

ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ



นางสาวปริญช เกตุญาติ

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาวาทวิทยา ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5475-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EXPECTATION AND COMMUNICATION AMONG THAI GOVERNMENT-SCHOLARSHIP OFFICIALS,
SUPERIORS, AND CO-WORKERS IN THE PERIOD OF BUREAUCRATIC REFORM



Miss Preeyanuch Ketunuti

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Speech Communication

Department of Speech Communication and Performing Arts

Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5475-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับ
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคคลิปิฐุระบบราชการ
โดย นางสาวปริญช เกตุญาติ
สาขาวิชา วาทยวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์เมตตา วิวัฒน์นาคกุล

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล วิรุฬห์รักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ศรีอักษรภาพ เจริญงาม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒน์นาคกุล)

..... กรรมการ
(ดร.บุญปลุก ชายเกตุ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย)

ปริญญช เกตุนุติ : ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ. (EXPECTATION AND COMMUNICATION AMONG THAI GOVERNMENT-SCHOLARSHIP OFFICIALS, SUPERIORS, AND CO-WORKERS IN THE PERIOD OF BUREAUCRATIC REFORM) อ.ที่ปรึกษา : รศ.เมตตา วิวัฒน์านุกูล, 140 หน้า. ISBN 974-17-5475-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรราชการ รวมถึงการเปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งกลับมาخذเงินทุนในช่วงการปฏิรูประบบราชการจำนวน 69 คน ผู้บังคับบัญชาจำนวน 50 คน และผู้ร่วมงานจำนวน 122 คน รวมทั้งสิ้น 241 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงมาก ได้แก่ การปรับความรู้มาใช้ การปรับตัวเข้ากับการทำงาน และการถ่ายทอดความรู้ แต่จากการหาค่าความแตกต่างทางสถิติ พบว่าระดับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความแตกต่างกันในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพและการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีระดับความคาดหวังสูงกว่าระดับความคาดหวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- 2) โดยภาพรวม ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงมีความสอดคล้องกัน แต่จากการหาค่าความแตกต่างทางสถิติ พบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน การมีความรับผิดชอบสูง การทำงานเป็นทีม และการมีทัศนคติเปิดกว้าง โดยระดับความคาดหวังต่ำกว่าระดับการปฏิบัติจริงในทุกข้อ
- 3) จากการปฏิบัติจริง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถแสดงปฏิกิริยาได้ตอบสนองต่อคำวิจารณ์ได้ดี แต่การแสดงประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไป แม้ส่วนใหญ่เห็นว่าจะได้รับสิทธิพิเศษในการแสดงความสามารถและความไว้วางใจในงานสำคัญ โดยพบว่าอุปสรรคนั้น คือ ลักษณะงานจำกัดระยะเวลาการทำงานสั้น ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร และระเบียบขั้นตอนการทำงานมากเกินไป อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าในอนาคต หน่วยงานต่างๆ มีความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานด้วย

ภาควิชา	วทวิทยาและสื่อสารการแสดง	ลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา	วทวิทยา	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา	2546	ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

##4585097528: MAJOR SPEECH COMMUNICATION

KEY WORD: EXPECTATION AND COMMUNICATION/ THAI GOVERNMENT-SCHOLARSHIP OFFICIALS / SUPERIORS / CO-WORKERS / BUREAUCRATIC REFORM

PREEYANUCH KETUNUTI : EXPECTATION AND COMMUNICATION AMONG THAI GOVERNMENT-SCHOLARSHIP OFFICIALS, SUPERIORS, AND CO-WORKERS IN THE PERIOD OF BUREAUCRATIC REFORM.

THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF, METTA VIVATANANUKUL, 140 pp. ISBN 974-17-5475-2

The objective of this research is to study and compare work expectation and interaction of Thai government-scholarship officials and personnel in bureaucratic organizations, as well as a comparative study of the expectation and actual performance of Thai government-scholarship officials, from the viewpoint of their superiors, co-workers and from their self-report. The sample group used for the study consists of 69 Thai government-scholarship officials who have returned from their studies to work for the government during the period of bureaucratic reform, along with 50 of their superiors and 122 co-workers, totalling 241 samples. The main research tool used for collecting data are survey questionnaires.

The findings of the research are as follow :

- 1) Most samples of all three parties have similar expectations concerning work performance of Thai government-scholarship officials at medium to high level, namely: the officials' ability to adapt their knowledge for use in their work, their ability to adapt themselves in the workplace, and their ability to transfer knowledge. However, the only expectation which is found statistically significant is their foreign language proficiency and their potential to be a major human resource in developing the organization; that is, the superiors and co-workers have higher expectation than Thai government scholarship officials themselves.
- 2) In general, actual work performance of Thai government-scholarship officials is in accordance with the expectation of most subjects . However, there are some statistically significant differences in degrees among the three groups in the following: the acceptance of work performed, the opportunity of being assigned towards important tasks, adaptability to various work within the organization, high responsibility towards work, ability to work as a team, and having an open attitude. In all of these cases, the level of expectation is lower than the level of actual performance.
- 3) Regarding the actual performance and interaction with others ,Thai government-scholarship officials are perceived to respond to criticism and to received feedback in a positive manner. However, the superiors and co-workers perceived that work efficiency of Thai government-scholarship officials is not different from that of other government officials in general despite the fact that Thai government-scholarship officials are perceived to receive special privileges in expressing their full abilities and being entrusted with important assignments. In addition, It is found that the main obstacles to their work performance are: too limited scope of work, short period of work, slow working of personnel in the organization, and excessive work regulations. Still, it is found that there is a demand for Thai government-scholarship officials to work in the various governmental offices in future.

Department	<u>Speech Communication and Performing Arts</u>	Student's signature.....
Field of Study	<u>Speech Communication</u>	Advisor's signature.....
Academic year	<u>2003</u>	Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ แรงบันดาลใจ กำลังใจสูงสุดในชีวิตที่ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ‘จ๋า’ ต้นแบบของชีวิต แม้จะไม่มีโอกาสได้เห็นความสำเร็จนี้ แต่เชื่อว่าจ๋ากำลังยินดีกับความสำเร็จที่ได้รับ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.เมตตา วิวัฒน์านุกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ เข้าใจ และให้กำลังใจเสมอมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.นงลักษณ์ ศรีธัญญาพร เจริญงาม ที่กรุณาสละเวลามาเป็นประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้ความรู้ความคิดอันมีคุณค่ามาตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ขอกราบขอบพระคุณ ดร.บุญปลุก ชายเกตุ และ รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์พร้อมทั้งกรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัยฉบับแรกในชีวิต ขอกราบขอบพระคุณคุณคณาจารย์ภาควิชาและสื่อสารการแสดงทุกท่าน ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ มุมมองใหม่ๆ และบันไดแห่งความคิดอีกขั้นหนึ่งของชีวิต

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสำหรับข้อมูลที่สำคัญและการบริการที่รวดเร็วและดีเยี่ยม ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับความกรุณาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยทุกท่านที่เป็นกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถาม ทั้งข้อคิดและกำลังใจที่สำคัญยิ่งสำหรับการทำงานครั้งนี้ และที่ขาดไม่ได้เลย ขอขอบพระคุณ ดร.วิชาวัฒน์ อิศรภักดี สำหรับบทความภาษาอังกฤษที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ในที่สุด

ขอขอบคุณคุณ สุ มุ้ย ธง สำหรับคำปรึกษาและกำลังใจที่มีค่าที่สุดตลอดระยะเวลาการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์นี้ พร้อมทั้งขอขอบคุณเพื่อนวาทวิทยา รุ่น 5 ทุกคนที่ช่วยกันเรียนและเป็นกำลังใจซึ่งกันและกันตลอดมา ขอขอบคุณताल และวาทวิทยารุ่น 4 ทุกคนที่ยินดีให้คำปรึกษาทุกๆ เรื่องตลอดมา

ขอขอบคุณพี่เอ้อย พี่สาวที่แสนดี หน่วยให้คำกำลังใจและรับฟังปัญหา ขอขอบคุณน้านนท์ นำอ้อยสำหรับความอนุเคราะห์ให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณพี่แดง พี่สาวที่แสนดีอีกคน เซอร์รี่ และปลาสำหรับน้ำใจ ความเป็นเพื่อนและครอบครัวเดียวกัน

และขอขอบคุณที่สุดสำหรับพี่เอ กำลังใจสำคัญที่มีให้ตลอดมา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	1.3 ปัญหาในการวิจัย.....	3
	1.4 ข้อยกเว้นการวิจัย.....	3
	1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
	1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2	ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
	2.1 แนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	6
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรราชการ.....	14
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและการสื่อสาร.....	21
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	24
	3.1 รูปแบบการวิจัย.....	24
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
	3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	32
	3.5 วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล.....	32
	3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4	ผลการวิจัย.....	35
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	4.2 ผลการวิจัยรายงานผลตามปัญหาคำถามวิจัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....90
5.1	สรุปผลการวิจัย.....91
5.2	อภิปรายผลการวิจัย.....103
5.3	ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ.....109
	รายการอ้างอิง.....112
	ภาคผนวก.....116
	ภาคผนวก ก.....117
	ภาคผนวก ข.....119
	ภาคผนวก ค.....121
	ภาคผนวก ง.....136
	ภาคผนวก จ.....138
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....140

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง (ต่อ)

ณ

ตาราง	หน้า
1.1	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย.....36
1.2	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน.....40
2.1	แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย.....46
2.2	แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา.....47
2.3	แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้ร่วมงาน.....49
2.4	แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง.....51
2.4.1	แสดงการทดสอบเป็นรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันต่อระดับความคาดหวัง เรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ.....52
2.4.2	แสดงการทดสอบเป็นรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันต่อระดับความคาดหวัง เรื่องการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน.....53
3.1	แสดงความคาดหวังต่อความรู้ความสามารถ / ประสบการณ์ในต่างประเทศ ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและ กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน.....54
3.2	แสดงความคาดหวังต่อการอุทิศตนทำงานราชการของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน.....55
3.3	แสดงความคาดหวังต่อบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุน รัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน.....55
4.1	แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุน รัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง.....58
4.2	แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุน รัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา.....59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ญ

ตาราง

หน้า

4.3	แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุน รัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน.....	61
5.1	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน.....	63
5.2	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในปัจจุบันกับภาพในความคิดเดิมจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน.....	65
6.1	แสดงการเปรียบเทียบการได้กล่าวคำชมหรือวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย.....	65
6.2	แสดงการเปรียบเทียบปฏิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อคำชมหรือคำ วิจารณ์ในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน.....	66
7.1	แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย.....	68
7.2	แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา.....	69
7.3	แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของผู้ร่วมงาน.....	70
7.4	แสดงมุมมองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้านการได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าข้าราชการทั่วไป.....	72
8.1	แสดงแนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในอนาคตของ หน่วยงานในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา.....	73
8.2	แสดงเหตุผลความต้องการ / ไม่ต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในอนาคต ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา.....	74
9.1	แสดงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง มุมมองของ จากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ฎ

ตาราง

หน้า

9.2	แสดงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวังจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา.....	78
9.3	แสดงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวังจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน.....	80
10.1	แสดงข้อเสนอแนะต่อรัฐเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง.....	83



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การส่งนักเรียนไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นวิถีทางหนึ่งในการสร้างบุคลากรให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในวิทยาการที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงได้มีการจัดสรรทุนรัฐบาลขึ้น โดยให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นผู้ดูแลนักเรียนทุนและจัดสรรทุนตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ซึ่งนักเรียนทุนรัฐบาลเหล่านี้จะมีภารกิจสำคัญหลังสำเร็จการศึกษา คือ การปฏิบัติราชการเพื่อพัฒนาประเทศตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546)

ในการจัดสรรทุนนักเรียนรัฐบาลนี้ รัฐบาลมีความมุ่งหมายที่จะให้ได้มาซึ่งผู้มีสติปัญญา ความรู้สูง มีความสามารถ ความชำนาญในสาขาวิชาเป็นอย่างดี โดยในรัฐบาลปัจจุบันซึ่งมี ฯพณฯ ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีได้แสดงความคาดหวังต่อนักเรียนที่ได้รับทุนว่า จะเป็นแกนสำคัญของประเทศในการสร้างเศรษฐกิจบนฐานความรู้ โดยนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำประโยชน์ให้แก่บ้านเมือง นักเรียนที่ได้รับทุนคือผู้ที่คนไทยกำลังรอให้นำความรู้ที่ได้รับกลับมาสร้างประเทศให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นไป (ทักษิณ ชินวัตร, 2544) ดังนั้นเมื่อนักเรียนทุนรัฐบาลเหล่านี้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการ จึงมีแนวโน้มที่จะได้รับการคาดหวังจากบุคลากรในองค์กรว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง ดังเช่นสังคมได้รับจากอดีตข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่มีชื่อเสียงและมีผลงานเป็นที่รู้จัก อาทิเช่น ศาสตราจารย์ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ณ นคร หรือพันตำรวจโท ดร. ทักษิณ ชินวัตร (สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

อย่างไรก็ดี ในอดีตที่ผ่านมา การแสดงศักยภาพความสามารถของนักเรียนทุนเมื่อเข้ารับราชการอาจไม่ได้แสดงออกอย่างเต็มที่ โดยสาเหตุหนึ่งมาจากความสามารถของนักเรียนทุนไม่ตรงกับความต้องการของราชการ หรือนักเรียนทุนมองว่าตนเองมีความแตกต่างจากข้าราชการ กลุ่มอื่น ดังผลการวิจัยเรื่อง การส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2411 – 2475 ของละออทอง อัมรินทร์รัตน์ (2522) ที่พบว่า ปัญหาของนักเรียนเมื่อกลับเข้ามารับราชการ ได้แก่ นักเรียนไม่มีความ

รู้ในวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง หรือความรู้ที่เรียนมาไม่ตรงกับความต้องการ หรือเมื่อเข้ารับราชการมีความขัดแย้งระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ศักยภาพการปฏิบัติราชการของนักเรียนทุนรัฐบาล และอาจส่งผลให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยลาออกจากราชการอันจะนำมาซึ่งความสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานราชการต่อไป

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ประกอบกับที่ผ่านมายังไม่ปรากฏงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อเข้าสู่ระบบราชการภายหลังสำเร็จการศึกษาโดยเฉพาะในแง่การสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน พบเพียงงานวิจัยที่ศึกษาการเลื่อนขั้นทางสังคมของนักเรียนไทยที่ได้ทุนแล้วเรียนหลวงไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศในสมัยรัชกาลที่ 6 และรัชกาลที่ 7 (นันทนา วิศิษฎ์โสภิต, 2522) และการวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนของนักเรียนทุนรัฐบาล (ธนิดา เตชะโชควิวัฒน์, 2537) ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะนักเรียนทุนเพียงฝ่ายเดียว มิได้ศึกษารวมถึงบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยมุ่งศึกษาข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่กลับเข้ามารับราชการในยุครัฐประหารระบบราชการ ทั้งนี้ คาดว่าการปฏิรูประบบราชการนี้มีแนวโน้มส่งผลให้ความคาดหวังของราชการต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสูงยิ่งขึ้น เนื่องจากนักเรียนทุนเหล่านี้สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกับนักเรียนทุนรัฐบาลยุคการปฏิรูประบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาในต่างประเทศ เพื่อกลับมาเป็นกำลังสำคัญในการปรับปรุงประเทศให้ได้ผลดี (วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล, 2533)

ผู้วิจัยหวังว่าข้อมูลจากการวิจัยเรื่องความคาดหวังและการสื่อสารของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนี้ จะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ด้านการศึกษาและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานราชการในการทราบถึงสภาพการปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรยุคปัจจุบันที่กำลังพัฒนาระบบราชการ และหวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นแนวทางในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีนี้ จะสามารถส่งผลกระทบต่อการศึกษา ศักยภาพความสามารถของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ดียิ่งขึ้น ดังความมุ่งหมายการส่งนักเรียนไปศึกษาในต่างประเทศของรัฐบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการกับบุคลากรในองค์กรในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงในเรื่องการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ปัญหานำวิจัย

1. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการกับบุคลากรในองค์กรในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร
2. ความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงในเรื่องการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ข้อจำกัดการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ
2. ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอาจเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ซึ่งอาจรวมถึงบุคคลที่เข้ารับราชการก่อนได้รับทุนและเข้ารับราชการหลังได้รับทุนและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายชื่ออยู่ ณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ
3. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยกระจายตามองค์กรต่างๆทุกภูมิภาคของประเทศไทย ทำให้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการในองค์กรที่มีพื้นที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร

4. **ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย** ในงานวิจัย คือ บุคคลที่เข้ามารับราชการในช่วงเดือนตุลาคม 2545 (คือระยะเวลา นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อดำเนินการปฏิรูประบบราชการ) จนถึงเดือนมิถุนายน 2546 (คือระยะเวลาการกลับเข้ามารับราชการเพื่อขอใช้ทุนเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ก่อนการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย) ทั้งนี้ มีนักเรียนทุนรัฐบาลที่กลับจากต่างประเทศเข้ารับราชการ ณ องค์การที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 268 คน (กลุ่มการศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ, 2546) (ไม่รวมนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงซึ่งไม่อยู่ในเงื่อนไขการเข้ารับราชการเพื่อขอใช้ทุน)
5. ในงานวิจัยนี้เลือกศึกษากลุ่มเป้าหมายจากองค์การที่มีข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศกำลังปฏิบัติราชการอยู่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความคาดหวัง** หมายถึง ความคาดหวังต่อความสามารถ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
2. **การปฏิบัติจริง** หมายถึง การแสดงความสามารถ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยตามความเป็นจริง ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
3. **การสื่อสาร** หมายถึง การสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานและสื่อสารกับผู้อื่นในองค์กร รวมถึงสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
4. **ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย** หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศโดยทุนรัฐบาลไทย และเริ่มปฏิบัติราชการเพื่อขอใช้ทุนระหว่างเดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนมิถุนายน 2546
5. **ทุนรัฐบาลไทย** หมายถึง ทุนที่รัฐบาลไทยจัดขึ้นจากความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม และฝ่ายพลเรือน (รวมข้าราชการตำรวจ ยกเว้นข้าราชการทหาร) โดยมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ และดูแลนักเรียนทุน
6. **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าและสามารถสั่งการและควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรง (immediate supervisor)

7. **ผู้ร่วมงาน** หมายถึง บุคลากรในสายงานเดียวกันและมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับเดียวกันกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
8. **องค์กรราชการไทย** หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนที่มีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศกำลังปฏิบัติราชการอยู่ (รวมข้าราชการตำรวจ ยกเว้นข้าราชการทหาร)
9. **ยุคปฏิรูปราชการ** หมายถึง สมัยการปฏิรูประบบราชการในรัฐบาลที่มีฯ ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี คือ เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม 2545 – ปัจจุบัน โดยเป็นยุคที่การปฏิรูประบบราชการมีผลปฏิบัติจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงวิชาการซึ่งเป็นแนวทางในการขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสื่อสารภายในองค์กร
2. เป็นแนวคิดให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. ทำให้องค์กรทราบปัญหาที่เกิดกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในยุคปฏิรูประบบราชการและมีแนวทางที่ให้บุคคลเหล่านี้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรราชการได้ดีขึ้น สามารถนำศักยภาพของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ และขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกใช้กลยุทธ์ในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการกับบุคลากรในองค์กรในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง โดยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่สอดคล้องกับปัญหานำวิจัย เพื่อเป็นกรอบความคิดในการศึกษา ดังนี้

- แนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง
- แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรราชการ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและการสื่อสาร

แนวคิดและการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง

แนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นกรอบความคิดในการอธิบายความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย คือ ความคาดหวังของราชการที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ทฤษฎีบทบาทซึ่งอธิบายความคาดหวังจากการสวมบทบาทของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และสภาพการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนทุนเมื่อกลับเข้ามาชดใช้ทุนกับบุคลากรอื่นในที่ทำงานจากงานวิจัยข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในอดีต ดังนี้

□ ความคาดหวังของราชการที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

วันชัย มีชาติ (2544) กล่าวว่าแนวคิดความคาดหวัง เป็นแนวคิดที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมจะต้องมีเป้าหมายและความคาดหวังในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้

บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุและโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว โดยมีความเชื่อว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงไร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินโครงการพัฒนาพนักงานที่มีขีดความสามารถสูง ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) (สุพจน์ วงศ์ปิยะ, 2539) ที่พบว่า ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการไปในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังสูง ความสำเร็จของโครงการจะสูงตามไปด้วย

สำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องว่ามีความรู้ความสามารถสูง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศได้นั้น (ทักษิณ ชินวัตร, 2544 และ ไทยรัฐ, 2546) พบว่า ได้มีผู้แสดงความคาดหวังไว้เช่นกัน โดยเป็นความคาดหวังของราชการที่มีต่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทย ซึ่งจะกลับมาเป็นข้าราชการในอนาคต ดังนั้น ในที่นี้จึงได้นำความคาดหวังของราชการที่มีต่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทย มาเป็นกรอบความคิดสำหรับความคาดหวังของราชการที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ดังนี้

ประจักษ์ บุญที (2539) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการส่งนักเรียนทุนรัฐบาลไทยไปศึกษาในต่างประเทศดังปรากฏในเอกสารเรื่องการศึกษาในต่างประเทศ การขอทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศ และการขอใบเทียบวุฒิ ว่า ราชการต้องการให้นักเรียนทุนรัฐบาลไทยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงในสาขาวิชาและมีระดับการศึกษาที่อยู่ในความต้องการของทางราชการ และสามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้ ราชการยังแสดงความคาดหวังต่อคุณสมบัติของนักเรียนทุนรัฐบาลอื่นๆ ซึ่งสถาพร สกลรักษ์ (2540) ได้กล่าวไว้ในข่าวการศึกษาต่างประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังนี้

ประการแรก ต้องการเห็นและประทับใจว่านักเรียนทุนรัฐบาลมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศในระดับที่ไม่ใช่ธรรมดา มีจิตสำนึกที่ดีต่อแผ่นดินเกิดตลอดเวลาทั้งในปัจจุบันและอนาคต หมายความว่ามีความลึกซึ้งที่จะรับผิดชอบในการกระทำทุกอย่าง เพื่อผลกระทบที่มีต่อประเทศในวันข้างหน้าเป็นหลัก ไม่ใช่ต่อตนเองเป็นหลัก

ประเด็นความรับผิดชอบในการกลับมาทำงานนี้ กมล ชาญเลขา (ม.ป.ป.) ได้เพิ่มเติมว่าเป็นคือการเตรียมการและเตรียมตัวที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเลือกสรร ปรับปรุงให้เหมาะสมใช้ให้ได้ประโยชน์จริงในประเทศ

ประการที่สอง ต้องการเห็นนักเรียนทุนรัฐบาลเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เชื่อถือได้ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันไม่ชอบธรรมใส่ตัว แต่เป็นคนตรง คนดี ที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ทุกคนรอบตัวไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่

ประการที่สาม ต้องการเห็นนักเรียนทุนรัฐบาลเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทดีงาม รักษาวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยไว้อย่างเหนียวแน่น รู้จักเคารพในอาวุโส ไม่เย่อหยิ่ง จองหอง หรือมองผู้อื่นด้อยกว่าตนรู้จักทำตัวให้ใจเป็นในบางเวลา และฉลาดเป็นในบางเวลา ถูกกาลเทศะ

ประการที่สี่ อยากเห็นนักเรียนทุนรัฐบาลมองโลกในแง่ดี ให้อภัย ช่วยเหลือเกื้อกูล มองทุกคนตามสภาพความเป็นจริงและให้โอกาสกับผู้อื่น มองโลกทั้ง 2 ด้านทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ในเวลาเดียวกันเสมอด้วยความเข้าใจ จะทำให้ปัญหาต่างๆ ไม่เกิดขึ้น อยากให้เห็นทางด้าน two-way communication ให้มาก

ประการที่ห้า รู้จักปรับตัวเองให้เหมาะกับสภาพแวดล้อม รู้รอบ รู้หน้าที่ของตนเอง ทำให้ดีที่สุดในจุดนั้น อย่าไปก้าวก่ายกรอบของผู้อื่น ทำใจให้เป็นสุข

นอกจากนี้ ในบทความดังกล่าวยังได้แสดงความมั่นใจแก่นักเรียนทุนที่กำลังศึกษาหรือกำลังสำเร็จการศึกษา โดยมีเนื้อความโดยสรุปว่า นักเรียนทุนรัฐบาลสามารถคาดหวังต่อตนเองได้ว่าเป็นผู้นำในสังคมในสายอาชีพของตน และเป็นกำลังอันสำคัญของประเทศ เป็นบุคคลสำคัญที่ให้คุณประโยชน์ให้แก่ประเทศ

□ ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

ในพิธีการให้โอวาทแก่นักเรียนทุนรัฐบาลประจำปี พ.ศ.2544 พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี (2544) ได้กล่าวถึงบทบาทของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมากกลับมาทำประโยชน์ให้แก่

ประเทศ ดังนั้น เมื่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกลับมาเข้ารับราชการจึงมีแนวโน้มที่จะถูกบุคลากรในองค์กรคาดหวังไว้สูงตามบทบาทของการเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

สำหรับบทบาทนี้ Jonathen H. Turner (1982, อ้างถึงในปิยนุช สังข์ช่วย, 2534) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทในเชิงทฤษฎีทางปฏิกรรมสัญลักษณ์นิยม (Symbolic Interactionism) ไว้ว่าบทบาทเปรียบเทียบกับ “การเล่นละครบนเวที” ซึ่งประกอบด้วยลักษณะความคาดหวังทั่วๆ ไป 3 ประการ คือ

1. **ความคาดหวังจาก ‘บท’** (Expectation from the ‘Script’) คือ ภาวะความเป็นจริงต่างๆ ทางสังคม (Social reality) จะสามารถเปรียบได้กับบทละคร (Script) ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ทางสังคม โดยมีบรรทัดฐาน (Norm) เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคมกิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ทางสังคม จะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกัน ในกรณีข้าราชการทุนรัฐบาลไทย สังคมได้กำหนดบทบาทให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้เป็นที่คาดหวังจากสังคมว่าจะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ
2. **ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่นๆ** (Expectations from other ‘Players’) หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเหมือน Script ที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวแล้ว บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาท (Role Taking) ซึ่งกันและกันเพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ ในงานวิจัยนี้ ผู้ร่วมแสดงคือ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ร่วมงาน
3. **ความคาดหวังจาก ‘ผู้ชม’** (Expectation from ‘Audience’) หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานการณ์ภาพต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อที่เป็นเครื่องนำไปสู่การ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นความคาดหวังร่วมกัน

นอกจากนี้ Sarbin, 1972 (อ้างถึงในชาติชาย ต้นติวติว, 2545) ได้แบ่งลักษณะที่สำคัญของบทบาทออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation)** คือ บทบาทของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคมโดยถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามความประสงค์ของคนส่วนใหญ่ในสังคม
2. **บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Description)** คือ พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริงๆ เพื่อตอบสนองข้อกำหนดต่างๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่ง โดยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงได้แก่
 - การรู้จักตนเอง (ดูคำอธิบายได้ในแนวคิดการรับรู้ตนเอง)
 - พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะกับการส่งเสริมฐานะตนเอง
 - ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่าง เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ
 - การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

ทั้งนี้ อัญชลี รัชกุล (2541) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมถึงบทบาทไว้ว่า เป็นความคาดหวังทางการกระทำ คือ ในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลควรมีบทบาทอย่างไร โดยจะมีการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญ เพื่อให้ทราบว่าแต่ละบุคคลจะต้องแสดงบทบาทและสวมบทบาทอย่างไร ซึ่งการเรียนรู้บทบาทนี้จะเกิดจากการเลียนแบบและการสังเกตจากบุคคลที่เรายึดถือ เพื่อจะนำมาเป็นแบบอย่างของบทบาทแห่งตนที่จะแสดงต่อผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมตามที่ตนเองต้องการ

อย่างไรก็ดี การเสนอภาพของตนเองหรือการแสดงบทบาทและการสวมบทบาทนี้อาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคาดหวังของสังคมก็ได้ ดังปรากฏในงานวิจัยของปิยนุช สังข์ช่วย (2534) ที่พบว่าบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและการเผยแพร่ภาพพจน์ของนักสังคมสงเคราะห์มีความขัดแย้งกัน โดยบทบาทที่เป็นจริงต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวัง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ วรณวิสา คำแฝง (2543) ที่พบว่า แม้ชาวชุมชนมีความคาดหวังในบทบาทการพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาในระดับสูง แต่กลับรับรู้บทบาทที่ปฏิบัติจริงของนักพัฒนาในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ บทบาทของคนแต่ละคน ก็จะมีมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกในการสื่อสารเช่นกัน โดยถิรพันธ์ อนุวัชศิริวงศ์ (2526) ได้กล่าวว่า สังคมเป็นตัวกำหนดบทบาทของคนในสังคม เช่น เป็นเด็ก เป็นครู เป็นนักเรียน ซึ่งในสถานภาพเดียวกันก็อาจมีบทบาทต่างกันในแต่ละ

วัฒนธรรม ถ้าหากรู้ถึงบทบาทที่สวมอยู่ก็จะสามารถแสดงออกให้เข้ากับกฎของสังคม ซึ่งจะทำให้ได้ รับการยอมรับ ทั้งนี้ บทบาทที่คาดหวังอาจทำลายทั้งตัวบุคคลและสังคม คือ หากบทบาทนั้นตรงกับ ส่วนสำคัญส่วนใดส่วนหนึ่งของเรา ก็จะทำให้บทบาทที่เราแสดงนั้นเหมาะสมและสามารถแสดงบทบาทนั้นได้ดี แต่ในทางกลับกันหากบทบาทในสังคมของเราไม่สอดคล้องกับวิถีทางที่เราต้องการจะเป็น ซึ่งหากไม่ปรับตัวตามสังคม ก็จะส่งผลให้เราปฏิเสธบทบาทที่ไม่ต้องการนั้น และจะมีผลให้ กลายเป็นคนอีกแบบในสังคม

□ แนวคิดการรับรู้ตนเอง (Self-Concept)

ในที่นี้ได้้นำแนวคิดการรับรู้ตนเองมาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่ออธิบายการแสดงความคิดเห็น หวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่มีต่อตนเอง ซึ่งการรับรู้ตนเองนี้ เป็นการประเมินตนเองและความ รู้ความเข้าใจตนเอง คือ มีเกณฑ์ในการให้ค่าตนเอง ซึ่งมีพัฒนาการมาจากถ้อยคำและการกระทำ หรือมาจากสิ่งที่คนอื่นพูดถึงเราหรือทำกับเรา (self-fulfilling) โดยผู้วิจัยจะนำเสนอการรับรู้ตนเอง เฉพาะกับการสื่อสารเท่านั้น ดังนี้

การรับรู้ตนเองกับการสื่อสาร

Judy C. Pearson และ Paul E. Nelson (2000) ได้กล่าวถึงการรับรู้ตนเองหรือ self-concept นี้ว่า มาจากการสื่อสาร คือ ความเป็นตัวตน (yourself) ซึ่งเป็นผลมาจากคำพูดของคนอื่นที่มีต่อเราและปฏิบัติต่อเราและการที่เรามองตัวเราซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับถิ่นที่ อนุวัช ศิริวงศ์ (2526) ที่กล่าวว่าความคิดเกี่ยวกับตัวเราจะถูกกำหนดจากพื้นฐานที่ติดต่อกับสื่อสารกับบุคคลอื่น และหากปฏิกริยาตอบสนองไม่ตรงกับสิ่งที่เรามองเห็นตัวเรา เราก็จะพยายามปรับเปลี่ยนการสื่อสารกับบุคคลนั้นๆ ใหม่

เช่นเดียวกับแนวคิดของเมตตา วิวัฒน์านุกูล (2545) ซึ่งได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารของบุคคลนั้น มิได้ขึ้นกับว่าเขามีการมองบุคคลที่จะสื่อสารด้วยอย่างไรเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับว่า เขามองตนเองอย่างไรอีกด้วย และการมองตนเองยังส่งผลถึงรูปแบบการสื่อสารของบุคคลอีกด้วย ดังงานวิจัยของเก็จวลี (2530) อ้างถึงในเมตตา วิวัฒน์านุกูล, (2545) ที่พบว่า รูปแบบการสื่อสารที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการ คือ ข้าราชการชั้นผู้น้อยจะรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานที่มีการสื่อสารเพียงทางเดียวมากกว่าข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งทั้งนี้ เกิดจากการที่ข้าราชการชั้นผู้น้อย

มองบทบาทของตนเป็นเพียงแค่ผู้รับคำสั่งเท่านั้น ในขณะที่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ต้องการให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสรุปแล้ว การมองตนเอง การให้คุณค่าแก่ตัวของตนเองนั้น จะเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือเป็นเกณฑ์ในการให้คุณค่าแก่ผู้อื่นที่เราจะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งการให้คุณค่าแก่ตนเองและผู้อื่นของเรานั้น จะสอดคล้องกับสังคมที่เราอยู่

ในการรับรู้ตนเองนี้ J.C. Tuner (1987 อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2545) ได้แบ่งการรับรู้เกี่ยวกับตนเองเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับใหญ่ (Superordinate level) หรือการรับรู้ตนเองในฐานะ “มนุษย์” คนหนึ่งซึ่งจากสัตว์อื่นๆ (human self)
- 2) ระดับกลาง (intermediate level) หรือการรับรู้ตนเองในฐานะเป็น “สมาชิกของกลุ่ม” ในสังคม โดยมองกลุ่มตนต่างไปจากกลุ่มอื่น (social self) เป็นการแบ่งเป็นกลุ่มในและกลุ่มนอกตามพื้นฐานของความเหมือนและความแตกต่างระหว่างมนุษย์ด้วยกันที่ถือว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมนั้นๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับกลุ่มอื่นๆ
- 3) ระดับย่อย (subordinate level) หรือการรับรู้ตนเองในฐานะเป็น “ปัจเจกบุคคล” ภายในกลุ่มของตน โดยมองว่าตนเองมีความต่างไปจากสมาชิกอื่นๆ ภายในกลุ่มเดียวกัน (personal self) เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลในฐานะเอกัตบุคคลกับการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะแยกแต่ละบุคคลออกจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

□ **การปฏิบัติงานจริงและการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อกลับจากศึกษาในต่างประเทศ**

สำหรับบทบาทการปฏิบัติงานจริงเมื่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกลับมารับราชการนั้น ผู้วิจัยพบเพียงแต่ผลวิจัยของละออทอง อัมรินทร์รัตน์ (2522) เรื่องการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อในต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2411 – 2475 โดยได้ระบุถึงผลและปัญหาของการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งในที่นี้ ได้คัดย่อมาเพียงประโยชน์ที่ได้รับจากการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อในต่างประเทศ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนเท่านั้น ดังนี้

ประโยชน์ของการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศ คือ การที่นักเรียนนำความรู้กลับมาพัฒนาประเทศ นำความรู้มาปรับปรุงประเทศในหลายๆ ด้าน ซึ่งประเทศสู่ความเปลี่ยนแปลงหลาย

ประการทั้งความรู้สึกรู้สึก การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคมไทย ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองใน พ.ศ. 2475

อย่างไรก็ดี งานวิจัยยังได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการส่งนักเรียนไปศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์การราชการ ดังนี้

ปัญหาพื้นฐานความรู้ของนักเรียน คือพื้นฐานความรู้ก่อนไปศึกษาต่อไม่ดี อันเนื่องจากการคัดเลือกและระบบการศึกษาในไทยที่ยังไม่ได้มาตรฐาน เมื่อไปศึกษาต่อจึงพบกับปัญหาในการศึกษาในต่างประเทศ ทำให้เมื่อกลับมานักเรียนจึงอยู่ในลักษณะรู้ไม่จริงในวิชาที่ศึกษา นอกจากนี้ นักเรียนที่ไปศึกษาในต่างประเทศนานยังเกิดปัญหาการไม่มีความรู้ในภาษาไทยและขาดความคุ้นเคยในการปฏิบัติราชการ

ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนไม่มีความรู้เพียงพอที่จะทำงาน ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ผู้ดูแลนักเรียนไม่สามารถจัดการการศึกษาให้นักเรียนได้ตามความประสงค์ หรือระบบการคัดเลือกที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือตัวนักเรียนเป็นสำคัญ โดยลักษณะปัญหาอาจแยกได้เป็น 2 ประการ คือ ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการในเมืองไทย และตัวนักเรียนไม่มีความรู้ในวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง

ปัญหาเกี่ยวกับการมิได้มอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของนักเรียน ซึ่งเกิดจากการขาดความเอาใจใส่ของรัฐ เช่น สำเร็จการศึกษาด้านเคมีแต่ให้รับราชการในกรมบัญชาการ หรือ สำเร็จการศึกษาด้านวิชาผสมสัตว์แต่ให้รับราชการในกรมทศน้ำ

ปัญหาความขัดแย้งทางความคิด อันเนื่องจากการสัมผัสลักษณะตะวันตก และผู้ที่ได้ออกไปศึกษาในต่างประเทศในขณะนั้นนับว่ามีความก้าวหน้ากว่าคนที่อยู่ในประเทศ เมื่อกลับเข้ารับราชการจึงมักเกิดปัญหาความขัดแย้งในความคิดระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น นำมาสู่ปัญหาคำนำวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 คือ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเองเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรราชการ

ในการศึกษาความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาไปถึงระบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรราชการควบคู่กันไป เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรที่ทำงานเป็นสำคัญ โดยกรณีของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ธนิตา เตชะไชยวิวัฒน์ (2537) ได้กล่าวถึงสาเหตุหนึ่งของการลาออกของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานที่อื่น คือ ปัญหาระบบราชการ โดยระบบราชการมีขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าและความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เร็ว เกิดความอึดอัดเบื่อหน่าย และลาออกจากราชการในที่สุด

ในที่นี้ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรราชการ 3 แนวคิด คือ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรราชการโดยทั่วไป แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรราชการไทยยุคใหม่หลังปฏิรูประบบราชการ และแนวคิดเชิงวัฒนธรรมกับการสื่อสารในองค์กรไทย เพื่อใช้ในการอธิบายแนวทางปฏิบัติของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยตามปัญหานำวิจัย ดังนี้

▣ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรราชการโดยทั่วไป

เพื่อเป็นการอธิบายลักษณะองค์กรราชการได้ครอบคลุมจึงได้แบ่งการอธิบายไว้เป็นข้อย่อยต่างๆ คือ ลักษณะองค์กรราชการ ภาพลักษณ์ของระบบราชการ และวัฒนธรรมของข้าราชการไทยทั่วไป

ลักษณะองค์กรราชการ

ลักษณะองค์กรราชการของ Weber (1974, อ้างถึงใน ติน ปรัชพทธี, 2534) คือ รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งขององค์การทางสังคม ที่มุ่งหวังจะให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการบริหาร องค์การดังกล่าวนี้ยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุผล ความสามารถที่จะพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ได้ การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถ (ระบบคุณธรรม) เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัว

บทกฎหมาย ซึ่งหากองค์การใดสามารถนำเอาหลักการเหล่านี้ไปใช้ได้เต็มที่แล้ว การบริหารงานในองค์การนั้นก็จะเป็นประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

นอกจากนี้ ในส่วนของไทย อรุณ รักธรรม (2526) ได้สรุปลักษณะของระบบราชการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์การขนาดใหญ่ประเภทหนึ่ง อันจะเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในสังคม
2. มุ่งประสิทธิภาพและควมมีเหตุผลของงาน
3. มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นทางการมิใช่ส่วนตัว
4. เป็นองค์การที่ปกครองโดยระบบชั้นราชการ

ภาพลักษณ์ของระบบราชการ

เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์กรมีความสำคัญในการเสริมสร้างความสำเร็จให้เกิดแก่กิจการต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (พาฝัน สิทธิสงวน, 2543) ภาพลักษณ์ขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพลักษณ์มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความเต็มใจ ความตั้งใจ และอุทิศเวลาให้กับองค์กร ดังนั้น ภาพลักษณ์ระบบราชการจึงเป็นส่วนสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

สำหรับภาพลักษณ์ของระบบราชการไทยนั้น ปรากฏในงานวิจัยเรื่องภาพลักษณ์ของระบบราชการในสายตาของคนรุ่นใหม่ (อุบลวรรณ ปิติพัฒนาโฆษิตและพัชนี เขยจรรยา, 2537) มีแนวโน้มเป็นภาพลักษณ์ในทางลบ และแสดงให้เห็นปัญหาของระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบปัญหาในระบบราชการ (ธนิดา เตชะไชยวัฒน์, 2537) ดังนี้

- ระบบราชการมีขั้นตอนการทำงานมาก ทำให้งานล่าช้า
- เป็นระบบที่มีการเล่นพรรคเล่นพวกมาก
- ข้าราชการวางอำนาจกับประชาชน
- ได้รับเงินเดือนน้อย
- ข้าราชการทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
- สวัสดิการไม่ดี

- ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสมากกว่าความสามารถ
- ลักษณะของการกำหนดเป้าหมายและนโยบายการปฏิบัติงานขาดความชัดเจน
ข้าราชการชั้นผู้น้อยไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผน
- โครงสร้างของส่วนราชการมีลักษณะซ้ำซ้อน
- ความขัดแย้งทางทัศนคติการทำงานของข้าราชการที่อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
ข้าราชการที่มีความตั้งใจทำงานเพื่อรับใช้สังคม และข้าราชการที่มีความตั้งใจที่จะ
ฉกฉวยผลประโยชน์ให้ตนเองและพรรคพวก ซึ่งอาจทำให้ระบบราชการสูญเสีย
ข้าราชการที่ดีไป โดยการลาออกเนื่องไม่สามารถทนสภาพได้
- ระบบราชการเอื้ออำนวยให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญมาก ทำให้ข้าราชการที่
ความเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชาเกิดสภาพความกดดันในที่การทำงาน
- ปัญหาความเหลื่อมล้ำในความก้าวหน้าและเงินเดือนของข้าราชการต่างสังกัด
องค์การบริหารงานบุคคล

วัฒนธรรมของข้าราชการไทย

Jeffrey Sonnenfeld (อ้างถึงใน Stephen P. Robbins, 1996) ได้จัดวัฒนธรรมองค์กร
ราชการว่าเป็นแบบสโมสร (club) คือ ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีและความผูกพันกัน ตลอด
จนการมีลำดับชั้นอาวุโส อายุและประสบการณ์ เช่นเดียวกับ Thomas E. Harris (1993) ที่จัดให้
องค์กรราชการเป็นองค์กรแบบใช้อำนาจ คือ มีกฎระเบียบ มีความสำคัญกับอำนาจผู้บังคับบัญชา
และมีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานโดยการปฏิบัติตามคำสั่ง ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแนว
ทางสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (John R. Schermerhorn and associate,
1997 อ้างถึงในวันชัย มีชาติ, 2544)

ดังนั้น สิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นภาพลักษณ์ของระบบราชการไทยในข้างต้น จึงสามารถสะท้อน
ให้เห็นวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการไทยในภาพรวมได้เป็นอย่างดี คือ ค่านิยมวัฒนธรรมใน
ด้านลบ ดังการศึกษาพฤติกรรมข้าราชการไทยของวิรัช วิรัชนิการวรรณ (2530) ที่พบว่าข้าราชการ
ไทยมีพฤติกรรมที่ยึดถือระบบอุปถัมภ์ มีชนชั้น มีค่านิยมยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการหรืองาน มี
ลักษณะประจบสอพลอผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการงาน และมีการประสานงานที่ขาดประ
สิทธิภาพ การวิเคราะห์ลักษณะอุปนิสัยข้าราชการไทยที่เป็นอุปสรรคต่อชนบทของอุทัย หิรัญ
โต (อ้างถึงในอรุณ รักธรรม, 2524) ที่แบ่งลักษณะข้าราชการไทยเป็น 20 ประการที่ทำให้เกิดปัญหา

ในการปฏิบัติงานกับประชาชน และการกล่าวอ้างถึง**ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการไทย**ของอรุณ ภานุพงศ์ (2530) ที่พบว่า ข้าราชการไทยให้ความสำคัญเฉพาะกับงานในหน่วยงานของตนจึงไม่มีการประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆ

จากการศึกษาดังกล่าวจึงสามารถสรุปลักษณะวัฒนธรรมข้าราชการไทยได้เป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ยึดถือระบบอุปถัมภ์ คือ มีระบบเจ้าขุนมูลนาย ระบบอาวุโส และให้ความสำคัญกับพวกพ้อง ซึ่งทำให้เกิดเป็นระบบ 'เส้นสาย' ในวงราชการไทย
2. ยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการหรืองาน การรับผิดชอบในภาระหน้าที่หรือการตัดสินใจผูกมัดที่บุคคลอื่น มีการเลือกปฏิบัติ มีการปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาที่จงรักภักดีทั้งในทางที่สมควรและไม่สมควร
3. มีค่านิยม 'การเป็นเจ้าคนนายคน' หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการมีกับประชาชนในลักษณะเป็นเจ้านายมากกว่าการให้บริการแก่ประชาชน
4. มีลักษณะการปฏิบัติงานแบบไม่ประสานงานกัน โดยสาเหตุมาจากทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือเห็นความสำคัญของงานเฉพาะในกรอบที่สังกัดอยู่

□ วัฒนธรรมองค์กรราชการไทยยุคใหม่

วัฒนธรรมองค์กรราชการไทยยุคใหม่ คือ วัฒนธรรมองค์กรราชการไทยหลังการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีผลให้ข้าราชการในส่วนต่างๆ รวมถึงข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต้องกรมี่ปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นการอธิบายลักษณะองค์กรราชการไทยยุคใหม่ได้ครอบคลุมจึงได้แบ่งการอธิบายไว้เป็นข้อย่อยต่างๆ คือ ลักษณะองค์กรราชการไทยยุคใหม่ และวัฒนธรรมของข้าราชการไทยยุคใหม่

ลักษณะองค์กรราชการไทยยุคใหม่

การปฏิรูประบบราชการ เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ราชการยุคใหม่ ที่มีคุณลักษณะต่างๆ (ทองเทพ เคลือบพณิชกุล, 2546) ดังนี้

1. รัฐจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะภารกิจหลักที่จำเป็นจะต้องทำเท่านั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ประชาชน และชุมชนมีบทบาทมากขึ้น
2. การบริหารจัดการภายในภาคราชการจะมีความรวดเร็ว มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง
3. การจัดการองค์กรมีความกระตือรือร้น เหมาะสม คล่องตัวและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายและสภาวะแวดล้อม
4. มีลักษณะของการทำงานและการให้บริการที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงานที่รวดเร็ว
5. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณภาพและมีมาตรฐานทางคุณธรรมสูงเป็นมืออาชีพและวางตัวเป็นกลางทางการเมือง
6. ข้าราชการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีประชาชนและประเทศชาติเป็นเป้าหมาย
7. มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงเต็มใจเข้ารับราชการเป็นอาชีพ
8. มีวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม
9. มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้

วัฒนธรรมของข้าราชการไทยยุคใหม่

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาระบบราชการไทยให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย และการเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม สำหรับยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้โดยตรง คือ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงข้าราชการในองค์กรและอาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในรูปแบบต่างๆ โดยตั้งเป้าหมายข้าราชการยุคการปฏิรูประบบราชการจะมีลักษณะที่พึงประสงค์ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) ดังนี้

- ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
- ชยันตั้งใจทำงาน
- มีศีลธรรม คุณธรรม

- รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
- มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- รับผิดชอบต่อผลงานและสังคม
- มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย
- มีส่วนร่วม โปร่งใส
- มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

ทั้งนี้ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร (2545) ได้กล่าวในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2545 ถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานว่า หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะกลับไปเหมือนเดิม ปัญหาทุกอย่างจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน นอกจากนี้ จากการประชุมทำให้พบปัจจัยที่มีผลต่อการแสดงบทบาทของข้าราชการยุคปฏิรูประบบราชการดังนี้

- นโยบายที่ข้าราชการต้องเป็นฝ่ายรุก ต้องมีทัศนคติในการเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น
 - นโยบายการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการทุกคนต้องใช้อินเทอร์เน็ตได้ สามารถอ่านข้อมูลและอีเมลได้ และสามารถรายงานผลและเข้าไปหาข้อมูลซึ่งกันและกันได้
 - นโยบายการเพิ่มข้าราชการประเภท “ดาวรุ่ง” ในหน่วยงาน
- ซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีแนวโน้มก่อให้เกิดการแข่งขันในหมู่ข้าราชการมากยิ่งขึ้น

□ แนวคิดเชิงวัฒนธรรมกับการสื่อสารในองค์กรไทย

สำหรับเรื่องแนวคิดเชิงวัฒนธรรมกับการสื่อสารในองค์กรไทยนี้ ใช้เป็นกรอบความคิดอธิบายพฤติกรรมสื่อสารของบุคลากรในองค์กรราชการไทย ซึ่ง นงลักษณ์ ศรีอัมภูพร เจริญงาม (2541) ได้วิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมไทยโดยแบ่งแยกลักษณะวัฒนธรรมไทยไว้ 4 มิติ คือ Low Individualism, High Power Distance, High Uncertainty Avoidance และ Low Masculinity ดังนี้

Low Individualism เป็นการสื่อสารที่เน้นการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่คณะ จะเน้นความพยายามที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นด้วยการรู้จักควบคุมอารมณ์ (Control of emotion) และแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมที่ถูกต้องหวัง

High Power Distance ในมิตินี้ เน้นการเคารพในระบบอาวุโส (Respect for seniority) และการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา (Deference to rank and chain of command) คนไทยมีความเชื่อในเรื่องอำนาจวาสนาและบุญบารมี บุคคลที่ได้รับอำนาจอันชอบธรรมให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชามักจะถูกเชื่อว่าเป็นผู้มีสิ่งเหล่านี้

High Uncertainty Avoidance ในมิตินี้ เน้นการใช้กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานในการสื่อสารได้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสน ความลังเล ความไม่มั่นใจที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์การสื่อสาร ซึ่งอาจนำไปสู่การเสียหน้า ความอับอาย หรือความเสียหายต่างๆ ดังนั้น รูปแบบการสื่อสารจะยึดถือข้อความที่ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน โดยเน้นการติดต่อสื่อสารด้วยบันทึกข้อความ รายงาน จดหมาย และต้องได้รับการพิจารณาและลงความเห็นจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามสายบังคับบัญชา ซึ่งเป็นรูปแบบความต้องการหลีกเลี่ยงความกำกวม

Low Masculinity ในมิตินี้ คือ การไม่ทำตัวโดดเด่นหรือข่มคนอื่น เช่น รู้จักถ่อมตัว ไม่ชิงดีชิงเด่น สำนวนคำพูด ไม่แสดงความก้าวร้าว แต่ในปัจจุบันในสังคมไทย พบว่า มีความเป็น Masculine มากขึ้น คือ กล้าแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าโต้แย้งและแสดงความรู้สึกลงตัวมากขึ้น

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น นำมาสู่ปัญหาคำวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 คือ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเองเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและการสื่อสาร

ในการศึกษาความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานนี้ ยังไม่พบผู้ศึกษามาก่อน แต่พบเฉพาะการศึกษาความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและ/หรือการปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติจริงของคนอาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นมุมมองของตัวเอง และมุมมองจากบุคคลอื่น ดังนี้

มรกต ไสละบาท (2528) ศึกษาเรื่องภาพพจน์และความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ พบว่าทั้งตำรวจและประชาชนมีความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจคล้ายคลึงกัน คือ ส่วนใหญ่เห็นว่าหน้าที่สำคัญสุดที่ตำรวจควรจะทำคือ การป้องกันอาชญากรรม เมื่อแยกพิจารณาตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่า ตัวแปรทุกตัวทั้งด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ เขตที่อยู่อาศัยและการติดต่อกับตำรวจมีผลต่อความแตกต่างในความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านตำรวจตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างในความคาดหวังของตำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจด้วยกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะงาน และพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา และชั้นยศ มีผลที่ใกล้เคียงกันต่อความแตกต่างในความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจด้วยกัน

ปิยนุช สังข์ช่วย (2534) ศึกษาเรื่องบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและการเผยแพร่ภาพพจน์ของนักสังคมสงเคราะห์ โดยทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการเป็นสื่อกลางถ่ายทอดความรู้ และบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการเผยแพร่ภาพพจน์ของนักสังคมสงเคราะห์ในทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพมีความแตกต่างกัน โดยบทบาทที่เป็นจริงต่ำกว่าบทบาทที่คาดหวัง

อัญชลี รัตนกุล (2541) ศึกษาเรื่องการรับรู้ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจชุมชนประจำตำบล ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารระหว่างตำรวจชุมชนกับประชาชนอยู่ในระดับต่ำสุด สื่อที่ใช้คือสื่อบุคคล การรับรู้ภาระหน้าที่ยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการรับรู้

การปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับปานกลาง ความคาดหวังในคุณลักษณะและการปฏิบัติหน้าที่ของ
 ตำรวจชุมชนอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในช่องทางการสื่อสาร คุณลักษณะและการปฏิบัติหน้าที่
 ของตำรวจชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ช่องทางการสื่อสารที่ประชาชนต้องการคือผ่านสื่อบุคคล
 ปัญหาของตำรวจชุมชนคือ การขาดงบประมาณ การขาดประสิทธิภาพของราษฎรอาสาสมัคร และ
 สภาพปัญหาของบางพื้นที่เกินความสามารถของตำรวจชุมชน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า
 1) พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทของตำรวจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ 2)
 พฤติกรรมการสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อบทบาทตำรวจชุมชน 3) พฤติกรรมการ
 สื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อบทบาทตำรวจชุมชน 4) การรับรู้มีความสัมพันธ์กับความ
 คาดหวังในบทบาทตำรวจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ เว้นแต่การรับรู้ด้านการปฏิบัติงานจริงไม่มีความ
 สัมพันธ์กับความคาดหวังในการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชน 5) การรับรู้มีความสัมพันธ์กับความพึง
 พอใจในบทบาทตำรวจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ 6) ความคาดหวังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน
 การติดต่อประสานงาน และคุณลักษณะของตำรวจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชุมชน

วรรณวิสา คำแฝง (2543) ศึกษาเรื่องการรับรู้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และการ
 ยอมรับของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของนักพัฒนาชุมชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า
 ชาวชุมชนมีการรับรู้บทบาทที่ปฏิบัติจริงของนักพัฒนาในระดับปานกลาง มีความคาดหวังในบทบาท
 การพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาในระดับสูง มีความพึงพอใจในบทบาทของนักพัฒนาในระดับปาน
 กลางและมีการยอมรับในความเป็นผู้นำแนวทางพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาในระดับต่ำ

นอกจากนี้ จากการทดสอบสมมติฐาน ยังปรากฏผลว่า 1) ประชาชนในชุมชนที่มีลักษณะ
 ประชากรต่างกันมีการรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะประชากรเรื่องเพศ
 2) ประชาชนในชุมชนที่มีลักษณะประชากรต่างกัน มีความคาดหวังในบทบาทของนักพัฒนาต่างกัน
 ยกเว้นกลุ่มคนที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน 3) ประชาชนในชุมชนที่มีลักษณะประชากรต่าง
 กัน มีความพึงพอใจในบทบาทของนักพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาแตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะ
 ประชากรเรื่องเพศ 4) ประชาชนในชุมชนที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีการยอมรับในความเป็น
 ผู้นำแนวทางพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาแตกต่างกัน 5) การรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชน
 ของนักพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับในความเป็นผู้นำแนวทางพัฒนาชุมชนของนักพัฒนา
 6) ความพึงพอใจในบทบาทที่ปฏิบัติจริงของนักพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับในความเป็นผู้นำ
 แนวทางพัฒนาชุมชนของนักพัฒนา 7) ความคาดหวังในบทบาทการพัฒนาชุมชนของนักพัฒนาไม่มี
 ความสัมพันธ์กับการยอมรับในความเป็นผู้นำแนวทางพัฒนาชุมชนของนักพัฒนา 8) การติดต่อ

สื่อสารของนักพัฒนากับประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทในการพัฒนาชุมชน

9) การติดต่อสื่อสารของนักพัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับในความเป็นผู้นำแนวทางการพัฒนาชุมชนของนักพัฒนา

สุเทพ เดชะชีพ และคณะ (2444) ศึกษาเรื่องความคาดหวังของนักวิชาชีพประชาสัมพันธ์ที่มีต่อคุณสมบัติของบัณฑิตสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านนิเทศศาสตร์สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์หรือสาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ องค์กรส่วนใหญ่ มีการจัดตั้งหน่วยงานประชาสัมพันธ์อยู่ในสถานะที่เป็นแผนกทำงานอยู่ร่วมกับฝ่ายอื่นมากที่สุด โดยมีจำนวนบุคลากรในฝ่ายประมาณ 1 – 5 คน ทั้งนี้พบว่าหน่วยงานประชาสัมพันธ์มีเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการทำงาน 2) จบปริญญาทางด้านนิเทศศาสตร์/วารสารศาสตร์/มนุษยศาสตร์ ด้านการประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารมวลชน 3) ผลการเรียนตลอดหลักสูตร

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของหัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์ที่มีต่อคุณสมบัติของบัณฑิตของบัณฑิตสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ พบว่า คุณสมบัติในด้านความรู้ความสามารถในการประสานงานในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์คาดหวังให้บัณฑิตมีความสามารถในการประสานงานและทักษะการสื่อสารด้านต่างๆ มากที่สุด ส่วนคุณสมบัติที่ช่วยในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่คาดหวังให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถพิเศษทางด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ต้องการให้บัณฑิตในด้านดังกล่าวมีความภูมิใจในวิชาชีพให้มากขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา ความคาดหวังของหัวหน้าหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้ความสำคัญสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือ วิชาด้านบุคลิกภาพและมารยาทสังคมมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมวลชน และวิชาคอมพิวเตอร์เพื่อการสร้างสรรค์งานประชาสัมพันธ์ วิชาการประชาสัมพันธ์เบื้องต้น ตามลำดับ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ” นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้

รูปแบบของการวิจัย

เป็นการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยมีการสัมภาษณ์นำร่องเพื่อจัดทำแบบสอบถาม

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศโดยทุนรัฐบาลไทย พร้อมด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนั้น โดยข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอาจเป็นบุคคลที่เข้ารับราชการก่อนได้ รับทุนและเข้ารับราชการหลังได้รับทุน ซึ่งเดินทางกลับเข้ามารับราชการ ณ องค์กรที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 จนถึงเดือนมิถุนายน 2546 (คือระยะเวลา นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อดำเนินการปฏิรูประบบราชการ) จนถึงระยะเวลาการกลับเข้ามารับราชการเพื่อขอใช้ทุนของกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ก่อนการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย

การกำหนดและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและหน่วยงานต่างๆ ที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสังกัดอยู่อย่างเป็นทางการ โดยการส่งหนังสือจากภาควิชาขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งพบว่า มีข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่เดินทางกลับเข้ามารับราชการ ณ องค์กรที่มี

พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 จนถึงเดือนมิถุนายน 2546 มีทั้งหมด 268 คน (ไม่นับรวมผู้ที่มีรายชื่อแต่เดินทางกลับไปศึกษาต่อในต่างประเทศ)

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข, 2544) ซึ่งกำหนดว่าหากมีจำนวนประชากร 300 คน และต้องการความเชื่อมั่น 90% และความผิดพลาดไม่เกิน 10 % ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน และเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาให้มีจำนวน 55 คน และผู้ร่วมงานให้มีจำนวน 110 คน (2 เท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยตรงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่มีรายชื่อตามที่ได้รับจากสำนักข้าราชการพลเรือนเท่านั้น โดยแบ่งตามสัดส่วนของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในลักษณะเป็นคู่ คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 1 คน ต่อผู้บังคับบัญชา 1 คน และต่อผู้ร่วมงาน 2 คน

อย่างไรก็ดี เนื่องจากข้อบังคับทางกฎหมาย ผู้วิจัยจึงไม่ได้รับข้อมูลในส่วนสถานที่ทำงาน และหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นจึงได้เลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) โดยการสอบถามสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง และมีการพูดคุยในเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงติดต่อเข้าไปอย่างเป็นทางการโดยแนบหนังสือขอความร่วมมือจากภาคีวิชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาเรื่องความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานนี้ ยังไม่พบการศึกษาในลักษณะนี้มาก่อน และผู้วิจัยต้องการทราบถึงความคาดหวังและสภาพการปฏิบัติสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อกลับเข้ามาขอใช้ทุน จึงได้ใช้การสัมภาษณ์นึ่งร่อง เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างและออกแบบเครื่องมือในการเก็บ

ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ตามสาขาวิชาการศึกษาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย เป็น 4 กลุ่ม คือ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ จำนวนหมวดสาขาวิชาละ 2 คู่ จำนวนคู่ละ 4 คน รวม 32 คน คือเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 8 คน ผู้บังคับบัญชา 8 คน และผู้ร่วมงาน 16 คน เพื่อให้การสำรวจครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยได้สอบถามถึงความคิดเห็นต่อความสามารถและการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งสามารถสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์และผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

- ส่วนใหญ่เป็นหญิง
- อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30 ปีลงมา และรองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี
- การศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในอัตราส่วนที่เท่ากันคือ 4 คน
- มีอายุงานราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 0- 5 ปี
- ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่น

ผู้บังคับบัญชา

- ส่วนใหญ่เป็นหญิง
- อายุในช่วง 51 ปีขึ้นไป
- การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท รองลงมาคือ ปริญญาเอก
- ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญา
- มีอายุงานราชการในช่วง 20 ปีขึ้นไป
- อัตราของผู้มีประสบการณ์การทำงานกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่นมีจำนวนเท่ากัน คือ 4 : 4

ผู้ร่วมงาน

- ส่วนใหญ่เป็นหญิง
- อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาอยู่ในช่วง 30 ปีลงมา
- การศึกษาในระดับปริญญาเอกมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท
- ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญา
- มีอายุงานราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 0-5 ปี รองลงมาคือ 5 – 10 ปี
- ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่น

ผลจากการสัมภาษณ์

สามารถสรุปความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรต่างๆ ในองค์กร ได้ดังนี้

ความคาดหวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อตัวเอง

- สามารถนำความรู้/ประสบการณ์จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ดี
- สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน
- สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในหน่วยงานได้
- สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น
- เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน
- สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้เต็มที่ / อิสระ
- ผลงานได้รับการยอมรับ
- ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือโดดเด่นกว่าคนอื่น

ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

- สามารถนำความรู้/ประสบการณ์จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ดี
- สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน
- สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในหน่วยงานได้
- สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น
- เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน
- มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ
- มีความรับผิดชอบสูง ชยัน
- กล้าแสดงความคิดเห็น
- มีความคิดสร้างสรรค์
- ทำงานเป็นทีมได้
- เปิดกว้างรับฟังความเห็นของผู้อื่น

นอกจากนี้ในการตอบคำถาม ผู้วิจัยได้พบเรื่องความคาดหวังอื่นๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ เช่น สิทธิพิเศษและอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นที่ไปตามความคาดหวัง ดังนี้

สิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

- มักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ
- มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว
- ได้รับการยอมรับให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- มีอิสระในการทำงาน เช่น สามารถกำหนดเวลาเข้า-ออกงานได้เอง โดยดูผลงานเป็นหลัก

อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นที่ไปตามความคาดหวัง

- ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน
- ลักษณะงานจำกัด จึงไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง
- ระยะเวลาการทำงานสั้น อยู่ในชั้นเรียนรู้งาน
- ยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานราชการได้
- งานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่ความรับผิดชอบหลัก
- ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ
- บุคลากรในองค์กรแสดงการต่อต้าน
- บุคลากรในหน่วยงานไม่ประสานงานกัน
- ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร
- ขั้นตอนการทำงานมีระเบียบข้อบังคับมากเกินไป

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำร่อง ผู้วิจัยจึงได้นำผลดังกล่าวและแนวคิด ทฤษฎีในบทที่ 2 มาสร้างเป็นตัวเลือกในแบบสอบถาม เพื่อตอบปัญหานำวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งแต่ละชุดนั้นมีคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา การทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร โดยแบ่งคำถาม เป็น 3 ชุด

ชุดที่ 1 สำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ได้แก่

- คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการปฏิบัติจริง จำนวน 8 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง จำนวน 15 ข้อ
- คำถามปลายเปิดถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

ชุดที่ 2 และ 3 สำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 11 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการแสดงปฏิภริยาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อคำชมและคำวิจารณ์ จำนวน 2 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 1 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง จำนวน 15 ข้อ
- คำถามปลายเปิดถามความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ 1 ข้อ
- คำถามปลายเปิดถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ
- คำถามเฉพาะผู้บังคับบัญชาเรื่องแนวโน้มความต้องการให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานในหน่วยงานในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

ซึ่งแต่ละส่วนจะแจกแจงรายละเอียดตามประเด็นปัญหานำวิจัยได้ ดังนี้

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 จะประกอบด้วยคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคำถามสำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักการประเมินค่าแบบเรียงอันดับ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544) และมีเกณฑ์การแบ่งความกว้างของแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับมาก	ให้คะแนนเป็น 2.35 – 3.00
ระดับปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 1.68 – 2.34
ระดับน้อย	ให้คะแนนเป็น 1.00 – 1.67

1.2 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังก่อนที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะกลับมาปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นคำถามสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยคำถามข้อนี้เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้เห็นภาพรวมกว้างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคาดหวังอื่นๆ นอกเหนือจากความคาดหวังในคำถามปลายปิด

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 จะประกอบด้วยคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลโดย ซึ่งแบ่งการวัดเป็น 3 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งความกว้างของแต่ละช่วง ดังนี้

ความคาดหวัง

ระดับมาก	ให้คะแนนเป็น 2.35 – 3.00
ระดับปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 1.68 – 2.34
ระดับน้อย	ให้คะแนนเป็น 1.00 – 1.67

การปฏิบัติจริง

ระดับมาก	ให้คะแนนเป็น 2.35 – 3.00
ระดับปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 1.68 – 2.34
ระดับน้อย	ให้คะแนนเป็น 1.00 – 1.67

2.2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการตั้งคำถามว่าประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในปัจจุบันเหมือนหรือต่างจากภาพที่คิดไว้หรือไม่ และมีตัวเลือกว่าภาพดังกล่าวมีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการสภาพการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในภาพรวม โดยตัวเลือกดังกล่าว ได้แก่

- ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานได้เหนือกว่าข้าราชการทั่วไป
- ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไป
- ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานได้คุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไป
- ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาแก่หน่วยงาน

2.4 คำถามเกี่ยวกับการได้รับสิทธิพิเศษหรือได้รับความสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าข้าราชการทั่วไป ซึ่งเป็นคำถามอันเนื่องมาจากการได้เห็นการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งแบ่งการเรียงลำดับค่าการประเมินเป็น 5 อันดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งความกว้างของแต่ละช่วง ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 4.6 – 5.0
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 3.7 – 4.5
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น 2.8 – 3.6
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 1.9 – 2.7
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 1.0 – 1.8

2.5 คำถามเกี่ยวกับปฏิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อได้รับการชมหรือถูกวิจารณ์ โดยมีตัวเลือกการแสดงปฏิริยานั้นๆ ได้แก่

- ยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี
- ยอมรับคำชมแต่ไม่ค่อยยอมรับคำวิจารณ์
- ยอมรับคำชมแต่ไม่ยอมรับคำวิจารณ์

2.6 สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งเรียงลำดับค่าการประเมินเป็น 5 อันดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งความกว้างของแต่ละช่วง ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 4.6 – 5.0
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 3.7 – 4.5
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น 2.8 – 3.6

ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น 1.9 – 2.7
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น 1.0 – 1.8

2.5 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาในปฏิบัติงานให้หน่วยงานในอนาคต ซึ่งเป็นคำถามเฉพาะผู้บังคับบัญชา มีตัวเลือกให้ 2 ตัวเลือก คือ มีความต้องการและไม่มีความต้องการ พร้อมทั้งให้ใส่เหตุผลประกอบคำตอบได้อิสระ

2.6 ข้อเสนอแนะนำรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมศักยภาพหรือลดปัญหาให้แก่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และการจัดสรรทุนเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งนำวิเคราะห์โดยวิธีการลดทอนข้อมูล

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาจัดทำเป็นแบบสอบถามโดยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องทางวิชาการ รวมถึงภาษาที่ใช้ในการจัดทำแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลนำร่อง (Pilot test) จากข้าราชการที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 3 คู่ (12 คน) เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นๆ สามารถสื่อความเข้าใจได้ตรงกัน

วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอข้อมูลของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทั้งในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการติดต่อผ่านบุคคลที่รู้จักก่อนแล้ว จึงส่งหนังสือจากภาควิชาเพื่อขอข้อมูลข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผ่านทางข้าราชการทุนรัฐบาลไทย แล้วจึงทำหนังสือจากภาควิชาเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยการติดต่อกกลุ่มตัวอย่างทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ การส่งหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบุคคลขององค์กร การติดต่อผ่านโทรศัพท์โดยตรงกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่ผู้วิจัยสามารถทราบหมายเลขติดต่อ การติดต่อผ่านบุคคลอื่นในองค์กร รวมถึงการเข้าไปพบและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 100 คู่ รวม 400 ฉบับ พบว่า ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้น 241 ฉบับ คือ จากข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 69 ฉบับ จากผู้บังคับบัญชา 50 ฉบับ และจากผู้ร่วมงาน 122 ฉบับ
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหานำวิจัย ดังนี้

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

คือ ผู้วิจัยได้สรุปจำนวน (n) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ของระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม แล้วจึงทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ว่าเป็นอย่างไร

ปัญหำนำวิจัยข้อที่ 2 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทย เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

คือ ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test เพื่อหาระดับความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่แตกต่างกัน โดยแบ่งการทดสอบเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด คือ ความคาดหวังและข้อเสนอแนะต่างๆ มาสรุปและวิเคราะห์โดยใช้การลดทอนข้อมูลเพื่อตอบปัญหำนำวิจัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ”นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 69 คน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจำนวน 50 คน และผู้ร่วมงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 122 คน

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรราชการ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตามที่คุณวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามจากตารางสำเร็จรูป (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2544) ซึ่งกำหนดว่าหากต้องการความเชื่อมั่น 90% และความผิดพลาดไม่เกิน 10 % โดยมีจำนวนประชากร 300 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาให้มีจำนวน 55 คน และผู้ร่วมงานให้มีจำนวน 110 คน (2 เท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย) นั้น โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานราชการต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด แบ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 100 ชุด สำหรับผู้บังคับบัญชา 100 ชุด และผู้ร่วมงาน 200 ชุด ซึ่งผลปรากฏว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 241 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามสำหรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 69 ชุด
2. แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา 50 ชุด
3. แบบสอบถามสำหรับผู้ร่วมงาน 122 ชุด

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวสามารถแสดงผลข้อมูลทั่วไปโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งจะนำเสนอในตารางซึ่งแยกเป็นตาราง แสดงจำนวนประชากรข้าราชการทุนรัฐบาลไทย (ตารางที่ 1.1) และตารางแสดงจำนวนประชากรผู้ บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (ตารางที่ 1.2) ต่อไปนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ข้อมูลทั่วไปแสดงลักษณะสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ ปริญาที่ได้รับทุนรัฐบาลไทย ประสบการณ์ทำงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ข้อมูลทั่วไป (N = 69)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	53.6
หญิง	32	46.4
รวม	69	100.0
ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	29	42.0
31 – 40 ปี	34	49.3
41 - 50 ปี	6	8.70
รวม	69	100.0
ระดับปริญญาที่ได้รับทุน		
ปริญญาโท	33	48.5
ปริญญาเอก	10	14.7

ข้อมูลทั่วไป (N = 69)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี – โท	1	1.5
ปริญญาโท – เอก	17	25.0
ปริญญาตรี – เอก	5	7.4
อื่นๆ	2	2.9
รวม	68*	100.0
ลักษณะองค์กรที่ทำงานก่อนรับทุน		
ราชการ	36	48.6
เอกชน	19	25.7
รัฐวิสาหกิจ	1	1.3
ไม่เคยทำงาน	15	20.3
อื่นๆ	3	4.1
รวม	74**	100.0
ระยะเวลาการทำงานก่อนรับทุน		
รับราชการ		
ต่ำกว่า 6 ปี	24	75.1
6-10 ปี	3	9.3
11-15 ปี	5	15.6
รวม	32	100.0

ข้อมูลทั่วไป (N = 69)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงานก่อนรับทุน		
<u>เอกชน</u>		
ต่ำกว่า 6 ปี	18	94.7
6 – 10 ปี	1	5.3
รวม	19	100.0
รัฐวิสาหกิจ		
6 –10 ปี	1	100.0
รวม	1	100.0
ระยะเวลารับราชการตั้งแต่กลับมา ชดใช้ทุนถึงระยะเวลาการเก็บข้อมูล		
6 เดือน – 1 ปี	28	41.2
1 ปี – 1 ปี 4 เดือน	40	58.8
รวม	68*	100.0
การได้ปฏิบัติงานตามเงื่อนไข		
<u>หน่วยงานที่ทำงาน</u>		
ตรงกับที่ได้รับแจ้ง	62	96.9
ไม่ตรง	2	3.1
รวม	64*	100.0

การได้ปฏิบัติงานตามเงื่อนไข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงาน ตรงกับสาขาที่ศึกษา	57	86.4
ไม่ตรง	9	13.6
รวม	66*	100.0

หมายเหตุ *กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกคน

** แต่ละคนอาจตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ดังนี้

- ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง แต่อยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นเพศชายมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4
- กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปีมากที่สุด จำนวน 34 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 49.3 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับกลุ่มอายุต่ำกว่า 31 ปี ซึ่งมีจำนวน 29 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.0
- ในส่วนระดับปริญญาที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ ปริญญาโท ปริญญาเอก ปริญญาตรี – เอก ปริญญาตรี –โท ปริญญาโท – เอก ซึ่งปริญญาโท จัดเป็นระดับปริญญาต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม แต่เป็นระดับปริญญาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โดยมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท – เอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยตามที่ได้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ มีเพียง 2 ระดับ คือ ปริญญาโท และปริญญาตรี ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ปริญญาเอก จำนวน 34 คน และปริญญาเอก 32 คน
- กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน โดยรับราชการมากที่สุด จำนวน 36 คน หรือคิดเป็น 52.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน (1 คน สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) รองลงมาทำงานในบริษัทเอกชน จำนวน 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีจำนวน 15 คน ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 21.7 ทั้งนี้ กลุ่มตัว

อย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่เคยรับราชการและทำงานเอกชนมาก่อนส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 6 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำงานในรัฐวิสาหกิจจำนวน 1 คน ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี

- ลักษณะข้อมูลระยะเวลารับราชการเพื่อชดใช้ทุนตั้งแต่กลับมาจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 1 ปี – 1 ปี 4 เดือนมากที่สุด คือ มีจำนวน 40 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.8 ของผู้ตอบข้อมูล โดยที่เหลือเป็นผู้รับราชการเป็นเวลา 8 เดือน – 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2

- ลักษณะข้อมูลเงื่อนไขการกลับมารับทุนว่า เป็นไปตามที่ได้รับแจ้งหรือไม่นั้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ได้รับแจ้ง (ร้อยละ 89.9) และได้ทำงานตรงกับสาขาที่ศึกษา (ร้อยละ 82.6) แต่ในขณะเดียวกันพบว่า มีผู้ที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างจากการได้รับแจ้งจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.9) และได้ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ไปศึกษา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.0)

ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อมูลทั่วไปแสดงลักษณะสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับปริญญา กลุ่มสาขาวิชา ประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 1.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อมูลทั่วไป (N = 50)	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	27	54.0	69	59.6
หญิง	23	46.0	53	43.4
รวม	50	100.0	122	100.0

ข้อมูลทั่วไป (N = 50)	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงอายุ				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	-	36	29.5
31 – 40 ปี	7	14.0	62	50.8
41 – 50 ปี	26	52.0	18	14.8
51 ปี ขึ้นไป	17	34.0	6	4.9
รวม	50	100.0	122	100.0
การศึกษาระดับสูงสุด				
ปริญญาตรี	4	8.2	35	28.9
ปริญญาโท	26	53.0	54	44.6
เอก	19	38.8	30	24.8
รวม	49*	100.0	119*	100.0
ประสบการณ์การรับทุนการศึกษา/ ทุน อบรมในต่างประเทศ				
เคยได้รับทุน	39	78.0	76	62.3
ไม่เคย	11	22.0	46	37.7
รวม	50	100.0	122	100.0

ข้อมูลทั่วไป (N = 50)	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทุนที่ได้รับ				
ทุนรัฐบาลไทย	13	27.7	34	38.2
ทุนรัฐบาลต่างประเทศ	13	27.7	22	24.7
ทุนต่างประเทศอื่นๆ	5	10.6	4	4.5
อื่นๆ	16	34.0	29	32.6
รวม	47	100.0	89	100.0
ระยะเวลาการรับทุนต่างๆ				
ต่ำกว่า 6 เดือน	21	42.0	61	50.0
6 เดือน - 1 ปี	7	14.0	14	11.5
2 - 5 ปี	19	38.0	31	25.4
6 ปี ขึ้นไป	3	6.0	14	11.5
รวม	50	100.0	120	100.0
ระยะเวลารับราชการ				
ต่ำกว่า 6 ปี	-	-	49	40.2
6 - 10 ปี	8	16.0	37	30.3
11 - 20 ปี	16	32.0	21	17.2
21 ปี ขึ้นไป	26	52.0	12	9.8
รวม	50	100.0	122	100.0

ข้อมูลทั่วไป (N = 50)	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่น				
เคยทำงานกับนักเรียนทุนรัฐบาล	39	78.0	112	91.8
ไม่เคย	11	22.0	10	8.2
รวม	50	100.0	122	100.0

หมายเหตุ *กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกคน

จากตารางแสดงให้เห็นลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นเพศชายมากที่สุด ในอัตราสัดส่วนที่เกินครึ่งของจำนวนประชากรทั้งหมด แต่มีจำนวนใกล้เคียงกับสัดส่วนของเพศหญิง โดยผู้บังคับบัญชา เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ในขณะที่เพศหญิง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ส่วนผู้ร่วมงาน เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.6 ส่วนเพศหญิงในกลุ่มนี้ มีจำนวน 53 คน หรือร้อยละ 43.4 ของประชากรทั้งหมด 122 คน
- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 26 คน หรือร้อยละ 52.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 17 คน หรือร้อยละ 34.0 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีจำนวน 62 คน หรือร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 36 คน หรือร้อยละ 29.5
- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชามีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด เป็นจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 53.0 โดยการศึกษาในระดับรองลงมา คือระดับปริญญาเอก มีจำนวน 19 คน หรือ ร้อยละ 38.8 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมงานที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 44.6 โดยลำดับรองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 35 คน และปริญญาเอก จำนวน 30 คน

- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ เคยได้รับทุนการศึกษาหรือทุนอบรมต่างๆในต่างประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งเคยผ่านการรับทุนมีจำนวน 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.0 ของผู้ตอบแบบสอบถาม 50 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมีจำนวนผู้ที่เคยได้รับทุนต่างๆ 76 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม 122 คน โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าได้รับทุนรัฐบาลไทย โดยผู้บังคับบัญชาเคยได้รับจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีผู้ร่วมงาน จำนวน 76 คน หรือร้อยละ 62.3 รองลงมา คือ ทุนรัฐบาลต่างประเทศ มีผู้บังคับบัญชาเคยได้รับทุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีผู้ร่วมงาน จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 18.0

ทั้งนี้ ทุนที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้รับส่วนใหญ่เป็นทุนระยะสั้น คือ มีระยะเวลารับทุน ต่ำกว่า 6 เดือน รองลงมาเป็นทุนในช่วงระยะเวลา 2-5 ปี โดยมีผู้บังคับบัญชาได้รับทุนที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 6 เดือน จำนวน 21 คน หรือร้อยละ 42.0 ส่วนผู้ร่วมงานมีจำนวน 61 คน หรือร้อยละ 50.0 สำหรับทุนระยะเวลา 2 – 5 ปี มีผู้บังคับบัญชาได้รับจำนวน 19 คน หรือ 38.0 ผู้ร่วมงานได้รับ มีจำนวน 31 คน หรือร้อยละ 25.4

- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่รับราชการในช่วงเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 ในขณะที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในช่วง ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 49 คน หรือร้อยละ 40.2 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่นๆ มาก่อน โดยผู้บังคับบัญชาที่เคยทำงานกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาก่อนมีจำนวน 39 คน หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ 78.0 ของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาทั้งหมด ส่วนผู้ร่วมงานมีจำนวน 112 คน หรือ คิดเป็นอัตราร้อยละ 91.8 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรราชการ

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

คำถามสำหรับตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 นี้ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย เป็นคำถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งจะวิเคราะห์ผลตามรายกลุ่ม แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ความคาดหวังที่มีหัวข้อตรงกันมาเปรียบเทียบหาความแตกต่าง นอกจากนั้น ยังมีคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับถามผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวเลือกในคำถามปลายปิด

ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถสรุปข้อมูลต่างๆ ได้ดังนี้

1.1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยการแสดงสถิติเชิงบรรยายจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนี้ สามารถแบ่งมุมมองความคาดหวังนั้นได้เป็น 3 มุมมอง คือ

- 1.1.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- 1.1.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา
- 1.1.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบผลดังนี้

1.1.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 2.1 แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคาดหวัง				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย S.D.	ลำดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน	52* (75.4)	8 (11.6)	9 (13.0)	2.62 .71	1
การใช้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน	43* (62.3)	10 (14.5)	16 (23.2)	2.39 .84	5
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน	51* (73.9)	6 (8.7)	12 (17.4)	2.57 .78	2
ความสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ / อิสระ	40* (58.0)	19 (27.5)	10 (14.5)	2.43 .74	3
การได้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ จากการศึกษาแก่ผู้อื่น	38* (55.1)	16 (23.2)	15 (21.7)	2.33 .82	6
การได้รับการยอมรับในผลงาน	40* (58.0)	12 (17.4)	17 (24.6)	2.33 .85	6
การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	28 (40.6)	9 (13.0)	32* (46.4)	1.94 .94	7
เป็นกำลังในการพัฒนาหน่วยงาน	43* (62.3)	11 (15.9)	15 (21.7)	2.41 .83	4

หมายเหตุ

*ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34

ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ระดับความคาดหวังของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.39 – 2.62) ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการได้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ จากการศึกษาแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.33) การได้รับการยอมรับในผลงาน (ค่าเฉลี่ย 2.33) และการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 1.94) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคาดหวังเรื่องการปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.62)

1.1.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.2 แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชา

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย S.D.	ลำดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน	41* (82.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	2.72 .64	1
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	40* (80.0)	5 (10.0)	5 (10.0)	2.70 .65	2
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน	28* (56.0)	11 (22.0)	11 (22.0)	2.34 .82	8
มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ	36* (72.0)	7 (14.0)	7 (14.0)	2.58 .73	5
การถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	38* (76.8)	7 (14.0)	5 (10.0)	2.66 .66	3
เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร	40* (80.0)	6 (12.0)	4 (8.0)	2.72 .61	1
มีความรับผิดชอบสูง	36* (72.0)	5 (10.0)	9 (18.0)	2.54 .79	6

ความคาดหวังต่อการ ปฏิบัติงานและ การปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย S.D.	ลำดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
กล้าแสดงความคิดเห็น	38* (76.0)	5 (10.0)	7 (14.0)	2.62 .73	4
มีความคิดสร้างสรรค์	38* (76.0)	5 (10.0)	7 (14.0)	2.62 .73	4
สามารถทำงานเป็นทีมได้	33* (66.0)	8 (16.0)	9 (18.0)	2.48 .79	7
มีทัศนคติเปิดกว้าง	35* (70.0)	9 (18.0)	6 (12.0)	2.58 .70	5

หมายเหตุ

* ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34

ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ระดับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.48 – 2.72) ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.34) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคาดหวังเรื่องการปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้ในการทำงานและการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.1.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 2.3 แสดงสถิติเชิงบรรยายเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมงาน

ความคาดหวังต่อการ ปฏิบัติงานและ การปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย S.D.	ลำดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การปรับความรู้ / ประสบ การณ์มาใช้กับงาน	100* (82.0)	5 (4.1)	17 (13.9)	2.68 .71	3
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	108* (88.5)	5 (4.1)	9 (7.4)	2.81 .55	1
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน	71* (58.2)	16 (13.1)	35 (28.7)	2.30 .89	8
มีความคิดในการทำงานอย่าง เป็นระบบ	86* (70.5)	9 (7.4)	27 (22.1)	2.48 .84	5
การถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ ผู้อื่นในหน่วยงาน	79* (64.8)	18 (14.8)	25 (20.5)	2.44 .81	7
เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา องค์กร	96* (78.7)	15 (12.3)	11 (9.0)	2.70 .63	2
มีความรับผิดชอบสูง	81* (66.4)	14 (11.5)	27 (22.1)	2.44 .83	7
กล้าแสดงความคิดเห็น	99* (81.1)	10 (8.2)	13 (10.7)	2.70 .65	2
มีความคิดสร้างสรรค์	88* (72.1)	13 (10.7)	21 (17.2)	2.55 .77	4
สามารถทำงานเป็นทีมได้	69* (56.6)	15 (12.3)	38 (31.1)	2.25 .91	9
มีทัศนคติเปิดกว้าง	84* (68.9)	10 (8.2)	28 (23.0)	2.46 .85	6

หมายเหตุ * ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34

ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ระดับความคาดหวังของผู้ร่วมงานต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.44 – 2.72) ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.34) และการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 2.25) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคาดหวังเรื่องความรู้ด้านภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.81)

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

เมื่อได้นำค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังจากข้อที่ 1.1.1 – 1.1.3 ทั้ง 3 กลุ่ม มาเปรียบเทียบลำดับกันจากมากไปน้อย คือ จากลำดับที่ 1 - 3 พบผลดังนี้

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา	กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน
1	การปรับความรู้/ประสบการณ์มาใช้กับงาน	การปรับความรู้/ประสบการณ์มาใช้กับงาน	สามารถใช้ภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
1	-	เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร	-
2	การปรับตัวเข้ากับงานในหน่วยงาน	สามารถใช้ภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร
2	-	-	กล้าแสดงความคิดเห็น
3	การได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ	การถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน

อย่างไรก็ดี เมื่อได้นำผลความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มที่มีหัวข้อตรงกันมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ได้พบผลความแตกต่างของระดับความคาดหวัง ดังนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุน
รัฐบาลไทยในมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ความคาดหวัง	ข้าราชการ ทุนฯ	ผู้บังคับ บัญชา	ผู้ร่วม งาน	รวม	F	P	n
	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.			
สามารถนำความรู้/ ประสบการณ์มาใช้กับ งานในหน่วยงานได้ดี	2.62 .71	2.72 .64	2.68 .71	2.67 .69	.2985	.7422	St = 69 Sub=50 Co =122
สามารถใช้ภาษาต่าง ประเทศได้มีประสิทธิภาพ	2.39 .84	2.70 .65	2.81 .55	2.67 .69	8.8409*	.0002	St = 69 Sub=50 Co =122
สามารถปรับตัวเข้ากับ การทำงานในหน่วยงาน	2.57 .78	2.34 .82	2.30 .89	2.38 .85	2.3344	.0991	St = 69 Sub=50 Co =122
สามารถถ่ายทอดความรู้ ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น	2.33 .82	2.66 .66	2.44 .81	2.46 .79	2.5486	.0803	St = 69 Sub=50 Co =122
เป็นกำลังสำคัญในการ พัฒนาหน่วยงาน	2.41 .83	2.72 .61	2.70 .63	2.62 .70	4.6367*	.0106	St = 69 Sub=50 Co =122

หมายเหตุ เครื่องหมาย * มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

St = ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย Sub = ผู้บังคับบัญชา Co= ผู้ร่วมงาน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง =1.68 – 2.34

ระดับน้อย=1.00 – 1.67

จากตารางที่ 2.4 เมื่อได้ทดสอบ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามพันธกิจของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะระดับความคาดหวังเรื่อง “ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ” และ “เรื่องการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน”

จากนั้นจึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธี Multiple Comparison Test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตารางที่ 2.4.1 และ 2.4.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4.1 แสดงการทดสอบเป็นรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันต่อระดับความคาดหวังเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง	ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ร่วมงาน
ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	-	-	-
ผู้บังคับบัญชา	*	-	-
ผู้ร่วมงาน	*	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * คือ ความคาดหวังเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 2.4.1 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างต่างๆ ทีละคู่ ก็พบว่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

1. กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชากับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย โดยผู้บังคับบัญชา มีระดับความคาดหวังต่อการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
2. กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย โดยผู้ร่วมงานมีระดับความคาดหวังต่อการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 2.4.2 แสดงการทดสอบเป็นรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันต่อระดับความคาดหวังเรื่องการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง	ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ผู้ร่วมงาน	ผู้บังคับบัญชา
ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	-	-	-
ผู้ร่วมงาน	*	-	-
ผู้บังคับบัญชา	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * คือ ความคาดหวังเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 2.4.2 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างต่างๆ ทีละคู่ ก็พบว่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมีระดับความคาดหวังต่อการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมากกว่ากลุ่มข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

1.3 ความคาดหวังอื่น ๆ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

สำหรับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานซึ่งพบในคำถามปลายเปิดจากการสอบถามผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานนั้น มีผู้ตอบคำถามรวมทั้งหมด 96 คน โดยเป็นผู้บังคับบัญชา 25 คน จาก 50 คน และมีผู้ร่วมงานจำนวน 71 คน จาก 122 คน ทั้งนี้ แต่ละคนสามารถแสดงความคาดหวังได้มากกว่า 1 ประเด็น

นอกเหนือจากความคาดหวัง ซึ่งระบุไว้ในแบบสอบถามอันได้จากการสัมภาษณ์นำร่องแล้วยังพบว่า ความคาดหวังอื่นๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างระบุมามี 3 ประเด็นหลักๆ คือ

- 1.3.1 เรื่องความรู้ความสามารถจากการไปศึกษาและประสบการณ์ในต่างประเทศ
- 1.3.2 เรื่องการอุทิศตนให้กับงานราชการ
- 1.3.3 เรื่องบุคลิกภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามตารางดังนี้

1.3.1 ความคาดหวังจากความรู้ความสามารถจากการไปศึกษาและประสบการณ์ในต่างประเทศ

ตารางที่ 3.1 แสดงความคาดหวังต่อความรู้ความสามารถ/ประสบการณ์ในต่างประเทศของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

ความรู้ความสามารถจากการศึกษาและประสบการณ์ในต่างประเทศ	ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	ลำดับ	ความคาดหวังของผู้ร่วมงาน	ลำดับ
สามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาปรับใช้กับงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	15	1	37	1
สามารถถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ในต่างประเทศให้ผู้อื่นได้	2	4	5	4
มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศดี	3	3	11	2
สามารถทำงานได้ทุกอย่างอย่างมีประสิทธิภาพ	1	5	2	7
ทำงานดี เร็ว และผลงานมีประสิทธิภาพมากกว่าข้าราชการทั่วไป	6	2	8	3
มีความคิดเป็นระบบ	-	-	4	5
มีความรู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ศึกษา	-	-	2	7
รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	2	4	3	6
มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	2	4	-	-

จากตารางที่ 3.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความคาดหวังด้านความรู้ความสามารถของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยรวม 9 ข้อ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความคาดหวังตรงกัน และมีการเรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังในลำดับที่ใกล้เคียงกัน โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่างให้ความสำคัญด้านการสามารถนำความรู้/ประสบการณ์มาปรับใช้กับงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเป็นลำดับที่ 1

1.3.2 ความคาดหวังต่อการอุทิศตนให้กับงานราชการของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 3.2 แสดงความคาดหวังต่อการอุทิศตนทำงานราชการของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

การอุทิศตนทำงานให้ราชการ	ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	ลำดับ	ความคาดหวังของผู้ร่วมงาน	ลำดับ
ทำงานด้วยความเสียสละและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่าข้าราชการทั่วไป	5	1	12	1
เป็นตัวอย่างของข้าราชการที่ดี	2	3	-	-
ทำงานโดยคิดถึงส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	1	4	-	-
เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน	4	2	-	-
หมั่นหาความรู้มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	-	-	1	2

จากตารางที่ 3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความคาดหวังด้านการทุ่มเททำงานเพื่อตอบแทนราชการของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยรวม 5 ข้อ ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังตรงกันในเรื่องการทุ่มเทเสียสละในการทำงานให้กับราชการมากกว่าข้าราชการทั่วไป

1.3.3 ความคาดหวังต่อบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 3.3 แสดงความคาดหวังต่อบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

บุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	ลำดับ	ความคาดหวังของผู้ร่วมงาน	ลำดับ
มีความกระตือรือร้น	1	1	1	5

บุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	ลำดับ	ความคาดหวังของผู้ร่วมงาน	ลำดับ
มีความรับผิดชอบสูง	1	1	2	4
เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นคนอื่น	1	1	6	2
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	1	1	1	5
ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นทุกด้าน	1	1	-	-
ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อถูกร้องขอ	1	1	3	3
มีลักษณะเป็นผู้นำ	1	1	3	3
เสียสละ	-	-	1	5
มีความอดทนสูง	-	-	3	3
มีความคิดก้าวหน้า ริเริ่มสร้างสรรค์	-	-	15	1
กล้าแสดงความคิดเห็น	-	-	3	3
มีมารยาทดี	-	-	1	5
ไม่นำขนบธรรมเนียมของต่างชาติมาใช้ในที่ทำงาน	-	-	1	5
เป็นคนดี มีคุณธรรม	-	-	3	3
ซื่อสัตย์สุจริต	-	-	1	5

จากตารางที่ 3.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความคาดหวังต่อบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยรวม 15 ข้อ ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาให้ความคาดหวังในประเด็นนี้เพียง 5 ข้อ โดยแต่ละข้อมีจำนวนเท่ากัน ส่วนผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความคิดก้าวหน้า มีความคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือการเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

จากปัญหานำวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 6 ประการ คือ

- 2.1 เปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
- 2.2 การสื่อสารสองทางเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 2.3 การได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- 2.4 แนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 2.5 อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวังจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ดังต่อไปนี้

2.1 เปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

การเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนี้ แยกสรุปตามมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ

- 2.5.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
- 2.5.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา
- 2.5.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ดังนี้ต่อไปนี้

2.1.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ตารางที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง	ระดับการปฏิบัติจริง	t	P	n
	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.			
การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน	2.62 .71	2.52 .53	.94	.349	EXP = 69 REAL = 69
การใช้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน	2.39 .84	2.41 .65	.14	.888	EXP = 69 REAL = 69
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆในหน่วยงาน	2.57 .78	2.74 .47	1.89	0.64	EXP = 69 REAL = 69
การสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ / อิสระ	2.43 .74	2.51 .50	.73	.470	EXP = 69 REAL = 69
การได้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆจากการศึกษาแก่ผู้อื่น	2.33 .82	2.33 .61	.00	1.000	EXP = 69 REAL = 69
การได้รับการยอมรับในผลงาน	2.33 .85	2.58 .53	2.06*	.043	EXP = 69 REAL = 69
การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	1.94 .94	2.22 .66	2.62*	.011	EXP = 69 REAL = 69
เป็นกำลังในการพัฒนาหน่วยงาน	2.41 .83	2.35 .61	.63	.531	EXP = 69 REAL = 69

หมายเหตุ เครื่องหมาย * มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

EXP = ความคาดหวัง REAL = การปฏิบัติจริง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34

ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยเฉลี่ยมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมาก ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการได้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น การได้รับการยอมรับในผลงาน และการได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นความคาดหวังในระดับปานกลาง และเมื่อมาปฏิบัติงานจริงพบว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยเฉลี่ยมองว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวังในระดับมาก ยกเว้นเรื่องการสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้อื่น และการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง

สำหรับระดับความคาดหวังและการปฏิบัติจริงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น คือ การได้รับการยอมรับในผลงานและการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ โดยการปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

2.1.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง	ระดับการปฏิบัติจริง	t	P	n
	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.			
การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน	2.72 .64	2.74 .49	.17	.864	EXP = 50 REAL = 50
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	2.70 .65	2.74 .60	.31	.755	EXP = 50 REAL = 50
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน	2.34 .82	2.64 .53	2.46*	.018	EXP = 50 REAL = 50
มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ	2.58 .73	2.80 .40	1.85	.070	EXP = 50 REAL = 50
การถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	2.66 .66	2.64 .56	.15	.878	EXP = 50 REAL = 50

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง	ระดับการปฏิบัติจริง	t	P	n
	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.			
เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน	2.72 .61	2.74 .49	.17	.864	EXP = 50 REAL = 50
มีความรับผิดชอบสูง ขยัน	2.54 .79	2.62 .53	.59	.561	EXP = 50 REAL = 50
กล้าแสดงความคิดเห็น	2.62 .73	2.82 .39	1.70	.096	EXP = 50 REAL = 50
มีความคิดสร้างสรรค์	2.62 .73	2.70 .46	.63	.533	EXP = 50 REAL = 50
สามารถทำงานเป็นทีมได้	2.48 .79	2.66 .48	1.39	.172	EXP = 50 REAL = 50
มีทัศนคติเปิดกว้าง	2.58 .70	2.58 .54	.00	1.000	EXP = 50 REAL = 50

หมายเหตุ เครื่องหมาย * มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

EXP = ความคาดหวัง REAL = การปฏิบัติจริง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00

ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34

ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาโดยเฉลี่ยมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมาก ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นความคาดหวังในระดับปานกลาง และเมื่อมาปฏิบัติงานจริงพบว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยเฉลี่ยมองว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวังในระดับมากทุกเรื่อง

สำหรับระดับความคาดหวังและการปฏิบัติจริงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น คือ การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ของหน่วยงาน โดยการปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

2.1.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์	ระดับความคาดหวัง	ระดับการปฏิบัติจริง	t	P	n
	ค่าเฉลี่ย S.D.	ค่าเฉลี่ย S.D.			
การปรับความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงาน	2.68 .71	2.68 .50	.00	1.00	EXP = 122 REAL = 122
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	2.81 .55	2.85 .42	.71	.477	EXP = 122 REAL = 122
การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆในหน่วยงาน	2.30 .89	2.69 .48	4.58*	.000	EXP = 122 REAL = 122
มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ	2.48 .84	2.63 .55	1.82	.072	EXP = 122 REAL = 122
การถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	2.44 .81	2.44 .64	.00	1.000	EXP = 122 REAL = 122
เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน	2.70 .63	2.62 .57	.99	.325	EXP = 122 REAL = 122
มีความรับผิดชอบสูง	2.44 .83	2.71 .45	3.46*	.001	EXP = 122 REAL = 122
กล้าแสดงความคิดเห็น	2.70 .65	2.79 .43	1.52	.132	EXP = 122 REAL = 122
มีความคิดสร้างสรรค์	2.55 .77	2.66 .51	1.56	.123	EXP = 122 REAL = 122
สามารถทำงานเป็นทีมได้	2.25 .91	2.61 .54	4.21*	.000	EXP = 122 REAL = 122
มีทัศนคติเปิดกว้าง	2.46 .85	2.65 .56	2.38*	.019	EXP = 122 REAL = 122

หมายเหตุ เครื่องหมาย * มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

EXP = ความคาดหวัง REAL = การปฏิบัติจริง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ ระดับมาก = 2.35 – 3.00 ระดับปานกลาง = 1.68 – 2.34
ระดับน้อย = 1.00 – 1.67

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ยมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมาก ยกเว้นความคาดหวังเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ของหน่วยงาน และเรื่องการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นความคาดหวังในระดับปานกลาง และเมื่อมาปฏิบัติงานจริงพบว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยเฉลี่ยมองว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวังในระดับมากทุกเรื่อง

สำหรับระดับความคาดหวังและการปฏิบัติจริงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น คือ เรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ของหน่วยงาน เรื่องความรับผิดชอบสูง ชยัน เรื่องการทำงานเป็นทีมได้ และเรื่องการมีทัศนคติเปิดกว้าง โดยการปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

2.2 การสื่อสารสองทางเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ในส่วนนี้เป็นการสำรวจการสื่อสารสองทางเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน คือ เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และเรื่องการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อคำชมหรือคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วม โดยแบ่งการศึกษาส่วนนี้ออกเป็น 4 ส่วน คือ

- 2.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริง ในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 2.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในความคิดเดิมและปัจจุบันในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 2.2.3 การเปรียบเทียบการได้กล่าวคำชมหรือคำวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- 2.2.4 การเปรียบเทียบการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อการได้รับคำชมหรือคำวิจารณ์จากมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ดังนี้

2.2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริงในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 5.1 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	มุมมองผู้บังคับบัญชา*	มุมมองผู้ร่วมงาน*
	(n = 50) ค่าความถี่ (ร้อยละ)	(n = 112) ค่าความถี่ (ร้อยละ)
ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน	21 (42.0)	47 (42.0)
ปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน	25 (50.0)	61 (54.4)
ปฏิบัติงานมีคุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน	2 (4.0)	2 (1.8)
ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาให้หน่วยงาน	2 (4.0)	2 (1.8)
ความคิดเห็นอื่นๆ		
- มีความรู้กล้าแสดงความคิดเห็นเริ่มและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ	1 (2.0)	1 (0.9)
- ทำงานเป็นที่มียากและชอบสั่งคนอื่นมากกว่าลงมือปฏิบัติเอง	1 (2.0)	-
- ไม่มีความรับผิดชอบและกล้าแสดงความคิดเห็นมากเกินไปและคิดว่าเหตุผลของตนถูกเสมอ	-	1 (0.9)
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดี	-	1 (0.9)

ประสิทธิภาพการทำงาน	มุมมองผู้บังคับบัญชา*	มุมมองผู้ร่วมงาน*
	(n = 50)	(n = 112)
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)
-ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพและกล้าแสดงความคิดเห็น แต่ยังมีปัญหาในการทำงานเป็นทีมและการยอมรับความเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	-	1 (0.9)
-มีความสามารถในการทำงานแต่ยังขาดความสำนึกเพื่อส่วนรวม	-	1 (0.9)
-ไม่สามารถทนต่อความซับซ้อนและความซ้ำของระบบราชการได้	-	1 (0.9)

* 1 คนสามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ผู้บังคับบัญชา 50 คน และผู้ร่วมงานที่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ 112 คน ส่วนใหญ่มองว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนั้นไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไป รองลงมาคือมองว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการทั่วไป นอกจากนี้ ยังพบว่ายังมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นในเชิงลบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในความคิดเดิมและปัจจุบันในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 5.2 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในปัจจุบันกับภาพในความคิดเดิมจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	มุมมองผู้บังคับบัญชา (n = 50)	มุมมองผู้ร่วมงาน (n = 120)
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)
เหมือนกับภาพที่คิดไว้	38 (76.0)	98 (81.7)
ต่างจากภาพที่คิดไว้	12 (24.0)	22 (18.3)

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเป็นไปตามความคาดหวังหรือตรงกับภาพที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีไว้

2.2.3 การเปรียบเทียบการได้กล่าวคำชมหรือคำวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 6.1 แสดงการเปรียบเทียบการได้กล่าวคำชมหรือคำวิจารณ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

การแสดงความชื่นชมหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ร่วมงาน
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)
เคยแสดงความรู้สึกพอใจ/พุดถึงปัญหาในการทำงาน	32 (64.0)	59 (48.4)
ไม่เคยแสดงความรู้สึกพอใจหรือพุดถึงปัญหาในการทำงาน	18 (36.0)	63 (51.6)
รวม	50 (100.0)	122 (100.0)

จากตารางที่ 6.1 นี้ พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการแสดงความพอใจหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ในขณะที่ผู้ร่วมงานตอบว่าไม่ได้แสดงความรู้สึกพอใจหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมากที่สุด โดยมีผู้บังคับบัญชาที่เคยแสดงความพอใจหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 32 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 64.0 จากจำนวนผู้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50 คน และมีผู้ร่วมงานที่เคยแสดงความรู้สึกพอใจหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 59 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.4 จากจำนวนผู้ร่วมงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 122 คน

2.2.4 การเปรียบเทียบการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อการได้รับคำชมหรือคำวิจารณ์จากมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 6.2 แสดงการเปรียบเทียบปฏิกิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อคำชม/คำวิจารณ์ในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

การแสดงปฏิกิริยาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	มุมมองของผู้บังคับบัญชา	มุมมองของผู้ร่วมงาน
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)
ยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี	25 (80.6)	39 (67.3)
ยอมรับคำชมแต่ไม่ค่อยยอมรับคำวิจารณ์	5 (16.2)	15 (25.9)
ยอมรับคำชมแต่ไม่ยอมรับคำวิจารณ์	1 (3.2)	2 (3.4)
อื่นๆ		
- ไม่แสดงปฏิกิริยาใดๆหลังได้รับคำชมหรือคำวิจารณ์	-	1 (1.7)
- ยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดีแต่ก็มีผลประกอบการกระทำอย่างสุภาพแต่จริงจัง	-	1 (1.7)
รวม	31 (100.0)	58 (100.0)

จากตารางที่ 6.2 พบว่า ปฏิกริยาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่อคำชมหรือคำวิจารณ์ในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี รองลงมาคือ ยอมรับคำชมแต่ไม่ค่อยยอมรับคำวิจารณ์ และยอมรับคำชมแต่ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบผู้ร่วมงานที่แสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 2 คน โดยระบุปฏิกริยาอื่นๆ คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่แสดงปฏิกริยาใดๆ หลังได้รับคำชมหรือคำวิจารณ์ จำนวน 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี แต่ก็มีเหตุผลประกอบการกระทำอย่างสุภาพแต่จริงจังจำนวน 1 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7

2.3 การได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

นอกจากมุมมองเรื่องความคาดหวังและการปฏิบัติงาน และการสื่อสารสองทางที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว กลุ่มตัวอย่างยังได้ระบุถึงสิทธิพิเศษที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับ ซึ่งสามารถสรุปมุมมองของกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 2.3.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
- 2.3.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา
- 2.3.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ดังนี้ต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ตารางที่ 7.1 แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

สิทธิพิเศษที่ได้รับ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทุน รัฐบาลไทย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ได้รับความไว้วางใจ ให้ทำงานสำคัญๆ	8 (11.6)	25 (36.2)	31* (44.9)	5 (7.2)	-	3.52	2
มีโอกาสสูงในการ แสดงความสามารถ	7 (10.1)	31* (44.9)	24 (34.8)	6 (8.7)	1 (1.4)	3.54	1
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว	1 (1.4)	7 (10.1)	36* (52.2)	20 (29.0)	5 (7.2)	2.70	4
มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น	-	22 (31.9)	34* (49.3)	12 (17.4)	1 (1.4)	3.12	3
มีอิสระในการทำงาน	1 (1.4)	8 (11.6)	13 (18.8)	29* (42.0)	18 (26.1)	2.20	5

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ
การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5
ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตารางที่ 7.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมองส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าตนเองได้รับสิทธิพิเศษหรือได้รับความสำคัญในการทำงานต่างจากข้าราชการทั่วไป ยกเว้นในเรื่องการมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถ ซึ่งข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่เห็นว่าตนได้รับโอกาสการทำงานนี้เหนือกว่าข้าราชการทั่วไป

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมองเรื่องสิทธิพิเศษของตนเองในระดับไม่แน่ใจถึงไม่เห็นด้วย ซึ่งหากพิจารณาจากลำดับของค่าเฉลี่ยพบ

ว่า ลำดับที่ 1 – 3 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนลำดับที่ 4 – 5 อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ซึ่งการได้รับสิทธิพิเศษเหนือข้าราชการทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในการทำงาน ส่วนสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญกว่าข้าราชการทั่วไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ เรื่องการมีอิสระในการทำงาน

2.3.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 7.2 แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา

สิทธิพิเศษที่ได้รับ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทุน รัฐบาลไทย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ได้รับความไว้วางใจ ให้ทำงานสำคัญๆ	3 (6.0)	32* (64.0)	11 (22.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	3.66	2
มีโอกาสสูงในการ แสดงความสามารถ	10 (20.0)	26* (52.0)	10 (20.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	3.82	1
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว	2 (4.0)	17 (34.0)	25* (50.0)	4 (8.0)	2 (4.0)	3.26	4
มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น	7 (14.0)	21* (42.0)	17 (34.0)	4 (8.0)	1 (2.0)	3.58	3
มีอิสระในการปฏิบัติ งาน	-	6 (12.0)	17 (34.0)	20* (40.0)	7 (14.0)	2.44	5

หมายเหตุ

เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5

ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตารางที่ 7.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มองว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับสิทธิพิเศษหรือได้รับความสำคัญในการทำงานต่างจากข้าราชการทั่วไป โดยมองว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ การมีโอกาสสูง

ในการแสดงความสามารถและการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น แต่กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเร็วเป็นสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย นอกจากนี้ส่วนใหญ่ยังแสดงความคิดเห็นว่าการเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะทำงานให้มีอิสระในการทำงานเหนือกว่าข้าราชการทั่วไป

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชามองเรื่องสิทธิพิเศษของตนเองในระดับไม่เห็นด้วยถึงเห็นด้วย ซึ่งหากพิจารณาจากลำดับของค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับที่ 1 – 2 อยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนลำดับที่ 3 – 4 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และลำดับที่ 5 อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ซึ่งการได้รับสิทธิพิเศษที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ได้ศึกษา ส่วนสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญกว่าข้าราชการทั่วไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ เรื่องการมีอิสระในการทำงาน

2.3.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 7.3 แสดงการได้รับสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน

สิทธิพิเศษที่ได้รับในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่าเฉลี่ย	ลำดับค่าเฉลี่ย
	อย่างยิ่ง	อย่างยิ่ง	ใจ	ด้วย	ด้วย		
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ	21 (17.2)	62* (50.8)	32 (26.2)	7 (5.7)	-	3.80	2
มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ศึกษา	21 (17.2)	66* (54.1)	27 (22.1)	8 (6.6)	-	3.82	1
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว	11 (9.0)	30 (24.6)	63* (51.6)	14 (11.5)	4 (3.3)	3.25	4

สิทธิพิเศษที่ได้รับ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทุน รัฐบาลไทย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น	8 (6.6)	55* (45.1)	44 (36.1)	13 (10.7)	2 (1.6)	3.44	3
มีอิสระในการปฏิบัติ งาน	6 (4.9)	19 (15.6)	36 (29.5)	44* (36.1)	17 (13.9)	2.61	5

หมายเหตุ

เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5

ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตารางที่ 7.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มองว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับสิทธิพิเศษหรือได้รับความสำคัญในการทำงานต่างจากข้าราชการทั่วไปเรื่องการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ การมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถและการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น แต่ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเร็วเป็นสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย นอกจากนี้ ส่วนใหญ่ยังแสดงความไม่เห็นด้วยว่าการเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระเหนือกว่าข้าราชการทั่วไป

นอกจากนี้ หากพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมองเรื่องสิทธิพิเศษของตนเองในระดับไม่เห็นด้วยถึงเห็นด้วย ซึ่งหากพิจารณาจากลำดับของค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับที่ 1 – 2 อยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนลำดับที่ 3 – 4 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และลำดับที่ 5 อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ซึ่งการได้รับสิทธิพิเศษที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ได้ศึกษา ส่วนสิทธิพิเศษหรือการได้รับความสำคัญกว่าข้าราชการทั่วไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ เรื่องการมีอิสระในการทำงาน

เมื่อนำค่าเฉลี่ยเรื่องการได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มมาเรียงเทียบกัน และแบ่งแยกตามการค่าเฉลี่ยจัดลำดับ 5 ลำดับ ได้แก่

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0
- เห็นด้วย = 3.7 – 4.5
- ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6
- ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

พบว่า มุมมองของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มเรื่องสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนี้ มีระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่มีความเห็นสอดคล้องกันทุกข้อ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 – 2 ของกลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแสดงความเห็นด้วย ในขณะที่กลุ่มของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่แน่ใจกับสิทธิพิเศษที่ตนได้รับ
- ลำดับที่ 3 ของทุกกลุ่มแสดงความไม่แน่ใจ
- ลำดับที่ 4 ของกลุ่มผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแสดงความไม่แน่ใจ ในขณะที่กลุ่มของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแสดงความไม่เห็นด้วย
- ลำดับที่ 5 ของทุกกลุ่มแสดงความไม่เห็นด้วย

สำหรับการลำดับความสำคัญของสิทธิพิเศษที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับ พบว่าทุกกลุ่มมีการจัดลำดับอยู่ในลำดับเดียวกัน ดังแสดงในตารางที่ 7.4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7.4 แสดงมุมมองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้านการได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าข้าราชการทั่วไป

สิทธิพิเศษที่ได้รับในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ	3.52	2	3.66	2	3.80	2
มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถ	3.54	1	3.82	1	3.82	1

สิทธิพิเศษที่ได้รับในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว	2.70	4	3.26	4	3.25	4
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.12	3	3.58	3	3.44	3
มีอิสระในการปฏิบัติงาน	2.20	5	2.44	5	2.61	5

2.4 แนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาปฏิบัติงานในหน่วยงานในอนาคต

จากความคาดหวังที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยและสิ่งที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย การศึกษาส่วนนี้ จึงต้องการสำรวจความต้องการที่จะรับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาเป็นบุคลากรในองค์กรหรือไม่ โดยในการวิจัยนี้ได้เน้นสอบถามเจาะจงกลุ่มผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะทราบแนวทางนโยบายขององค์กรในอนาคตมากที่สุด ซึ่งผลของการวิจัยแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8.1 ตารางแสดงแนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในอนาคตของหน่วยงานในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา

แนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในหน่วยงาน	ค่าความถี่ (ร้อยละ)
มีความต้องการ	43 (89.6)
ไม่มีความต้องการ	5 (10.4)
รวม	48 (100.0)

จากตารางที่ 8.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานในหน่วยงานตนเอง โดยมีจำนวน 43 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 89.6 ของผู้ตอบแบบสอบถาม 48 คน และไม่มีความต้องการนักเรียนทุนมาทำงานด้วย จำนวน 5 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.4 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 48 คน

ทั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาที่แสดงเหตุผลประกอบจำนวน 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 81.2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม 48 คน โดยเหตุผลที่แสดงความต้องการมี 8 เหตุผล โดยส่วนใหญ่ตอบว่าต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานในหน่วยงาน เพราะต้องการผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน สร้างงานใหม่ๆ และพัฒนางานให้กับหน่วยงาน และหน่วยงานต้องการผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สำหรับเหตุผลที่ไม่ต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานในหน่วยงานมี 3 เหตุผล คือหน่วยงานมีข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานมากพอแล้ว รองมาคือ มักได้คนที่ไม่ตรงตามสาขาที่ต้องการ และคุณภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่แตกต่างจากนักเรียนทุนส่วนตัว ดังแสดงในตารางที่ 8.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8.2 ตารางแสดงเหตุผลความต้องการ / ไม่ต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในอนาคตในความเห็นกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา

ต้องการ เพราะ*	N = 39	ไม่ต้องการ เพราะ*	N = 39
	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)
ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน สร้างงานใหม่ๆ และพัฒนางานให้กับหน่วยงาน	11 (28.2)	มักได้คนไม่ตรงตามสาขาที่ต้องการ	1 (2.6)
ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มและคิดเป็นระบบ	7 (17.9)	คุณภาพไม่ต่างจากนักเรียนทุนส่วนตัวและใช้งบประมาณของรัฐมาก แต่ปฏิบัติงาน/คุณภาพไม่คุ้มค่าการลงทุนของรัฐ	1 (2.6)
ลักษณะงานมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ในสาขาต่างประเทศ	2 (5.1)	มีนักเรียนทุนมากพออยู่แล้ว	2 (5.1)
หน่วยงานต้องการคนที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	11 (28.2)	-	-

ต้องการ เพราะ*	N = 39	ไม่ต้องการ เพราะ*	N = 39
	จำนวน (ร้อยละ)		จำนวน (ร้อยละ)
ต้องการคนที่มีความรู้ภาษาอังกฤษดี	7 (17.9)	-	-
เชื่อว่าผู้ที่ได้รับทุนอย่างน้อยที่สุดจะ ต้องมีความอดทนและสามารถปรับ ตัวได้ดี	1 (2.6)	-	-
ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนา ได้เร็วและกล้าคิดกล้าพูด	3 (7.7)	-	-
ขาดบุคลากรทำงาน	1 (2.6)	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง 1 คนสามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

2.5 อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความ คาดหวัง

จากการศึกษาผลการวิจัยด้านความคาดหวังและการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยดังกล่าวนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มได้มีการกล่าวถึงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งผลปรากฏว่า อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังสามารถสรุปมุมมองของกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 2.5.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง
- 2.5.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา
- 2.5.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ดังนี้ต่อไป

2.5.1 มุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ตารางที่ 9.1 แสดงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังของตนเองจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	2 (2.9)	9 (13.0)	9 (13.0)	39* (56.5)	10 (14.5)	2.33	13
ความคิดเห็นไม่ตรงกับบุคคลที่ทำงานมาก่อน	4 (5.8)	16 (23.2)	13 (18.8)	31* (44.9)	5 (7.2)	2.75	10
ลักษณะงานจำกัดจึง ไม่ได้ใช้ความสามารถ ทุกอย่าง	10 (14.5)	36* (52.2)	7 (10.1)	13 (18.8)	3 (4.3)	3.54	2
ระยะเวลาการทำงาน สั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้	4 (5.8)	25* (36.2)	14 (20.3)	21 (30.4)	5 (7.2)	3.03	8
ยังไม่สามารถปรับตัว เข้ากับลักษณะงานราชการได้	2 (2.9)	11 (15.9)	15 (21.7)	32* (46.4)	9 (13.0)	2.49	11
งานส่วนใหญ่ที่ได้รับ มอบหมายไม่ใช่ความ รับผิดชอบหลัก เช่น งานธุรการ	11 (15.9)	18 (26.1)	13 (18.8)	24* (34.8)	3 (4.3)	3.14	6
ได้รับมอบหมายงานไม่ ตรงความสามารถ	6 (8.7)	16 (23.2)	11 (15.9)	32* (46.4)	4 (5.8)	2.83	9
ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมากเกินไป	3 (4.3)	25 (36.2)	14 (20.3)	27* (39.1)	-	3.06	7

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ไม่ได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรในหน่วย งาน	-	8 (11.6)	21 (30.4)	34* (49.3)	6 (8.7)	2.45	12
บุคลากรในหน่วยงาน แสดงการต่อต้าน	-	1 (1.4)	5 (7.2)	31 (44.9)	32* (46.4)	1.64	14
บุคลากรในหน่วยงาน ไม่ประสานงานกัน	5 (7.2)	25* (36.2)	10 (14.5)	25* (36.2)	4 (5.8)	3.03	8
ความล่าช้าของ บุคลากรในองค์กร	10 (14.5)	26* (37.7)	21 (30.4)	12 (17.4)	-	3.49	4
ระบบการเล่นพรรค พวก	9 (13.0)	16 (23.2)	25* (36.2)	15 (21.7)	4 (5.8)	3.16	5
ระบบอาวุโส	17 (24.6)	16 (23.2)	23* (33.3)	11 (15.9)	2 (2.9)	3.51	3
ขั้นตอนการทำงาน ระเบียบข้อบังคับมาก เกินไป	18 (26.1)	32* (46.4)	11 (15.9)	8 (11.6)	-	3.87	1

หมายเหตุ เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ
การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5
ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตารางที่ 9.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อุปสรรคที่คิดว่าทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นดังความคาดหวังมี 4 ประการ ได้แก่ ลักษณะงานจำกัดทำให้ไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง ระยะเวลาในการทำงานสั้นจึงอยู่ในขั้นตอนการเรียนรู้ ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร และขั้นตอนการทำงานและระเบียบข้อบังคับมีมากเกินไป นอกจากนี้ ยังพบว่าเรื่องบุคลากรในองค์กรไม่ประสานงานกันก็เป็นอุปสรรคของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในสัดส่วนที่เท่ากับการแสดงความไม่เห็นด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง มาจัดช่วงลำดับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแสดงความคิดเห็นตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วย ดังนี้

ลำดับที่ 1	อยู่ในระดับเห็นด้วย
ลำดับที่ 2 – 10	อยู่ในระดับไม่แน่ใจ
ลำดับที่ 11 – 13	อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
ลำดับที่ 14	อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ซึ่งอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและระเบียบข้อบังคับมีมากเกินไป ส่วนสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแสดงความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นอุปสรรค คือ บุคลากรในหน่วยงานแสดงการต่อต้านข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

2.5.2 มุมมองของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 9.2 แสดงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังจากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3 (6.0)	9 (18.0)	4 (8.0)	32* (64.0)	2 (4.0)	2.58	4
ข้าราชการทุนฯ ไม่มีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างแท้จริง	1 (2.0)	3 (6.0)	12 (24.0)	30* (60.0)	4 (8.0)	2.34	8
ความคิดเห็นไม่ตรงกับบุคคลที่ทำงานมาก่อน	-	9 (18.0)	17 (34.0)	20* (40.0)	4 (8.0)	2.62	3
ลักษณะงานจำกัดจึงไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง	8 (16.0)	18* (36.0)	17 (34.0)	5 (10.0)	2 (4.0)	3.50	1

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ระยะเวลาการทำงาน สั้น จึงอยู่ในชั้นเรียนรู้	5 (10.0)	10 (20.0)	20* (40.0)	15 (30.0)	-	3.10	2
ยังไม่สามารถปรับตัว เข้ากับลักษณะงานราชการ ได้	1 (2.0)	5 (10.0)	17 (34.0)	24* (48.0)	3 (6.0)	2.54	5
งานส่วนใหญ่ที่ได้รับ มอบหมายไม่ใช่ความ รับผิดชอบหลัก เช่น งานธุรการ	2 (4.0)	3 (6.0)	12 (24.0)	22* (44.0)	11 (22.0)	2.26	10
ข้าราชการทุนฯได้รับ มอบหมายงานไม่ตรง ความสามารถ	4 (8.0)	7 (14.0)	10 (20.0)	22* (44.0)	7 (14.0)	2.58	4
นักเรียนทุนฯ มีแสดง ความรู้ของตนให้ผู้อื่น ฟังบ่อยเกินไป	1 (2.0)	5 (10.0)	12 (24.0)	29* (58.0)	3 (6.0)	2.44	7
ข้าราชการทุนฯ ทำงาน ในลักษณะงานกลุ่มได้ ไม่ดี	-	7 (14.0)	14 (28.0)	27* (54.0)	2 (4.0)	2.52	6
ข้าราชการทุนฯ แยกตัว ออกจากสังคมของ หน่วยงาน	-	4 (8.0)	9 (18.0)	35* (70.0)	2 (4.0)	2.30	9
ข้าราชการทุนฯ เลือก คบคนที่มีความรู้ใน ระดับเดียวกัน	1 (2.0)	7 (14.0)	12 (24.0)	27* (54.0)	3 (6.0)	2.52	6

หมายเหตุ

เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5

ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตาราง 9.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าอุปสรรคในแบบสอบถามเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ยกเว้นเรื่องลักษณะงานจำกัด จึงยังไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเป็นอุปสรรค และเรื่องระยะเวลาการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังสั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้งาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาแสดงความไม่แน่ใจว่าเป็นอุปสรรค

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาจัดช่วงลำดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยจนถึงไม่แน่ใจ ดังนี้

ลำดับที่ 1 - 2 อยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ลำดับที่ 3 - 10 อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ซึ่งอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานจำกัดจึงไม่ได้ใช้ความสามารถ ส่วนอุปสรรคที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแสดงความไม่เห็นด้วยว่าเป็นอุปสรรคในลำดับสุดท้าย คือ เรื่องงานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่ความรับผิดชอบหลัก

2.5.3 มุมมองของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 9.3 แสดงมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานถึงอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	8 (6.6)	18 (14.8)	37 (30.3)	45* (36.9)	14 (11.5)	2.68	6
ข้าราชการทุนฯ ไม่มีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างแท้จริง	1 (0.8)	8 (6.6)	30 (24.6)	68* (55.7)	15 (12.3)	2.28	11
ความคิดเห็นไม่ตรงกับบุคคลที่ทำงานมาก่อน	7 (5.7)	21 (17.2)	45* (36.9)	45* (36.9)	4 (3.3)	2.85	5

อุปสรรค	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ลำดับ ค่า เฉลี่ย
	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)	ค่าความถี่ (ร้อยละ)		
ลักษณะงานจำกัดจึง ไม่ได้ใช้ความสามารถ ทุกอย่าง	30 (24.6)	50* (41.0)	24 (19.7)	16 (13.1)	2 (1.6)	3.74	1
ระยะเวลาการทำงาน สั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้	8 (6.6)	37 (30.3)	42* (34.4)	30 (24.6)	5 (4.1)	3.11	2
ยังไม่สามารถปรับตัว เข้ากับลักษณะงานราช การได้	5 (4.1)	18 (14.8)	34 (27.9)	59* (48.4)	6 (4.9)	2.65	7
งานส่วนใหญ่ที่ได้มอบ หมายไม่ใช่งานหลัก เช่น งานธุรการ	10 (8.2)	31 (25.4)	25 (20.5)	44* (36.1)	12 (9.8)	2.86	4
ข้าราชการทุนฯได้รับ มอบหมายงานไม่ตรง ความสามารถ	8 (6.6)	35 (28.7)	32 (26.2)	43* (35.2)	4 (3.3)	3.00	3
ข้าราชการทุนฯ มีแสดง ความรู้ของตนให้ผู้อื่น ฟังบ่อยเกินไป	3 (2.5)	10 (8.2)	38 (31.1)	58* (47.5)	13 (10.7)	2.44	9
ข้าราชการทุนฯ ทำงาน กลุ่มได้ไม่ดี	4 (3.3)	11 (9.0)	37 (30.3)	62* (50.8)	8 (6.6)	2.52	8
ข้าราชการทุนฯแยกตัว ออกจากสังคม	6 (4.9)	13 (10.7)	25 (20.5)	61* (50.0)	17 (13.9)	2.43	10
ข้าราชการทุนฯ เลือกลง คบคนที่มีความรู้ใน ระดับเดียวกัน	3 (2.5)	20 (16.4)	27 (22.1)	50* (41.0)	22 (18.0)	2.44	9

หมายเหตุ

เครื่องหมาย * หมายถึง ค่าความถี่และร้อยละสูงสุดของคำถามแต่ละข้อ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4.6 – 5.0 เห็นด้วย = 3.7 – 4.5

ไม่แน่ใจ = 2.8 – 3.6 ไม่เห็นด้วย = 1.9 – 2.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1.0 – 1.8

จากตารางที่ 9.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าอุปสรรคในแบบสอบถามเป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย โดยพบว่าผู้ร่วมงานเห็นด้วยว่าเรื่องลักษณะงานจำกัด จึงยังไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่างเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานไม่แน่ใจว่าเรื่องระยะเวลาการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังล้นจึงอยู่ในขั้นเรียนรู้งาน เป็นอุปสรรค

เมื่อนำค่าเฉลี่ยของอุปสรรคมาจัดช่วงลำดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่ออุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังตั้งแต่ระดับไม่เห็นด้วยจนถึงเห็นด้วย ดังนี้

ลำดับที่ 1	อยู่ในระดับเห็นด้วย
ลำดับที่ 2 - 5	อยู่ในระดับไม่แน่ใจ
ลำดับที่ 6 - 11	อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ซึ่งอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานจำกัด จึงไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง ส่วนอุปสรรคที่กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นด้วยว่าเป็นอุปสรรคในลำดับสุดท้าย คือ เรื่องข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่มีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแก่รัฐจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

จากข้อเสนอแนะแก่รัฐและหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งหมด 160 คน จากทั้งหมด 241 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย 56 คน จากจำนวนทั้งหมด 69 คน ผู้บังคับบัญชา 36 คน จาก 50 คน และผู้ร่วมงาน 68 คน จาก 122 คน เมื่อนำจัดเรียงวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีข้อเสนอแนะต่างๆ 8 ประเด็น ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10.1 แสดงข้อเสนอแนะต่อรัฐเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ข้อเสนอแนะต่อรัฐเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
1. การจัดสรรทุน / สอบคัดเลือก ควรจัดสรรตำแหน่งรองรับนักเรียนทุนฯให้เพียงพอ	-	2 (5.6)	1 (1.5)
ควรมีการกระจายทุนไปทุกหน่วยงาน	-	3 (8.3)	-
ควรพิจารณาคัดเลือกนักเรียนทุนฯ จากบุคลิกภาพ ทัศนคติประกอบการพิจารณาด้านความรู้วิชาการ เนื่องจากนักเรียนทุนฯมักมีปัญหาด้านบุคลิกภาพ อุปนิสัย และอาจทำงานได้ด้อยกว่าคนเรียนปาน กลางแต่มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นที่มาได้ มากกว่า	-	4 (11.1)	7 (10.3)
ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับทุนรัฐบาลไทยให้ มากขึ้น เพราะมีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว	1 (1.8)	2 (5.6)	1 (1.5)
ควรมีการสำรวจความต้องการขององค์กรว่าขาด แคลนหรือต้องการบุคลากรในสาขาใด เพื่อให้ได้ ผลิตบุคลากรตามที่ต้องการ เนื่องจากนักเรียนทุน ส่วนหนึ่งถูกส่งมาขาดใช้องค์กรที่ไม่สอดคล้องกับสิ่ง ที่เรียนมาจึงก่อให้เกิดอุปสรรคทั้งแก่บุคลากรที่ ทำงานและองค์กร	1 (1.8)	6 (16.7)	6 (8.8)
ควรจัดสรรทุนที่มีระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งสามารถสร้าง คนที่มีคุณภาพได้ แต่ไม่เปลืองงบประมาณ	-	-	1 (1.5)
ให้หน่วยงานต้นสังกัดมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนัก เรียนทุนฯ	-	-	4 (5.9)
ควรพิจารณาจัดสรรทุนข้าราชการทุนรัฐบาลไทยให้ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณภาพ	-	-	2 (2.9)

ข้อเสนอแนะต่อรัฐเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
ควรรยกเลิกหรือลดทุนไปต่างประเทศ แล้วนำงบประมาณมาพัฒนาการศึกษาในประเทศและบุคลากรอย่างจริงจัง	-	-	1 (1.5)
ควรให้การคัดเลือกนักเรียนทุนที่มีความโปร่งใสมากกว่าปัจจุบัน	-	1 (2.8)	1 (1.5)
รวม	2 (3.6)	18 (50.0)	24 (1.5)
2. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา			
ให้มีการกระจายสาขาวิชาของการรับทุนมากขึ้น	-	3 (8.3)	6 (8.8)
ควรแจ้งให้เรียนทุนฯ ทราบอย่างชัดเจนว่า ต้องการนักเรียนทุนฯ สาขาใด วุฒิใด บอกรัตถุประสงค์ของการทำงานให้ชัดเจน รวมทั้งพิจารณาถึงชื่อภาษาอังกฤษที่นักเรียนจะไปเรียนเพื่อประโยชน์สูงสุด	14 (25.0)	4 (11.1)	6 (8.8)
ควรพิจารณาเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้นักเรียนทุนฯ ขณะศึกษามากขึ้น	-	2 (5.6)	-
ให้อิสระในการเลือกสาขาวิชาที่เรียน	1 (1.8)	-	-
ควรควบคุมให้นักเรียนได้เรียนตามสาขาที่หน่วยงานต้องการจริงๆ	-	-	2 (2.9)
ควรอนุญาตให้นักเรียนทุนฯ เปลี่ยนสาขาที่เรียนได้เมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่เหมาะที่จะเรียนสาขานั้นๆ และอาจเกิดผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	-	1 (2.8)	-
ควรให้ทุนเฉพาะปริญญาโท – เอก เพื่อให้มีวุฒิภาวะก่อนและเมื่อจบปริญญาเอกแล้วควรให้เว้นระยะกลับมาทำงาน	2 (3.6)	1 (2.8)	1 (1.5)
ควรรยืดหยุ่นระยะเวลาการศึกษาตามสาขาวิชาที่ใช้ระยะเวลาเรียนต่างกัน	-	1 (2.8)	-

ข้อเสนอแนะต่อรัฐเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
ไม่ควรให้นักเรียนทุนฯไปศึกษาที่เดียวกันมากนัก ทำให้กลับมาไม่ได้ภาษาเท่าที่ควร	-	2 (5.6)	-
รวม	17 (30.4)	14 (38.9)	15 (22.1)
3. การกำหนดรายละเอียดการชดใช้ทุน			
ควรผ่อนผันมาตรการการชดใช้ทุนเพื่อให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	2 (3.6)	-	1 (1.5)
ปรับปรุงมาตรการการชดใช้ทุน เช่น การป้องกันการ ชดใช้เงินแทนการรับราชการ การเลิกจ้างนักเรียน ทุนฯ หากปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้	-	2 (5.6)	1 (1.5)
รวม	2 (3.6)	2 (5.6)	2 (2.9)
4. การอบรม/ฝึกงาน/สัมมนา			
อบรมให้ความรู้แก่นักเรียนทุนรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพนักเรียนทุนฯ	19 (33.9)	5 (13.9)	3 (4.4)
อบรมเรื่องจริยธรรมและทัศนคติการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ให้เห็นว่านักเรียนทุนฯ ไม่ใช่คนที่ได้รับความสนใจ เป็นพิเศษ รวมถึงเรื่องวัฒนธรรมอย่างตะวันออก ที่ นักเรียนทุนฯ ส่วนหนึ่งขาดความคิดอย่างตะวันออก	-	5 (13.9)	7 (10.3)
อบรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานเพื่อให้ สามารถปรับตัวและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและการ ทำงานขององค์กร	1 (1.8)	2 (5.6)	4 (5.9)
ควรยกเลิกกฎการเข้าอบรมแรกเข้าสำหรับข้าราชการ ทุนรัฐบาลไทย เพราะผู้สอบคัดเลือกธรรมดาที่มี พื้นฐานที่แตกต่างจากนักเรียนทุนฯ จึงไม่ควรอบรม ด้วยหลักสูตรเดียวกัน	1 (1.8)	-	-

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแก่รัฐ	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
นักเรียนทุนควรได้กลับมาฝึกงานจริงในหน่วยงาน ระหว่างปิดภาคเรียน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ของต้นสังกัด และเพื่อทำความคุ้นเคยกับระบบราชการ	12 (21.4)	5 (13.9)	1 (1.5)
อนุญาตให้นักเรียนได้ฝึกงานในต่างประเทศก่อน กลับมาปฏิบัติงานจริง	-	5 (13.9)	1 (1.5)
จัดสัมมนานักเรียนทุนฯ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือ ระดมสมองในการพัฒนางานและองค์กร	9 (16.1)	1 (2.8)	3 (4.4)
จัดให้มีการประเมินผลงานของนักเรียนทุนฯ เป็น ระยะๆ	-	2 (5.6)	3 (4.4)
รวม (ร้อยละ)	42 (75.0)	25 (69.4)	22 (32.4)
5. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน			
ควรส่งเสริมงบประมาณ/อุปกรณ์สนับสนุนการ ปฏิบัติงานมากขึ้น	2 (3.6)	1 (2.8)	1 (1.5)
ควรส่งเสริมให้นักเรียนทุนฯ ได้ทำงานตรงความรู้ ความสามารถและความสนใจให้มากที่สุด ไม่ใช่ ทำงานธุรการ	14 (25.0)	3 (8.3)	16 (23.5)
ให้โอกาสและอิสระในการทำงานหรือสามารถโยก ย้ายกระทรวงการทำงานได้	4 (7.1)	-	1 (1.5)
มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน โดยนับผล งานเป็นเกณฑ์แทน	2 (3.6)	1 (2.8)	-
ควรเปิดกว้างให้นักเรียนทุนฯ ทำงานด้านอื่น นอก เหนือจากสาขาที่เรียนมา	1 (1.8)	-	-
ควรให้ความสำคัญกับความรู้ของนักเรียนทุนฯ มาก กว่าภาษา	1 (1.8)	-	-
ควรปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรที่ขาดความ คล่องตัวทำให้งานขัดข้อง	1 (1.8)	-	-
รวม	25 (44.6)	5 (13.9)	18 (26.5)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแก่รัฐ	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
6. <u>ระเบียบราชการและวัฒนธรรมองค์กร</u> ควรลดขั้นตอนการทำงานและระเบียบการ ทำงานที่มีมากเกินไป	5 (8.9)	1 (2.8)	2 (2.9)
ควรกำจัดระบบการบริหารแบบเก่าที่เปิดช่อง ให้เป็นแหล่งหาผลประโยชน์และอำนาจ เล่น พรรคพวก ระบบอาวุโสซึ่งทำให้มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของนักเรียนฯไม่เต็มที่	4 (7.1)	-	1 (1.5)
ปรับระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะกับ ความสามารถและผลงาน ยกเลิกระบบเวียน	-	-	1 (1.5)
รวม	9 (16.1)	1 (2.8)	4 (5.9)
7. <u>ค่าตอบแทน</u> ควรพิจารณาค่าตอบแทนและความก้าวหน้า ในงานให้ทัดเทียมกับศักยภาพของนักเรียน ทุนฯเพื่อจะได้ทุ่มเทกำลังและสติปัญญาใน การพัฒนางานของหน่วยงานได้เต็มที่และ ป้องกันสมองไหล	8 (14.3)	4 (11.1)	5 (7.4)
รวม	8 (14.3)	4 (11.1)	5 (17.4)
8. <u>ความคิดเห็นอื่นๆ</u> ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยรุ่นเก่ามีคุณภาพ มากกว่ารุ่นใหม่มาก	-	1 (2.8)	-
นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงมีคุณภาพประสิทธิ ภาพสูงกว่านักเรียนทุนรัฐบาลมาก	-	1 (2.8)	-
หน่วยงานราชการไปผูกพันกับอำนาจการ เมืองมากเกินไป ทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร	1 (1.8)	-	-

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแก่รัฐ	ข้าราชการทุนฯ (n = 56)	ผู้บังคับบัญชา (n = 36)	ผู้ร่วมงาน (n = 68)
ระบบอาวุโสในองค์กรราชการมีผลต่อการ พัฒนางานและการปฏิบัติงานของนักเรียน ทุนฯ ซึ่งคาดว่ารัฐไม่สามารถเข้าถึงหรือแก้ไข ได้	5 (8.9)	-	1 (1.5)
ระบบราชการไม่เคื้ออำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุนฯ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และมีประ สิทธิภาพ ซึ่งคงเป็นไปได้ยากที่จะต้องรื้อ ระบบใหม่	1 (1.8)	-	-
รวม	7 (12.5)	2 (5.6)	1 (1.5)

จากตารางที่ 10.1 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อรัฐที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง มีทั้ง 8 ประเด็น ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ข้อเสนอแนะในการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลไทยจนกระทั่งกลับมามาخذใช้ทุนในหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ รวมทั้งความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรงและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ดังนี้

1. การสอบคัดเลือก

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยและผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับเรื่องการสำรวจความต้องการขององค์กรก่อนมีการคัดเลือกมากที่สุด สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานต้องการให้พิจารณาคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลไทยจากบุคลิกภาพ ทักษะคติประกอบด้วยมากที่สุด

2. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องการแจ้งวัตถุประสงค์การศึกษา สาขาวิชาแก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทยให้ชัดเจนมากที่สุด

3. การกำหนดรายละเอียดการชดใช้ทุนและการทำงาน

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความต้องการให้ผ่อนผันกฎเกณฑ์การชดใช้ทุน กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาต้องการให้เพิ่มมาตรการการให้ชดใช้ทุนให้เข้มงวดขึ้น เพื่อให้นักเรียนทุนสามารถทำงานปฏิบัติงานได้เกินระยะเวลาการให้ชดใช้ทุน ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานให้ความเห็นในประเด็นทั้ง 2 เท่ากัน

4. การฝึกอบรม

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยและผู้บังคับบัญชาต้องการได้รับการอบรมความรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานต้องการให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้เข้ารับอบรมเรื่องจริยธรรม วัฒนธรรม และทัศนคติการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นลำดับที่หนึ่ง

5. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต้องการให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานตรงกับความรู้มากที่สุด ไม่ใช่ทำงานธุรการเป็นลำดับหนึ่ง

6. กฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กร

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต้องการให้มีการลดระเบียบขั้นตอนการทำงานที่มากเกินไป

7. ค่าตอบแทน

ในประเด็นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต้องการให้รัฐพิจารณาค่าตอบแทนให้ทัดเทียมศักยภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

8. ความคิดเห็นอื่นๆ

ความคิดเห็นอื่นๆ นี้ ส่วนใหญ่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่มีต่อองค์กรที่ไม่เชื่ออำนาจให้นักเรียนทุนสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เรื่องการเมืองในระบบราชการไทย ระบบอาวุโสและระบบราชการในองค์กร

ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาให้มุมมองความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรง โดยมองว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยรุ่นใหม่มีคุณภาพดีอยากรุ่นเก่าและนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานให้ความคิดเพิ่มเติมว่า ระบบอาวุโสมีผลต่อการแสดงความรู้ความสามารถของนักเรียนทุน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ และเปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการกับบุคลากรในองค์กรในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การตอบแบบสอบถาม โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้มีการสัมภาษณ์นำร่องเพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาเป็นตัวเลือกในแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์นำร่องนั้น เก็บข้อมูลจากข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 8 คน ผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน และผู้ร่วมงาน จำนวน 16 คน รวม 32 คน และจากการตอบแบบสอบถาม

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการประมาณค่าร้อยละโดยให้กลุ่มอย่างมีความเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดโดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 90% และความผิดพลาดไม่เกิน 10 % ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จำนวน 55 คน แล้วจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชามีจำนวนเท่ากับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย คือ 55 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมีจำนวนเป็น 2 เท่าของจำนวนข้าราชการทุนรัฐบาลไทย คือ 110 คน ซึ่งปรากฏว่าการเก็บข้อมูลจริง ในส่วนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย มีจำนวน 69 คน ผู้บังคับบัญชา 50 คน และผู้ร่วมงาน จำนวน 122 คน รวมทั้งหมด 241 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากเกณฑ์ระยะเวลาการปฏิรูประบบราชการ (ตุลาคม 2545) ถึงระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างกลับมาขาดใช้ทุนเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือนในช่วงการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย (มิถุนายน 2546)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการ การทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

จากการเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจำนวน 69 คน แสดงให้เห็นว่า

- กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คือ เป็นชายจำนวน 37 คน และหญิงจำนวน 32 คน
- กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 31 – 40 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า 31 ปี
- กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาโท โดยได้รับทุนในระดับปริญญาโทมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท – เอก
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยรับราชการมาก่อนได้รับทุน แต่มีระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 6 ปี

ผู้บังคับบัญชา

จากการเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา จำนวน 50 คน แสดงให้เห็นว่า

- กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คือ เป็นชายจำนวน 27 คน และหญิงจำนวน 23 คน
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41 - 50 ปี รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 26 คน รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 19 คน
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับทุน โดยส่วนใหญ่เป็นทุนรัฐบาลไทยและทุนรัฐบาลต่างประเทศเป็นอัตราที่เท่ากัน คือ 13 คน แต่ทุนที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นทุนระยะสั้นระยะเวลาต่ำกว่า 6 เดือน
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับราชการมาในระยะเวลาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาก่อน

ผู้ร่วมงาน

จากการเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน แสดงให้เห็นว่า

- กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คือ เป็นชายจำนวน 69 คน และหญิงจำนวน 53 คน
- ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 31 – 40 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 54 คน รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน และปริญญาเอก จำนวน 30 คน ตามลำดับ
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับทุน โดยส่วนใหญ่เป็นทุนรัฐบาลไทย คือ 34 คน แต่ทุนที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นทุนระยะสั้นระยะเวลาต่ำกว่า 6 เดือน มีจำนวน 61 คน
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับราชการมาในช่วงเวลาต่ำกว่า 6 ปี
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาก่อน มีจำนวน 112 คน

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปเฉพาะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมาเปรียบเทียบกัน ได้ผลดังต่อไปนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คือ เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มเป็นเพศชาย

อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี โดยช่วงอายุดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยและผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี รองลงมาคือ 50 ปีขึ้นไป

การศึกษาขั้นสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน และสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 81 คน

สำหรับผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ตามปัญหานำวิจัยได้ดังนี้

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบอบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ผลการวิเคราะห์สามารถแยกอธิบายได้ตามกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของตนเองในระดับปานกลางถึงมาก และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดลำดับ 1 – 3 พบว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคาดหวังต่อตนเองเป็นลำดับที่ 1 ในเรื่องการนำความรู้ / ประสบการณ์มาปรับใช้กับหน่วยงานได้ รองลงมา คือ การสามารถปรับตัวเข้ากับงานของหน่วยงานได้ และการสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ / อิสระ

ผู้บังคับบัญชา

พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในระดับปานกลางถึงมาก และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดลำดับ 1 – 3 พบว่า ผู้บังคับ

ปัญหาคาดหวังเรื่องการนำความรู้ / ประสบการณ์มาปรับใช้กับงาน และเรื่องการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ การใช้ภาษาต่างประเทศ และการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ ตามลำดับ

ผู้ร่วมงาน

พบว่า ผู้ร่วมงานมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในระดับปานกลางถึงมาก และเมื่อนำค่าเฉลี่ยมาจัดลำดับ 1 – 3 พบว่า ผู้บังคับบัญชาคาดหวังเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน และการกล้าแสดงความคิดเห็น ตามด้วยการสามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาปรับใช้กับหน่วยงานได้ ตามลำดับ

เมื่อนำความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาเปรียบเทียบกันโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีทั้งมุมมองที่เหมือนกันและต่างกัน ดังนี้

มุมมองที่เหมือนกัน ได้แก่

- มีความคาดหวังต่อเรื่องความสามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับหน่วยงานได้ในระดับมาก
- มีความคาดหวังต่อเรื่องความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในระดับมาก
- มีความคาดหวังต่อเรื่องเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานในระดับมาก

มุมมองที่ต่างกัน ได้แก่

- เรื่องความสามารถปรับตัวเข้ากับงานของหน่วยงานได้ดี โดยข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคาดหวังในระดับมาก ส่วนผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคาดหวังในระดับปานกลาง
- เรื่องการสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ โดยข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคาดหวังในระดับปานกลาง แต่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในระดับมาก

เมื่อนำผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์จากการได้ลำดับที่ 1 – 3 พบว่า ความคาดหวังของ 3 กลุ่มสูงสุด คือ สามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับหน่วยงานได้ รองลงมา คือ การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร และความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ดี

ทั้งนี้ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของระดับความคาดหวังระหว่างกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีระดับความคาดหวังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพและการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน และเมื่อทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชามีระดับความคาดหวังต่อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมีระดับความคาดหวังต่อความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานมีระดับความคาดหวังต่อการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

นอกจากนี้ ยังพบว่าความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่ได้จากคำถามปลายเปิดสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสอดคล้องกับความคาดหวังที่สร้างขึ้นมาเป็นตัวเลือก แต่ความคาดหวังที่ได้จากคำถามปลายเปิดนี้สามารถจัดเป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้ 3 ประเด็น คือ ความคาดหวังจากความรู้ความสามารถจากการไปศึกษาและประสบการณ์ในต่างประเทศ ความคาดหวังต่อการอุทิศตนให้กับงานราชการของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย และความคาดหวังต่อบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ความคาดหวังและการการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ผลการวิจัย สามารถแยกผลการวิจัยเป็น 5 ประเด็น โดยแต่ละประเด็นแยกอธิบายตามมุมมองของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1.เปรียบเทียบความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

เมื่อแบ่งผลการวิจัยตามค่าเฉลี่ย พบว่าส่วนใหญ่ความคาดหวังและการปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน ดังนี้

- คาดหวังมากและปฏิบัติได้มาก ได้แก่ เรื่องสามารถนำความรู้ / ประสบการณ์ มาใช้กับหน่วยงานได้ การใช้ภาษาต่างประเทศได้ดี สามารถปรับตัวเข้ากับงานของหน่วยงานได้ สามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่/อิสระ และการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร
- คาดหวังปานกลางและปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น และการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญๆ

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ เรื่องการได้รับการยอมรับในผลงาน ซึ่งมีความคาดหวังในระดับปานกลางแต่สามารถปฏิบัติจริงได้ในระดับมาก

อย่างไรก็ดี เมื่อมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริงด้วยสถิติ t-test พบว่า นอกจากเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงานที่ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงมีความแตกต่างกันแล้ว ยังพบว่าเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญก็มีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงมีความแตกต่างกันเช่นกัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การปฏิบัติจริงของทั้ง 2 เรื่องมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

ผู้บังคับบัญชา

เมื่อแบ่งผลการวิจัยตามค่าเฉลี่ย พบว่าส่วนใหญ่ความคาดหวังและการปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน คือ มีความคาดหวังในระดับมากและสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องสามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับหน่วยงานได้ การใช้ภาษาต่างประเทศได้ดี มีความคิดเป็นระบบ การสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่น การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร การมีความรับผิดชอบสูง การกล้าแสดงความคิดเห็น การมีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการมีทัศนคติเปิดกว้าง

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ เรื่องการปรับตัวเข้ากับงานในหน่วยงานได้ดี ซึ่งมีความคาดหวังในระดับปานกลางแต่สามารถปฏิบัติจริงได้ในระดับมาก ซึ่งผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริงโดยการใช้สถิติ t-test โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการปฏิบัติจริงเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานในหน่วยงานได้ดีนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

ผู้ร่วมงาน

เมื่อแบ่งผลการวิจัยตามค่าเฉลี่ย พบว่าส่วนใหญ่ความคาดหวังและการปฏิบัติมีความสอดคล้องกัน คือ มีความคาดหวังในระดับมากและสามารถปฏิบัติจริงได้ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องสามารถนำความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับหน่วยงานได้ การใช้ภาษาต่างประเทศได้ดี มีความคิดเป็นระบบ การสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้อื่น การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร การมีความรับผิดชอบสูง การกล้าแสดงความคิดเห็น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีทัศนคติเปิดกว้าง

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงแตกต่างกัน ได้แก่ เรื่องการปรับตัวเข้ากับงานในหน่วยงานได้ดี และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคาดหวังในระดับปานกลางแต่สามารถปฏิบัติจริงได้ในระดับมาก

อย่างไรก็ดี เมื่อมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริงด้วยสถิติ t-test พบว่า นอกจากเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานในหน่วยงานได้ดี และเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่มีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงมีความแตกต่างกันแล้ว ยังพบว่าเรื่องการมี

ทัศนคติเปิดกว้างก็มีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริงเช่นกัน โดยทั้ง 3 เรื่องมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การปฏิบัติจริงของทั้ง 3 เรื่องมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคาดหวัง

2) การสื่อสารสองทางเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

แม้จากการผลการศึกษาข้างต้น จะแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยเฉลี่ยจะมองว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับมากตรงตามความคาดหวังหรือเกินความคาดหวัง แต่เมื่อมาพิจารณาประเด็นเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ปรากฏว่า ทั้งกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมองว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่คิดไว้ก่อนที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะกลับมาขาดใช้ทุน

อย่างไรก็ดี ในการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อได้รับคำชมหรือคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกัน คือ เห็นว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยอมรับคำชมและคำวิจารณ์ได้ดี โดยผู้บังคับบัญชามีการพูดถึงการปฏิบัติงานกับนักเรียนทุน ในขณะที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงความรู้สึกหรือวิจารณ์งานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

3) การได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

สำหรับมุมมองเรื่องการได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยของกลุ่มตัวอย่าง เป็นมุมมองอันเนื่องมาจากการได้เห็นการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งสามารถสรุปการมองเรื่องสิทธิพิเศษนี้ตามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยว่า การเป็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยทำให้มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถมากที่สุด แต่ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีอิสระใน

การทำงานเหนือข้าราชการทั่วไป ในขณะที่เรื่องการได้รับความไว้วางใจ ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว และการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน

ผู้บังคับบัญชา

พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น แต่ไม่เห็นด้วยว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะมีอิสระในการทำงานมากกว่าจากข้าราชการทั่วไป ส่วนสิทธิพิเศษเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน

ผู้ร่วมงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจในการทำงานสำคัญๆ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น แต่ไม่เห็นด้วยว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะได้รับสิทธิพิเศษเรื่องการมีอิสระในการทำงาน เช่น การได้รับการยืดหยุ่นเรื่องกำหนดเวลาเข้า – ออกงาน หรือการส่งงาน ส่วนเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งเร็วยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด

เมื่อนำมุมมองด้านการได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาเรียงเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีทั้งมุมมองที่เหมือนกันและต่างกัน ดังนี้

มุมมองที่เหมือนกัน ได้แก่

- การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น คือทุกกลุ่มไม่สามารถสรุปได้ว่าเป็นสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย
- การมีอิสระในการทำงาน คือ ทุกกลุ่มไม่เห็นด้วยว่าเป็นสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

มุมมองที่ต่างกัน ได้แก่

- การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่าเป็นสิทธิพิเศษหรือการที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับความสำคัญเหนือกว่า

ข้าราชการทั่วไปในระดับเดียวกัน แต่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกลับไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าเป็นสิทธิพิเศษ

- การได้รับโอกาสสูงในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่าเป็นสิทธิพิเศษหรือการที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับความสำคัญเหนือกว่าข้าราชการทั่วไปในระดับเดียวกัน แต่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกลับไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าเป็นสิทธิพิเศษ
- เรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งเร็วซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่าไม่สามารถสรุปได้ชัดว่าเป็นสิทธิพิเศษ แต่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เห็นด้วยว่าเป็นสิทธิพิเศษ

นอกจากนี้ เมื่อนำมุมมองด้านการได้รับสิทธิพิเศษของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยการจัดลำดับ 1 – 3 พบว่า สิทธิพิเศษที่เห็นได้ชัดเป็นลำดับที่ 1 คือ การมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถ รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานสำคัญๆ และการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับ

4) แนวโน้มความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับหน่วยงานในอนาคต

พบว่าในความเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา เห็นว่าในอนาคตหน่วยงานมีแนวโน้มต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานด้วย เนื่องจากส่วนใหญ่ยังมองว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานได้ดี

5) อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าอุปสรรคที่ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง ดังนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ได้แก่ ระบบงานราชการมีขั้นตอนและระเบียบต่างๆ มากเกินไป ลักษณะงานจำกัดทำให้ไม่สามารถใช้ความสามารถทุกอย่างในการปฏิบัติงาน ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร ในเดียวกัน

เห็นว่า การไม่ประสานงานกันของบุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มเป็นอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการ การทุนรัฐบาลไทย

ผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ลักษณะงานจำกัดทำให้ไม่สามารถใช้ความสามารถทุกอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังไม่สามารถสรุปได้ชัดว่า ระยะเวลาการทำงานที่ยังสั้น ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังอยู่ในขั้นเรียนรู้งานเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

ผู้ร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ลักษณะงานจำกัดทำให้ไม่สามารถใช้ความสามารถทุกอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นอุปสรรค ในขณะเดียวกันยังไม่สามารถสรุปได้ชัดว่า ระยะเวลาการทำงานที่ยังสั้น ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังอยู่ในขั้นเรียนรู้งานเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อรัฐในเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจากมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

สำหรับข้อเสนอเพิ่มเติมต่อรัฐในเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยนี้ เมื่อมาจัดเรียงลำดับแล้วพบว่าทั้งหมด 8 ประเด็น ได้แก่ การสอบคัดเลือก การกำหนดกฎเกณฑ์การศึกษา การกำหนดรายละเอียดการชดใช้ทุนและการทำงาน การฝึกอบรม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน และความคิดเห็นอื่นๆ ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มได้ดังนี้

ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

พบว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับการอบรมมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในเรื่องการอบรม ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเสนอแนะให้อบรมความรู้วิชาการแก่ตนเองอย่างต่อเนื่องมากที่สุด ส่วนเรื่องการสนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ การให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้

ทำงานตามความรู้ความสามารถแทนการทำงานธุรการมากที่สุด และเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา คือ ควรมีการชี้แจงให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์การศึกษา สาขาวิชา วุฒิมากที่สุด

ผู้บังคับบัญชา

พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับการอบรมมากที่สุด รองลงมาคือเรื่อง การสอบคัดเลือก และการกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในเรื่องการอบรม ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้อบรมความรู้วิชาการแก่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอย่างต่อเนื่อง อบรมจริยธรรม วัฒนธรรมและทัศนคติการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้กลับมาฝึกงานจริงในหน่วยงานและได้ฝึกงานในต่างประเทศก่อนการมาปฏิบัติงานจริง มากที่สุด

ส่วนเรื่องการสอบคัดเลือก คือเสนอแนะให้รัฐมีการสำรวจความต้องการขององค์กรถึงความ ต้องการบุคลากรมากที่สุด และสำหรับข้อเสนอแนะเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ในการศึกษา คือ ควร มีการชี้แจงให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์การศึกษา สาขาวิชา วุฒิมากที่สุด

ผู้ร่วมงาน

พบว่า ผู้ร่วมงานให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเรื่องการสอบคัดเลือกมากที่สุด รองลงมาคือ การ อบรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ทั้งนี้ ส่วนเรื่องการสอบคัดเลือก ผู้ร่วมงานเสนอแนะให้มีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุน จากบุคคลิกภาพ ทัศนคติประกอบการพิจารณาด้านความรู้วิชาการ ส่วนข้อเสนอแนะเรื่องการอบรม ได้เสนอแนะเรื่องควรให้มีการอบรมจริยธรรม วัฒนธรรมและทัศนคติการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมากที่สุด และสำหรับเรื่องการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานเสนอให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้ทำงานตามความรู้ความสามารถแทนการทำงานธุรการมากที่สุด

จากข้อสรุปข้างต้นเกี่ยวกับผลการศึกษาเรื่องความคาดหวังและการสื่อสารของข้าราชการทุน รัฐบาลไทยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ ทำให้เห็นผลข้อมูลในประเด็น

เกี่ยวกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง ซึ่งสามารถอภิปรายผลข้อมูลในประเด็นต่างๆ ได้ต่อไปนี้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังและการสื่อสารของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ” ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 : ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

จากผลการสำรวจความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยกับบุคลากรในองค์กรนั้น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความคาดหวังในแต่ละเรื่องในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง – มาก และเมื่อมีการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่มีหัวเรื่องตรงกันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 ข้อ คือ สามารถนำความรู้/ประสบการณ์มาใช้กับงานในหน่วยงานได้ดี สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในหน่วยงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีลำดับความคาดหวังใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ดี เมื่อได้ทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) แล้ว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในงานวิจัยนี้ มีระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพและการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน และเมื่อได้ทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ในทั้ง 2 หัวเรื่อง โดยเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานต่างมีความคาดหวังต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในเรื่องนี้ มากกว่าที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้คาดหวังกับตนเอง เช่นเดียวกัน

สำหรับความคาดหวังเรื่องการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ที่พบว่าผู้ร่วมงานมีคาดหวังต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสูงกว่าตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง

ผลความแตกต่างดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีเกณฑ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง (self-concept) ในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานและหน้าที่การมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานต่ำกว่าบุคคลอื่นๆ ที่มีการปฏิบัติงานและมีการปฏิสัมพันธ์ด้วยกัน นอกจากนี้ ความคาดหวังดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นมุมมองของบุคคลรอบข้างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยที่เห็นว่าเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กรราชการยุคปัจจุบัน และสะท้อนให้เห็นว่าผู้ร่วมงานตระหนักในหน้าที่การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานมากกว่าความตระหนักของตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง ซึ่งความแตกต่างทั้ง 2 เรื่องนี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยควรรับทราบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้เหมาะสมกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้

นอกจากนี้ การสำรวจความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่เป็นคำถามปลายเปิด ยังทำให้สามารถสรุปประเด็นความคาดหวังเพิ่มเติมในภาพรวมได้ว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเห็นข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ คือ คาดหวังว่าจะสามารถนำความรู้/ประสบการณ์จากต่างประเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งความรู้ที่ได้จากการศึกษาโดยตรงหรือเรื่องของระบบความคิด เรื่องของภาษาต่างประเทศซึ่งล้วนมีความจำเป็นที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาใช้กับงาน คาดหวังว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจะอุทิศตนให้กับการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและเสียสละมากกว่าข้าราชการทั่วไป รวมทั้งมีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดก้าวหน้า สร้างสรรค์ มีความขยันตั้งใจทำงาน มีการเปิดกว้างรับฟังความเห็นผู้อื่น สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ดี คือ เป็นผู้สื่อสารที่ดี ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการ นอกจากจะเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่แล้ว ยังจะต้องมีคุณสมบัติของการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารเช่นกัน

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 : ความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบบราชการในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

จากการศึกษาเรื่องความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย จะเห็นได้ว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกัน คือ เมื่อคาดหวังมาก ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยก็สามารถปฏิบัติได้มาก และสำหรับข้อที่คาดหวังปานกลางก็สามารถปฏิบัติได้ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาทที่ถูกคาดหวัง (Role Expectation) กับ บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Description) ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยอยู่ในระดับที่ตรงกัน นอกจากนี้ ยังตรงกับแนวคิดความคาดหวังของวันชัย มีชาติ (2544) ที่กล่าวว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้ออกมาขึ้นกับความคาดหวังของบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงไร

อย่างไรก็ดี จากการหาค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริง พบว่ามีความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในบางเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการปฏิบัติจริงสูงกว่าระดับความคาดหวังทั้งสิ้น ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างได้ตามกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย มีความแตกต่างเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงานและการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน และกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน การมีความรับผิดชอบสูง การทำงานเป็นทีมได้ และการมีทัศนคติเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติจริงนี้ สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีมุมมองบางเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยต่ำกว่าความเป็นจริง โดยแยกตามกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- ข้าราชการทุนรัฐบาลไทย มองตนเองเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงานและการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญนั้น ต่ำกว่าการได้ปฏิบัติจริง จึงแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่ได้มองว่าตนเองมีความพิเศษหรือเก่งกว่าข้าราชการอื่นๆ ที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับผลสำรวจมุมมองของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในเรื่องสิทธิพิเศษ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าตนเองได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ รวมทั้งการมีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถมากกว่าข้าราชการทั่วไป

- ผู้บังคับบัญชา มองข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงานต่ำกว่าการปฏิบัติจริง จึงแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมเรื่องความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยังไม่เด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ที่ระบุว่าผู้บังคับบัญชาต้องการให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับการอบรมให้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถปรับตัว เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรราชการ การทำงานขององค์กร และการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเสนอแนะให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้กลับมาฝึกงานจริงขณะกำลังศึกษาในช่วงปิดการศึกษา

- ผู้ร่วมงาน มองข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเรื่องการปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน การมีความรับผิดชอบสูง การทำงานเป็นทีมได้ และการมีทัศนคติเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นนั้น ต่ำกว่าการปฏิบัติจริง จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้ร่วมงานมีภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เด่นชัดนักเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานจริง ทั้งการปฏิบัติงานและปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานต้องการให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับการอบรมเรื่องจริยธรรมและทัศนคติการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการได้รับการอบรมเรื่องวัฒนธรรมตะวันออกซึ่งข้าราชการเหล่านี้ขาดหายไปโดยเฉพาะข้าราชการที่ไปศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีที่ไปใช้ชีวิตในต่างประเทศตั้งแต่เด็ก เพราะในความเป็นจริงข้าราชการเหล่านี้ต้องกลับเข้ามาทำงานในวัฒนธรรมไทยรวมทั้งต้องการให้รัฐพิจารณาคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลไทย จากบุคลิกภาพ ทัศนคติประกอบการพิจารณาด้านความรู้วิชาการ โดยให้เหตุผลว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยเมื่อกลับมารับราชการมักมีปัญหาด้านบุคลิกภาพอุปนิสัย และอาจทำงานได้ด้อยกว่าคนเรียนปานกลางแต่มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีมได้มากกว่า

ผลจากการทดสอบดังกล่าวที่สะท้อนมุมมองการมีภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เด่นชัดเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานจริงของกลุ่มตัวอย่าง ยังช่วยอธิบายของผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจริง ที่พบว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน โดยสามารถอธิบายสาเหตุของการมองดังกล่าวได้ว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีภาพในใจของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นไม่เด่นชัด ดังนั้น คำตอบของการมองประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยจึงไม่แตกต่างจากข้าราชการทั่วไป

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับมุมมองของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานต่อการแสดง ปฏิกริยาของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเมื่อได้รับคำชมและคำวิจารณ์ โดยเห็นว่าข้าราชการทุนรัฐบาล ไทยสามารถยอมรับคำชมและคำวิจารณ์ได้ดี ซึ่งผลดังกล่าวมีความขัดแย้งกับภาพรวมด้านการ มีทัศนคติเปิดกว้างและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมงานข้างต้น จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มตัว อย่างผู้ร่วมงานพยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในเชิงลบโดยตรงของกลุ่มตัว อย่าง แต่ความคิดของผู้วิจารณ์กลับไปปรากฏในความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการปฏิบัติ จริง และข้อเสนอแนะต่อรัฐ จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นลักษณะวัฒนธรรมการสื่อสารของบุคลากรใน องค์การราชการไทยในปัจจุบันที่ยังต้องการหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ผู้อื่นในทางลบหรือการพูดจาอย่าง ตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักษณ ศรีอำษฎาพร เจริญงาม (2541) ที่พบว่า การสื่อ สารตามแบบฉบับของวัฒนธรรมไทยในมิติ Low Individualism เน้นการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะ ทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่คณะ จะเน้นความพยายามที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นด้วยการ รู้จักควบคุมอารมณ์ (Control of emotion) และแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมที่ถูกต้องคาดหวัง

นอกจากนี้ ยังพบข้อแตกต่างในการแสดงการชื่นชมหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการ ทุนรัฐบาลไทยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน คือ ผู้บังคับบัญชาส່วนใหญ่ได้มีการพูดชื่นชม หรือวิจารณ์ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรง แต่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่กลับไม่แสดงการชื่นชมหรือ วิจารณ์ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรง ซึ่งข้อแตกต่างดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลักษณะองค์การราชการไทยที่ยอมให้ผู้อาวุโสกว่าเป็นผู้วิจารณ์แนะนำต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีอาวุโสในระดับเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางลักษณ ศรีอำษฎาพร เจริญงาม (2541) ที่พบว่า การสื่อสารใน องค์การไทยในมิติ High Power Distance จะเน้นการเคารพระบบอาวุโส และการปฏิบัติตามสายการ บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาส່วนใหญ่จึงมีการวิจารณ์งานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมากกว่าผู้ร่วมงานซึ่งอยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

อย่างไรก็ดี แม้ความแตกต่างของความคาดหวังและการปฏิบัติจริงในบางข้อจะนำไปสู่การ ประเมินมุมมองของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัวข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง ต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์บางประการ แต่ผลที่ได้จากการได้ปฏิบัติงานจริงของข้าราชการ ทุนรัฐบาลไทยในยุคปัจจุบันจากทุกมุมมองล้วนแต่สามารถทำได้ดีกว่าระดับความคาดหวัง จึง แสดงให้เห็นว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความสอดคล้องกับความคาดหวัง ของราชการตามที่ประจักษ์ บุญที่ (2539) และสถาพร สกลรักษ์ (2540) ระบุไว้ว่า นอกจาก ต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเพื่อนำมาพัฒนาประเทศ ราชการยังต้องการเห็นว่าข้าราชการ

ทุนรัฐบาลไทยมีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ตนเอง และขณะเดียวกันผลของการปฏิบัติงานที่ดีดังกล่าว ยังสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมว่า โดยส่วนใหญ่หน่วยงานยังมีความต้องการข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมาทำงานด้วยในอนาคต เพราะเห็นว่าข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็สามารถเป็นข้อสนับสนุนที่ดีที่แสดงว่า การปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์จริงของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในยุคปฏิรูประบอบราชการนั้นมีคุณภาพ

เมื่อมาพิจารณาอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม จะเห็นได้ว่า ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมองว่า ตนเองมีอุปสรรค ถึง 4 ประการ คือ ลักษณะงานที่ถูกจำกัด ระยะเวลาในการทำงานปัจจุบันยังสั้น ทำให้ตนเองอยู่ในขั้นตอนการเรียนรู้ ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร และระบบงานราชการที่มีขั้นตอนการทำงานและระเบียบข้อบังคับที่มากเกินไป ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานกลับเห็นว่า มีเพียงเรื่องลักษณะงานที่ถูกจำกัดเท่านั้น ที่เป็นอุปสรรคในการทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ยังไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย

นอกจากนี้ ยังพบว่า อุปสรรคของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยส่วนใหญ่ในยุคปัจจุบันไม่สอดคล้องกับอุปสรรคของนักเรียนทุนในงานวิจัยของละออทอง อัมรินทร์รัตน์ (2522) เรื่องการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อในต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ. 2411 – 2475 ที่พบปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนหลายประการ ได้แก่ ปัญหาพื้นฐานความรู้ของนักเรียนไม่ดีเมื่อกลับมาปฏิบัติงานจริงจึงมีลักษณะไม่มีความรู้ในวิชานั้น ปัญหาที่ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการในหน่วยงาน หรือปัญหาความขัดแย้งทางความคิดระหว่างนักเรียนกับผู้ที่ทำงานอยู่เดิม โดยเฉพาะปัญหาเรื่องความขัดแย้งทางความคิดเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

สำหรับอุปสรรคที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปัจจุบันเห็นว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุด กลับเป็นเรื่องระบบราชการที่มีขั้นตอนการปฏิบัติและระเบียบที่มากเกินไป ซึ่งเป็นอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพหรือลดปัญหาต่างๆ ของข้าราชการทุกกลุ่มตัวอย่าง ที่เห็นว่าควรลดขั้นตอนการทำงานและระเบียบการทำงานที่มีมากเกินไปและควรกำจัดการบริหารแบบเก่าที่เปิดช่องให้มีการแสวงหาผลประโยชน์ รวมทั้งระบบอาวุโสซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า อุปสรรคเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคด้านการสื่อสาร โดย

การมีระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป สะท้อนให้เห็นรูปแบบการสื่อสารในองค์กรราชการไทยที่ยังยึดถือความที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ต้องมีการส่งบันทึกข้อความ รายงาน จดหมาย รวมทั้งต้องได้รับการพิจารณาตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับอุปสรรคเรื่องระบบอาวุโสทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้เต็มที่ ก็สะท้อนถึงวัฒนธรรมการเคารพในระบบอาวุโส และการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งอุปสรรคดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเชิงวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรไทยของนางลักษณ์ ศรีอัษฎาพร (2541) ที่พบว่า การสื่อสารในองค์กรไทยจะเน้นการเคารพระบบอาวุโส การปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา (High Power Distance) และ ยังพยายามหลีกเลี่ยงความกำกวม จึงยึดถือการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ (High Uncertainty Avoidance)

ดังนั้น จึงสามารถกล่าวโดยสรุปว่า อุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เป็นอุปสรรคที่มาจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรราชการไทยที่ยังคงมีลักษณะขององค์กรราชการก่อนการปฏิรูประบบราชการ คือมีขั้นตอนการทำงานมาก ทำให้งานล่าช้า และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสมากกว่าความสามารถของบุคคล (อรุณ วัชรธรรม, 2524; อรุณ ภาณุพงศ์, 2530; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2530 ; อุบลวรรณ ปิติพัฒนาโฆสิตและพัชนี เชยจรรยา, 2537 และธนิดา เตชะโชควิวัฒน์, 2537)

ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงควรเร่งแก้ไขปัญหาเรื่องระบบราชการที่มีขั้นตอนและระเบียบมากเกินไป รวมถึงปัญหาด้านลบขององค์กรอื่น เพื่อให้การปฏิรูประบบราชการไทยดำเนินด้วยดี ซึ่งหากไม่ได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไข ก็อาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในระยะยาวไม่เฉพาะต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเท่านั้น แต่รวมไปถึงข้าราชการอื่นๆ ทั่วประเทศด้วย

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในการจัดทำงานวิจัย

1. เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้โดยสะดวก จึงต้องใช้วิธีการสนทนากลุ่ม โดยการสอบถามสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างและมีการแนะนำกันต่อไปทอดๆ ซึ่งมีผลให้การเก็บข้อมูลไม่รวดเร็ว และข้อมูลที่ได้ไม่กระจายกว้างไปทุกองค์กร

2. เนื่องจากข้อจำกัดในด้านการเก็บข้อมูลที่เน้นความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นหลัก และการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยไม่สมดุลกัน และไม่สามารถเก็บในลักษณะคู่สมบูรณ์ได้ทุกคู่
3. เนื่องจากมีการจำกัดกลุ่มตัวอย่างที่แคบ จึงส่งผลกระทบต่อจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีจำนวนไม่มาก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไทยที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง กลุ่มตัวอย่างจึงได้ให้ความเห็นในเชิงลบต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในข้อเสนอแนะต่อรัฐแทนการตอบคำถามโดยตรงในแบบสอบถาม ดังนั้น ในการเก็บข้อมูลในอนาคตจึงควรใช้เทคนิคการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งนั้น
2. งานวิจัยในอนาคต อาจศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งยังไม่เคยรับราชการ กับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ เพื่อให้มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดสรรทุนรัฐบาลต่อไป รวมทั้งอาจศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ เช่น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่อาจทำให้การแสดงศักยภาพของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยแตกต่างกัน
3. งานวิจัยในอนาคต อาจศึกษาหาภาพลักษณ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในมุมมองของบุคคลต่างๆ ซึ่งผลจากการศึกษาความคาดหวังในงานวิจัยนี้ ได้สะท้อนให้เห็นภาพมุมมองความคิดเห็นต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยหลายประการของบุคคลรอบข้าง รวมทั้งตัวของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเอง เช่น ภาพการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นๆ ในหน่วยงานของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อเทียบกับข้าราชการทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรและบุคลากรในองค์กร

1. ผลจากการวิจัยความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ทำให้บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะข้าราชการทุนรัฐบาลไทยรับทราบแนวทางที่จะสามารถพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานและการสื่อสารกับผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้น เช่น เรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบัน รวมทั้งการมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้สื่อสารที่ดีเป็นคุณสมบัติที่ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยยุคปฏิรูประบอบราชการพึงมี รวมทั้งการตระหนักถึงหน้าที่การเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานด้วย

2. ผลจากการวิจัยที่พบว่าความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับความคาดหวังต่ำกว่าการปฏิบัติจริง เช่น เรื่องการได้รับการยอมรับในผลงาน การปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมนั้น ทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเองสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทยใหม่ ซึ่งอาจส่งผลให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ผลจากการวิจัยเรื่องอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รวมทั้งข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงกัน และสามารถหาหนทางแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวได้ตรงจุด

4. จากข้อเสนอแนะต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้รับทราบข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยโดยตรง และสามารถนำข้อมูลนั้นมาเป็นแนวทางในการวางนโยบายของรัฐในการจัดสรรทุนและเสริมสร้างศักยภาพ/ลดปัญหาการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยมากยิ่งขึ้น เช่น ในการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลไทยควรพิจารณาเรื่องทัศนคติ บุคลิกภาพประกอบความรู้ทางวิชาการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ การส่งเสริมข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้รับความรู้ที่ทันสมัยเสมอแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ระดมความคิดร่วมกับข้าราชการทุนรัฐบาลไทยคนอื่นๆ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมล ชาญเลขา. สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 100 ปี นักเรียนทุนรัฐบาลไทย.

[ม.ป.ท.,ม.ป.ป.]

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธนาการพิมพ์, 2546.

ชาติชาย ต้นติวฉิมวโร, ร.ต.ท. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2534.

ถิรพันธ์ อนวัชศิริวงศ์. การสื่อสารระหว่างบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ณ ฌาน, 2533.

ทองเทพ เคลือบพณิชกุล. การปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อก้าวเข้าสู่ราชการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บี.เจ.เพลท โปรเซสเซอร์, 2546.

ทักษิณ ชินวัตร. คำกล่าวนายกรัฐมนตรี [Online]. 2544. แหล่งที่มา <http://www.ocsc.go.th> [19 สิงหาคม 2546].

ทักษิณ ชินวัตร. ปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปประเทศไทย. ยุคใหม่ ราชการไทย. ฉบับที่ 10 (ตุลาคม 2545) : 2,5.

ธนิดา เตชะโชติวิวัฒน์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนของนักเรียนทุนรัฐบาล. เอกสารวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

นงลักษณ์ ศรีอัษฎาพร เจริญงาม. ความสามารถในการสื่อสาร : แนวคิดเชิงวัฒนธรรมในองค์กรไทย. ใน กาญจนา แก้วเทพ (บรรณาธิการ), วัฒนธรรม : สื่อสารเพื่อสานสร้าง ชุดความรู้โลกของสื่อ ลำดับที่ 2, หน้า 23 – 39. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

นันทนา วิศิษฎ์โสภณ. การเลื่อนชั้นทางสังคมของนักเรียนไทยที่ได้ทุนแล้วเรียนหลวงไปศึกษา ณ ต่างประเทศในสมัยรัชกาลที่ 6 และรัชกาลที่ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ภาษาไทย (ต่อ)

ประจักษ์ บุญที. ความรู้เกี่ยวกับทุนรัฐบาลสำหรับบุคคลทั่วไป. ใน ชัชวดี ทองทาบ (บรรณาธิการ), การศึกษาในต่างประเทศ การขอยกทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศ และการขอใบเทียบวุฒิการศึกษา. หน้า 263. เชียงใหม่ : กองทุนลักษณะ ลีฬหาชีวะ, 2539.

ปาริชาติ สถาปิตานนท์. ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด, 2545.

ปิยนุช สังข์ช่วย. บทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงของสื่อมวลชนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและการเผยแพร่ภาพพจน์ของนักสังคมสงเคราะห์ ในทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

พัชนี เสงี่ยมฉาย และคณะ. ภาพพจน์ของนักการเมืองสตรี : ศึกษาเปรียบเทียบภาพพจน์จากการรับรู้ของตนเอง ของประชาชน และการนำเสนอในหน้าหนังสือพิมพ์. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2533.

มรกต ไสละบาท. ภาพพจน์และความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

มัทนา ทวียนต์เนรมิตร, พ.ต.ต.หญิง. ภาพลักษณ์ของโฆษกสตรีในหน่วยงานราชการที่ปรากฏในสื่อสิ่งพิมพ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

เมตตา วิวัฒน์านุกูล. การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. [ม.ป.ท.], 2545. (อัดสำเนา)

ละออทอง อัมรินทร์รัตน์. การส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศตั้งแต่ พ.ศ.2411 – 2475. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

วรรณวิสา คำแฝง. การรับรู้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจและการยอมรับของประชาชนต่อการปฏิบัติของนักพัฒนาชุมชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล. วิวัฒนาการของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงและนักเรียนทุนรัฐบาล. กรุงเทพฯ: กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2533.

วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (ม.ป.ท.), 2544.

วิเชียร เกตุสิงห์. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 3. [ม.ป.ท.], 2541.

ภาษาไทย (ต่อ)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. วิเคราะห์ลักษณะอุปนิสัยของข้าราชการไทยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาชนบท. คุรุปริทัศน์ ฉบับที่ 12 (สิงหาคม 2530) : 18 – 31.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปีตานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2544.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ศิริศักดิ์ สุขชื่น. สารสนเทศนักเรียนทุนรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษา ณ ต่างประเทศ เข้ารับราชการขอใช้ทุนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 – มิถุนายน 2546 [Computer file] ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มการศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ, 2546. แหล่งที่มา : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 11 ธันวาคม 2546.

สถาพร สกลรักษ์. ความคาดหวังจากทางราชการที่มีต่อนักเรียนไทยทุกคนที่จะไป ที่ศึกษาและที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนทุนรัฐบาลไทย. ข่าวการศึกษาต่างประเทศ ฉบับที่ 2 (ตุลาคม-ธันวาคม 2540) : 6.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ประกาศสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. [Online]. 2546. แหล่งที่มา <http://www.ocsc.go.th> [19 สิงหาคม 2546].

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 100 ปี นักเรียนทุนรัฐบาลไทย. [ม.ป.ท., ม.ป.ป.]

สำนักงานบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สรุปข้อมูลหลักสูตร ปีการศึกษา 2545. [ม.ป.ท.], 2545.

สุเทพ เดชะชีพ และคณะ. การวิจัยเรื่องความคาดหวังของนักวิชาชีพระชาสัมพันธ์ที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2544. (อัดสำเนา)

อรุณ รักธรรม. ความขัดแย้งในระบบราชการ. เอกสารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร, 2526.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมข้าราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

อรุณ ภาณุพงศ์. การทูตและการระหว่างประเทศ. ม.ป.ท., 2530 (โครงการบรรยายพิเศษ ดิเรกชยันต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อัญชลี รัชกุล, พ.ต.ท.หญิง. การรับรู้ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจชุมชนประจำตำบล วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ภาษาไทย (ต่อ)

อุบลวรรณ ปิติพัฒนะโมษิต, พัทณี เทยจรรยา. รายงานการศึกษาเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์ของระบบราชการในสายตาของคนรุ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ภาษาอังกฤษ

Boorstin, Daniel J. The image: a guide to pseudo-events in America. 1st ed New York : Atheneum, 1973.

Harris, Thomas E. Applied Organizational Communication : perspectives, principles and pragmatics. 1st ed. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1993.

Pearson, Judy C. and Nelson, Paul E. An introduction to human communication : understanding and sharing. 8thed. Boston : McGraw-Hill, 2000.

Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : : concepts, controversies, applications. 7th ed. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall, 1996.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ภาควิชาวาทยวิทยาและสื่อสารการแสดง
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กทม. 10330

ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความกรุณาให้นิสิตเข้าสัมภาษณ์
เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดการขอข้อมูล

ด้วยนางสาวปริญญ์ เกตุนุติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวาทยวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะ
นิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง และการ
สื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุครัฐประหาร” โดยมี
รองศาสตราจารย์เมตตา วิวัฒน์านุกูลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ ความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อข้าราชการ
ทุนรัฐบาลไทย ซึ่งคาดว่าผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ด้านการศึกษาและเป็นประโยชน์แก่หน่วย
งานราชการในการทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับเข้ามารับราชการกับบุคคล
ต่างๆในองค์กรในยุครัฐประหาร และสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจให้นัก
เรียนทุนรัฐบาลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ในการนี้ จึงขอความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งกลับเข้ามารับราชการ
เพื่อخذำใช้ทุนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 – เดือนมิถุนายน 2546 ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ชื่อ-นาม
สกุลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับมิได้เผยแพร่และหากท่านเห็นว่ามำข้อมูลอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์
แก่ผู้วิจัยหรือข้อมูลที่ท่านให้ไม่สมควรเผยแพร่ กรุณาแจ้งแก่ผู้ทำวิจัยด้วย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เมตตา วิวัฒน์านุกูล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รายละเอียดข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาลไทย

คุณสมบัตินักเรียนทุนรัฐบาลไทย	รายละเอียดอื่นๆ
<p>เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศที่เข้ามารับราชการเพื่อชดใช้ทุนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนมิถุนายน 2546 จำนวนทั้งหมด ยกเว้นนักเรียนที่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อ – นามสกุล 2. หมายเลขโทรศัพท์และที่อยู่ติดต่อได้ 3. สาขาที่ศึกษา 4. หน่วยงานที่สังกัด 5. ตำแหน่ง 6. วุฒิการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ภาควิชาวาทยุทธศาสตร์และสื่อสารการแสดง
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กทม. 10330

มกราคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตเข้าสัมภาษณ์
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ประเด็นสัมภาษณ์

ด้วยนางสาวปริญญช เกตุญาติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวาทยุทธศาสตร์และสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง และการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ”

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ ความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทย ซึ่งคาดว่าจะผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ด้านการศึกษาและเป็นประโยชน์แก่งานราชการในการทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับเข้ามารับราชการกับบุคคลต่างๆในองค์กรในยุคปฏิรูประบบราชการ และสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนทุนรัฐบาลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ จากรายชื่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับมารับราชการเพื่อขอใช้ทุนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนมิถุนายน 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ปรากฏชื่อหน่วยงานของท่านในการนี้ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการให้นิสิตสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ จำนวนท่านละประมาณ 30 - 40 นาที ดังต่อไปนี้

- 1) ท่านซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลไทย
- 2) นักเรียนทุนรัฐบาลไทย คือ
- 3) ผู้ร่วมงานของ..... จำนวน 2 คน

อนึ่ง ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น และจะถือเป็นความลับมิได้เผยแพร่หรือก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายแก่องค์กรของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความร่วมมือและพิจารณาอนุญาตให้นิสิตเข้าสัมภาษณ์ตามที่ระบุข้างต้น และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เมตตา วิวัฒน์านุกุล)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ประเด็นสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาพลักษณ์และความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสารของข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ*

1. ขอรบข้อมูลเบื้องต้นของท่าน ได้แก่ อายุ การศึกษา การทำงาน
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลเมื่อกลับมาชดใช้ทุน ได้แก่ คุณสมบัติเด่นของนักเรียนทุน ความมุ่งหวังต่อการศึกษา ความพอใจในผลงาน การแสดงความสามารถ การมอบหมายงาน
3. ลักษณะการสื่อสารและความคาดหวังต่อการสื่อสารของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้แก่ วิธีการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่างๆ ในหน่วยงาน การแสดงความสามารถ
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน / บุคลากรในองค์กรของท่านในยุคปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ ลักษณะและการสื่อสารในหน่วยงาน ความคาดหวังของราชการที่มีต่อข้าราชการยุคใหม่

* ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยในยุคปฏิรูประบบราชการในงานวิจัย คือ นักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับมารับราชการเพื่อชดใช้ทุนในช่วงระหว่างตุลาคม 2545 – มิถุนายน 2546

ภาคผนวก ค

ภาควิชาชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กทม. 10330

กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ชุด

ด้วยนางสาวปริญญ เกตุญาติ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพลักษณ์ ความคาดหวัง และการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ”

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ ความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ซึ่งคาดว่าจะผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ด้านการศึกษาและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานราชการในการทราบถึงสภาพการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับเข้ามารับราชการกับบุคคลต่างๆในองค์กรในยุคปฏิรูประบบราชการ และสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนทุนรัฐบาลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ จากรายชื่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กลับมารับราชการเพื่อขอใช้ทุนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนมิถุนายน 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ปรากฏชื่อหน่วยงานของท่านในการนี้ จึงขอความร่วมมือจากท่านและผู้ได้บังคับบัญชาของท่านดังต่อไปนี้ในการตอบแบบสอบถาม

- 1) ผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลไทย
- 2) นักเรียนทุนรัฐบาลไทย คือ
- 3) ผู้ร่วมงานของ..... จำนวน 2 คน

อนึ่ง ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น และจะถือเป็นความลับมิได้เผยแพร่หรือก่อให้เกิดผลกระทบหรือความเสียหายแก่องค์กรของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เมตตา วิวัฒน์านุกูล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

แบบสอบถามสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลไทย

เรื่องความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ

คำชี้แจง

- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจะถือข้อมูลที่ท่านได้รับเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวมๆ เท่านั้น
- แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน (โปรดตอบทุกข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในตารางความคิดเห็นของท่าน)
- หากมีปัญหาในการส่งคืนแบบสอบถามกรุณาติดต่อ น.ส.ปริญญช เกตุนุติ 0-1.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 30 ปีลงมา 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาที่ได้รับทุนรัฐบาลไทย
 - ปริญญาตรี-เอก สาขาเป็นเวลา.....ปี
 - ปริญญาโท-เอก สาขาเป็นเวลา.....ปี
 - ปริญญาตรี สาขาเป็นเวลา.....ปี
 - ปริญญาโท สาขาเป็นเวลา.....ปี
 - ปริญญาเอก สาขาเป็นเวลา.....ปี
 - อื่นๆเป็นเวลา.....ปี
4. ประเภทองค์กรที่ทำงานก่อนรับทุนรัฐบาลไทย
 - ราชการ เป็นเวลา..... เอกชน เป็นเวลา.....
 - รัฐวิสาหกิจ เป็นเวลา..... ไม่เคยทำ อื่นๆ (โปรดระบุ).....เป็นเวลา.....
5. การทำงานเมื่อกลับมาขอใช้ทุน
 - หน่วยงาน ตรงกับที่ ก.พ. แจ้ง ไม่ตรง เพราะ.....
 - ลักษณะงาน ตรงกับสาขาที่ศึกษา ไม่ตรง เพราะ.....
6. ระยะเวลา รับราชการ (เป็นพนักงานของรัฐ) ตั้งแต่กลับมาขอใช้ทุนถึงปัจจุบันปีเดือน

ตอนที่ 2 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสาร

1. ท่านมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และสามารถปฏิบัติได้ตามความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง			การปฏิบัติจริง		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
1) สามารถปรับความรู้ / ประสบการณ์ มาใช้กับงานของหน่วยงานได้ดี						
2) สามารถแสดงความรู้ด้านภาษาในการทำงาน						
3) สามารถปรับตัวเข้ากับงานต่างๆ ในหน่วยงาน						
4) สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้เต็มที่ / อิสระ						
5) สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น ในหน่วยงานได้						
6) ได้รับการยอมรับในผลงาน						
7) ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ หรือโดดเด่นกว่าคนอื่น						
8) เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น						
9) อื่นๆ (โปรดระบุ).....						

2. ท่านคิดว่าการเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลไทยมีสิทธิพิเศษเหนือกว่าข้าราชการทั่วไปมากน้อยเพียงใด

การมีสิทธิพิเศษของนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (เทียบกับข้าราชการทั่วไป)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ เช่นเป็นตัวแทนหน่วยงาน					
มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ศึกษา					
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว					
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
มีอิสระในการทำงาน เช่น ไม่กำหนดเวลาการเข้า-ออกงาน เพียง แต่ให้งานเสร็จตามเป้าหมาย					
อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

3. ท่านคิดว่าอุปสรรคต่อไปนี้เป็นอุปสรรคที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามความคาดหวังของตัวเอง

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้ที่ศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
ความคิดเห็นไม่ตรงกับบุคลากรที่ทำงานมาก่อน					
ลักษณะงานจำกัด จึงยังไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง					
ระยะเวลาการทำงานสั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้งาน					
ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะงานราชการได้					
งานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายไม่ใช่ความรับผิดชอบหลัก เช่น งานธุรการ งานจากส่วนกลาง					
ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถ					
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ทำให้ผลงานแต่ละอย่าง ออกมาไม่เต็มที่					
ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานเท่าที่ควร					

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลากรในหน่วยงานแสดงการต่อต้านนักเรียนทุน					
บุคลากรไม่ประสานงานกันในการปฏิบัติงาน					
ความล่าช้าของบุคลากรในองค์กร ทำให้การดำเนินงานติดขัด					
ระบบการเล่นพรรคพวก					
ระบบอาวุโส					
ขั้นตอนการทำงานและระเบียบข้อบังคับมากเกินไป					
อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

4. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่ารัฐควรมีนโยบายหรือแผนงานใดที่จะช่วยส่งเสริมเพิ่มศักยภาพหรือลดปัญหาต่างๆ ให้แก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทยในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการให้ทุนรัฐบาลไทยแก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาตอบแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์

แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา

เรื่องความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคปฏิรูประบบราชการ

คำชี้แจง

- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปริญญาโท สาขา วิชาอาชีวศึกษาและสื่อสารการเสด็จ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจะถือข้อมูลที่ท่านได้รับ เป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวมๆ เท่านั้น
- แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน (โปรดตอบทุกข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในตารางความคิดเห็นของท่าน)
- หากมีปัญหาในการส่งคืนแบบสอบถามกรุณาติดต่อ น.ส.ปริญญช เกตุญาติ 0-1.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

7. เพศ ชาย หญิง
8. อายุ 30 ปีลงมา 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
4. ระยะเวลาการรับราชการ 5 ปีลงมา 6- 10 ปี 11- 20 ปี 21 ปีขึ้นไป
5. ประสบการณ์การทำงานร่วมกับนักเรียนทุนรัฐบาลคนอื่นๆ
- มี จำนวนประมาณ..... คน
- ไม่มี
6. การศึกษาระดับสูงสุด
- ปริญญาตรี จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
- ปริญญาโท จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
- ปริญญาเอก จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
- อื่นๆ จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
7. ประสบการณ์การรับทุนการศึกษา / ทุนอบรม / ทุนดูงาน
- เคยได้รับทุน คือ ทุนรัฐบาลไทย ทุนรัฐบาลต่างประเทศ.....
- ทุนศึกษาต่างประเทศ เช่น ฟลูโบรท์ โคล์มโบ
- ทุนอื่นๆ คือ
- ระยะเวลาการรับทุนนาน ต่ำกว่า 6 เดือน 6 เดือน – 1 ปี
- 2 – 5 ปี 6 ปีขึ้นไป
- ไม่เคย

ตอนที่ 2 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสาร

6. ก่อนเคยทำงานร่วมกับนักเรียนทุนรัฐบาลไทย ท่านเคยคิดหรือคาดหวังการทำงานของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคาดหวังสิ่งต่อไปในตัวนักเรียนทุนรัฐบาลไทยมากน้อยเพียงใด และท่านพบว่านักเรียนทุนสามารถปฏิบัติจริงได้มากน้อยเพียงใด

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง			การปฏิบัติจริง		
	มาก	น้อย	ไม่คาดหวัง	มาก	น้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
1) สามารถใช้ความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงานในหน่วยงานได้ดี						
2) สามารถใช้ภาษาอังกฤษ/ภาษาของประเทศที่ไปศึกษาได้มีประสิทธิภาพ						
3) สามารถปรับตัวเข้ากับงานต่างๆในหน่วยงาน						
4) มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ						
5) สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆแก่ผู้อื่นในหน่วยงานได้						
6) เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น						
7) มีความรับผิดชอบต่องานสูง ชยัน						
8) กล้าแสดงความคิดเห็น						
9) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
10) สามารถทำงานเป็นทีมได้						
11) มีทัศนคติเปิดกว้าง						
12) อื่นๆ (โปรดระบุ)						

8. ท่านทราบหรือไม่ว่าในหน่วยงานของท่านมีนักเรียนทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

ทราบ ประมาณ.....คน หรือ ประมาณ.....%

ไม่ทราบ

9. ท่านคิดว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่ปฏิบัติงานร่วมกับท่านมีความเหมือนหรือต่างจากภาพที่ท่านเคยนึกไว้

เหมือนกับ คือ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการอื่นๆในหน่วยงาน

ภาพที่คิดไว้ ปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน

ปฏิบัติงานมีคุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน

ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาให้หน่วยงาน

อื่นๆ คือ

ต่างจาก คือ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการอื่นๆในหน่วยงาน

ภาพที่คิดไว้ ปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน

ปฏิบัติงานมีคุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน

ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาให้หน่วยงาน

อื่นๆ คือ

10. ท่านคิดว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยมีลักษณะพิเศษเหนือกว่าข้าราชการทั่วไปดังข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ลักษณะพิเศษของนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (เทียบกับข้าราชการทั่วไป)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ เช่นเป็นตัวแทน หน่วยงาน					
มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ศึกษา					
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว					
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
มีอิสระในการทำงาน เช่น ไม่กำหนดเวลาการเข้า-ออก งาน เพียงแต่ให้งานเสร็จตามเป้าหมาย					
อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

11. ท่านคิดว่าอุปสรรคต่อไปนี้เป็นอุปสรรคที่ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามความคาดหวังของท่าน

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้ที่ศึกษาของนักเรียนทุนฯไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
นักเรียนทุนฯไม่มีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างแท้จริง					
นักเรียนทุนฯมีความคิดเห็นไม่ตรงกับคนที่ทำงานมาก่อน					
ลักษณะงานจำกัด จึงยังไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง					
ระยะเวลาการทำงานสั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้งาน					
นักเรียนทุนฯยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานของหน่วยงาน					
งานส่วนใหญ่ที่นักเรียนทุนฯได้รับมอบหมายไม่ใช่ความรับผิดชอบหลัก เช่น งานธุรการ งานจากส่วนกลาง					
นักเรียนทุนฯได้รับมอบหมายงานไม่ตรงความสามารถ					
นักเรียนทุนฯมักแสดงความรู้ของตนให้ผู้อื่นฟังบ่อยเกินความจำเป็น					
นักเรียนทุนฯ ทำงานในลักษณะงานกลุ่มได้ไม่ดี					
นักเรียนทุนฯ แยกตัวออกจากสังคมของหน่วยงาน					
นักเรียนทุนฯ เลือคบคนที่มีความรู้ในระดับเดียวกัน					
อื่นๆ					

12. ท่านเคยแสดงความรู้สึกพอใจหรือพุดถึงปัญหาในการทำงานกับนักเรียนทุนรัฐบาลไทยบ้างหรือไม่

- เคย ไม่เคย

13. (หากข้อ 8. ตอบไม่เคย ข้ามไปข้อ 10) นักเรียนทุนรัฐบาลไทยแสดงปฏิกิริยาใดต่อคำชมหรือคำวิจารณ์ของท่าน

- ยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี ยอมรับคำชมแต่ไม่ค่อยยอมรับคำวิจารณ์
- ยอมรับคำชมแต่ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ใดๆ อื่นๆ

14. ท่านคิดว่าในอนาคตหน่วยงานของท่านมีความต้องการนักเรียนทุนรัฐบาลไทยมาทำงานด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

มีความต้องการ เพราะ.....

ไม่มีความต้องการ เพราะ.....

15. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่ารัฐควรมีนโยบายหรือแผนงานใดที่จะช่วยส่งเสริมเพิ่มศักยภาพหรือลดปัญหาต่างๆ ให้แก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทยในการทำงาน

.....

16. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการให้ทุนรัฐบาลไทยแก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาตอบแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามผู้ร่วมงาน

เรื่องความคาดหวังและการสื่อสารระหว่างข้าราชการทุนรัฐบาลไทย ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในยุคนิติรัฐประบราชการ

คำชี้แจง

- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปริญญาโท สาขา วิชาอาชีวศึกษาและสื่อสารการเสด็จ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจะถือข้อมูลที่ท่านได้รับ เป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวมๆ เท่านั้น
- แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน (โปรดตอบทุกข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในตารางความคิดเห็นของท่าน)
- หากมีปัญหาในการส่งคืนแบบสอบถามกรุณาติดต่อ น.ส.ปริยงูช เกตุนุติ 0-1.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ 30 ปีลงมา 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
 3. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
 4. ระยะเวลาการ รับราชการ หรือ เป็นพนักงานของรัฐ หรือ เป็นลูกจ้าง
 5 ปีลงมา 6- 10 ปี 11- 20 ปี 21 ปีขึ้นไป
 5. ประสบการณ์การทำงานร่วมกับนักเรียนทุนรัฐบาลคนอื่น ๆ
 มี จำนวนประมาณ..... คน
 ไม่มี
 6. การศึกษาระดับสูงสุด
 ปริญญาตรี จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
 ปริญญาโท จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
 ปริญญาเอก จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
 อื่นๆ จาก ในประเทศ ต่างประเทศ
 7. ประสบการณ์การรับทุนการศึกษา / ทุนอบรม / ทุนดูงาน
 เคยได้รับทุน คือ ทุนรัฐบาลไทย ทุนรัฐบาลต่างประเทศ.....
 ทุนศึกษาต่างประเทศ เช่น ฟลูไบรท์ โคัลัมโบ
 ทุนอื่นๆ คือ
- ระยะเวลาการรับทุนนาน ต่ำกว่า 6 เดือน 6 เดือน – 1 ปี
 2 – 5 ปี 6 ปีขึ้นไป
- ไม่เคย

ตอนที่ 2 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสาร

8. ก่อนเคยทำงานร่วมกับนักเรียนทุนรัฐบาลไทย ท่านเคยคิดหรือคาดหวังการทำงานของนักเรียนทุนรัฐบาลไทยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคาดหวังสิ่งต่อไปนี้ในตัวนักเรียนทุนรัฐบาลไทยมากน้อยเพียงใด และท่านพบว่านักเรียนทุนสามารถปฏิบัติจริงได้มากน้อยเพียงใด

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง			การปฏิบัติจริง		
	มาก	น้อย	ไม่คาดหวัง	มาก	น้อย	ไม่ได้ปฏิบัติ
1) สามารถใช้ความรู้ / ประสบการณ์มาใช้กับงานในหน่วยงานได้ดี						
2) สามารถใช้ภาษาอังกฤษ/ภาษาของประเทศที่ไปศึกษาได้มีประสิทธิภาพ						
3) สามารถปรับตัวเข้ากับงานต่างๆในหน่วยงาน						
4) มีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบ						
5) สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆแก่ผู้อื่นในหน่วยงานได้						
6) เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น						
7) มีความรับผิดชอบต่องานสูง ชยัน						
8) กล้าแสดงความคิดเห็น						
9) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
10) สามารถทำงานเป็นทีมได้						
11) มีทัศนคติเปิดกว้าง						
12) อื่นๆ (โปรดระบุ)						

10. ท่านทราบหรือไม่ว่าในหน่วยงานของท่านมีนักเรียนทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

- ทราบ ประมาณ.....คน หรือ ประมาณ.....%
- ไม่ทราบ

11. ท่านคิดว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่ปฏิบัติงานร่วมกับท่านมีความเหมือนหรือต่างจากภาพที่ท่านเคยนึก
ไว้

- เหมือนกับ คือ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการอื่นๆในหน่วยงาน
ภาพที่คิดไว้ ปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน
- ปฏิบัติงานมีคุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน
- ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาให้หน่วยงาน
- อื่นๆ คือ
- ต่างจาก คือ ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพเหนือกว่าข้าราชการอื่นๆในหน่วยงาน
ภาพที่คิดไว้ ปฏิบัติงานได้ไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน
- ปฏิบัติงานมีคุณภาพน้อยกว่าข้าราชการทั่วไปในหน่วยงาน
- ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและค่อนข้างเป็นปัญหาให้หน่วยงาน
- อื่นๆ คือ

12. ท่านคิดว่านักเรียนทุนรัฐบาลไทยมีสิทธิพิเศษเหนือกว่าข้าราชการทั่วไปดังข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

สิทธิพิเศษของนักเรียนทุนรัฐบาลไทย (เทียบกับข้าราชการทั่วไป)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญๆ เช่นเป็นตัวแทน หน่วยงาน					
มีโอกาสสูงในการแสดงความสามารถในสาขาที่ศึกษา					
ได้เลื่อนตำแหน่งเร็ว					
มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
มีอิสระในการทำงาน เช่น ไม่กำหนดเวลาการเข้า-ออก งาน เพียงแต่ให้งานเสร็จตามเป้าหมาย					
อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

13. ท่านคิดว่าอุปสรรคใดต่อไปนี้เป็นอุปสรรคที่ทำให้ข้าราชการทุนรัฐบาลไทยปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามความคาดหวังของท่าน

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้ที่ศึกษาของนักเรียนทุนฯไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน					
นักเรียนทุนฯไม่มีความรู้ในสาขาที่ศึกษาอย่างแท้จริง					
นักเรียนทุนฯมีความคิดเห็นไม่ตรงกับคนที่ทำงานมาก่อน					
ลักษณะงานจำกัด จึงยังไม่ได้ใช้ความสามารถทุกอย่าง					
ระยะเวลาการทำงานสั้น จึงอยู่ในขั้นเรียนรู้งาน					
นักเรียนทุนฯยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานของหน่วยงาน					
งานส่วนใหญ่ที่นักเรียนทุนฯได้รับมอบหมายไม่ใช่ความรับผิดชอบหลัก เช่น งานธุรการ งานจากส่วนกลาง					
นักเรียนทุนฯได้รับมอบหมายงานไม่ตรงความสามารถ					
นักเรียนทุนฯมักแสดงความรู้ของตนให้ผู้อื่นฟังบ่อยเกินความจำเป็น					
นักเรียนทุนฯ ทำงานในลักษณะงานกลุ่มได้ไม่ดี					
นักเรียนทุนฯ แยกตัวออกจากสังคมของหน่วยงาน					
นักเรียนทุนฯ เลือกรับคนที่มีความรู้ในระดับเดียวกัน					
อื่นๆ					

14. ท่านเคยแสดงความรู้สึกรำคาญหรือพุดถึงปัญหาในการทำงานกับนักเรียนทุนรัฐบาลไทยบ้างหรือไม่

เคย ไม่เคย

15. (หากข้อ 8. ตอบไม่เคย ข้ามไปข้อ 10) นักเรียนทุนรัฐบาลไทยแสดงปฏิกิริยาใดต่อคำชมหรือคำวิจารณ์ของท่าน

ยอมรับคำชมและคำวิจารณ์โดยดี ยอมรับคำชมแต่ไม่ค่อยยอมรับคำวิจารณ์

ยอมรับคำชมแต่ไม่ยอมรับคำวิจารณ์ใดๆ อื่นๆ

16. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่ารัฐควรมีนโยบายหรือแผนงานใดที่จะช่วยส่งเสริมเพิ่มศักยภาพหรือลดปัญหาต่างๆ ให้แก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทยในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

17. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการให้ทุนรัฐบาลไทยแก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาตอบแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไป	ข้าราชการทุนฯ (n = 8)	ผู้บังคับบัญชา (n = 8)	ผู้ร่วมงาน (n = 16)	รวม (n = 32)
เพศ				
ชาย	3	3	6	12
หญิง	5	5	10	20
ช่วงอายุ				
ต่ำกว่า 31 ปี	4	0	4	8
31-40 ปี	3	0	9	12
41-50 ปี	1	3	1	5
51 ปีขึ้นไป	0	5	2	7
การศึกษาชั้นสูงสุด				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	2	2
ปริญญาตรี	0	1	2	3
ปริญญาโท	4	4	5	13
ปริญญาเอก	4	3	7	14

ข้อมูลทั่วไป	ข้าราชการทุนฯ (n = 8)	ผู้บังคับบัญชา (n = 8)	ผู้ร่วมงาน (n = 16)	รวม (n = 32)
ทุนที่ได้ในระดับปริญญา				
ทุนรัฐบาลไทย	8	0	4	12
ทุนอานันทมหิดล	0	1	0	1
ทุนรัฐบาลต่างชาติ	0	0	2	2
ทุนมหาวิทยาลัย	0	1	1	2
ไม่เคยได้รับ	0	6	9	15
ระยะเวลารับราชการ				
0-5 ปี	6	0	6	12
5-10	0	0	5	5
10-20 ปี	2	1	3	6
20ปี ขึ้นไป	0	7	2	9
ประสบการณ์ทำงานกับ นักเรียนทุนฯคนอื่น				
เคย	2	5	7	14
ไม่เคย	7	3	9	19

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ในมุมมอง
ของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และข้าราชการทุนรัฐบาลไทยเองจากการสัมภาษณ์

ความคาดหวังต่อ การปฏิบัติงานและ การปฏิสัมพันธ์	ข้าราชการทุนฯ (n = 8)	ผู้บังคับบัญชา (n = 8)	ผู้ร่วมงาน (n = 16)	รวม (n = 32)
สามารถนำความรู้มา ใช้ในการทำงาน	8	8	11	27
(ร้อยละ)	(100.0)	(100.0)	(68.8)	(84.4)
ผลงานได้รับการยอมรับ	5	0	0	5
(ร้อยละ)	(62.5)	(0)	(0)	(15.6)
สามารถถ่ายทอด ความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้อื่น	3	1	1	5
(ร้อยละ)	(37.5)	(12.5)	(6.3)	(15.6)
สามารถแสดงความคิด เห็นในการทำงาน ได้ เต็มที่ / อิสระ	2	0	0	2
(ร้อยละ)	(25.0)	(0)	(0)	(6.3)
ได้รับมอบหมายงานที่ มีความสำคัญกับ หน่วยงาน	1	0	0	1
(ร้อยละ)	(12.5)	(0)	(0)	(3.1)
สามารถใช้ความรู้ด้าน ภาษา	1	2	5	8
(ร้อยละ)	(12.5)	(25.0)	(31.3)	(25.0)

ความคาดหวังต่อ การปฏิบัติงานและ การปฏิสัมพันธ์	ข้าราชการทุนฯ (n = 8)	ผู้บังคับบัญชา (n = 8)	ผู้ร่วมงาน (n = 16)	รวม (n = 32)
เป็นกำลังสำคัญใน การพัฒนาองค์กร	1	4	5	10
(ร้อยละ)	(1)	(50.0)	(31.3)	(31.25)
กล้าแสดงความคิดเห็น	0	3	1	4
(ร้อยละ)	(0)	(37.5)	(6.25)	(12.5)
มีความรับผิดชอบสูง ขยัน	0	2	6	8
(ร้อยละ)	(0)	(25.0)	(37.5)	(25.0)
สามารถปรับตัวเข้ากับ งานได้ดี	1	2	4	7
(ร้อยละ)	(1)	(25.0)	(25.0)	(21.9)
มีความคิดในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ	0	1	2	3
(ร้อยละ)	(0)	(12.5)	(12.5)	(9.4)
มีความคิดสร้างสรรค์	0	1	1	2
(ร้อยละ)	(0)	(12.5)	(6.25)	(6.3)
สามารถทำงานเป็นทีม	0	1	0	1
(ร้อยละ)	(0)	(12.5)	(0)	(3.1)
มีทัศนคติเปิดกว้าง	0	1	2	3
(ร้อยละ)	(0)	(12.5)	(12.5)	(9.4)

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปริญญช เกตุนุติ เกิดเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2519 ที่ กรุงเทพมหานคร จบมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนราชินี สายศิลป์ – ภาษาฝรั่งเศส สำเร็จ การศึกษาปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2540 เข้า ทำงานที่ศูนย์ให้คำปรึกษาทางการเงินสำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และประชาชน ใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จากนั้นลาศึกษาต่อในหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วาทยวิทยาในปี พ.ศ. 2545



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย