

# รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

## เรื่อง

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน  
The activities of faculty and staff senate Participate model  
study the personnel in Khon Kaen University Case study on  
election faculty and staff senate

ผู้วิจัย

นางพิสมัย พวงคำ

นางสาวรจนา หมวดศรี

กองกลาง

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กุมภาพันธ์ 2560

ได้รับทุนอุดหนุนจากโครงการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน

: The activities of faculty and staff senate Participate model study the personnel in  
Khon Kaen University Case study on election faculty and staff senate

หัวหน้าโครงการวิจัย

นางพิสมัย พวงคำ

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ผู้วิจัยร่วม

นางสาวรจนา หมดศรี

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

กุมภาพันธ์ 2560

พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤษภาคม 2560 จำนวน 10 เล่ม

โครงการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

## คำนำ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วม ในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน” ได้รับการอุดหนุนทุนวิจัยจาก โครงการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทาง ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงานมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรในการไปใช้สิทธิ เลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน

การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้โดยความร่วมมือจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี หัวหน้า สำนักงานคณบดีทุกคณะ อดีตประธานสภาคณาจารย์ และอดีตประธานสภาข้าราชการฯ กรรมการและ อนุกรรมการเลือกตั้งประจำส่วนงาน ผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งประจำส่วนงาน บุคลากรสำนักงานประสานงาน สภาคณาจารย์ สภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมานี้ และขอขอบคุณ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ ที่สนับสนุนและให้ความสำคัญการวิจัยจาก งานประจำและการวิจัยสถาบัน โดยมุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเป็นผู้สร้างผลงานที่มี คุณภาพให้มหาวิทยาลัยได้อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย  
กุมภาพันธ์ 2560

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิ์ออกเลือกตั้งมาใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งน้อย และเพื่อหาแนวทางวิธีการในการส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิ์ออกมาใช้สิทธิ์ให้มากขึ้น

**ผลการศึกษา** จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

**1. กลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม** จำนวน 20 คน ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี เลขาธิการสำนักงานคณบดี (2) อดีตประธานสภาคณาจารย์ และอดีตประธานสภาข้าราชการฯ (3) กรรมการและอนุกรรมการเลือกตั้งประจำส่วนงาน (4) ผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งประจำส่วนงาน

**2. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณโดยการตอบแบบสอบถาม** ได้แก่ ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน จำนวน 400 คน

**3. ประเด็นคำถามจากแบบสอบถาม**

3.1 ข้อมูลทั่วไป

3.2 บทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

3.3 ตัวอย่างกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน

3.4 ปัญหา ข้อเสนอแนะ

**4. คำร้อยละของบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน**

4.1 ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเข้าใจบ้างเล็กน้อย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.200

4.2 เห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นด้วยจำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 97.000

4.3 กรรมการสภาพนักงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรในคณะ/หน่วยงานของตน ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่ากรรมการสภาพนักงานสามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นบางครั้ง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.200

4.4 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าสภาพนักงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นบางครั้ง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.300

4.5 สภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าสภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเป็นบางครั้ง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.000

4.6 สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและบอกต่อข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ พบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่าสภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่าง ๆ เป็นบางครั้ง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.000

4.7 ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อสภาพนักงานในระดับปานกลาง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.000

4.8 ในการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไปใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.750

4.9 ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่สนใจลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภาพนักงาน จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 89.000

## 5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน และค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไป

5.1 ระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสภาพนักงานมีการบอกต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญและพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

5.2 ระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อการการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

5.3 ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าต่อการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

5.4 ระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

5.5 ระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อสภาพนักงานสามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากร ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

5.6 ระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

5.7 ระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

5.8 ระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อสภาพนักงานสามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

5.9 ระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อบุคลากรที่เกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

5.10 ระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อสภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

5.11 ระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และกลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

### สรุปผลการศึกษาวิจัย

#### 1. สาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งสภาพนักงานน้อย

- 1.1 ไม่มีคนของคณะหน่วยงานตนเองลงสมัครรับเลือกตั้ง
- 1.2 คณะใหญ่หน่วยเลือกตั้งจะอยู่ไกล ทำให้ไม่สะดวกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง
- 1.3 บทบาทความสำคัญของสภาพนักงานไม่มีผลกระทบต่อบุคลากร
- 1.4 บุคลากรไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานในการเป็นตัวแทนในแต่ละสาย
- 1.5 สภาพนักงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบุคลากรไม่ได้เท่าที่ควร
- 1.6 กรรมการสภาพนักงานไม่นำข่าวสารต่างๆ ไปประชาสัมพันธ์ภายในคณะ/หน่วยงาน
- 1.7 ช่องทางประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
- 1.8 การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทำให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการ
- 1.9 การรายงานข่าวสารจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยและสภาพนักงานขาดความต่อเนื่อง

#### 2. กลยุทธ์การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งของสภาพนักงาน

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย พบว่าเกิดปัญหาขึ้นในกลุ่มเพศชาย กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กลุ่มสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและกลุ่มผลิตบัณฑิต ผู้วิจัยและสภาพนักงานจึงได้ร่วมกันออกแบบกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

2.1 การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งไปติดตั้งในบริเวณที่ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเพศชายใช้บริการหรือพบปะและทำกิจกรรมร่วมกันภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 การสร้างเครือข่ายและประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ทางสื่อออนไลน์และ Social Network ซึ่งสามารถกระตุ้นและเข้าถึงตัวผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเพศชายได้มากที่สุด

2.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง สนใจออกไปใช้สิทธิมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมร่วมกับร้านค้าภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มอบคู่มือส่วนลดให้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาพนักงาน สามารถนำไปเป็นส่วนลดในการใช้บริการร้านค้าต่างๆ

2.4 หากสังกัดคณะใหญ่ หน่วยเลือกตั้งอยู่ไกล สภาพนักงานจัดให้มีหน่วยเลือกตั้งมากกว่า 1 จุด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

2.5 การเพิ่มทางเลือกในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ให้กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า สามารถเลือกช่องทางการใช้สิทธิ์ตามที่ตนเองสะดวก สภาพนักงานจะจัดให้มีการเลือกตั้งออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

2.6 สภาพนักงานจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บริหารคณะ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนร้อยละของผู้มาใช้สิทธิออกเสียงภายในคณะตนเอง

2.7 จัดประชุมกลุ่มบุคลากรสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน ให้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิเลือกตั้ง

2.8 ให้บุคลากรในคณะหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานกรรมการสภาพนักงานปีละ 1 ครั้ง สำหรับคณะหน่วยงานที่มีตัวแทนเป็นกรรมการสภาพนักงานโดยวิธีลับ

2.9 หากหน่วยงานใดมีการกระตุ้นให้บุคลากรตนเองมาใช้สิทธิเลือกตั้งครบตามจำนวนผู้มีสิทธิมหาวิทยาลัยและสภาพนักงานจัดให้มีใบประกาศแสดงความชื่นชมในการรับผิดชอบหน้าที่และการเห็นความสำคัญของการเลือกตั้งสภาพนักงานมอบให้แก่หน่วยงาน

2.10 กำหนดการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน

2.11 การจัดประชุมสัญจรตามคณะ/หน่วยงาน เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท การทำงานของสภาพนักงาน

2.12 สภาพนักงานจัดทำเพลงรณรงค์บทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน

2.13 สภาพนักงานจัดทำกล่องรับฟัง

2.14 บุคลากรกลุ่มผลิตบัณฑิตยังไม่พึงพอใจต่อการดำเนินงานของสภาพนักงานมากนัก ดังนั้นสภาพนักงานควรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน มุ่งการดำเนินงานเชิงรุกให้มากขึ้น กำหนดแผนการดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรให้มาก

จากการจัดทำโครงการศึกษาการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมกลยุทธ์ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินงานประจำปีของสภาพนักงาน และได้ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ที่สามารถดำเนินการได้ทันที คือ การประชุมสัญจรตามคณะ/หน่วยงาน และการทำเพลงรณรงค์บทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งในคราวถัดไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	-1-
บทคัดย่อ	-2-
สารบัญ	-6-
สารบัญรูปภาพ	-8-
สารบัญตาราง	-9-
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและที่มาของประเด็นการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์	5
1.5 เครื่องมือในการวิจัย	5
1.6 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	5
1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	5
1.8 ระยะเวลาและสถานที่ทำการวิจัย	5
1.9 แผนการดำเนินงาน	6
1.10 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.11 ประโยชน์ที่ได้รับ	6
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
2.1 แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยการรับรู้ข่าวสาร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง	11
2.4 มุมมองและแนวคิดในการหาเสียงเลือกตั้งของ ศ.ดร.สุรพงษ์ โสธะเสถียร	13
2.5 ทบทวนวรรณกรรม	15
<b>บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>17</b>
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	18
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	19
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	19
3.4 กำหนดค่าตัวแปร	21
3.5 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล	23
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	<b>26</b>
4.1 ผลการศึกษาจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป	27
4.2 ผลการศึกษาจำนวนและค่าร้อยละของบทบาทความสำคัญของสภาพน้ํงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพน้ํงาน	28



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาท ความสำคัญของสภาพพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ ของสภาพพนักงาน	32 34
4.4 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพพนักงาน	37
4.5 ผลการศึกษากิจกรรมที่จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพพนักงาน	38
4.6 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่ท่านคิดว่ากำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอยาก เสนอแนะแนวทางแก้ไข)	43
<b>ที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>43</b>
5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา	45
5.2 ข้อเสนอแนะ	
เอกสารอ้างอิง	47
ประวัติผู้วิจัย	48
ภาคผนวก	ผ_1
ประเด็นคำถามเชิงลึก	ผ_2
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งต่อการเลือกตั้งกรรมการสภาพพนักงาน	ผ_3

### สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1.1 สถิติผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาคณาจารย์ และสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ปี พ.ศ. 2556-2560	2
รูปภาพที่ 1.2 สถิติผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาพนักงาน ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน ปี พ.ศ. 2558	3
รูปภาพที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป	27
รูปภาพที่ 4.2 ผลการศึกษากิจกรรมที่จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สภาพนักงาน	37

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แผนการดำเนินงาน	6
ตารางที่ 2.1 ทบทวนวรรณกรรม	15
ตารางที่ 3.1 กำหนดค่าตัวแปร	21
ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน	28
ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมฐานของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาท ความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน	32
ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน	33
ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนว ทางแก้ไข)	38

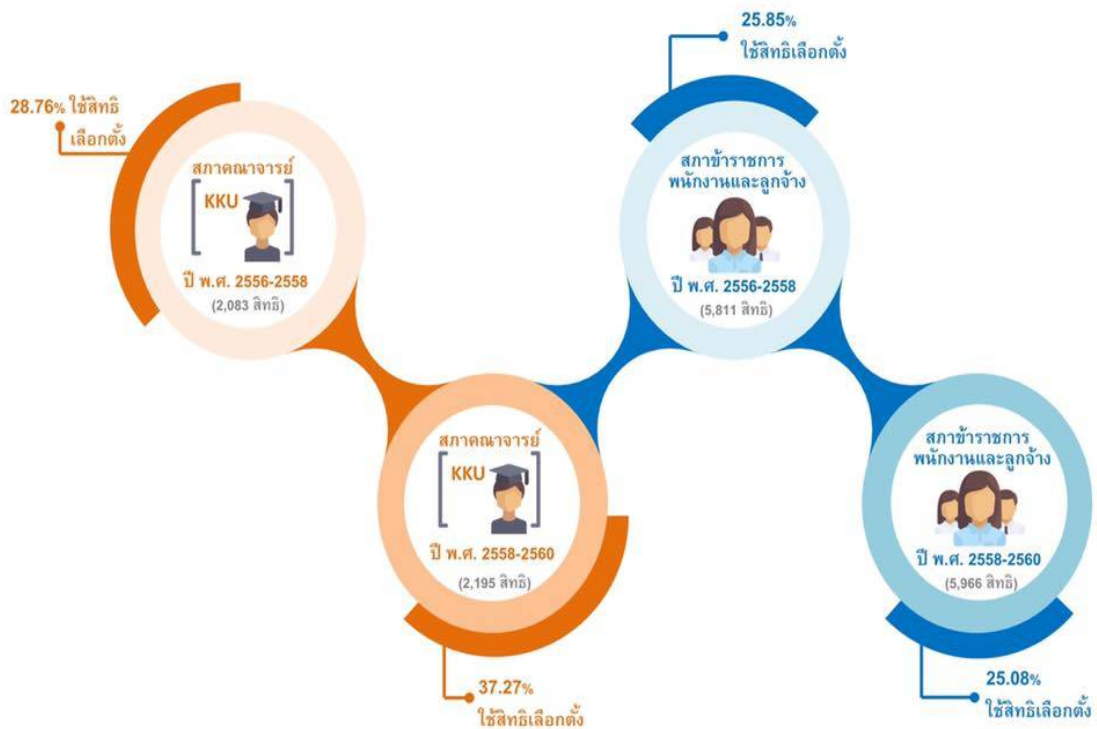
## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของประเด็นการวิจัย

การเลือกตั้งเป็นสิทธิและหน้าที่ของปวงชนชาวไทยที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเมือง และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้กำหนดไว้ว่า “บุคคลมีหน้าที่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง บุคคล ซึ่งไม่ไปเลือกตั้งโดยไม่แจ้งเหตุอันควรที่ทำให้ไม่อาจไปเลือกตั้งได้ ย่อมเสียสิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติ” เพราะ เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของประชาชนที่จะสนับสนุน หรือคัดค้านการตัดสินใจของผู้นำในทาง การเมือง การเลือกตั้งจึงถือเป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่สำคัญ

การเลือกตั้งในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก็เช่นกัน การที่จะบริหารจัดการในภาพรวมของมหาวิทยาลัยให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ นั้น จะต้องมีการเลือกตั้งกรรมการในชุดต่างๆ ประกอบกัน

จากสถิติการเลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์ ชุดปี 2556-2558 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภท วิชาการทั้งหมดจำนวน 2,083 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งเพียง 599 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 และสถิติการ เลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์ ชุดปี 2558-2560 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภทวิชาการทั้งหมดจำนวน 2,195 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งเพียง 818 คน คิดเป็นร้อยละ 37.26 จากสถิติดังกล่าว จะเห็นว่าประเภท วิชาการมีผู้มาใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมดน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งถือว่าสถิติการ เลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และจากสถิติการเลือกตั้งกรรมการสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ชุดปี 2556-2558 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภทสายสนับสนุนมีทั้งหมดจำนวน 5,811 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งเพียง 1,502 คน คิดเป็นร้อยละ 25.85 และสถิติการเลือกตั้งกรรมการสภา ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ชุดปี 2558-2560 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภทวิชาการทั้งหมดจำนวน 5,966 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งเพียง 1,496 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 จากสถิติดังกล่าว จะเห็นว่าบุคลากร สายสนับสนุนมีผู้มาใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมดน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งถือว่าต่ำ กว่าเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งลดลง ดังรูปภาพที่ 1.1



รูปภาพที่ 1.1 สถิติผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาคณาจารย์ และสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ปี พ.ศ. 2556-2560

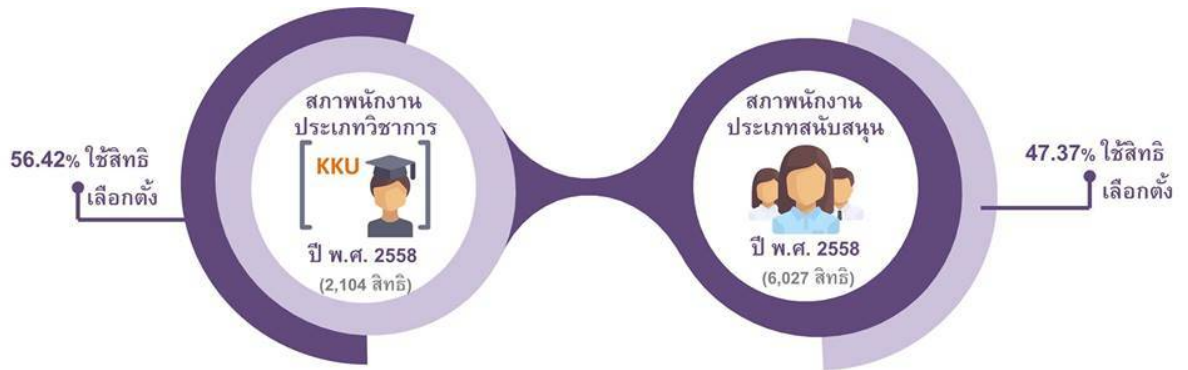
ในปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอกระบบราชการ) ซึ่งได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ขึ้นกำหนดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ซึ่งเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการจำนวน 15 คน และเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนจำนวน 15 คน รวมเป็น 30 คน เพื่อให้เป็นตัวแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่ คือ

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

การเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ถือเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมที่สำคัญประการหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยภายในมหาวิทยาลัย เพราะการเลือกตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน เป็นการเข้าไปใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 แทนบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย

การเลือกตั้งจึงมีความสำคัญต่อการเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558

คณะกรรมการสภาพนักงานมีวาระดำรงตำแหน่ง 3 ปีการเลือกตั้งคณะกรรมการสภาพนักงาน มาจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนจากทุก คณะ/หน่วยงาน ตามสถิติการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานชุดปี 2558-2561 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภทวิชาการทั้งหมดจำนวน 2,104 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 1,187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.42 ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประเภทสนับสนุนทั้งหมดจำนวน 6,027 คน แต่มีผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งเพียง 2,855 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 โดยผู้มาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมดในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 49.71 และผู้ไม่มาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมดในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 50.29



รูปภาพที่ 1.2 สถิติผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาพนักงาน ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน ปี พ.ศ. 2558

จากรูปภาพที่ 1.2 จะเห็นได้ว่าสถิติของการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ในปี 2558 ในภาพรวมยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย คือไม่เกินร้อยละ 50 แม้ว่าในปี พ.ศ.2558 จะมีผู้มาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งสูงขึ้นกว่าที่ผ่านมา แต่ก็อาจสันนิษฐานได้ว่า อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนสถานภาพจากเดิม เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมีการยุบรวมจากสภาคณาจารย์และสภาข้าราชการ ฯ เหลือเพียงสภาเดียวคือสภาพนักงาน จึงทำให้ประชากรมหาวิทยาลัยกระตือรือร้นในการออกมาใช้สิทธิมากขึ้น ตามที่กล่าวมา แต่หากพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวแทนของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันแล้วจะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่นี้มีความสำคัญยิ่ง และหากบุคลากรเห็นถึงความสำคัญ และออกมาใช้สิทธิร่วมทั้งหมดที่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสภาพนักงาน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ดังกล่าว จะทำให้การบริหารงานมหาวิทยาลัยมีความโปร่งใส ถูกต้อง

ตรวจสอบได้และความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคมควมคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งสร้างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน ส่งเสริมบุคลากรในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานและเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสภาพนักงานให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรออกมาใช้สิทธิเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาคั้งนี้ จะนำไปสู่การเสนอต่อสภาพนักงานและมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการให้ได้มาซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกไปใช้สิทธิการเลือกตั้งให้มากขึ้น พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขปัญหาในการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานในอนาคตต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย

1.2.2 เพื่อหาแนวทางวิธีการในการส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิออกมาใช้สิทธิให้มากขึ้น

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจการของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน ผู้วิจัยศึกษาคั้งนี้เฉพาะการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ปี พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2559 ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 เท่านั้น โดยผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 มุ่งศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย

ส่วนที่ 2 มุ่งศึกษาแนวทางวิธีการส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิออกมาใช้สิทธิให้มากขึ้น

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน คือบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 8,131 คน (สายสนับสนุน 6,027 คน สายวิชาการ 2,104 คน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในคั้งนี้ แบ่งออกเป็น

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี เลขาธิการสำนักงานคณบดี จำนวน 5 คน
- 2) อดีตประธานสภาคณาจารย์ และอดีตประธานสภาข้าราชการฯ จำนวน 5คน
- 3) กรรมการและอนุกรรมการเลือกตั้งประจำส่วนงาน จำนวน 5 คน
- 4) ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประจำส่วนงานจำนวน 5 คน

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณโดยการตอบแบบสอบถาม

- 1) ผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานจำนวน 400 คน

#### 1.4 นิยามศัพท์

เนื่องจากการศึกษานี้เน้น การศึกษาตามช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง ดังนั้นเพื่อความเข้าใจในการศึกษาจึงนิยามศัพท์ต่อไปนี้

**กระบวนการเลือกตั้ง** หมายถึง กระบวนการทางการเลือกตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการสภาพนักงาน

**คณะกรรมการเลือกตั้ง** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

**คณะกรรมการเลือกตั้ง ประจำส่วนงาน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งของหน่วยเลือกตั้ง ประจำส่วนงาน ในแต่ละคณะ

**ผู้มีสิทธิออกเสียง** หมายถึง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน

**ผู้สมัคร** หมายถึง ผู้สมัครรับเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานแล้วแต่กรณี

**วันเลือกตั้ง** หมายถึง วันที่กำหนดให้เป็นวันเลือกตั้งตามปฏิทินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน

**หน่วยเลือกตั้ง** หมายถึง ส่วนงานที่กำหนดให้ทำการลงคะแนนเลือกตั้ง

**ปัญหาการเลือกตั้ง** หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

#### 1.5 เครื่องมือในการวิจัย

1.5.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและเสนอผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุง แก้ไข

1.5.2 แบบสอบถาม ที่เกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้ความเห็นชอบ

#### 1.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกรายตัว ทำหนังสือถึงรายบุคคลและผ่านผู้บังคับบัญชาขอเข้าการสัมภาษณ์เชิงลึกรายตัว

1.6.2 การเก็บแบบสอบถามไปตามกลุ่มเป้าหมาย ด้วยวิธี Stratified Random Sampling และใช้สัดส่วนตามความมากน้อยของปริมาณบุคลากร (Proportion Sampling)

#### 1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.7.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการแบบพรรณนา

1.7.2 แบบสอบถาม ใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐาน(กรณีที่มีข้อมูลไม่กระจายแบบปกติ)

#### 1.8 ระยะเวลาและสถานที่ทำการวิจัย : เดือนเมษายน-ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## 1.9 แผนการดำเนินงาน

### ตารางที่ 1.1 แผนการดำเนินงาน

ลำดับที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา (เดือน)									ผู้รับผิดชอบ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	รวบรวม กฎ ระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ชุดปี พ.ศ. 2558และสรุปลงสาระสำคัญที่ใช้ในประเด็นข้อมูลที่ต้องการ	↔										พิสมัย, รจนา ,
2	จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นที่ต้องการเพื่อสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่าง		↔									ผู้เชี่ยวชาญ, พิสมัย, รจนา ,
3	สรุปแบบสัมภาษณ์และออกแบบสอบถามเพื่อใช้สำรวจจากกลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณและนำร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ					↔						ที่ปรึกษา พิสมัย, รจนา ,
4	กำหนดกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง						↔					ที่ปรึกษา พิสมัย, รจนา,
5	เก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา								↔			พิสมัย, รจนา,
6	นำเสนอร่างผลการศึกษาต่อตัวแทนกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบและเพิ่มเติมผลการศึกษา									↔		ที่ปรึกษา พิสมัย, รจนา ,
7	สรุปและจัดทำรายงานผลการศึกษา									↔		พิสมัย, รจนา ,

## 1.10 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.10.1 ได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้มีสิทธิออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย

1.10.2 เพื่อทราบแนวทางวิธีการส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง

## 1.11 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.11.1 มหาวิทยาลัยและสภาพนักงานสามารถใช้ผลในการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจการของสภาพนักงาน

1.11.2 การบริหารงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น จะเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในมาตรา 8 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา “แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีส่วนร่วมในกิจการของสภาพนักงาน” นี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจการของสภาพนักงาน และเป็นการศึกษาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นความสำคัญต่อการไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน โดยในบทนี้จะอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนสำรวจผลงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานเอาไว้ โดยจะอธิบายตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยการรับรู้ข่าวสาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
4. มุมมองและแนวคิดในการหาเสียงเลือกตั้งของศ.ดร.สุรพงษ์ โสระเสถียร
5. ทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยการรับรู้ข่าวสาร

ทฤษฎีการรับรู้ข่าวสาร การเลือกสรรข่าวสารของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลว่ามี ความแตกต่างกันทางสภาพบุคคลหรือสภาพจิตวิทยามีผลต่อการเปิดรับข่าวสาร โดยมีกระบวนการ เลือกสรร โจเซฟ ที แคลปเปอร์ (Klapper, J.T., 1960) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเลือกรับข่าวสาร หรือเปิดรับข่าวสารเปรียบเสมือนเครื่องกรองข่าวสารในการรับรู้ของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยการกรอง 4 ชั้นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) เป็นขั้นแรกในการเลือกช่องทางการสื่อสาร บุคคลจะเลือกเปิดรับสื่อและข่าวสารจากแหล่งสารที่มีอยู่ด้วยกันหลายแหล่ง เช่นการเลือกซื้อ หนังสือพิมพ์ฉบับใดฉบับหนึ่ง เลือกเปิดวิทยุกระจายเสียงสถานีใดสถานีหนึ่งตามความสนใจและความ ต้องการของตน อีกทั้งทักษะและความชำนาญในการรับรู้ข่าวสารของคนเรานั้นก็ต่างกัน บางคนถนัด ที่จะฟังมากกว่าอ่าน ก็จะชอบฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์มากกว่าอ่านหนังสือ เป็นต้น

2. การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) ผู้เปิดรับข่าวสารมีแนวโน้มที่จะเลือก สนใจข่าวจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักเลือกตามความคิดเห็น ความสนใจของตนเอง เพื่อสนับสนุน ทศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจหรือทศนคติที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้ เกิดภาวะทางจิตใจที่ไม่สมดุลหรือมีความไม่สบายใจ ที่เรียกว่า ความไม่สอดคล้องทางด้านความเข้าใจ (Cognitive Dissonance)

3. การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) เมื่อ บุคคลเปิดรับข้อมูลข่าวสารแล้ว ก็เชื่อว่ารับรู้ข่าวสารทั้งหมดตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสารเสมอไป เพราะคนเรามักเลือกรับรู้และตีความหมายสารแตกต่างกันไปตามความสนใจ ทศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะร่างกาย หรือสภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ฉะนั้นแต่ละคนอาจตีความเฉพาะข่าวสารที่สอดคล้องกันลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวนอกจากจะทำให้ ข่าวสารบางส่วนตัดทิ้งไปยังมีการบิดเบือนข่าวสารให้มีทิศทางเป็นที่น่าพอใจของแต่ละบุคคลด้วย

4. การเลือกจดจำ (Selective Retention) บุคคลจะเลือกจดจำข่าวสารในส่วนที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะคิด ฯลฯ ของตนเอง และมักจะลืมหรือไม่นำไปถ่ายทอดต่อในส่วนที่ ตนเองไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย หรือเรื่องที่ขัดแย้งค่านกับความคิดของตนเอง ข่าวสารที่คนเราเลือกจดจำไว้นั้น มักมีเนื้อหาที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนความรู้สึกนึกคิด ทักษะคิด ค่านิยม หรือความเชื่อของ แต่ละคนที่มีอยู่เดิมให้มีความมั่นคงชัดเจนยิ่งขึ้นและเปลี่ยนแปลงยากขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ใน โอกาสต่อไป ส่วนหนึ่งอาจนำไปใช้เมื่อเกิด ความรู้สึกขัดแย้งและมีสิ่งที่ไม่สบายใจขึ้น สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเปิดรับข่าวสารของบุคคล นั้น ทอดด์ ฮันท์ และ เบรนท์ ดี รูเบน (Todd Hunt and Brent d.Ruben, 1993:65 ) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในกระบวนการเลือกของมนุษย์คือ ความต้องการ ความต้องการทุกอย่างของมนุษย์ทั้งความต้องการทางกายและใจทั้ง ความต้องการระดับสูงและความต้องการระดับต่ำ ย่อมเป็นตัวกำหนดการเลือกของเรา เราเลือกตอบสนองความต้องการของเรา เพื่อให้ได้ ข่าวสารที่ต้องการ เพื่อแสดงรสนิยม เพื่อการยอมรับในสังคม เพื่อความพอใจ ฯลฯ

2. ทักษะคิดและค่านิยม (Attitude and Values) ทักษะคิด คือความชอบและมีใจโน้มเอียง (Preference and Predisposition) ต่อเรื่องต่างๆ ส่วนค่านิยม คือหลักพื้นฐานที่เรา ยึดถือ เป็นความรู้สึกที่ว่าเราควรจะทำหรือไม่ควรทำอย่างไรในการมีความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมและคนซึ่งทักษะคิดและค่านิยมมี อิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเลือกใช้สื่อมวลชน การเลือกข่าวสาร การเลือกตีความหมายและการเลือกจดจำ

3. เป้าหมาย (Goal) มนุษย์ทุกคนมีเป้าหมาย มนุษย์ทุกคนกำหนดเป้าหมายในการดำเนิน ชีวิตทั้งในเรื่องอาชีพ การเข้าสมาคม การพักผ่อน เป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ ที่เรา กำหนดขึ้นนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกใช้สื่อมวลชน การเลือกข่าวสาร การตีความหมาย และการเลือกจดจำเพื่อสนองเป้าหมาย

4. ความสามารถ (Capability) ความสามารถของเราเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งรวมทั้ง ความสามารถด้านภาษามีอิทธิพลต่อเราในการที่จะเลือกรับข่าวสาร เลือกตีความหมาย และเลือกเก็บเนื้อหาของข่าวนั้นไว้

5. การใช้ประโยชน์ (Utility) กล่าวโดยทั่วไปแล้ว เราจะให้ความสนใจและความพยายาม ในการที่จะเข้าใจ และจดจำข่าวสารที่เราสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

6. สไตล์ในการสื่อสาร (Communication Style) การเป็นผู้รับสารของเรานั้นส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับสไตล์ในการสื่อสารของเรา คือ ความชอบหรือไม่ชอบสื่อบางประเภท ดังนั้นบาง คนจึงชอบฟังวิทยุ บางคนชอบดูโทรทัศน์ บางคนชอบอ่านหนังสือพิมพ์ ฯลฯ

7. สภาพ (Context) สภาพในที่นี้หมายถึง สถานที่ บุคคล และเวลาที่อยู่ในสถานการณ์ การสื่อสาร สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการเลือกของผู้รับสาร การมีคนอื่นอยู่ด้วย มี อิทธิพลตรงต่อการใช้สื่อและข่าวสาร การเลือกตีความหมายและเลือกจดจำข่าวสาร การที่เราต้องถูกมองว่าเป็นอย่างไร การที่เราคิดว่าคนอื่นมองเราอย่างไร เราเชื่อว่าคนอื่นคาดหวังอะไรจากเรา และการที่คิดว่าคนอื่นคิดว่าเราอยู่ในสถานการณ์อะไร ล้วน แต่ มีอิทธิพลต่อการเลือกของเรา

8. ประสบการณ์และนิสัย (Experience and Habit) ในฐานะของผู้รับสาร ผู้รับสารแต่ละ คนพัฒนา นิสัยการรับสารอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการรับข่าวสารของเรา เรา พัฒนาความชอบสื่อชนิดใดชนิดหนึ่ง รายการประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนั้นเราจึง เลือกใช้สื่อชนิดใดชนิดหนึ่ง สนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และ เลือกจดจำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ที่มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำเนื่องจากการตัดสินใจจะทำให้มนุษย์เลือก และได้สิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงกระบวนการ และพฤติกรรมในการตัดสินใจของมนุษย์ ดังนี้

### ความหมายของการตัดสินใจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้หลายประการได้แก่

(กรองแก้ว อยู่สุข, 2537) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึงการเลือกสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่ง หรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่หรือวิธีการที่เลือกนั้นย่อมได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายขององค์การด้วย

(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึงการเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเลือก โดยอาศัยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมาย หรือความต้องการของผู้เลือกได้

(กรี วงศ์พุม, 2539) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง ผู้เฝ้าต้องตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปการตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาโดยใช้ข้อมูล หลักการและเหตุผลวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด จากหลาย ๆ ทางเลือกที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### องค์ประกอบของการตัดสินใจ

1. ตัวผู้ตัดสินใจ โดยผู้ตัดสินใจมีความสามารถในการประเมินคุณค่า ประโยชน์หรือความสำคัญของทางเลือกแต่ละอย่าง
2. ทางเลือก ผู้ตัดสินใจจะเผชิญกับทางเลือกจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่ต้องเลือก
3. ผลของทางเลือกในอดีต จะขึ้นอยู่กับทางเลือก ซึ่งการเลือกแต่ละอย่างแตกต่างกันและไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

### ประเภทของการตัดสินใจ

(วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภท ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่คาดหมายไว้แล้ว โดยเกิดขึ้นได้เมื่อผู้ตัดสินใจมีข้อมูลเพียงพอและทราบถึงผลของการเลือกแต่ละทางเลือกอย่างแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้ตัดสินใจจะพยายามเลือกทางเลือกที่ให้ผลประโยชน์สูงสุด

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง คือ การตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ ที่แน่นอนน้อยกว่าการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน แต่ยังพอคาดคะเนความเป็นไปได้อยู่บ้าง ทั้งนี้ผู้ตัดสินใจทราบถึงผลลัพธ์ของทางเลือกต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ แต่โอกาสที่จะเกิดทางเลือกแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยบางอย่างที่ไม่แน่นอน

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นการตัดสินใจที่ไม่สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นได้เลย หรือกล่าวได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่มีดัดแปรด้าน ทั้งนี้เพราะผู้ตัดสินใจใน

สถานการณ์นี้จะไม่มีโอกาสทราบผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก เนื่องจากไม่มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพียงพอ ไม่มีโอกาสทราบความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและมีตัวแปรอื่นที่ควบคุมไม่ได้อยู่ด้วย ดังนั้น การตัดสินใจในสถานการณ์เช่นนี้ จึงไม่อาจเลือกโดยใช้ทางเลือกที่ให้ผลตอบแทนสูงสุดได้ ผู้ตัดสินใจต้องใช้ดุลยพินิจและวิจรรณญาณช่วยในการตัดสินใจอย่างมาก

### ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

1. การรับรู้การตัดสินใจ การรับรู้ (perception) จะมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลให้แตกต่างกันไป โดยเฉพาะจะมีอิทธิพลในสถานการณ์การตัดสินใจที่ไม่แน่นอน ข้อมูลในการตัดสินใจไม่พอเพียงและยังมีบทบาทสำคัญเมื่อจะต้องตัดสินใจเลือกทางที่ไม่มีข้อแตกต่างมากนัก การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งรับสิ่งกระตุ้น (stimulus) ผ่านอวัยวะรับความรู้สึก เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง และไปสู่สมองซึ่งประกอบด้วยความจำประสบการณ์ในอดีต ทักษะ และความรู้สึก บุคคลแต่ละคนจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป ปัจจัยที่กำหนดความสามารถในการรับรู้ ได้แก่ ความคุ้นเคยกับตัวกระตุ้น ซึ่งก็คือประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพ พื้นเพวัฒนธรรม และลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นบุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งที่เขาอยากจะได้รับ ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละบุคคล เช่น นักจิตวิทยาศึกษาวิชาการบริหารในแง่การศึกษาพฤติกรรมของแต่ละคน เป็นต้น ลักษณะของการรับรู้จะมีผลต่อการตัดสินใจ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันทำให้แต่ละคนมีการตระหนักในปัญหา การระบุและวิเคราะห์ปัญหา การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการตีความ การประเมินทางเลือก และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่แตกต่างกันออกไป

2. ค่านิยมกับการตัดสินใจ ค่านิยมของผู้ตัดสินใจแต่ละคนจะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ค่านิยมจะหมายถึงสิ่งที่คนแต่ละคนคิดว่าควรจะเป็น ไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือน ๆ กัน ค่านิยมเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้ประสบการณ์ของแต่ละคนผิดแผกแตกต่างกันไป

3. บุคลิกภาพกับการตัดสินใจ บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของรูปแบบแต่ละคนที่เป็นการผสมผสานของร่างกาย อารมณ์ สังคม ลักษณะนิสัย การจูงใจที่แสดงออกคือ คนอื่นและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว บุคลิกภาพจะมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ แรงจูงใจซึ่งเป็นส่วนชักจูงจิตใจให้อยากทำอย่างใดอย่างหนึ่ง การรู้ถึงสิ่งที่อยู่รอบตัว และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลบุคลิกภาพจะมีลักษณะคงทน การเปลี่ยนแปลงจะค่อยเป็นค่อยไป โดยเป็นผลจากความรับรู้และสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เช่น บางคนมีบุคลิกกล้าได้กล้าเสียบางคนชอบปรือในการตัดสินใจ บางคนชอบแก้ปัญหา บางคนรอให้ปัญหาเข้ามาเอง บางคนอาจมีบุคลิกภาพที่ชอบคิดสร้างสรรค์ ชอบทดลอง เป็นต้น บุคลิกภาพเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น เช่น ผู้มีบุคลิกภาพกล้าเสี่ยงมักชอบการตัดสินใจในสถานการณ์ไม่แน่นอนและตัดสินใจได้เร็ว ขณะที่ผู้มีบุคลิกภาพไม่กล้าเสี่ยงมักชอบการตัดสินใจในสถานการณ์แน่นอน มักชอบปรือเพื่อให้ได้ข้อมูลทางเลือกมากที่สุดจึงตัดสินใจ

(สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510 อ้างถึงใน ภัทรวดี แก้วประดับ, 2546) ได้ระบุถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจว่ามาจาก 2 ปัจจัย คือ

1. มาจากสังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับปทัสถาน (social norm) และค่านิยมทางสังคม (social value) ที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ

2. มาจากบุคลิกภาพและค่านิยมส่วนตัว (personal trait and value) ซึ่งจะแตกต่างออกไปเป็นรายบุคคลซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้

### วิธีการในการตัดสินใจ

1. ตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์ ถือว่าเป็นเรื่องปกติและทำกันเป็นประจำ
2. การตัดสินใจโดยการสังเกต ถือเป็นการศึกษาและหาแนวทางของแต่ละบุคคลที่จะสนใจในสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประมวลประกอบการตัดสินใจ
3. ตัดสินใจโดยการลองผิดลองถูก การลองผิดลองถูกทำให้เราจดจำได้รวดเร็วแต่บางครั้ง ต้องใช้งบประมาณสูง
4. ตัดสินใจโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นเรื่องที่ดี เพราะมีการตั้งสมมติฐานมีการวิจัยค้นคว้าอย่างเป็นระบบ บางครั้งอาจจำเป็นต้องทดลองในห้องปฏิบัติการ

### ลักษณะของผู้ตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

1. ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์
2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูล เพื่อความเป็นไปได้ในการตัดสินใจ
3. อย่ามองอะไรด้านเดียว ผู้นำต้องมองการณ์ไกล มองกว้าง มองลึก นึกถึงอนาคตเป็นที่ตั้ง
4. ต้องมีความกล้าและใจกล้า กล้าได้กล้าเสีย ตามโอกาสหรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น
5. เลือกจังหวะการตัดสินใจที่เหมาะสม
6. การตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเทศะ มีการยืดหยุ่นได้
7. ต้องมีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพสูงสุด
8. ต้องมีการติดตามและประเมินผลการตัดสินใจ เพื่อจะสามารถใช้เป็นแนวทางในโอกาสต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และพฤติกรรมในการตัดสินใจ สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาโดยใช้ข้อมูล หลักการและเหตุผล วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนในการหาทางเลือกที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก โดยองค์ประกอบในการตัดสินใจจะประกอบด้วยตัวผู้ตัดสินใจ ทางเลือก และผลของทางเลือก ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทางเลือกของการตัดสินใจ ซึ่งในที่นี้หมายถึงคุณสมบัติของผู้สมัครกรรมการสภาพนักงานมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยด้วย

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งมีความหมายและความสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นอย่างมาก นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของการเลือกตั้งไว้หลายประการ ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้ (กรมพล ทองธรรมชาติ, สมบูรณ์ สุขสำราญ และปรีชา หงษ์ไกรเลิศ, 2531; โกสินทร์ วงศ์สุรวัฒน์, 2522; สุจิต บุญบงการ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2527; สมบัติ จันทรวงศ์, 2530)

1. การเลือกตั้งเป็นกระบวนการทางการเมืองอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน ผู้เป็นเจ้าของอธิปไตย โดยการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของตน เพื่อทำหน้าที่ในสภาและคณะรัฐบาล เป็นการระดมประชาชนเข้าสู่ระบอบการปกครอง เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับรูปแบบการปกครอง และตัวผู้ปกครอง
2. การเลือกตั้งเป็นการเชื่อมโยงเจตจำนงของประชาชนเข้ากับนโยบายสาธารณะเป็นกระบวนการกล่อมเกลางานทางการเมืองที่สำคัญ เปิดโอกาสให้องค์กรทางการเมืองต่าง ๆ ได้เข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกนโยบายและทางออกให้กับสังคม

3. การเลือกตั้งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการเลือกสรรผู้ปกครอง เข้ามาทำหน้าที่ในการปกครองประเทศ เป็นการสืบทอดอำนาจทางการเมืองโดยสันติวิธี เป็นการลดความตึงเครียดทางการเมืองและสังคม ก่อให้เกิดบูรณาการของชาติ เป็นต้น

### หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การเลือกตั้งจะมีคุณค่าสมควรแก่การยกย่องว่าได้ดำเนินไปตามครรลองของระบอบประชาธิปไตย และถือว่าเป็นฐานที่มาของความชอบธรรมในอำนาจของรัฐบาล และผู้ปกครองจะต้องดำเนินไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับเป็นสากล ดังนี้ (หยุด แสงอุทัย, 2513)

#### 1. หลักความเป็นอิสระแห่งการเลือกตั้ง

หมายความว่า การเลือกตั้งต้องกระทำโดยเสรี ไม่มีการบังคับ กดขี่ ฝืนใจ หรือใช้อิทธิพลใด ๆ ซึ่งหมายความว่า เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะคอยเฝ้าดูและดำเนินการให้การเลือกตั้งเป็นไปโดยเสรีปราศจากการบีบบังคับข่มขู่ด้วยประการใด ๆ ไม่ว่าจะใช้อำนาจมีคำสั่ง หรือใช้อิทธิพลบีบบังคับ รัฐเองก็ต้องไม่กดขี่ ฝืนใจ หรือใช้อิทธิพลบังคับให้ราษฎรไปเลือกตั้ง การเลือกตั้งที่ปราศจากอิสระ ผู้ปกครองจะอ้างว่าตนมีอำนาจโดยชอบธรรมไม่ได้

#### 2. หลักการเลือกตั้งตามกำหนดเวลา (periodic election)

หมายความว่า เมื่อเลือกตั้งไปแล้วก็ต้องเลือกตั้งใหม่อีก โดยกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น 4 ปี เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของประชาชนหรือไม่ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเปลี่ยนแปลงตัวนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใหม่ และเพื่อให้ประชาชนสามารถควบคุมนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

#### 3. หลักการเลือกตั้งอย่างแท้จริง (genuine election)

หมายความว่า หลักการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย ปราศจากการครอบงำและเล่ห์กลทางการเมืองปราศจากการใช้อิทธิพลทางการเมือง ทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคม วิธีการที่จะทำให้การเลือกตั้งเป็นการเลือกตั้งอย่างแท้จริง คือ

3.1 จัดให้ราษฎรจัดการเลือกตั้งของตนเองให้มากที่สุด โดยการให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง เช่น เป็นกรรมการตรวจนับคะแนน เป็นต้น

3.2 จัดให้มีวิธีการคัดค้านการเลือกตั้ง

#### 4. หลักการออกเสียงทั่วไป (universal suffrage)

หมายความว่า การให้สิทธิเลือกตั้งแก่ประชาชนทั่วไป โดยไม่มีการกีดกัน หรือจำกัดสิทธิบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นพิเศษ เนื่องจาก เพศ ผิวดำ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ตราใบใดที่ประชาชนผู้นั้นไม่ขาดคุณสมบัติ

การมีคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มักจะคำนึงถึงคุณสมบัติที่สำคัญ 7 ประการ คือ (กรมเลทองธรรมชาติ และคณะ, 2531)

1. อายุ ประเทศต่าง ๆ มักจะกำหนดอายุขั้นต่ำของการมีสิทธิเลือกตั้งไว้ 18 ปีหรือ 20 ปี เป็นต้น

2. ความเป็นพลเมือง หมายถึง การเป็นสมาชิกรัฐหนึ่ง ๆ และการเป็นสมาชิกรัฐนั้นนำมาซึ่งสิทธิและหน้าที่ทางการเมือง

3. การมีถิ่นที่อยู่ หมายถึง การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการมีถิ่นที่อยู่ภายในเขตเลือกตั้ง

4. การรู้หนังสือ เงื่อนไขนี้ไม่ใช่ที่ยอมรับกันทั่วไป

5. คุณสมบัติเกี่ยวกับความประพฤติ หมายถึง การจำกัดสิทธิบุคคลบางประเภทที่มีความประพฤติเสื่อมเสียอย่างร้ายแรงจนถูกศาลตัดสินลงโทษ หรือตัดสิทธิในการเลือกตั้ง

6. คุณสมบัติเกี่ยวกับสภาพความสมบูรณ์ของจิตใจ ประเทศต่าง ๆ มักจะไม่ให้สิทธิเลือกตั้งแก่บุคคลที่มีความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ เช่น คนวิกลจริต จิตไม่สมประกอบ เป็นต้น

7. คุณสมบัติเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมบางประการ เช่น นักพรต นักบวชซึ่งสังคมถือว่าไม่สมควรที่จะมีส่วนร่วมทางการเมือง เพราะจะไม่เป็นผลดีต่อสถานภาพของตัวเอง

#### 5. หลักการเลือกตั้งอย่างเสมอภาค (equal suffrage)

หมายความว่า การมีสิทธิในการเลือกตั้งของประชาชน มีความสำคัญ และได้รับการยอมรับโดยเท่าเทียมกันไม่ว่าผู้เลือกตั้งจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างไร หลักการที่ใช้เป็นมาตรฐานในการให้ความเสมอภาคคือการให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งคนหนึ่ง ๆ มีคะแนนเสียงเพียงหนึ่งคะแนน (one man one vote) และคะแนนเสียงทุกคะแนนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

#### 6. หลักการลงคะแนนเสียงลับ (secret vote)

หมายความว่า การออกเสียงเลือกตั้งของประชาชนเป็นเอกสิทธิ์ของผู้เลือกตั้งโดยเด็ดขาด เอกสิทธิ์จะได้รับการพิทักษ์ปกป้องโดยการออกเสียงลับ โดยผู้ออกเสียงไม่จำเป็นต้องบอกผู้อื่นว่าตนเองเลือกใคร ซึ่งจะกระทำโดยวิธีให้เอาบัตรลงคะแนนผนึกในซองแล้วมอบให้กรรมการตรวจคะแนน หรือใส่ในหีบบัตรเลือกตั้งเอง

#### 7. หลักการวิธีการลงคะแนนเสียงอิสระอย่างอื่น (free voting procedure)

หมายความว่า การที่จะไม่ใช้วิธีการลงคะแนนเสียงโดยลับดังกล่าวแล้ว ก็ต้องใช้วิธีการลงคะแนนเสียงอย่างอิสระอย่างอื่น ๆ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง สรุปได้ว่า การเลือกตั้ง คือ การที่ประชาชนใช้สิทธิในการเลือกสรรผู้ปกครองเข้ามาทำหน้าที่ในการปกครองประเทศ ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่กฎหมาย

## 2.4 มุมมองและแนวคิดในการหาเสียงเลือกตั้งของ ศ.ดร.สุรพงษ์ โสระเสถียร

### บริบทการหาเสียงเลือกตั้ง

มักจะเป็นรูปแบบการโฆษณาในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ตามการพัฒนาการเมืองแต่ละท้องถิ่นว่ากันตามจริงคือ พรรคการเมืองไหนที่มีฐานเสียงอยู่จังหวัดนั้นก็เอื้อประโยชน์ให้ตัวนักการเมืองและพรรคเป็นอย่างมากในการหาเสียง การโฆษณหาเสียงจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการช่วงชิงอำนาจและความได้มาเพื่อสนองความต้องการของนักการเมืองและพรรค จนทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการดำเนินการซึ่งผู้มีอำนาจทางชนชั้นการเมือง มีพวกพ้องและมีเงินมักจะได้เปรียบชนชั้นที่อ่อนด้อยกว่าในเรื่องเหล่านี้ การสื่อสารจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นและบ่งบอกให้ประชาชนรู้ในสิ่งที่ตัวเองนำเสนอ รูปแบบของการสื่อสารมักออกมาในรูปแบบการโฆษณาเพราะต้องการให้ประชาชนเข้าใจ โดยชูนโยบายตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชน พอใจและเลือกตนเข้าไปบริหารประเทศและจัดตั้งรัฐบาล การหาเสียงจึงเหมือน การขายสินค้า นโยบายคือ สินค้าที่นำเสนอ ในการหาเสียงมักนำหลักการโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การตลาดแบบบูรณาการมาประยุกต์โดยทำทุกวิถีทางให้ประชาชนเข้าใจว่านี่คือพรรคเป็นตัวแทนสัญลักษณ์ ตรา ยี่ห้อ ไม่ว่าจะเป็นการรับสมัครสมาชิกพรรคโดยแจกสื่อที่มีโลโก้และสัญลักษณ์ให้สมาชิกทุกคนเพื่อให้ประชาชนรู้ว่านี่คือชื่อพรรค นี่คือนิยามของพรรคหรือแล้วแต่คุณโลบายของแต่ละพรรคที่จะนำมาใช้ สรุปง่าย ๆ พรรคคือ ตัวแทน สัญลักษณ์ ตรา ยี่ห้อ นักการเมืองคือสินค้า ประชาชนคือผู้บริโภค



ดังนั้นจึงจำเป็นต้องวางแผนการตลาดและเจาะกลุ่มเป้าหมาย โดยระดมทั้งกำลังสมองและกำลังทรัพย์ผ่านรูปแบบต่างๆของการสื่อสารไม่ว่าทางใด เพื่อให้ประชาชนสนใจซื้อและเลือกพอใจในตน จึงจำเป็นต้องมีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญและวางแผนในรูปแบบของตลาดการเมืองจะเห็นว่า การเลือกตั้งมีการพัฒนาปฏิรูปในปีทศวรรษที่90 ทั่วโลกเกิดกระแสการปฏิรูปการเมืองการปกครองเมื่อโซเวียตรัสเซียล่มสลาย จึงมีการคัดเลือกผู้ปกครองผ่านกระบวนการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะญี่ปุ่นแม้กระทั่งไทยเพราะปัญหาจากการทุจริตในการเลือกตั้งและไม่โปร่งใสในการปกครอง การปฏิรูปการเมืองที่ง่ายและเห็นรูปธรรมที่สุด คือ การเข้าไปปฏิรูปที่เป็นปัจจัยของระบบการเมืองนั้นหมายถึง กระบวนการเลือกตั้งโดยตรง ซึ่งประเทศไทยได้นำวิธีการเลือกตั้งแบบวุฒิสมาชิกแบบเก่าที่ญี่ปุ่นยกเลิกมาเป็นแม่แบบกระบวนการเลือกตั้งวุฒิสมาชิกไทยในปัจจุบันและนำบางส่วนที่มาจาก การเลือกตั้งวุฒิสมาชิกสภาผู้แทนของเยอรมันมาใช้

ดังนั้นการเลือกตั้งจึงประกอบด้วย 2 ส่วนคือ กระบวนการเลือกตั้ง กระบวนการโฆษณาหาเสียงซึ่งแยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้นการปฏิรูปการเมืองจึงผ่านการปฏิรูปรัฐธรรมนูญจึงเป็นโครงสร้างส่วนบนเสียส่วนใหญ่ที่กำหนดมาจากฐานความคิดคนแทนที่จะแก้ไขส่วนล่างที่เกี่ยวกับประชาชนโดยตรงรัฐธรรมนูญที่ดีควรมีความเป็นจิตใจของรัฐและเข้าถึงประชาชนให้ประชาชนเข้าใจโดยง่าย สูตรการเลือกตั้งการเมืองจึงประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การจัดตั้งตามรูปแบบวิธีการลงคะแนนเสียงอย่างมีแบบแผนซึ่งแตกต่างกันมี 4 วิธี

1. การเลือกตั้งที่อาศัยเสียงส่วนใหญ่หรือพหุนิยม (Marjority plurality system) คือ ผู้ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดจะได้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพียงคนเดียว

2. แบบการเลือกตั้งผู้มีชัยชนะหลายคนหลายที่นั่ง (Mulit-seat system) แบบนี้ก็ได้หลายเบอร์ตามจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในเขตนั้นมักจะเรียงตามลำดับความสำคัญ

3. แบบการเลือกตั้งที่ไม่สามารถโอนคะแนนเสียงได้ (nontransferable notion system-ntv) มีสิทธิ์เลือกได้คนเดียวแต่ลงรับสมัครได้หลายคน ประเทศไทยได้นำมาใช้ในระบบวุฒิสภา

4. แบบสมาชิกสภาผู้แทนแบบสัดส่วน (Propovienal representation system) เน้นการเลือกพรรคการเมือง พรรคเลือกคน ประชาชนเลือกพรรค โดยการเลือกตั้งแยกจำแนกตามพื้นที่ 1. ขนาดเล็กที่นั่งเดียว 2. ขนาดกลางหลายที่นั่ง 3. ขนาดใหญ่เขตเลือกตั้งมีหลายสิบที่นั่ง แบ่งได้ 2 ประเภทคือ ภูมิภาค ระดับประเทศ ในแบบบัญชีรายชื่อของไทยและเยอรมัน การเลือกตั้งแบบพหุนิยมส่วนใหญ่มักมีการเลือกตั้งแบบเขตเดียวเบอร์เดียว การเลือกตั้งแบบใหญ่เรียกว่า แบบรวมเขต

จึงจะเห็นได้ว่า พรรคที่มาจากชัยชนะการหาเสียงด้วยการแสดงความชัดเจนประชาชนจะมองภาพออกและได้รับการไว้วางใจจากประชาชนจัดตั้งรัฐบาล ส่วนการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อ นโยบายของรัฐจะมาจากส่วนผสมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของแต่ละพรรค จึงจะเห็นได้ว่าระบบการเมืองไทย มักมีการฮิวและจัดสรรตำแหน่งกัน โดยอาศัยในรูปแบบการสื่อสารในภาพของการโฆษณาที่คำนึงถึงแต่การตลาด อาจจะทำในรูปแบบการวิจัย ชุมชน กลุ่มเป้าหมาย การควบคุมและยังต้องมีทุนเพื่อชัยชนะ การสร้างภาพลักษณ์การเมืองจึงมีนายทุนเข้าแทรกแซงสนับสนุนปัจจัยด้านการลงทุนจนทำให้เกิดความผูกพันทางการเมืองขึ้นมา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มักมาในรูปแบบ โบนัส ค่าปราศรัย ออกอากาศ สถานีวิทยุหรือโทรทัศน์หรือแม้แต่โจมตีฝ่ายตรงข้ามเพื่อชัยชนะตัวเอง การหาเสียงด้วยการโฆษณาในปัจจุบันจึงต้องกำหนดและการรักษาภาพลักษณ์สัญลักษณ์ของพรรคเพื่อให้อยู่ในใจประชาชนโดยอาศัยสื่อ จึงจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมโดยจัดวางตัวผู้สมัคร ว่าผู้ใดควรลงเขตไหน มีฐานเสียงอยู่ที่ไหน ด้วยความเหมาะสมและต้องรู้จักจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง จนถึงช่วงเวลาประกาศวันเลือกตั้งตามห้วงเวลาที่พระราชกฤษฎีกา

กำหนด โดยส่วนใหญ่มักเสนอผลงานในอดีต มีบางคนบางลักษณะที่ลงเลือกตั้งแบบฐานอำนาจเดิมตามระบบอุปถัมภ์หรือระบบเส้นสาย

## 2.5 ทบทวนวรรณกรรม

ตารางที่ 2.1 ทบทวนวรรณกรรม (The University of Sydney, 2010)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
มะลิวัลย์ ธนชาติบรรจง ปี พ.ศ. 2539 ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสารและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 2 มิถุนายน 2539 ของผู้มีอายุ 18-19 ปี	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ	-เก็บข้อมูลแบบสอบถามกับผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่อายุ 18-19 ปี จำนวน 180 คน	-แบบสอบถาม -แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ด้านเพศ -ระดับการศึกษา -ระดับรายได้ของครอบครัว -ระดับการสื่อสารระหว่างบุคคล	การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 2 มิถุนายน 2539 ของผู้มีอายุ 18-19 ปีได้ดีที่สุด
ภูสิทธิ์ ชันติกุล ปี พ.ศ. 2553 ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ	-เก็บข้อมูลแบบสอบถามกับประชาชน 400 คน -เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำชุมชน 44 คน	-แบบสอบถาม -แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง -ปัจจัยทางจิตวิทยา การเมือง -การมีส่วนร่วมทางการเมือง	ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นลักษณะลำดับขั้นฐานเจตีย์ ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ก่อนส่วนอื่น ๆ มากที่สุดและเข้าถึงง่ายที่สุด

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้เขียน

ตารางที่ 2.1 ทบทวนวรรณกรรม (The University of Sydney, 2010) (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สมพร เฟื่องจันทร์ ปี พ.ศ. 2558 ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองนิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ	-เก็บข้อมูลแบบสอบถามกับนิสิต 394 คน	แบบสอบถาม	-ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง - ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม	1) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของนิสิตในด้านการศึกษา สังคม และครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง 2)การมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน สมเด็จเจ้าพระยาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการรับรู้ข่าวสาร การglomเกลตาทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้เขียน

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้กำหนดไว้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. การศึกษาข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัยเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร

2. การศึกษาข้อมูลจากการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยทำการทดสอบจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่ทรงอิทธิพลของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งสภาพนักงาน

การดำเนินการวิจัยโดยบทนี้จะนำเสนอหลักการและ แนวทางในการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องตามลำดับ ดังนี้

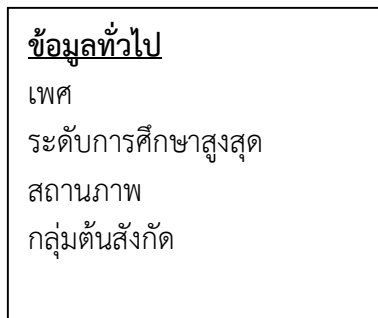
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

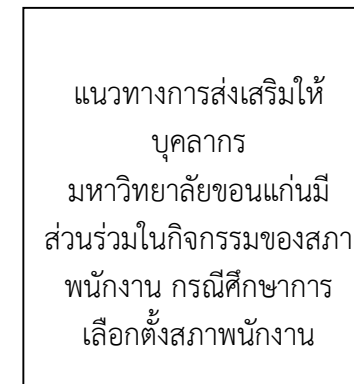
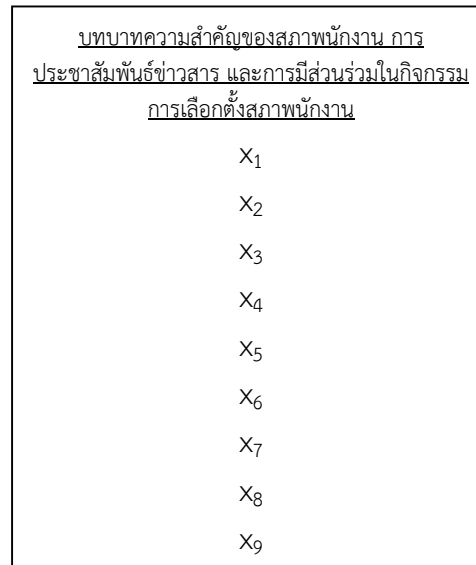
ผู้วิจัยได้พิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากบทที่ 2 ดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงได้สังเคราะห์แนวคิด เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งสภาพนักงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งสภาพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น



#### ตัวแปรตาม



โดย  $x_1$  หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน

$x_2$  หมายถึง เห็นด้วยกับบทบาทข้อ 9

$x_3$  หมายถึง กรรมการสภาฯสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่ของตน

$x_4$  หมายถึง กรรมการสภาฯสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือ

$x_5$  หมายถึง สภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

$x_6$  หมายถึง สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี

$x_7$  หมายถึง ฟังพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน

$x_8$  หมายถึง การไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสภาฯ เมื่อ ก.พ. 2559

$x_9$  หมายถึง จะลงสมัครกรรมการสภาฯเมื่อมีโอกาส

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ คือ บุคลากรทั้งชายและหญิงที่เป็นผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.2.1 กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี เลขาธิการสำนักงานคณบดี จำนวน 5 คน
- 2) อธิการบดีประธาณสภาคณาจารย์ และอธิการบดีประธาณสภาข้าราชการฯ จำนวน 5 คน
- 3) กรรมการและอนุกรรมการเลือกตั้งประจำส่วนงาน จำนวน 5 คน
- 4) ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งประจำส่วนงานจำนวน 5 คน

3.2.2 กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานตามกลุ่มต้นสังกัดจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจงในกลุ่มที่ 1

ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการสุ่มโดยใช้สัดส่วนตามความมากน้อยของบุคลากรของกลุ่มต้นสังกัด เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มต้นสังกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โดยมีจำนวนบุคลากรที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งทั้งหมดจำนวน 8,131 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 400 คน

2) จำแนกบุคลากรออกเป็นกลุ่มตามกลุ่มต้นสังกัด โดยแบ่งตามจำนวนบุคลากรที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งแต่ละกลุ่มต้นสังกัด

3) เมื่อนำขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้นสังกัด มารวมกัน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลโดยการกระจายไปตามสัดส่วนของบุคลากรที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งของแต่ละกลุ่มต้นสังกัด

เมื่อรวมแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลทั้งหมด จะได้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 20 ชุด ที่นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ทำการสำรวจวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลรวมกันสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการและน่าสนใจในการทดสอบ ส่วนเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นได้กำหนดข้อคำถามด้วยการกำหนดให้ข้อคำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งหมด

2) สร้างแบบสอบถามตามรูปแบบและเนื้อหาที่ได้ทำการศึกษาไว้ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา ความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา โดยคณะผู้วิจัยปรึกษากับที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ เพื่อขอคำแนะนำ พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะนำไปทดสอบจริงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นจากการประยุกต์ใช้ตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีจำนวน 2 แบบ มีรายละเอียดดังนี้

**3.3.1 เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview)** มีจำนวน 3 ข้อคำถามใหญ่ และมีข้อคำถามย่อยในแต่ละข้อ ดังนี้

**1) สาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย**

1.1) สาเหตุ เวลาและสาเหตุอื่นๆ

- ตติราชการต่างหวัด/ต่างประเทศ
- มีกิจธุระจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องเดินทางไปพื้นที่ห่างไกล
- ตติการกิจปฏิบัติหน้าที่สำคัญ โดยไม่สามารถละเว้นหน้าที่ได้
- เหตุสุตวิสัยอื่นๆ

1.2) การประชาสัมพันธ์ (วิธีการรณรงค์)

- การไม่มีป้ายคัทเอาท์ประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งตามจุดสำคัญภายในมหาวิทยาลัย
- ช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่าน KKU POP MAIL
- การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน
- การประชาสัมพันธ์บน Page Facebook ของกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- การเวียนหนังสือประชาสัมพันธ์ไปตามคณะ/หน่วยงาน

1.3) เข้าใจบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงาน การมีส่วนร่วม การเห็นความสำคัญของสภาพนักงาน

- คิดว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องจากการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน
- คิดว่าตนเองไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานของสภาพนักงาน
- ประเด็นอื่นๆ ที่ทำให้การเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานไม่มีความน่าสนใจ

**2) การหาวิธีในการรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิออกเสียงมาใช้สิทธิให้มากขึ้น**

**3) หาแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสภาพนักงาน**

3.1) กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ติดตามข่าวสารและกิจกรรมของสภาพนักงาน

3.2) สนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ดี เป็นตัวแทนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นกระบอกเสียงของ

ส่วนรวม

3.3) สามารถเสนอปัญหาให้สภาพนักงานดำเนินการแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่

**3.3.2 เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaires)** แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และกลุ่มต้นสังกัด

ส่วนที่ 2 บทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดพร้อมให้อธิบายเหตุผล จำนวน 9 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่ท่านคิดว่ากำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากให้แก้ไข

### 3.3.3 เกณฑ์ในการวัด

เกณฑ์ในการวัดของแบบสอบถามส่วนที่ 1-2 จะใช้วิธีการวัดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อคำถามที่มีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

### 3.4 ตารางที่ 3.1 กำหนดค่าตัวแปร (เครื่องมือลกรหัส)

ตัวแปร(ภาษาไทย)	ตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	คำอธิบายตัวแปร	ระดับค่า คะแนนตัวแปร
เพศ	sex	ชาย	1
		หญิง	2
ระดับการศึกษาสูงสุด	edu	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	1
		สูงกว่าปริญญาตรี	2
สถานภาพ	status	ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ	1
		พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการ	2
กลุ่มต้นสังกัด	org	กลุ่มผลิตบัณฑิต	1
		กลุ่มสนับสนุน	2
ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงาน	Underst	มีความเข้าใจเป็นอย่างดี	3
		มีความเข้าใจบ้างเล็กน้อย	2
		ไม่เข้าใจเลย	1
เห็นด้วยกับบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงาน ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9	Agree	เห็นด้วย	2
		ไม่เห็นด้วย	1
กรรมการสภาพนักงาน สามารถอธิบายและชี้แจง ให้บุคลากร ทราบถึง ภารกิจบทบาทและความ เป็นไปต่างๆ ของสภา พนักงานได้เป็นอย่างดี	Committee	สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นอย่างดี	3
		สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นบางครั้ง	2
		ไม่สามารถชี้แจงและอธิบายได้เลย	1



ตารางที่ 3.1 กำหนดค่าตัวแปร (เครื่องมือลงรหัส) (ต่อ)

ตัวแปร(ภาษาไทย)	ตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	คำอธิบายตัวแปร	ระดับค่า คะแนนตัวแปร
เมื่อบุคลากรเกิดปัญหา ในการทำงาน สภา พนักงานสามารถให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาได้หรือ สามารถให้ข้อเสนอแนะใน การดำเนินการได้อย่าง เข้าใจถี่ถ้วน	Advise	สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำ วิธีการแก้ปัญหาได้ทุกครั้ง	3
		สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำ วิธีการแก้ปัญหาได้บางครั้ง	2
		ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำ วิธีการแก้ปัญหาได้เลย	1
สภาพพนักงานรับฟัง ข้อเสนอแนะหรือความ คิดเห็นต่าง ๆ ของ บุคลากรและมีการ ดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะนั้นๆ	Hearing	รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะทุกครั้ง	3
		รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะบางครั้ง	2
		ไม่รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเลย	1
สภาพพนักงานมีการ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ อย่างสม่ำเสมอ	PR	มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง	3
		มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นบางครั้ง	2
		ไม่มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสาร ต่างๆ เลย	1
มีความพึงพอใจต่อ บทบาทหน้าที่ และการ ดำเนินงานของสภา พนักงาน	Satisfied	พึงพอใจมากที่สุด	5
		พึงพอใจมาก	4
		พึงพอใจปานกลาง	3
		พึงพอใจน้อย	2
		ไม่พึงพอใจเลย	2

ตารางที่ 3.1 กำหนดค่าตัวแปร (เครื่องมือลงรหัส) (ต่อ)

ตัวแปร(ภาษาไทย)	ตัวแปร (ภาษาอังกฤษ)	คำอธิบายตัวแปร	ค่าตัวแปร
ในการเลือกตั้งกรรมการ สภาพนักงาน ที่ผ่านมา ท่านได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	Polls	ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	2
		ไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	1
ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับ เลือกตั้งกรรมการสภา พนักงาน ท่านจะลง สมัคร	Contest	สมัครอย่างแน่นอน	2
		ไม่สมัคร	1

### 3.5 การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความจริงของเหตุการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการลงภาคสนามโดย วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารทั้ง 20 คน ได้แก่

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดี เลขาธิการ จำนวน 5 คน
2. อธิการบดีและอธิการบดีสภาอาจารย์ และอธิการบดีสภาข้าราชการฯ จำนวน 5 คน
3. กรรมการและอนุกรรมการเลือกตั้งประจำส่วนงาน จำนวน 5 คน
4. ผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งประจำส่วนงานจำนวน 5 คน

เพื่อใช้เป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลสร้างแบบสอบถามสำหรับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานตามคณะ/หน่วยงาน จำนวน 400 คน (แบบสอบถาม 400 ชุด) ให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น

2) ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้และคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์ (Editing)

3) ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามทุกข้อ และตรวจสอบการลงรหัส

4) นำข้อมูลที่ตรวจและลงรหัสแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป STATA (statistics data) พร้อมนำเสนอข้อมูลเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

4.1 ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

4.2 ใช้สถิติอนุมาน (Inductive Statistic) หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อทำการเปรียบเทียบและทดสอบข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐาน (Median) เนื่องจากข้อมูลไม่กระจายแบบปกติ และหาข้อมูลชุดใดที่มีค่าความแตกต่างกัน เช่น มีความแตกต่างของค่ามัธยฐานระหว่างเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยจึงศึกษาต่อว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ในตัวแปรนั้น ว่าระหว่างเพศชายและเพศหญิงเพศใดมีค่าเฉลี่ยมากกว่า การทดสอบโอกาสที่จะเกิดความคาดเคลื่อนในการสรุปผลตามผลการทดสอบ

สมมติฐาน ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในการสรุปตามผลการทดสอบ หรือเป็นการแสดงว่าข้อสรุปนั้นเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ กลุ่มตัวแปรตาม

$$\begin{pmatrix} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \\ X_4 \\ X_5 \\ X_6 \\ X_7 \\ X_8 \\ X_9 \end{pmatrix}$$

สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis หรือ  $H_0$ )

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis หรือ  $H_1$ )

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

กำหนดให้  $\mu_1$  = ค่ามัธยฐานของเพศชาย  
 $\mu_2$  = ค่ามัธยฐานของเพศหญิง

$\mu_1$  = ค่ามัธยฐานของระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า  
 $\mu_2$  = ค่ามัธยฐานของระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

$\mu_1$  = ค่ามัธยฐานของสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ  
 $\mu_2$  = ค่ามัธยฐานของสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการ

$\mu_1$  = ค่ามัธยฐานของกลุ่มผลิตบัณฑิต  
 $\mu_2$  = ค่ามัธยฐานของกลุ่มสนับสนุน

2. กำหนดค่าระดับนัยสำคัญไว้ที่ระดับ .05 ( $\alpha=.05$ ) (Kohout. 1974)

ถ้า ค่าความน่าจะเป็น (probability) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) ที่กำหนดไว้ ถือว่าค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โอกาสที่ยอมรับสมมติฐานมีน้อยมาก นั่นคือ ควรปฏิเสธสมมติฐานหลัก

ถ้า ค่าความน่าจะเป็น (probability) มากกว่าระดับนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) ที่กำหนดไว้ ถือว่าค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โอกาสที่จะยอมรับสมมติฐานมีมาก นั่นคือ ควรยอมรับสมมติฐานหลัก

4.3 ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถาม 2 ส่วนคือ ส่วนแรกจากคำสัมภาษณ์ของผู้ตอบคำถามจำนวน 20 คน แล้วสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามในภาพรวมในส่วนที่ 2 จากแบบสอบถามภาพรวม ในข้อที่เป็นคำถามปลายเปิด

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ซึ่งในการวิจัยได้กำหนดเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรจากคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 400 ชุด ได้กลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลได้จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไป

2. บทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

2.1 ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงานมากนักน้อยเพียงใด

2.2 เห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9 สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย

(2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

2.3 กรรมการสภาพนักงานที่เป็นตัวแทนจากคณะ/หน่วยงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรในคณะ/หน่วยงานของตน ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้เป็นอย่างดี

2.4 เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้อย่างเข้าใจถี่ถ้วน

2.5 สภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ

2.6 การเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานที่ผ่านมา ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากช่องทางใด

2.7 สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ e-mail ฯลฯ และ กรรมการสภาพนักงานมีการบอกต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสภาพนักงานให้บุคลากรภายในคณะ/หน่วยงาน รับรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.8 ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน

2.9 ในการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

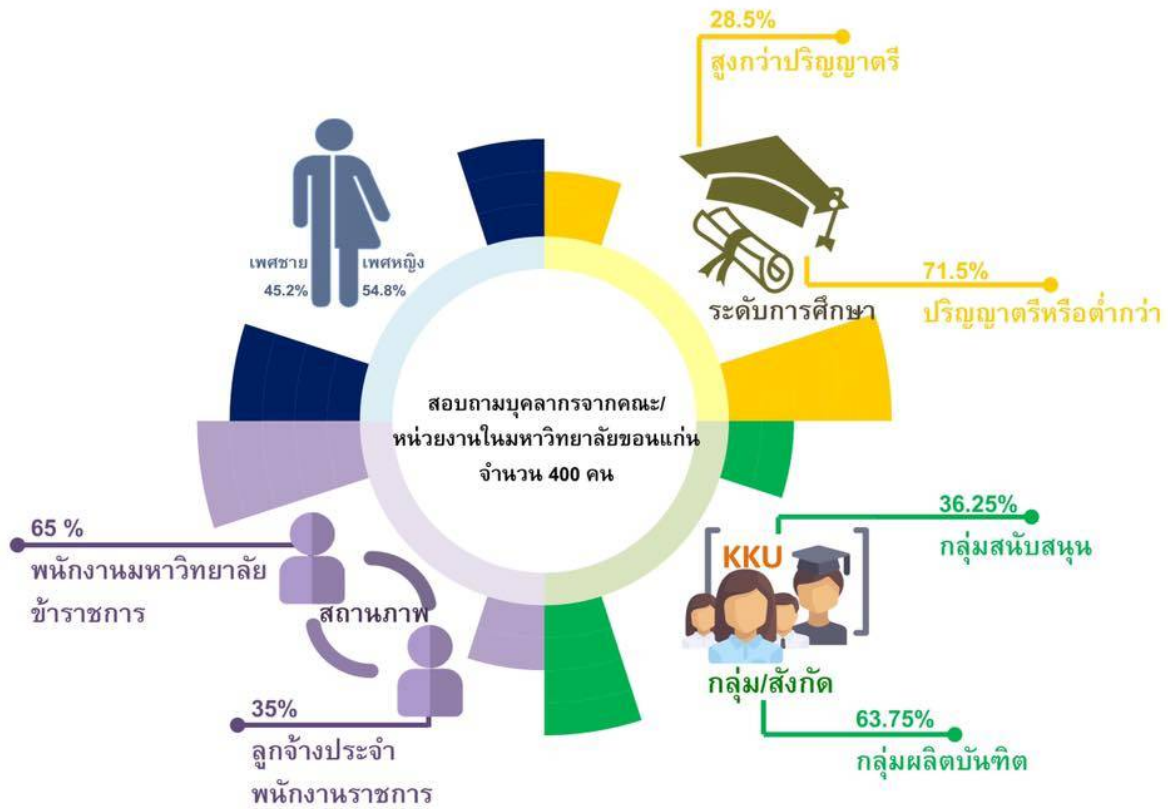
2.10 ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน บุคลากรจะลงสมัคร

2.11 ยกตัวอย่างกิจกรรมที่คิดว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงานและสามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ท่านคิดว่ากิจกรรมใดเหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

3. ปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่ท่านคิดว่ากำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข)

#### 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไป

รูปภาพที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป



จากรูปภาพที่ 4.1 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.800 และมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.200

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.500 และระดับการศึกษา ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.500

สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.000 และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.000

กลุ่มต้นสังกัด พบว่า กลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มผลิตบัณฑิต จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.750 และกลุ่มสนับสนุน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.250

#### 4.2 ผลการศึกษาจำนวนและค่าร้อยละของบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

ความคิดเห็นต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน		จำนวน(คน)	ร้อยละ
การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน			
ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน	มีความเข้าใจเป็นอย่างดี	96	24.000
	มีความเข้าใจบ้างเล็กน้อย	253	63.200
	ไม่เข้าใจเลย	51	12.800
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
เห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558			
	เห็นด้วย	388	97.000
	ไม่เห็นด้วย	12	3.000
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
กรรมการสภาพนักงานที่เป็นตัวแทนจากคณะ/หน่วยงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรในคณะ/หน่วยงานของตนทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้เป็นอย่างดี			
	สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นอย่างดี	93	23.300
	สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นบางครั้ง	257	64.200
	ไม่สามารถชี้แจงและอธิบายได้เลย	50	12.500
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้คำแนะนำในการดำเนินการได้อย่างเข้าใจถ่องแท้			
	สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้ทุกครั้ง	80	20.000
	สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้บางครั้ง	269	67.300
	ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เลย	51	12.700
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>

ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน		จำนวน(คน)	ร้อยละ
การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน			
สภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ	รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะทุกครั้ง	102	25.500
	รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเป็นบางครั้ง	252	63.000
	ไม่รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเลย	46	11.500
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง	126	31.500
	มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นบางครั้ง	260	65.000
	ไม่มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เลย	14	3.500
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
มีความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน	พึงพอใจมากที่สุด	46	11.500
	พึงพอใจมาก	82	20.500
	พึงพอใจปานกลาง	188	47.000
	พึงพอใจน้อย	78	19.500
	ไม่พึงพอใจเลย	6	1.500
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>
ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่ผ่านมา บุคลากรให้ความสนใจไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง	ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	307	76.750
	ไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	93	23.250
	<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.000</b>



ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีความคิดเห็นต่อบทบาท ความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน		จำนวน(คน)	ร้อยละ
การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน			
ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภาพนักงาน	ไม่สมัคร	356	89.000
	สมัครอย่างแน่นอน	44	11.000
(ในข้อนี้บุคลากรตอบคำถามจำนวน 396 คน)			
<b>รวม</b>		<b>400</b>	<b>100.000</b>

จากตารางที่ 4.2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงานมากนักน้อยเพียงใด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีความเข้าใจบ้างเล็กน้อย จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.200 รองลงมา มีความเข้าใจเป็นอย่างดี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.000 และไม่เข้าใจเลย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.800

2. เห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9 สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) **เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย**

(2) **ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน**

(3) **ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย**

พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นด้วยจำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 97.000 ไม่เห็นด้วยจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.000

3. กรรมการสภาพนักงานที่เป็นตัวแทนจากคณะ/หน่วยงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรในคณะ/หน่วยงานของตน ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้เป็นอย่างดี พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่ากรรมการสภาพนักงานสามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นบางครั้ง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.200 รองลงมา เห็นว่ากรรมการสภาพนักงานสามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นอย่างดี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.300 และเห็นว่ากรรมการสภาพนักงานไม่สามารถชี้แจงและอธิบายได้เลย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.500

4. เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้อย่างเข้าใจถี่ถ้วน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นว่าสภาพนักงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นบางครั้ง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.300 รองลงมา เห็นว่าสภาพนักงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการ

แก้ปัญหาได้ทุกครั้ง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.000 และเห็นว่าสภาพนักงานไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เลย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.700

5. สภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่าสภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเป็นบางครั้ง จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.000 ว่าสภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะทุกครั้ง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.500 ว่าสภาพนักงานไม่รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเลย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.500

6. สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ e-mail ฯลฯ และ กรรมการสภาพนักงานมีการบอกต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสภาพนักงานให้บุคลากรภายในคณะ/หน่วยงาน รับรู้อย่างสม่ำเสมอ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่าสภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่าง ๆ เป็นบางครั้ง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.000 รองลงมา สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่าง ๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.500 และสภาพนักงานไม่มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่าง ๆ เลย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.500

7. ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจในภาพรวมต่อสภาพนักงานในระดับปานกลาง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.000 รองลงมา มีความพึงพอใจมาก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.500 มีความพึงพอใจน้อย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.500 มีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.500 และไม่มีความพึงพอใจเลย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.500

8. ในการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไปใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.750 และไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.250

9. ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่สนใจลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภาพนักงาน จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 89.000 ให้ความสนใจในการลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภาพนักงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.000

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม								
	ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน	เห็นด้วยกับบทบาทข้อ 9	กรรมการสภาสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่ของตน	กรรมการสภาสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือ	สภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะ	สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี	พึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของสภาพนักงาน	การไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งกรรมการสภา เมื่อ ก.พ. 2559	จะลงสมัครกรรมการสภาเมื่อมีโอกาส
เพศ	0.825	0.508	0.846	0.118	0.7671	0.041*	0.555	0.004*	0.726
ระดับการศึกษา	0.060	0.178	0.712	0.319	0.4540	0.270	0.731	0.000*	0.108
สถานภาพ	0.004*	0.748	0.027*	0.608	0.0781	0.002	0.681	0.000*	0.421
กลุ่มสังกัด	0.012*	0.158	0.002*	0.000*	0.000*	0.390	0.004*	0.057	0.517

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน

ตัวแปรต้น		ตัวแปรตาม								
		ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน	เห็นด้วยกับบทบาทข้อ 9	กรรมการสภาฯสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่ของตน	กรรมการสภาฯสามารถให้คำปรึกษาช่วยเหลือ	สภาพนักงานรับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะ	สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี	พึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของสภาพนักงาน	การไปใช้สิทธิเลือกตั้งกรรมการสภาฯ เมื่อ ก.พ. 2559	จะลงสมัครกรรมการสภาฯเมื่อมีโอกาส
เพศ	ชาย	2.104	1.944	2.099	2.088	2.104	2.226	3.165	1.701	1.116
	หญิง	2.123	1.958	2.086	1.995	2.123	2.324	3.141	1.821	1.105
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	2.076	1.961	2.083	2.055	2.097	2.262	3.150	1.709	1.125
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2.210	1.929	2.114	1.991	2.157	2.324	3.157	1.912	1.070

ตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไปต่อบทบาทความสำคัญของสภาพนักงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งสภาพนักงาน (ต่อ)

ตัวแปรต้น		ตัวแปรตาม								
		ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ของ สภา พนักงาน	เห็นด้วย กับ บทบาท ข้อ 9	กรรมการสภา สามารถอธิบาย บทบาทหน้าที่ของ ตน	กรรมการสภา สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ	สภาพนักงานรับ ฟังและ ดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะ	สภาพนักงานมีการ ประชาสัมพันธ์ที่ดี	พึงพอใจต่อ บทบาทหน้าที่ และการ ดำเนินงาน ของสภา พนักงาน	การไปใช้ สิทธิ์ เลือกตั้ง กรรมการ สภา เมื่อ ก.พ. 2559	จะลงสมัคร กรรมการ สภาเมื่อมี โอกาส
สถานภาพ	ลูกจ้างประจำ หรือพนักงาน ราชการ	1.992	1.957	2.000	2.014	2.035	2.178	3.121	1.621	1.092
	พนักงาน มหาวิทยาลัย หรือข้าราชการ	2.180	1.950	2.142308	2.050	2.157	2.334	3.169	1.846	1.119
กลุ่มสังกัด	กลุ่มผลิต บัณฑิต	2.054	1.941	2.023	1.929	2.011	2.298	3.070	1.737	1.117
	กลุ่มสนับสนุน	2.220	1.972	2.213	2.227	2.296	2.248	3.296	1.820	1.096

จากตารางที่ 4.3 และ 4.4 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสภาพพนักงานมีการบอกต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้อย่างสม่ำเสมอ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

2. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างเพศชายและเพศหญิงต่อการการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ (อำนาจ ศรีพระจันทร์, 2555) ได้กล่าวว่า เพศ อายุการศึกษา อาชีพ รายได้ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในมีผล ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ความสัมพันธ์ส่วนตัว การที่ ผู้สมัครอุปถัมภ์ประชาชน มีผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

3. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าต่อการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ (ปิยะ กิจถาวร, 2541) ได้กล่าวว่า ระดับการศึกษากับการเป็นฐานนโยบาย การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นของจังหวัดปัตตานีที่สอดคล้องกับ ทฤษฎีที่ว่า ผู้มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้สมัครโดยอาศัยเกณฑ์การดูที่นโยบายมากกว่าผู้ที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า ทั้งที่มีความเชื่อโดยทั่วไปว่าในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตัวแปรทางศาสนาและวัฒนธรรม ท้องถิ่นมีความสำคัญที่สุดต่อทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองแต่การศึกษาครั้งนี้กลับให้ข้อสรุปที่ได้มาก จากข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า ถึงแม้ศาสนาจะมีความสำคัญ แต่สิ่งที่อยู่เบื้องหลังซึ่งมีความสำคัญมากกว่าคือระดับ การศึกษาและระดับรายได้ซึ่งส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านตัวแปรทางศาสนา ทำให้บุคคลมีทัศนคติ และพฤติกรรมทางการเมืองต่างกัน

4. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพพนักงาน พบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

5. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อสภาพพนักงานสามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากร ทราบถึงภารกิจ บทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพพนักงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และ พบว่าสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงาน ราชการ

6. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการต่อการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา บุคลากรได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่ามีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการมีค่าเฉลี่ยมากกว่า สถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

7. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างกลุ่มผลิตภัณฑ์และกลุ่มสนับสนุนต่อความเข้าใจบทบาท หน้าที่ของสภาพพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่ากลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่ม ผลิตภัณฑ์

8. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อสภาพนักงานสามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากร ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่ากลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

9. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อบุคลากรที่เกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้อย่างเข้าใจถึงถ้อย พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่ากลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

10. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อสภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่ากลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

11. ความแตกต่างของค่านิยมฐานระหว่างกลุ่มผลิตบัณฑิตและกลุ่มสนับสนุนต่อความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่ากลุ่มสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผลิตบัณฑิต

## รูปภาพที่ 4.2 ผลการศึกษากิจกรรมที่จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน



จาก รูปภาพที่ 4.2 สรุปกิจกรรมที่จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน ได้ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมสัญจรไปตามคณะหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรับฟัง แสดงความคิดเห็นจากบุคลากร และนำเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. เปิดเวทีเสวนา กรรมการสภาพนักงานพบปะบุคลากรตามคณะหน่วยงาน
3. จัดกิจกรรมนอกสถานที่ในรูปแบบกึ่งปฏิบัติการ เพื่อสอดแทรกนโยบายและกิจกรรมของสภาพนักงาน
4. ออกเสียงตามสายภายในคณะหน่วยงาน และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการทำงานของสภาพนักงาน
5. มีการส่งข่าวสารต่าง ๆ ถึงบุคลากรโดยผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์



ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข)

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 20 คน		จากผลแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง จำนวน 400 คน	
ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ไม่มีคนของคณะหน่วยงานตนเองลงสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนมากผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะเลือกผู้สมัครที่ตนเองรู้จัก หากผู้สมัครคนใดที่มีเครือข่ายหรือคนรู้จักเยอะ ก็ทำให้มีฐานเสียงและมีโอกาสชนะการเลือกตั้งมากกว่า</p> <p>2. คณะใหญ่ หน่วยเลือกตั้ง จะอยู่ไกล ทำให้ไม่สะดวก</p> <p>3. ช่องทางประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง</p>	<p>2. ควรมีการเลือกตั้งออนไลน์</p> <p>คณะใหญ่ควรมีหน่วยเลือกตั้งมากกว่า 1 จุด</p> <p>3. ทำหนังสือถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งเป็นรายบุคคล การออกเสียงตามสาย ก่อนจัดการเลือกตั้งให้ออกแรงรณรงค์ช่วยกัน การแจกโบชัวร์แนะนำการเลือกตั้ง กรรมการสภาฯ มีการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ กรรมการสภาฯ ต้องประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของตนเองให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย และตัวของบุคลากรชี้ให้เห็นความสำคัญของสภาพนักงาน ที่ถือว่าเป็นตัวแทนในนามองค์กร กรรมการประจำส่วนกลาง มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. ปัญหาการโอนเงินเดือนของบุคลากรไม่มีความชัดเจน การจัดสรรเงินตกเบิกและการปรับเงินเดือนตามรอบประเมินที่เป็นปัจจุบันให้กับข้าราชการที่ยินดีลาออกและปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน อีกทั้งยังไม่สามารถกำหนดว่าจะจ่ายเงินตกเบิกได้เมื่อใด สิทธิประโยชน์ของพนักงาน บางอย่างที่มีอยู่อาจอยู่ระหว่างการพิจารณา ลดทอนลง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ไม่มีความชัดเจน มีการปรับลดจำนวนให้น้อยลง ไม่มีการชี้แจงข้อเท็จจริง หรือมีการชี้แจงแต่กระทำโดยคลุมเครือ และไม่มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานผู้ได้รับผลกระทบ</p> <p>2. สภาพพนักงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบุคลากร ไม่ได้เท่าที่ควร และไม่สามารถปกป้อง ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ แห่งพนักงานได้</p>	<p>1. ผู้บริหารควรรับฟังในการเสนอแนะของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย โดยมีเจ้าภาพรับฟังฯ เช่น กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน และกองคลังเป็นต้น เพื่อมาปรับปรุง ทั้งสามส่วน</p> <p>2. ต้องการให้สภาพพนักงานเข้าไปเป็นปากเสียง ในสภามหาวิทยาลัยในสัดส่วนที่มากขึ้น</p>

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนว  
ทางแก้ไข) (ต่อ)

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 20 คน		จากผลแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง จำนวน 400 คน	
ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
4. บทบาทความสำคัญของ สภาฯ ไม่มีผลกระทบต่อ บุคลากร มีผลกระทบน้อย ไม่เห็นประโยชน์ของการ เลือกตั้ง อยู่ได้โดยการทำ ผลงานของตนเอง	4. กรรมการสภาฯต้อง ส่งเสริมให้เห็นความสำคัญ ของ การ เลือ ก ต้ ง ความสำคัญของการ ทำงานของสภาฯ ที่จะนำ ประโยชน์มาสู่บุคลากร และมหาวิทยาลัย ต้องเป็น ปาก เป็น เสียง แท น บุคลากรทุกคน สร้างความ เข้าใจว่าการเลือกตั้ง กรรมการสภาฯ นั้น เกี่ยวข้องและมีผลกระทบ ต่อทุกคน กระตุ้นให้ บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการเลือกตั้ง ตระหนัก ถึงการเลือกกรรมการเข้า มาทำงาน ผลที่จะตามมา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กรรมการสภาฯ ต้องสร้าง ความสัมพันธ์อันดี โดย การจัดเวทีบอกกล่าวให้ รับรู้บทบาท หน้าที่ของ สภาฯ มีการประสานความ ร่วมมือ บทบาทหน้าที่การ ทำงานร่วมกันระหว่างสภา มหาวิทยาลัยกับสภา พนักงาน	3. การรายงานผลงานหรือ ข่าวสารจากที่ประชุมสภา มหาวิทยาลัยขาดความ ต่อเนื่อง  4. น โย บ า ย ข อ ง มหาวิทยาลัยในการบริหาร งบประมาณเงินเดือนของ พนักงานฯที่ได้รับจาก รัฐบาล ยังมีความเห็นไม่ ตรงกันระหว่างผู้บริหารกับ พนักงาน  5. บุคลากรไม่ทราบบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงานใน การเป็นตัวแทนในแต่ละสาย	3. ทุกครั้งที่มีการประชุม สภาพนักงานและประชุม สภามหาวิทยาลัย ใน ประเด็นที่สำคัญ และ เกี่ยวข้องกับบทบาทของ พนักงานมหาลัย ควรมีการ ประชาสัมพันธ์ประเด็นหรือ ข้อสรุปให้บุคลากรรับทราบ ทาง จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) หรือทางบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เพราะ ติดตามข่าวสารตลอด แต่ รู้ สึ ก ว่า ข่า ว ส า ร ประชาสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย  4. หาวิธีการลดความ แตกต่าง ความเหลื่อมล้ำ อยากให้ผู้บริหารมีนโยบาย ที่ชัดเจนให้คนแต่ละกลุ่ม ทำให้มองว่าทุกคนทำงาน เพื่อมหาวิทยาลัยขอนแก่น เหมือนกัน มีจุดหมาย เดียวกันเพื่อผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพให้ประเทศชาติ  5. มีการประชาสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่ของสภา พนักงาน และการจัดประชุม สัญจรตามคณะ/หน่วยงาน เพื่อรับทราบปัญหาและ ข้อเสนอแนะให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข) (ต่อ)

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 20 คน		จากผลแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง จำนวน 400 คน	
ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>5. กรรมการสภาฯ ไม่เคยนำข่าวสารต่างๆ ไปประชาสัมพันธ์ภายในคณะ/หน่วยงาน</p> <p>6. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทำให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการ</p> <p>7. จำกัดสิทธิผู้สมัคร</p> <p>8. การกำหนดให้สายอาจารย์เป็นประธานสภาพนักงาน ทำให้เกิดคำถามว่าจะทุ่มเทเพื่อสายสนับสนุนเท่าที่ควรหรือไม่</p>	<p>5. กรรมการสภาฯควรมีบทบาทไปรับรู้รับฟังความคิดเห็นในหลายๆ การทำงาน และมาชี้แจงให้คณะ/หน่วยงานรับทราบสม่ำเสมอ กรรมการสภาฯถือว่าเป็นตัวแทนจากคณะ/หน่วยงาน ต้องมีการทำงานที่ทำให้เกิดความสนใจ</p> <p>6. อยากให้มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด เสนอให้ผู้บริหารให้รับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นและติดตามหาทางแก้ไขที่ประชุมคณบดี/กรรมการบริหาร</p> <p>7. ผู้สมัครออกหาเสียงเองทำให้บุคลากรรู้จักว่าบุคคลนี้ลงสมัคร ได้รับรู้นโยบายในการทำงานของผู้สมัคร</p>	<p>6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรสร้างยุทธศาสตร์ที่ดีต่อการแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยชุดปัจจุบันทราบปัญหาละเอียดดี และควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในการบริหารจัดการที่ดีธรรมาภิบาล และการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัย การกระทำที่ปรากฏต่อสาธารณะแสดงถึงวุฒิภาวะของผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหาร ซึ่งนอกจากจะได้รับความเคารพในตำแหน่ง เกียรติยศศักดิ์ศรี เกียรติประวัติที่จารึกแล้วยังมีเงินค่าตอบแทนสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายอีกมากมายที่สนับสนุนให้อีกจำนวนมาก ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนัก สำนึกในบทบาทหน้าที่อันสำคัญนี้</p>	<p>6. การจัดทำระเบียบข้อบังคับโดยให้อธิการบดีและกลุ่มผู้บริหาร ควรมีการประชุมชี้แจงตอบคำถามบุคลากรในที่ประชุมบุคลากรที่สนใจ เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละครั้งก่อนการพิจารณาประเมินผลบุคลากรประจำปี จัดให้มีการพบปะของผู้บริหาร เพื่อชี้แจงและตอบข้อซักถาม เป็นระยะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>7. ควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในมหาวิทยาลัย</p>

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข) (ต่อ)

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 20 คน		จากผลแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง จำนวน 400 คน	
ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
			<p>8. จัดให้มีช่องทางที่ชัดเจนกับบุคลากร และสภาพพนักงานสามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารทั้งของมหาวิทยาลัยและสภาพพนักงานให้บุคลากรได้รับทราบได้ เช่น ไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail), เว็บไซต์ (Website) เป็นต้น</p> <p>9. การเผยแพร่ข้อมูลจากการประชุมสภาพพนักงานควรเผยแพร่หลายช่องทางมากกว่านี้ เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เช่น ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ KRU POP MAIL หรือ เฟสบุ๊ค (Facebook) หรือการส่งข้อความผ่านมือถือ (SMS) ส่งตรงไปยังมือถือในกรณีประเด็นที่สำคัญมาก ๆ</p> <p>10. สร้างความยุติธรรมเสมอภาคในบุคลากรทุกฝ่าย ส่งเสริมให้มีการเข้าถึงสวัสดิการของพนักงานในทุกรูปแบบ</p> <p>11. มีการรณรงค์การใช้จักรยานในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ควบคุมการประพฤติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด</p>

ตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ (ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนว  
ทางแก้ไข) (ต่อ)

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 20 คน		จากผลแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง จำนวน 400 คน	
ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
			12. อยากให้มีการช่วยเหลือ ลูกจ้างชั่วคราวให้มีการปรับ เลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคง ในอาชีพ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน กรณีศึกษาการเลือกตั้งสภาพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย
  2. เพื่อหาแนวทางวิธีการในการส่งเสริมและรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิออกมมาใช้สิทธิให้มากขึ้น
- อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

##### 5.1.1 สาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งสภาพนักงานน้อย

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง จึงสามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

1. ไม่มีคนของคณะหน่วยงานตนเองลงสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนมากผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะเลือกผู้สมัครที่ตนเองรู้จัก
2. คณะใหญ่หน่วยเลือกตั้งจะอยู่ไกล ทำให้ไม่สะดวกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง
3. บทบาทความสำคัญของสภาพนักงานไม่มีผลกระทบต่อบุคลากร ไม่เห็นประโยชน์ของการเลือกตั้ง บุคลากรอยู่ได้โดยการทำผลงานของตนเอง
4. บุคลากรไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานในการเป็นตัวแทนในแต่ละสาย
5. สภาพนักงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบุคลากรไม่ได้เท่าที่ควร และไม่สามารถปกป้องส่งเสริม สิทธิประโยชน์ แห่งพนักงานได้
6. กรรมการสภาพนักงานไม่นำข่าวสารต่างๆ ไปประชาสัมพันธ์ภายในคณะ/หน่วยงาน
7. ช่องทางประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
8. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทำให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการ
9. การรายงานผลงานหรือข่าวสารจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยและสภาพนักงานขาดความต่อเนื่อง

##### 5.2.1 กลยุทธ์การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเลือกตั้งของสภาพนักงาน

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งน้อย พบว่าเกิดปัญหาขึ้นในกลุ่มเพศชาย กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กลุ่มสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการและกลุ่มผลิตบัณฑิต ผู้วิจัยและสภาพนักงานจึงได้ร่วมกันออกแบบกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

1. กลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อเพศชาย
  - 1.1 ด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ได้แก่
    - 1.1.1 การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งไปติดตั้งในบริเวณที่มีผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเพศชาย ใช้บริการหรือพบปะและทำกิจกรรมร่วมกันมากที่สุดภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เช่น สนามกีฬา ร้านอาหาร ร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น

1.1.2 การสร้างเครือข่ายและประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ทางสื่อออนไลน์และ Social Network ซึ่งสามารถกระตุ้นและเข้าถึงตัวผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งเพศชาย ได้มากที่สุด

### 1.2 ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ได้แก่

1.2.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง สนใจออกไปใช้สิทธิมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมร่วมกับร้านค้าภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มอบคู่มือบางส่วนลดให้สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มาใช้สิทธิเลือกตั้งสภาพนักงาน สามารถนำไปเป็นส่วนลดในการใช้บริการร้านค้าต่างๆ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ ร้านอาหาร ร้านกาแฟ เป็นต้น

1.2.2 หากสังกัดคณะใหญ่ หน่วยเลือกตั้งอยู่ไกล สภาพนักงานจัดให้มีหน่วยเลือกตั้งมากกว่า 1 จุด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

## 2. กลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

### 2.1 ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ได้แก่

2.1.1 การเพิ่มทางเลือกในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ให้กลุ่มบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า สามารถเลือกช่องทางการใช้สิทธิตามที่ตนเองสะดวก เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มนี้อาจมีเวลาการปฏิบัติงานแบบเช้ากะ เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีการเข้ากะช่วงเวลากลางคืนและหยุดพักในช่วงเวลากลางวัน สภาพนักงานจะจัดให้มีการเลือกตั้งออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรดังเช่นที่กลุ่มผู้บริหารได้เสนอแนะไว้ว่า ควรมีการเลือกตั้งออนไลน์ เป็นต้น

2.1.2 ด้วยการเลือกตั้งที่ผ่านมา จากสถิติจำนวนผู้มาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง จะเห็นว่าคณะเล็กจะมีอัตราส่วนผู้มาใช้สิทธิมากกว่าคณะใหญ่ ดังนั้นสภาพนักงานควรจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้บริหารคณะ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนร้อยละของผู้มาใช้สิทธิออกเสียงภายในคณะตนเอง เพื่อแสดงออกถึงระดับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรที่สังกัด มีการประเมิน และส่งผลการประเมินให้ผู้บริหารคณะรับทราบ

## 3. กลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ

### 3.1 ด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน ได้แก่

3.1.1 จัดประชุมกลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน ให้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิเลือกตั้ง

3.2 ด้านสภาพนักงานอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงภารกิจบทบาทและความ เป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงาน ได้แก่

3.2.1 ให้บุคลากรในคณะหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานกรรมการสภาพนักงาน ปีละ 1 ครั้งสำหรับคณะหน่วยงานที่มีตัวแทนเป็นกรรมการสภาพนักงานโดยวิธีลับ เพื่อให้กรรมการสภาพนักงานได้ทราบผลการปฏิบัติงานในมุมมองของบุคลากรในคณะหน่วยงานตนเอง

### 3.3 ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ได้แก่

3.3.1 หากหน่วยงานใดมีการกระตุ้นให้บุคลากรตนเองมาใช้สิทธิเลือกตั้งครบตามจำนวนผู้มีสิทธิ มหาวิทยาลัยและสภาพนักงานจัดให้มีใบประกาศแสดงความชื่นชมในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการเห็นความสำคัญของการเลือกตั้งสภาพนักงาน มอบให้แก่หน่วยงาน

3.3.2 กำหนดการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน หากในปีนั้นๆ มีการเลือกตั้งให้กำหนดค่าคะแนนของการมีส่วนร่วมการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

#### 4. กลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อกลุ่มผลิตบัณฑิต

##### 4.1 ด้านความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน ได้แก่

4.1.1 การจัดประชุมสัญจรตามคณะ/หน่วยงาน เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท การทำงานของสภาพนักงาน ดังเช่นที่กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการจัดประชุมบุคลากรแต่ละคณะ/หน่วยงาน เพื่อรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เดือนละ 1 ครั้ง หรือ 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง หรือเปิดเวทีพูดคุยร่วมกันระหว่างกรรมการสภาพนักงานกับบุคลากร ระดมความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเชิญผู้บริหารมหาวิทยาลัยมารับฟังและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4.2 ด้านสภาพนักงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากร ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงาน ได้แก่

4.2.1 สภาพนักงานจัดทำเพลงรณรงค์บทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานให้บุคลากร เข้าใจง่ายมากขึ้น

4.3 ด้านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ และด้านสภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ ได้แก่

4.3.1 สภาพนักงานจัดทำกล่องรับฟัง สำหรับให้บุคลากรเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะ จัดให้มีทุกคณะ และตรวจสอบกล่องรับฟังสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อสามารถดำเนินการแก้ปัญหา นั้นได้ทันเวลา

##### 4.4 ด้านความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงาน ได้แก่

4.4.1 บุคลากรกลุ่มผลิตบัณฑิตยังไม่พึงพอใจต่อการดำเนินงานของสภาพนักงานมาก ดังนั้นสภาพนักงานควรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน มุ่งการดำเนินงานเชิงรุกให้มากขึ้น กำหนดแผนการดำเนินงานที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรให้มาก เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานของสภาพนักงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมกลยุทธ์ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินงานประจำปีของสภาพนักงาน และได้ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ 2 ข้อที่สามารถดำเนินการได้ทันที คือ การประชุมสัญจรตามคณะ/หน่วยงาน และการทำเพลงรณรงค์บทบาทหน้าที่ของสภาพนักงาน และมีการกำหนดตัวชี้วัดของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งในคราวถัดไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ควรเตรียมความพร้อมในการจัดการเลือกตั้งไว้ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งปี เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ให้บุคลากรออกมาใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

2. เมื่อมีการเลือกตั้งควรเตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง เช่น ในคณะใหญ่ควรจัดให้มีคูหาเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 2 จุด

3. ควรจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งให้แก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการเลือกตั้ง คณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการเลือกตั้งมากยิ่งขึ้น



### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยใดที่ทำให้บุคลากรไม่มาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของสภาพนักงานที่ให้ผลตรงตามความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากร และผู้บริหารของมหาวิทยาลัย
3. ควรศึกษาถึงคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของประธานสภาพนักงาน กรรมการสภาพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับบุคลากรในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสภาพนักงาน

## เอกสารอ้างอิง

1. กรองแก้ว อยู่สุข. 2537. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ. 2531. **การเมืองและการปกครองไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
3. กวี วงศ์พุด. 2539. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พี.เค.อินเตอร์พริ้นส์
4. โกสินทร์ วงศ์สุรวัฒน์. 2522. **รัฐวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
5. ปิยะ กิจถาวร. 2541. **พฤติกรรมในการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลศึกษากรณีเทศบาลเมืองปัตตานี**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
6. ภัทรวดี แก้วประดับ. 2546. **การตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านค่าย ปัญหาพิเศษ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)**. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
7. ภูสิทธิ์ ชันติกุล. 2553. **ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
8. มะลิวัลย์ ธนชาติบรรจง. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 2 มิถุนายน 2539 ของผู้มีอายุ 18-19 ปี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
9. วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535. **ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
10. สุจิต บุญบงการและพรรคศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2527. **พฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11. สมพร เฟื่องจันทร์. 2558. **การมีส่วนร่วมทางการเมืองนิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
12. หยุด แสงอุทัย. 2513. **หลักรัฐธรรมนูญและกฎหมายเลือกตั้งทั่วไป**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
13. อำนาจ ศรีพระจันทร์. 2555. **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ศึกษาเฉพาะอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี**. จังหวัดอุดรธานี.

## ประวัติผู้วิจัย

นางพิสมัย พวงคำ

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ

การศึกษา

1. ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา) วิทยาลัยครู จังหวัดเลย : 2535
2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น : 2551

ประสบการณ์

1. ประธานเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ปี 2551 – ปัจจุบัน

นางสาวรจนา หมวดศรี

ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว

การศึกษา

1. บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น : 2554

ประสบการณ์

1. จัดการระบบสารสนเทศ
2. การวิเคราะห์และรายงานคุณภาพ

# ภาคผนวก

## ประเด็นคำถามเชิงลึก

### 1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้มีสิทธิ์ออกเลือกตั้งมาใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งน้อย

#### 1.1 เวลา

- ตติราชการต่างจังหวัด/ต่างประเทศ
- กิจกรรมจำเป็นเร่งด่วน ที่ต้องเดินทางไปพื้นที่ห่างไกล
- ติติการกิจปฏิบัติหน้าสำคัญ โดยไม่สามารถละเว้นหน้าที่ได้
- เหตุสุควิสัยอื่นๆ
- อยากให้เพิ่มช่องทางอื่นๆ ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือไม่ ถ้ามี ให้ยกตัวอย่างเป็น

ข้อๆ

#### 1.2 การประชาสัมพันธ์

- การไม่มีป้ายคัทเอาท์ประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งตามจุดสำคัญภายในมหาวิทยาลัย ถือเป็นสาเหตุของการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรไม่รู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงหรือไม่
- ช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่าน pop mail ทำให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงหรือไม่
- ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน
- ประชาสัมพันธ์บน Page Facebook ของกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- การเวียนหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยังคณะ/หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงภายในหน่วยงานหรือไม่
- อยากให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นๆ หรือไม่ ถ้ามี ให้ยกตัวอย่างเป็นข้อๆ

1.3 การไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงาน จึงไม่เห็นความสำคัญของการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน คิดว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้ส่วนเสียในการทำงานของสภาพนักงาน หรือประเด็นอื่นๆ ที่ทำให้กรเลือกตั้งสภาพนักงานไม่มีความน่าสนใจ มีหรือไม่ ถ้ามี ยกตัวอย่างเป็นข้อๆ

### 2. เพื่อหาวิธีในการรณรงค์ให้ผู้มีสิทธิ์ออกมาใช้สิทธิ์ให้มากขึ้น

### 3. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสภาพนักงาน

3.1 กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ติดตามข่าวสารและกิจกรรมของสภาพนักงาน

3.2 สนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ดี เป็นตัวแทนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นกระบอกเสียงของส่วนรวม

3.3 สามารถเสนอปัญหาให้สภาพนักงานดำเนินการแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งต่อการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน

**ข้อชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ             1) ชาย                             2) หญิง
2. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี     2) ปริญญาตรี
  - 3) ปริญญาโท                       4) ปริญญาเอก
  - 5) อื่นๆ โปรดระบุ .....
3. สถานภาพ
  - 1) ลูกจ้างประจำ                       2) พนักงานราชการ
  - 3) พนักงานมหาวิทยาลัย             4) ข้าราชการ
  - 5) อื่นๆ โปรดระบุ .....
4. คณะ/หน่วยงานต้นสังกัด.....

**ตอนที่ 2** บทบาทและความสำคัญของสภาพนักงาน/ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร/ การมีส่วนร่วมในกิจการของสภาพนักงาน กรณีการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน

1. ท่านมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของสภาพนักงานมากน้อยเพียงใด (เลือก 1 ข้อ)
  - มีความเข้าใจเป็นอย่างดี
  - มีความเข้าใจบ้างเล็กน้อย
  - ไม่เข้าใจเลย เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....
  
2. ท่านเห็นด้วยกับบทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9 สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
  - (1) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
  - (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน
  - (3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย
 หรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)
  - เห็นด้วย
  - ไม่เห็นด้วย เพราะ โปรดระบุ).....

และควรมีบทบาท หน้าที่อย่างไรเพิ่มเติมบ้าง.....

3. กรรมการสภาพนักงานที่เป็นตัวแทนจากคณะ/หน่วยงาน สามารถอธิบายและชี้แจงให้บุคลากรในคณะ/หน่วยงานของตน ทราบถึงภารกิจบทบาทและความเป็นไปต่างๆ ของสภาพนักงานได้เป็นอย่างดีใช่หรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นอย่างดี
- สามารถชี้แจงและอธิบายได้เป็นบางครั้ง
- ไม่สามารถชี้แจงและอธิบายได้เลย เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....

.....

4. เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน สภาพนักงานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้หรือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการได้อย่างเข้าใจถี่ถ้วนใช่หรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้ทุกครั้ง
- สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เป็นบางครั้ง
- ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหาได้เลย เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....

.....

5. สภาพนักงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากรและมีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะนั้นๆ ใช่หรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะทุกครั้ง
- รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเป็นบางครั้ง
- ไม่รับฟังและดำเนินการตามข้อเสนอแนะเลย เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....

.....

6. การเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ที่ผ่านมา ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากช่องทางใดบ้าง และอยากให้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือไม่พร้อมยกตัวอย่าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- บอร์ดประชาสัมพันธ์ของคณะ/หน่วยงาน
- Pop Mail
- หนังสือเวียน
- ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่อยากให้เพิ่มเติม (โปรดระบุ).....

.....

7. สภาพนักงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับรู้ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ e-mail ฯลฯ และ กรรมการสภาพนักงานมีการบอกต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสภาพนักงานให้บุคลากรภายในคณะ/หน่วยงาน รับรู้อย่างสม่ำเสมอหรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง
- มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เป็นบางครั้ง
- ไม่มีการประชาสัมพันธ์และบอกต่อข่าวสารต่างๆ เลย เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....

8. ท่านมีความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของสภาพนักงานมากน้อยเพียงใด (เลือก 1 ข้อ)

- พึงพอใจมากที่สุด
  - พึงพอใจมาก
  - พึงพอใจปานกลาง
  - พึงพอใจน้อย
  - ไม่พึงพอใจเลย เพราะ (โปรดระบุ).....
- .....

9. ในการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ที่ผ่านมา ท่านได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
  - ไม่ได้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เพราะเหตุใด (โปรดระบุ).....
- .....

10. ถ้ามีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงาน ท่านจะลงสมัครหรือไม่ (เลือก 1 ข้อ)

- ไม่สมัคร เพราะ.....
  - สมัครอย่างแน่นอน และท่านจะมีนโยบายในการทำงานอย่างไร โปรดระบุ.....
- .....

11. ให้ท่านยกตัวอย่างกิจกรรมที่คิดว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพนักงาน และสามารถรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ท่านคิดว่ากิจกรรมใดเหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3 ปัญหา / ข้อเสนอแนะ ( ปัญหาที่ท่านคิดว่ากำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอยากเสนอแนะแนวทางแก้ไข)**

ปัญหา

1. ....

2. ....

3. ....

ข้อเสนอแนะ

1. ..

2. ..

3. ....

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ผู้จัดทำจะนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป.