่าหัวหน้างานของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดีและหัวหน้างานของสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ตามลำดับ แต่ค่าคะแนนของหัวหน้างานโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ใกล้เคียงกับค่าคะแนนของหัวหน้างานของสำนักงานอธิการบดี หัวหน้างานเพศชายมีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานเพศหญิง แต่มีค่าคะแนนใกล้เคียงกัน หัวหน้างานอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าช่วงอายุ 40 - 49 ปี และอายุ 30 - 39 ปี ตามลำดับ หัวหน้างานอาชวาระการ 20 ปีขึ้นไป มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าอาชวาระการ 10 - 19 ปี และกลุ่มอาชวาระการต่ำกว่า 10 ปีตามลำดับ หัวหน้างานที่เป็นหม้ายมีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานที่แต่งงานและเป็นโสดตามลำดับ หัวหน้างานที่นับถือศาสนาพุทธ มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานที่นับถือศาสนาอื่น หัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาปริญญาตรีและหัวหน้างานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทตามลำดับ หัวหน้างาน ที่มีระดับ C 6 มีค่านิยมการใฝ่รู้มากกว่าหัวหน้างานระดับ C 5 และหัวหน้างานระดับ C 7 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของหัวหน้างาน (ตัวแปรต้น) กับค่านิยมการใฝ่รู้ (ตัวแปรตาม) ปรากฏว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติพอจะยอมรับได้ นั่นคือ อายุ อาชวาระการ ระดับการศึกษา ระดับ C ไม่เป็นปัจจัยทำให้หัวหน้างานมีระดับค่านิยมการใฝ่รู้ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายประเด็นหลักที่เกี่ยวกับผลของการวิจัยสองประเด็น คือ ประเด็นค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย และประเด็นปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อค่านิยม

1. ค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นค่อนข้างชัดเจนว่าหัวหน้างานส่วนใหญ่มีค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยอยู่ 3 ด้าน คือ ค่านิยมความเสมอภาค ค่านิยมการมีส่วนร่วม และค่านิยมการใฝ่รู้ ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและแนวนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดในแผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันหัวหน้างานส่วนใหญ่ก็มีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจถือได้ว่าในภาพรวมนั้นไม่อาจกล่าวได้ว่าหัวหน้างานมีค่านิยมการเปลี่ยนแปลง

การมีค่านิยมการมีส่วนร่วมและค่านิยมการใฝ่รู้อาจเป็นผลลัพธ์ของหน้าที่ รูปแบบการบริหาร และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ค่านิยมการใฝ่รู้จากผลการวิจัย สอดรับกับนโยบายการสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และค่านิยมการมีส่วนร่วม สอดรับกับนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย

แต่บรรดาค่านิยมทั้งหลายนั้น ในภาวะการณ์ปัจจุบันอาจถือได้ว่าค่านิยมการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญที่สุด เพราะเรื่องการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งแรกสุดและสิ่งสำคัญที่สุดไม่ว่าในระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และองค์กรต่างๆ ทุกองค์กร

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ของมหาวิทยาลัย ในเชิงแนวคิด นโยบาย จะพบว่า ยุทธศาสตร์หลักในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบันคือยุทธศาสตร์การแข่งขัน ซึ่งถือเป็น Paradigm ในการบริหารของมหาวิทยาลัย และมียุทธวิธีซึ่งเป็น Mini Paradigm หลักๆ คือ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การลดขนาดของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีมาใช้ เป็นต้น นั่นก็เท่ากับว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยยังขาดความพร้อมที่จะดำเนินตามยุทธศาสตร์การแข่งขันที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง ไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

2. ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อค่านิยม ผลการวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปร ภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างาน คือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับ C ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการใฝ่รู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการมีส่วนร่วม (มีเฉพาะตัวแปรระดับ C เท่านั้น) และภูมิหลังทางสังคมเฉพาะตัวแปร อายุ ระดับ C เท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์กับค่านิยมความเสมอภาค

โดยนัยทางทฤษฎีตัวแปรหลักที่มีผลต่อทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมของบุคคลนั้น อาจพิจารณาจาก 3 แหล่งใหญ่ๆ คือ หนึ่ง ภูมิหลังของบุคคลนั้น สอง สังคมที่บุคคลนั้นใกล้ชิดหรือผูกพัน หากเป็นข้าราชการองค์การที่ข้าราชการสังกัดอยู่จะมีความใกล้ชิดมากที่สุด และสามสังคมระดับใหญ่ คือ ประเทศและโลก ซึ่งสัมพันธ์กับบุคคลผ่านกระบวนการสื่อสาร เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และจากการที่ปัจจัยทางภูมิหลังทางสังคมของหัวหน้างานซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมดังกล่าว โดยเฉพาะค่านิยมการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมการใฝ่รู้จะส่งผลในด้านบวกกับองค์การซึ่งก็คือมหาวิทยาลัยในฐานะตัวแปรหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆมากมาย ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย ภาวะผู้นำ วิธีการบริหาร ฯลฯ ในเชิงโอกาสที่จะสร้างค่านิยมเหล่านั้นซึ่งเป็น

ค่านิยมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและการเปลี่ยนแปลงขององค์การผ่านตัวแปรทั้งหลายดังกล่าวได้

ข้อเสนอแนะ

แรงกดดันภายใต้กรอบโลกาภิวัตน์ การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดทางเศรษฐกิจขององค์การเป็นหัวใจสำคัญ นั้นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในเป้าหมาย กระบวนการจัดการและการจัดการทรัพยากรใหม่ ยิ่งกว่านั้น กระแสโลกาภิวัตน์ยังกดดันทางสังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม การศึกษาอีกด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 คือ ประจักษ์พยานของการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ในประเด็นการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา การกำหนดสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของพลเมือง การปฏิรูป การศึกษา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่คนไทยต้องปรับตัวในเชิงค่านิยมอย่างขนานใหญ่

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นข้อเสนอที่นำเอามิติ 4 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลง ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และการใฝ่รู้ไปใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยผสมผสานกับแนวคิด นโยบาย ของมหาวิทยาลัยที่กำลังดำเนินอยู่ ในส่วนแรก ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นแนวคิด และส่วนที่สองจะนำแนวคิดนั้นสร้างเป็นแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัย

1. แนวคิด

1.1 มิติการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเป็นมิติที่สำคัญที่สุด ภายใต้แรงกดดันของสภาพแวดล้อมของโลกไร้พรมแดน จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์นำ นั่นคือ ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ (Paradigm)¹ ของมหาวิทยาลัย และหากพิจารณายุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยปัจจุบันอาจถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์การแข่งขันไม่ใช่กระบวนทัศน์เปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยควรเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงนำการแข่งขัน เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นความเชื่อที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีกว่าอยู่เสมอ แต่การแข่งขัน คือ การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กระบวนทัศน์การเปลี่ยนแปลงจะต้องครอบคลุม ทั้งเป้าหมาย (Goal) และกระบวนการ (Process)

¹ การกำหนด Paradigm ในที่นี้ หมายถึง ชั้น Preparadigm เพื่อไปสู่ชั้น Normal Science ตามทัศนะของ Thomas Kuhn ดูรายละเอียดใน Kuhn , Thomas S. (1970) The Structure of Scientific Revolutions , 2d ed.Chicago : The University of Chicago Press.

กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงจะต้องมีในทุกระดับโครงสร้าง ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย คณะวิชา ศูนย์ สถาบัน สำนัก กอง สำนักงานเลขานุการคณะ งาน การกำหนดกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงนี้มีความแตกต่างกับวิสัยทัศน์ กล่าวคือ กระบวนการเป็นความเชื่อแต่วิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายของอนาคตที่คาดหวังหรือปรารถนา ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องสร้างความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับบุคลากร มิฉะนั้นอาจเกิดการเบี่ยงเบนไปเกาะติดกับวิสัยทัศน์ ซึ่งโดยตัวของมันเองเกิดจากกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง แต่ไม่ใช่ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นอกจากการกำหนดกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงแล้ว ควรจะกำหนดยุทธวิธีบางประการดังนี้

(1) จัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นโครงสร้างแบบแนวราบ (Flat Organization) และขยายขอบเขตงานให้แก่บุคลากร (Job Enrichment) รวมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้นำหน่วยงานทุกระดับเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

(2) เปลี่ยนแนวความคิดการทำงานโดยมุ่งเป้าหมาย แทนการมุ่งหน้าที่หรือกระบวนการ

(3) กำหนดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน บนพื้นฐานของความรู้แทนอำนาจ และเปิดช่องทางให้บุคลากรใช้ความรู้อย่างอิสระ

(4) สร้างระบบตอบแทน บนหลักการความสำเร็จของงาน แทนการชี้กระบวนการ

(5) นำเทคนิคการบริหารสมัยใหม่มาใช้ เช่น ISO 9000 และ TQM เป็นต้น และใช้ระบบประกันคุณภาพ (Quality assurance) อย่างจริงจัง

1.2 มิติความเสมอภาค ความเสมอภาคเป็นพื้นฐานสำคัญในระบบความร่วมมือ โครงสร้างระบบราชการแบบรูปปิรามิดส่งเสริมระบบเจ้าขุนมูลนายและระบบอุปถัมภ์ เป็นสังคมของผู้ใหญ่กับผู้ย่อย เป็นโครงสร้างที่เชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลด้วยอำนาจหน้าที่ นักคิดทางการบริหารสมัยใหม่ได้ชี้ให้เห็นถึงผลร้ายที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรและเสนอทางเลือกใหม่ คือ รูปแบบองค์กรแบบประชาธิปไตย เมื่อพิจารณารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยของไทย จะเห็นว่า นอกจากจะใช้โครงสร้างระบบราชการแล้ว ยังแบ่งสายงานบุคลากรตามหน้าที่ออกเป็นสามสาย คือ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. และจัดวางความสัมพันธ์เชิงอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่เอื้อต่อความเสมอภาค และนำไปสู่ข้อขัดแย้งซึ่งเป็นผลลบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรคำนึงถึงความเสมอภาคของบุคลากรในการบริหารมหาวิทยาลัย แนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเสมอภาค คือการแบ่งสายบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามลักษณะงานแทนการแบ่งตามอำนาจหน้าที่

กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคลากรบนความเท่าเทียมกันในอาชีพ โอกาส โดยยึดความรู้ความสามารถเป็นหลัก

1.3 มติการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นแกนหลักของรัฐธรรมนูญและของ แนวคิดรัฐธรรมนูญแห่งชาติ (Good Governance) ซึ่งเป็นหลักการของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในฐานะที่พลเมืองเป็นผู้ปกครองตนเอง จะมีโอกาสเข้าร่วมในการปกครองและตรวจสอบการบริหาร งานของรัฐ มติการมีส่วนร่วมจึงเป็นวัฒนธรรมของระบอบประชาธิปไตยที่พลเมืองพึงมี

สำหรับการบริหารในมหาวิทยาลัยนั้น นโยบายของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันแสดงไว้อย่างชัดเจนว่า จะบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยบุคลากรทุกฝ่าย แต่อย่างไรก็ดี การมีส่วนร่วมที่ผ่านมามักหมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย รูปแบบการมีส่วนร่วมจะเป็นรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมซึ่งมักจะเป็นงานเฉพาะกิจ และอาจกล่าวได้ว่าลักษณะการมีส่วนร่วมไม่ได้มุ่งเน้นที่ผลผลิต แต่เป็นการป้องกันความขัดแย้งหรือเพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยมีความราบรื่น ดังนั้นจึงควรปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่และนำเอาจุดดีของการมีค่านิยมการมีส่วนร่วมไปสัมพันธ์กับการสร้างผลผลิตหรือความมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย นั่นคือ การใช้การบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ในงานประจำในทุกๆระดับของการบริหาร และเป็นการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่มีเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงด้วย

1.4 มติการใฝ่รู้ เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วม การสนับสนุนการใฝ่รู้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมักไม่สัมพันธ์กับการสร้างผลผลิต ตัวอย่างเช่น มีหัวหน้างานจำนวนมากที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีหัวหน้างานอีกจำนวนมากกำลังศึกษาอยู่ แม้ว่าบุคลากรเหล่านี้มีความรู้เพิ่มขึ้นก็ตาม แต่ก็ไม่มีโอกาสนำความรู้นั้นมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง วิธีการบริหารงานบุคคลที่สร้างโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นได้แสดงฝีมือหรือกรณีข้าราชการสาย ก. ผู้ได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ จำนวนไม่น้อยไม่ปรากฏว่าได้ใช้ความรู้นั้นให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่ควร การใฝ่รู้จึงเป็นเพียงการเลื่อนฐานะหรือคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังนั้นแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจนว่าจะสร้างมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แต่หากไม่สร้างกลไกการใช้ความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร ก็จะเป็นนโยบายที่สูญเปล่า

ดังนั้น การดำเนินนโยบายการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงน่าจะวนกลับไปตั้งคำถามใหม่ว่า “ การเรียนรู้เพื่อใคร และเรียนรู้อย่างไร ” เพื่อไม่ให้เกิดประวัติศาสตร์ซ้ำรอย กล่าวอีก

อย่างหนึ่ง คือ มีความจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนก่อนว่าจุดหมายปลายทางของการเรียนรู้คืออะไร ควบคู่กับจะใช้กระบวนการเรียนรู้อย่างไร

ผู้วิจัยมีทัศนะเช่นเดียวกับพระธรรมปิฎกที่ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อชีวิตและสังคม คือ อิศรภาพกับสันติสุข และเพื่อเอื้ออำนวยให้แก่ละชีวิตในสังคมพัฒนาตัวเองได้² กรอบแนวความคิดนี้จะทำให้การเรียนรู้พ้นจากพื้นที่แคบๆ คือวิชาชีพหรือการเรียนรู้เพื่ออัตรา ไปเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของคุณค่าความเป็นมนุษย์และผู้อื่น ภายใต้อกรอบแนวความคิดนี้ ผู้วิจัยขอเสนอหลักการและแนวทางดังนี้

(1) กำหนดเป็นกระบวนการทัศน์อย่างชัดเจนว่า การเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่ออิศรภาพสันติสุข และประโยชน์สุขของผู้อื่น ซึ่งจะสอดคล้องกับปรัชญาคำสอนของสมเด็จพระราชาธิบดีที่ว่า “ ให้ถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์เพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ” และสอดคล้องกับหลักการชี้นำของอริการบตีที่เน้นการสร้างปัญญาเป็นฐานของการประกอบภารกิจของมหาวิทยาลัยทุกแขนง

(2) ปรับทิศทางการศึกษารเรียนรู้ จากข้างในซึ่งตั้งอยู่บน Concept ที่ว่า University and Library without Walls เป็นการหันมองออกข้างนอก (Outward Oriented) บน Concept ที่ว่า Our Society and World without Walls จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวาง พ้นจากความคับแคบภายในสังคมมหาวิทยาลัย

(3) ปฏิรูปความสัมพันธ์ของบุคคลจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เป็นความสัมพันธ์ที่มีฐานบนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงสร้างความสัมพันธ์ของข้าราชการสายสนับสนุน ต้องปฏิรูปโครงสร้างให้มีความเป็นระบบราชการน้อยที่สุด

(4) เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและวางเป้าหมายการเรียนรู้ให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) ความสามารถในการคิดวิพากษ์ (Critical Thinking) ความสามารถในการคิดองค์รวม (Holistic Thinking) และความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดยต้องปรับกลไกเรียนรู้ใหม่ ตัวอย่างเช่น ลดการถ่ายทอดความรู้โดยการฝึกอบรม แต่เปลี่ยนวิธีให้บุคลากรค้นคว้าด้วยตัวเองโดยการทำรายงานเสนอ จัดเวทีให้เสนอผลงาน เป็นต้น

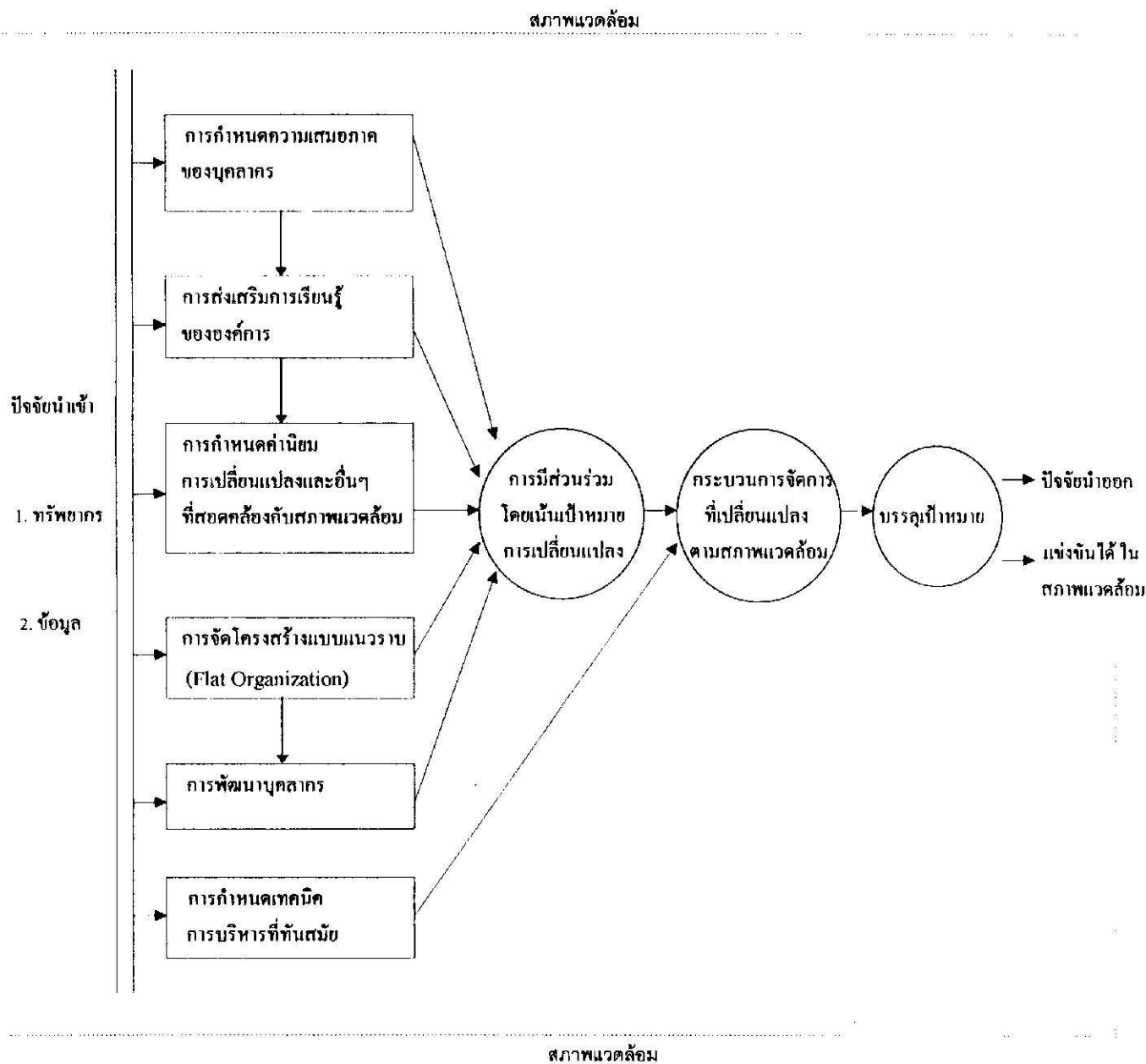
² คุรยละเอียดใน พระธรรมปิฎก , การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา (กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม , 2541)

(5) ชกข์ของผู้ที่มีผลงานการใช้ความรู้และสร้างกลไกสนับสนุน เช่น กรณีของบุคลากรสายสนับสนุน หากมีโครงการวิจัยที่เป็นประโยชน์สูงต่อมหาวิทยาลัยหรือสังคม ก็ควรสนับสนุนให้ลาเพื่อทำวิจัย เรื่องนั้นได้ เป็นต้น

2. รูปแบบจำลองการบริหารงานมหาวิทยาลัย

แนวความคิดต่างๆ ที่ผู้วิจัยนำเสนอทั้ง 4 มิติ มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นแบบจำลอง (Model) การบริหารงานของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดให้มิติการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการทัศน์ (Paradigm) ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ผสมผสานกับแนวนโยบายหรือแนวคิดในการบริหาร ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันได้ ดังรูป

รูปที่ 3 แสดงแบบจำลอง (Model) การบริหารมหาวิทยาลัย



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ . คลื่นลูกที่ 5 ประชาชนสังคม . กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า , 2541 .

คณิน บุญสุวรรณ . คู่มืออ่านรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ . กรุงเทพฯ : อัมรินทร์วิชาการ , 2541 .

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร . รัฐศาสตร์การบริหารรัฐกิจ ทฤษฎี : หนึ่งทศวรรษรัฐศาสตร์แนววิพากษ์ .

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก , 2540 .

ติน ประชัญพทุทธิ . ข้าราชการระดับสูงของไทยกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ . กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530 .

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ . “ ที่นี้ประเทศไทย...สงครามโลกครั้งที่ 3 อุบัติขึ้นแล้ว ” ใน ไทยยุควัฒนธรรมทาส ,

กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง , 2541 .

ธีรยุทธ บุญมี . จุดเปลี่ยนแห่งยุคสมัย . พิมพ์ครั้งที่ 2 , กรุงเทพฯ : วิญญูชน , 2532 .

ประเวศ วะสี . ปฏิรูปการศึกษา : ชกเครื่องทางปัญญา ทางรอดจากสงครามหายนะ . กรุงเทพฯ :

มูลนิธิสคสรี-สฤษดิ์วงศ์ , 2541 .

ประเวศ วะสี . “ ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด ” ใน โลกาภิวัตน์กับสังคม

เศรษฐกิจไทย . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .

พระธรรมปิฎก . การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา . กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม , 2541 .

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ . “ โลกานุวัตรกับสังคมเศรษฐกิจไทย ” ใน โลกาภิวัตน์กับสังคมเศรษฐกิจไทย ,

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .

วีระ สมบูรณ์ . ความไม่รู้ไร้พรมแดน . กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง , 2541 .

สมชาย ภคภาสวิวัฒน์ . วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2000 . พิมพ์ครั้งที่ 4 , กรุงเทพฯ : มติชน , 2539 .

สุธรรม อารีกุล . โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย : วิถุคและทางรอด . รายงานสรุปการดำเนินงาน

ครั้งที่ 2 , 2539 .

ภาษาอังกฤษ

Dhiravegin , L . Political Attitudes of Bureaucratic Elite and Modernization in Thailand . Bangkok :

Thai Watana Panich , 1973 .

Riggs , F.W. Thailand The Modernization of Bureaucratic Polity . Honolulu : East-West Center Press ,

1966 .

วารสารและเอกสารอื่นๆ

มติชน . วันที่ 5 พฤษภาคม 2541 .

มติชน . วันที่ 29 พฤษภาคม 2541 .

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ . แนวคิดรูปแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปสู่สถานะ
ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล , 2541 .

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ . “ แผนปฏิบัติการตามมาตรการปรับภาคราชการในสภาวะวิกฤตทาง
เศรษฐกิจ ” เอกสารประกอบการประชุมผู้อำนวยการกองและหัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี
วิทยาเขตหาดใหญ่ , กุมภาพันธ์ 2541 .

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ . “ ร่างวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ”
หนังสือกองกลาง ที่ มอ. 002/ว.501 , 13 กรกฎาคม 2541 .

สุนทร โสคติพันธ์ . นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ . เอกสารเสนอที่ประชุม
สภามหาวิทยาลัย , 2540 .

อุดม ชมชาญ . พันธกิจหัวหน้างานในระบบมหาวิทยาลัย . เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารระดับกลาง .
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 28 กรกฎาคม 2540 .

แบบสอบถามโครงการวิจัย

“ คำนิยมของหัวหน้างาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานอธิการบดีและคณะแพทยศาสตร์ ”

คำชี้แจง แบบสอบถามมีสองส่วน ส่วนแรก เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคม ส่วนที่สอง เป็นคำถามเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และการบริหาร

ส่วนที่ 1 ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน () ในส่วนที่เกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคมของท่าน

1. หน่วยงานของท่าน คือ

- () 1. สำนักงานอธิการบดี
- () 2. สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์
- () 3. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

2. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง

3. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 30 ปี
- () 2. 30 - 39 ปี
- () 3. 40 - 49 ปี
- () 4. 50 ปีขึ้นไป

4. อายุราชการ

- () 1. ต่ำกว่า 10 ปี
- () 2. 10 - 19 ปี
- () 3. 20 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด
- () 2. แต่งงาน
- () 3. หม้าย

6. ศาสนา

- () 1. พุทธ
- () 2. คริสต์
- () 3. อิสลาม
- () 4. อื่นๆ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
(5) เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา หากชุมชนให้ข้อเสนอแนะและความเห็น ในการบริหารงานของหน่วยงานราชการในท้องถิ่นนั้น	[]
(6) การกำหนดนโยบายใดๆ ของหน่วยงานของเรา ไม่จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนในการเสนอความเห็น	[]
(7) การจัดให้มีห้องสมุดในโรงงานอุตสาหกรรมสำหรับพนักงาน นอกเหนือจากสวัสดิการอื่นๆ เป็นเรื่องสำคัญมาก	[]
(8) ข้าราชการต้องชวนขยายหาความรู้ แม้ว่าความรู้นั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็ตาม	[]
(9) ประชาชนทั่วไป ควรแสวงหาโอกาสอ่านรายงาน ของ สปร.	[]
(10) การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาด้วย	[]
(11) แนวความคิดในการออกกฎหมายให้สตรีที่สมรสแล้ว สามารถเลือกใช้นามสกุลของตนเองหรือของสามีก็ได้ ไม่ควรได้รับการสนับสนุน	[]
(12) รัฐบาลควรให้ความสนใจต่อปัญหาสถาบันการเงิน ก่อนปัญหาสมัชชาคนจน	[]

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
(13) การมีระบบการตรวจสอบการทำงานของ หน่วยงาน เป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์						[]
(14) ควรมีระบบปรับเปลี่ยนหัวหน้าหรือผู้นำ หน่วยงานในทุกระดับ หากไม่มีความ สามารถเพียงพอ						[]
(15) ถึงแม้ว่าวิทยาเขตมีความพร้อมในทุกๆด้าน ที่จะยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ก็ยัง สมควรเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยต่อไป..						[]
(16) เรายินดีให้ข้อมูลการดำเนินงานของ หน่วยงานของเราต่อสาธารณชน						[]
(17) ควรมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบสภา - มหาวิทยาลัย ให้มีสัดส่วนผู้นำชุมชนท้องถิ่น เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย						[]
(18) การฟ้องร้องหน่วยงานรัฐบาลที่ละเลย หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของประชาชน หรือ NGO เป็นสิ่งที่ควรกระทำ						[]
(19) เราจะยินดีหากรัฐบาลเปลี่ยนนโยบาย ให้สถานีโทรทัศน์ ใช้เวลาช่วง 20.30 น. - 21.30 น. เสนอรายการความรู้ และสาระ ประโยชน์แทนรายการละคร						[]

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
(20) แม้ว่ารัฐบาลจะมีหน่วยงานจัดการศึกษา ในทุกระดับแล้ว แต่องค์กรปกครองท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล ก็ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของประชาชน ให้มากเท่าที่จะมากได้	[]
(21) จะเป็นการดี หากมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ ประชาชนเข้าร่วมฟังการบรรยายของ อาจารย์ในชั้นเรียน ของนักศึกษาปกติ บางรายวิชา แม้ว่าจะต้องมีภาระในการ บริหารเพิ่มขึ้นก็ตาม	[]
(22) การให้น้ำหนักความอาวุโสค่อนข้างมาก ในการแต่งตั้งข้าราชการ ยังคงเป็นสิ่งที่ต้อง รักษาไว้	[]
(23) " ระบบบริหารที่ดีนั้น ลูกน้องสามารถ เสนอความเห็นที่ต่างไปจากหัวหน้า และ สามารถถกเถียงได้ "	[]

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์