



# ข่าวสาร งานวิจัยและพัฒนา

## Research and Development Newsletter

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑๐ ประจำเดือน มิถุนายน ๒๕๕๖



### บทคัดย่อ

- การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย
- องค์การบริหารส่วนจังหวัด

### บทความที่น่าสนใจ

- การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนา

“ข้อมูลมาตรฐาน วิชาการก้าวไกล รัฐสภาไทยก้าวหน้า”

สำนักวิชาการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ๑๐๘/๑ อาคารทีปโกวิทาวเวอร์ ถนนพระราม ๖ สามเสนใน  
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐ โทร. ๐๒-๓๕๗๓๑๓๐-๓๑ โทรสาร ๐๒-๓๕๗๓๑๓๐

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑๐ เดือน มิถุนายน ๒๕๔๖

### บทคัดย่อ

- ☯ การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย
- ☯ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

### บทความ

- ☯ การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ผลงานวิจัยและบทความย่อ</b>	
➤ การพัฒนาการเมืองไทยตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน	๑
➤ แนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ริเริ่มผลักดันแนวคิดการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๔ - ปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๔๕)	๓
➤ การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย	๕
➤ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยเร่งของการพัฒนาการปกครองตนเองของประชาชนจริงหรือ?	๗
➤ องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๘
<b>บทความที่น่าสนใจ</b>	
➤ การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนา	๑๒
<b>รายการวิจัยก้าวไกล</b>	๒๓
<b>ข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา</b>	
➤ ชุดโครงการวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลบังคับใช้รัฐธรรมนูญ	๒๔
➤ บุหรี่-เหล้ามีผลต่อการได้ยินเมื่ออายุเพิ่มขึ้น	๒๕
<b>สาระน่ารู้งานวิจัย</b>	
➤ วัดอรุณราชวราราม เพชรน้ำหนึ่งของไทย	๓๑

## วัตถุประสงค์

- ❖ เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านงานวิจัย
- ❖ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านงานวิจัยให้แพร่หลายและทันต่อสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
- ❖ เพื่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายในการแสวงหาความรู้ประกอบการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติของรัฐสภา

## เป้าหมาย

สมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

## หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## จัดพิมพ์ที่

สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ออกเป็นรายเดือน (ปีละ ๑๒ เล่ม)

## ผลงานการวิจัย

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาการเมืองไทยตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

ผู้วิจัย : นายสุรชัย เบ้าจรรยา

ปีการศึกษา : ๒๕๔๔

## บทคัดย่อ

รายงานฉบับนี้เป็นบทความทางวิชาการของนายสุรชัย เบ้าจรรยา เลขที่ ๐๘๕ รุ่นที่ ๕ โดยมี รศ.ดร.นิคม รัฐอมฤต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณาจารย์และนักศึกษาเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ เวลา ๒๒.๐๐ - ๒๓.๐๐ ในห้องที่ ๔

เนื้อหาของรายงานเป็นเรื่องของการพัฒนาทางการเมืองของไทยแต่ในอดีตจนกระทั่งถึงยุคปัจจุบัน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ส่วนด้วยกันคือ หลักการทั่วไป ประเด็นที่ศึกษา และข้อค้นพบ

เป็นที่ทราบกันดีว่านับแต่อดีตที่ผ่านมาตั้งแต่หลังมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ถือได้ว่าเป็นช่วงที่ระบบการเมืองไทยอยู่ในภาวะล้มลุกคลุกคลานเป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยที่ดีพอ ทำให้ขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และเห็นว่าการเมืองมิใช่ของตนแต่เป็นเรื่องของเจ้านายเท่านั้น เป็นเหตุให้อำนาจทางการเมืองในยุคนั้นตกอยู่ในมือของคนชั้นสูงและพวกข้าราชการเท่านั้น ประชาชนยังไม่รู้จักเรียกร้องสิทธิใด ๆ ทั้งสิ้นรวมไปถึงการเข้าไปตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เป็นผลทำให้ทั้งอำนาจทางการเมืองและการบริหารล้วนตกอยู่ในมือของข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนสลับสับเปลี่ยนกันไปโดยตลอด นอกจากนั้นยังทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองกันอยู่เสมอระหว่างกลุ่มการเมืองทั้งสองกลุ่มดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากการที่มีการปฏิบัติรัฐประหารเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการขาดการกระจายอำนาจทางการเมืองไปสู่ประชาชนส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะป็นระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันนี้ผลมาจากรัฐธรรมนูญฉบับที่ ๑๖ ทำให้ประเทศไทยมีการพัฒนาทางการเมืองมากขึ้นไปตามลำดับ ดังจะเห็นได้จากประชาชนคนไทยเริ่มที่จะมีวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นประชาธิปไตย เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยรู้จักเรียกร้องสิทธิกันมากขึ้น อีกทั้งองค์กรทางการเมืองต่าง ๆ ล้วนมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องรับกับรัฐธรรมนูญดังกล่าวด้วย

เอกสารทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาอยู่ ๒ ประการด้วยกัน ประการแรกเพื่อศึกษาถึงพัฒนาการทางการเมืองของไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และประการที่สองเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของระบบการเมืองการปกครองของประเทศไทย

จากการนำตัวแบบการวิเคราะห์การพัฒนาทางการเมืองของฮันติงตัน (Huntington) มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ระบบการเมืองของประเทศไทยพบว่า ในอดีตที่ผ่านมาอำนาจทางการเมืองของไทยตกอยู่ในมือของพวกข้าราชการ (Bureaucrat) และกลุ่มพ่อค้า (Bourgeois) เป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้การพัฒนาทางการเมืองของไทยมีลักษณะเป็นเพียงการทำให้ระบบการเมืองมีความทันสมัยเชิงสังคมนตะวันตก (Westernization) เท่านั้น แต่ขาดซึ่งการพัฒนาอย่างแท้จริง กล่าวคือ ขาดความเป็นสถาบันทางการเมือง (Political Institutionalization) อันหมายถึงขาดเสถียรภาพทางการเมือง (Political Stability) และการขาดซึ่งสมรรถนะทางการเมือง (Political Capacity) ในอันที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนที่หลากหลายได้

ที่มา : [www.kpi.ac.th](http://www.kpi.ac.th)

๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐

- ชื่อเรื่อง : แนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ริเริ่มผลักดันแนวคิดการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๕ - ปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๔๕)
- ผู้วิจัย : นายวิสิฐ ตันติสุนทร
- ปีการศึกษา : ๒๕๔๔

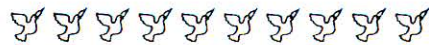
### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาแนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ริเริ่มผลักดันแนวคิดการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยศึกษาผ่านประสบการณ์และแนวคิดของผู้ริเริ่มทางการเมืองแต่ละท่านที่ดำรงตำแหน่งทางสังคมที่แตกต่างกันเพื่อศึกษาถึงแนวคิด วิสัยทัศน์ และบทบาทของผู้ริเริ่มฯ ที่มีต่อการกระจายอำนาจในปัจจุบันและหนทางในอนาคต โดยศึกษาในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๔๕) ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ริเริ่ม ๓ ท่านด้วยกัน ได้แก่ คุณอุดร ตันติสุนทร คุณธานี ศักดิ์เศรษฐ์ และ รศ.ดร.อนเนก เหล่าธรรมทัศน์ บุคคลทั้ง ๓ คน ถือว่าเป็นผู้ริเริ่มผลักดันแนวคิดเรื่อง การกระจายอำนาจและยังคงสนับสนุนติดตามการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังได้เก็บข้อมูลจาก อบต. ด้วยการสัมภาษณ์ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จากประสบการณ์และแนวคิดของผู้ริเริ่มการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น บทบาทของผู้ริเริ่มมีหลากหลายแนวทางด้วยกัน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งแห่งที่ทางสังคมการเมืองของผู้ริเริ่ม แต่ผู้ริเริ่มต่างมองถึงการปกครองท้องถิ่นไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถดูแลปกครองตนเองได้ และทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้เสร็จสิ้นเพียงเมื่อตัวบทกฎหมายปรากฏออกมา และองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เกิดขึ้นก็ไม่ได้มีความสมบูรณ์ในตัวของมันเอง ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดและวิสัยทัศน์ของผู้ริเริ่มการปกครองท้องถิ่นต่อแนวทางขององค์กรปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันและหนทางในอนาคตนั้น ต่างเห็นสอดคล้องตรงกันในหลักการที่ควรกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง แต่แนวทางในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมแตกต่างกันไป ส่วนขั้นตอนของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของผู้ริเริ่ม มีทั้งเรื่องที่เห็นสอดคล้องกัน เช่น การสนับสนุนให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง และการสร้างความมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนเรื่องที่เห็นต่างกัน เช่น การปรับขนาด อบต. และการถ่ายโอนอำนาจกับองค์กรปกครองท้องถิ่น

ที่มา : [www.Kpi.ac.th](http://www.Kpi.ac.th)



ชื่อเรื่อง : การเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย

ผู้วิจัย : นายคมกิต สุสวัสดิ์

ปีการศึกษา : ๒๕๔๔

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเอกสาร ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อเท็จจริง แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับผู้ว่าราชการจังหวัด โดยเน้นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้งและผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้ง และศึกษารูปแบบโครงสร้างจังหวัด อำนาจหน้าที่ของไทยและต่างประเทศ เพื่อศึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งจะมีประสิทธิภาพในการบริหารและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง รวมทั้งข้อดีและข้อเสียของระบบผู้ว่าราชการจังหวัดในปัจจุบัน

### ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการบริหารระดับจังหวัด หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารระดับจังหวัดสอดคล้องต่อการศึกษา โดยผู้ที่ทำหน้าที่บริหารคือ ผู้ว่าราชการจังหวัดและมุ่งเน้นรูปแบบและโครงสร้างแบบแผนรวมถึงปัจจัย และพฤติกรรมต่อการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้ง กล่าวคือ

๑. รูปแบบและโครงสร้างของจังหวัด การบริหารราชการแผ่นดินขึ้นอยู่กับการเมือง การปกครอง การบริหาร ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม สภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยญี่ปุ่นแบ่งรูปแบบการบริหารราชการออกเป็น ๒ ส่วนคือส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น ไทยและฝรั่งเศส แบ่งเป็น ๓ ส่วนคือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของรัฐ เป็นแบบรัฐเดี่ยวมีการกระจายอำนาจไปยังส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น โดยประเทศญี่ปุ่นหัวหน้าบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ส่วนไทยและฝรั่งเศสได้มาจากการเลือกตั้งของรัฐบาลในส่วนกลาง ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

๒. พบว่าที่มาของการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ที่มาจากการแต่งตั้งคือ ไทยและฝรั่งเศส ส่วนญี่ปุ่นมาจากการเลือกตั้ง ยกเว้น การบริหารรูปแบบพิเศษที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง ๓ เมืองหลัก คือ กรุงเทพมหานคร กรุงปารีส กรุงโตเกียว โดยรูปแบบการปกครองเป็นแบบรัฐเดี่ยวเช่นเดียวกัน

๓. อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด ที่มาจากการเลือกตั้งจะมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งจะเห็นได้จากประเทศญี่ปุ่น มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการในระดับสูง ขณะที่ไทยและฝรั่งเศสมีอำนาจหน้าที่ต่ำกว่า ประเทศที่มีฝ่ายนิติบัญญัติหรือมีสภาจังหวัด อำนาจจะไปอยู่ที่ประธานสภาจังหวัดและสภาจังหวัด ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบุคคลดังกล่าวมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในจังหวัด จึงสมควรที่จะได้ความไว้วางใจให้มีอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง

๔. วิวัฒนาการของผู้ว่าราชการจังหวัด จะพบว่าผู้ว่าราชการจังหวัดมีวิวัฒนาการควบคู่กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคตลอดมา คือ ฝรั่งเศสและไทย ต่อมาจึงมีวิวัฒนาการควบคู่กับราชการบริหารส่วนท้องถิ่น คือ ญี่ปุ่น กล่าวคือ ญี่ปุ่นและไทยมีแนวทางในการรับแนวความคิดที่แตกต่างกัน คือ ไทยมีแนวทางในการผสมผสานแนวคิดการบริหารประเทศและการบริหารระดับจังหวัดมาจากหลายประเทศ คือ นายกรัฐมนตรีมาจากอังกฤษ การบริหารจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้งนั้นไทยรับมาจากฝรั่งเศส ญี่ปุ่นรับแนวคิดการเลือกตั้งหัวหน้าฝ่ายบริหารทางอ้อมในระดับชาติคือนายกรัฐมนตรีมาจากอังกฤษ แต่แนวคิดการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดทางตรงมาจากสหรัฐอเมริกา จะพบว่าผู้ว่าราชการจังหวัดของญี่ปุ่นที่มาจากการเลือกตั้งและเป็นนักการเมืองในระดับจังหวัดได้รับความนิยมมากกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดของฝรั่งเศสและไทย ซึ่งมาจากการแต่งตั้งและเป็นข้าราชการประจำฝรั่งเศส การแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดกระทำโดยคำสั่งของประธานาธิบดี โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอ ไม่มีวาระอยู่ในตำแหน่งที่แน่นอน (no fixed term) โดยทั่วไปประมาณ ๒ - ๓ ปี สำหรับประเทศไทยพระมหากษัตริย์แต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด วาระที่อยู่ในตำแหน่งก็ไม่แน่นอนทั่วไปประมาณ ๔ ปี

๕. ที่มาของการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในประเทศไทย ต้องมีกฎหมายพิเศษ คือ กฎหมายเฉพาะออกมารองรับการบริหารราชการระดับจังหวัดในแต่ละจังหวัด ที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรง และยกเลิกผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้งเสนอเป็นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

จากการศึกษาข้างต้นทำให้พบว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งจะมีประสิทธิภาพในการบริหารและตอบสนองความต้องการของประชาชนในประเทศได้ดีกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการแต่งตั้ง

ที่มา : [www.Kpi.ac.th](http://www.Kpi.ac.th)



- ชื่อเรื่อง : องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยเร่งของการพัฒนาการปกครองตนเองของประชาชนจริงหรือไม่?
- ผู้วิจัย : นายสุพร สุภสร
- ปีการศึกษา : ๒๕๔๔

### บทคัดย่อ

รายงานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาผลที่เกิดจากการดำเนินการตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วยการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นงานวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อพิสูจน์ว่า นโยบายนี้ประสบความสำเร็จในแง่ของการที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นปัจจัยเร่งของการพัฒนาการปกครองตนเองของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตยแบบที่ประชาชนมีส่วนร่วม (Participative Democracy) หรือไม่

จากผลการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นกรอบในการศึกษา (Conceptual Framework) ผู้ศึกษาพบว่า นโยบายนี้ไม่ประสบความสำเร็จด้วยเหตุผล ๒ ประการคือ

- ประการแรก ด้วยเนื้อหาของการนำนโยบายฯ และกระบวนการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติที่ให้ความสนใจน้อยมากต่อการเสริมสร้างกระบวนการที่จะทำให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของประชาชนในการปกครองตนเองโดยผ่านทางกรมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้เป็นองค์กรพื้นฐานสำหรับการพัฒนาการปกครองตนเองของประชาชนดำเนินการไปอย่างไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

- **ประการที่สอง** เนื้อหาของนโยบายฯ และกระบวนการของการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติที่มีลักษณะของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในลักษณะ “ปูพรม” ไปทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทยพร้อม ๆ กันเป็นจำนวนมาก และที่ดำเนินการทั้งในช่วงปีก่อนมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และภายหลังจากที่มีรัฐธรรมนูญฯ ซึ่งใช้กระบวนการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการ ไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ดำเนินการแทนตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกลไกหลักในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ก็ไม่มีผลที่สามารถทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสำหรับการเป็นองค์กรเพื่อปกครองตนเองของประชาชน ทั้งในเชิงของการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกิจการสาธารณะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และในเชิงของการเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรเพื่อการปกครองตนเองของประชาชนอย่างแท้จริง จากกระบวนการถ่ายโอนฯ ดังกล่าว ไม่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และไม่มีผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีประสิทธิภาพในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง

ความไม่สัมฤทธิ์ผลของนโยบายนี้ ถือว่าเป็นบทเรียนที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งของประเทศไทยที่มักจะประสบปัญหาในการนำนโยบายที่สำคัญ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ และกรณีถือว่าเป็นบทเรียนที่มีราคาแพงต่อสังคมไทย เพราะนโยบายนี้เป็นนโยบายที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม และหากยังปล่อยให้มีความเป็นเช่นนี้อีกต่อไปโดยไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น จะทำให้ความต้องการที่จะเร่งรัดดำเนินการเพื่อพลิกฟื้นประเทศไทยให้พ้นจากภาวะวิกฤต อันเป็นผลมาจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐ จะกระทำได้อย่างกล้าบึกยิ่งขึ้น

ข้อเสนอของผู้ศึกษาเพื่อการพัฒนาให้นโยบายฯ นี้ประสบผลสำเร็จไม่ได้อยู่ที่การยกเลิก หรือยุบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แห่งใดแห่งหนึ่งที่มีปัญหา แต่อยู่ที่การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) มาเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งในระดับนโยบาย และระดับการปฏิบัติสำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standardization of Work) ที่เป็นไปตามแนวทางของหลักการธรรมาภิบาลซึ่งจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรเพื่อการพัฒนาการปกครองตนเองของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตยแบบที่ประชาชนมีส่วนร่วม ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ที่มา : [www.Kpi.ac.th](http://www.Kpi.ac.th)



ชื่อเรื่อง : องค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ผู้วิจัย : นายสุลัยมลัย วงษ์พานิช  
ปีการศึกษา : ๒๕๓๕

### บทคัดย่อ

นับตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อพุทธศักราช ๒๔๔๘ จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ในปีพุทธศักราช ๒๔๗๕ ประเทศไทยได้จัดรูปองค์การส่วนจังหวัดซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งใช้มาจนปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไข วิวัฒนาการมาตามลำดับ ในปีพุทธศักราช ๒๔๗๖ ได้จัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรก ตามความในพระราชบัญญัตินี้มีลักษณะเป็นองค์กร ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ แนะนำแก่กรรมการจังหวัด โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ต่อมาปีพุทธศักราช ๒๔๘๑ ได้มีตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่แยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช ๒๔๘๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัด เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ และให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น มีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” จึงกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บท ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จนกระทั่งปัจจุบันนี้ นอกจากนั้นยังมีรูปแบบคือ เทศบาล สุขาภิบาล กรุงเทพฯ เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล ช่วงระยะเวลา นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง มาเป็นระบอบประชาธิปไตย เรามีแบบการปกครองตนเองกลับประสบกับปัญหา อุปสรรค ไม่สามารถที่จะพัฒนาให้เป็นสถาบันการปกครองท้องถิ่นสมเจตนารมณ์ดังที่คาดหวังไว้

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคมทำให้โลกแคบลง สังคมสมัยใหม่เป็นสังคมข่าวสารถูกเผยแพร่ไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจและวัฒนธรรมตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วยวิธีดั้งเดิมไม่สามารถแก้ปัญหาสนองความต้องการหรือดำเนินการตามความคาดหวังของประชาชนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลอนุรักษ์นิยมยังยึดแบบแผนการบริหารสาธารณะสุขรูปแบบดั้งเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลง การขยายตัวอย่างรวดเร็วของกลุ่มธุรกิจได้ทำให้อำนาจรัฐซึ่งถูกรอบงำโดยระบบราชการ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จึงเกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นในชาติยิ่งขึ้นตามลำดับ รัฐบาลไม่สามารถแก้ปัญหาหรือตามตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนและชนส่วนใหญ่ของประเทศได้ กระแสการเรียกร้องประชาธิปไตยในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้เร่งรัดให้รัฐบาลกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น และต้องกระจายรายได้หรือคืนภาษีให้แก่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงก่อให้เกิดแนวความคิดที่จะทำการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งว่ายังสนองความต้องการตามความเรียกร้องของประชาชนได้อีกหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
๒. ทฤษฎีแนวความคิดการปกครองท้องถิ่น
๓. การปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาประชาธิปไตย
๔. หลักการพิจารณาการใช้อำนาจการปกครอง
๕. ประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นไทยแต่โบราณ
๖. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
๗. องค์การบริหารส่วนตำบล
๘. เพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดหลากหลายต่อการศึกษาศึกษาการปกครองท้องถิ่นในประเด็นต่าง ๆ และรูปแบบอื่น ๆ ได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง

## วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเป็นวิธีการในเชิงพิจารณาและวิเคราะห์ (Descriptive and analytical)

## ผลการวิจัย

### จากการวิจัย

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการใกล้เคียงกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ เช่น สุขาภิบาล เมืองพัทยา กรุงเทพฯ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาของสมาชิกองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ยังมีบางส่วนของที่มาขององค์กรยังไม่เป็นประชาธิปไตย อำนาจการควบคุมกำกับยังอยู่ในมือของข้าราชการส่วนภูมิภาค ศูนย์อำนาจที่แท้จริงยังรวมศูนย์อยู่ที่รัฐบาล

๒. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นยังไม่ได้เริ่มเป็นขั้นเป็นอันเป็นระบบที่เป็นสากล

๓. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นปัจจุบันรัฐบาลได้มีรูปแบบการกระจายอำนาจหลายรูปแบบและทับซ้อนกันบนพื้นที่เดียวกันเช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การวิจัยโครงสร้างการกระจายอำนาจ องค์การบริหาร สภานิติบัญญัติ การคลังท้องถิ่น

๕. สรุปข้อเสนอแนะ

๕.๑ รูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๕.๒ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๕.๓ การกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นหรือการคลังขององค์การส่วนท้องถิ่น

ที่มา : [www.Kpi.ac.th](http://www.Kpi.ac.th)



## บทความที่น่าสนใจ

### การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนา

#### Performance Measurement for R&D

การวัดสมรรถนะของการทำวิจัยและพัฒนา เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ มีบริษัทข้ามชาติและองค์กรวิจัยแห่งชาติหลายแห่ง เช่น National Science and Technology Board (NSTB) ของสิงคโปร์กำลังทดลองใช้ รวมทั้งหาตัววัด (Indicators) ที่น่าจะใช้ชี้ความสามารถทาง R&D ขององค์กรได้ อนึ่งรายละเอียดของการวัดผลงานและความสำเร็จของฝ่าย R&D นั้นมักเป็นความลับทางธุรกิจ เพราะงานวิจัยและพัฒนาต้องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความสำเร็จเชิงพาณิชย์ของบริษัท ดังมีผู้กล่าวว่า “Bottom Line ของความสำเร็จ R&D ก็คือ เเปอร์เซ็นต์ของรายได้ที่บริษัทได้รับจากผลิตภัณฑ์ใหม่” ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จของ R&D เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสามารถโดยรวมของบริษัท ตั้งแต่การจัดหาปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพไปจนถึงการตลาดที่เข้มแข็ง จึงจะทำให้เกิดรายได้จากผลงาน R&D ในขั้นสุดท้ายได้

#### ๑. การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนา (R&D Performance Measurement)

การวัดสมรรถนะของงานมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าขณะนี้ สถานภาพของงานหรือขององค์กรเป็นอย่างไร ได้ก้าวหน้ามาากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับตัวเองในอดีตและเมื่อเทียบกับผู้อื่นในปัจจุบัน และยังห่างจากเป้าหมายที่ต้องการจะไปถึงสักเท่าไร

๑.๑ การวัดสมรรถนะของงานวิจัยและพัฒนาในวงการธุรกิจ มี ๓ ระดับ คือ

- ระดับองค์กร (Organization)
- ระดับกระบวนการทำงาน (Work Process)
- ระดับบุคคล (Individual)

ในการวัดแต่ละระดับก็มีตัวชี้วัดต่างกัน และมีวิธีการวัดต่าง ๆ กัน แต่มีความเหมือนกันตรงที่ว่าไม่ว่าจะวัดได้ผลอย่างไร ผลการวัดต้องนำไปสู่กิจกรรมอื่นต่อไปเสมอ เช่น ผลการวัดในระดับกระบวนการทำงาน ควรจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการและวิธีการทำงาน R&D ให้ดีขึ้น เป็นต้น กล่าวคือ การวัดสมรรถนะของ R&D มิใช่กิจกรรมที่สิ้นสุดในตัวเอง แต่ควรเป็นก้าวแรกของกระบวนการปรับปรุงงาน และที่จริงแล้ว ควรคิดถึงการปรับปรุงงานก่อน แล้วจึงทำตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือผลักดันและชี้นำการปรับปรุง

๑.๒ ในแต่ละระดับของการวัด สมรรถนะของ R&D ขององค์กร คือในระดับองค์กร ระดับกระบวนการทำงาน และระดับบุคคลนั้น สามารถจะพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ กันคือ

- Context กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างงาน R&D กับงานอื่น ๆ ในบริษัท งาน R&D อยู่ที่ไหน มีความสัมพันธ์กับงานอื่นชัดเจนและจริงจังมากน้อยเพียงใด
- เป้าหมาย (Goals) มี ระดับ ซึ่งควรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ เป้าหมายระดับองค์กร (หรือ Technology Plan) เป้าหมายระดับกระบวนการทำงาน (Management Processes) และเป้าหมายระดับบุคคล (Personal Objectives)
- โครงสร้าง (Structures) คือ การจัดกลุ่มทรัพยากรทาง R&D และการจัดการที่เหมาะสมที่สุดกับการทำงานให้บรรลุตาม Mission ที่กำหนดในระบะเวลานั้น
- แรงจูงใจ (Motivation) เช่น บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรการบริหาร โดยคำนึงถึงตัว “คน” และ ความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน .
- ความสามารถในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (Improvement) รวมถึงการมีระบบวัดและตรวจสอบตัวเอง ความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าขององค์กรกับเวลา และการเรียนรู้ในระดับบุคคล เป็นต้น

๑.๓ สมรรถนะของงาน R&D ขององค์กรธุรกิจ จะมี ๓ ส่วนหลัก คือ

- ความเร็ว (Speed) ในการทำให้ได้ผลงานเริ่มแรก และในการผลิตต่อไป
- คุณภาพ (Quality) ของผลงาน
- ราคา (Cost) ในการได้ผลงานนั้น

๑.๔ ในการทำงาน R&D ในสภาพการแข่งขันปัจจุบัน ไม่ทำเป็นแบบเส้นตรง (Linear Progression) กล่าวคือ ไม่เริ่มจากงานวิจัยพื้นฐานก่อนแล้วต่อไปยังงานพัฒนา และงานวิศวกรรมให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้วจึงส่งฝ่ายการตลาดรับไปจัดการเรื่องการขาย เพราะการทำงานเช่นนั้นช้าเกินไปในปัจจุบันต้องเริ่มงานหลาย ๆ ด้าน พร้อม ๆ กัน และพนักงานในหลายฝ่ายต้องเข้ามาเกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มต้น กล่าวคือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ไปได้ส่วนหนึ่งแล้ว ต้องเริ่มงานวิศวกรรมและวิจัยตลาดตามไป แล้วนำผลจากงานเหล่านี้กลับมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์อีกรอบหนึ่ง เป็นวงจรกันหอย (Spiral) ไม่ใช่เส้นตรง

๑.๕ วิธีแรกที่จะวัดสมรรถนะการทำงานขององค์กรได้อย่างแน่นอน และสะดวกที่สุด ก็คือ วัดเปรียบเทียบกับตัวเอง กล่าวคือ เก็บบันทึก (Records) ของความสามารถที่ทำได้ ไม่ว่าจะเป็นจำนวนผลิตภัณฑ์ เวลาที่ใช้ในการผลิตแรงงานค่าใช้จ่าย หรืออื่น ๆ ใว้อย่างสม่ำเสมอ และวิเคราะห์ความสามารถขององค์กรที่สูงขึ้นตามเวลาที่ผ่านไป การวัดแบบนี้แสดงให้เห็นแนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในเชิงประสิทธิภาพ (Efficiency) ถึงแม้จะไม่มีมาตรฐานสมบูรณ์ที่จะเปรียบเทียบได้ก็ตาม

๑.๖ หลังจากวัดสมรรถนะของตัวเองได้แล้ว การวัดสมรรถนะขององค์กรที่จะมีประโยชน์มากขึ้น ก็คือ การวัดเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับคู่แข่งที่ดีที่สุดหรือที่เป็นผู้นำในวงการ

วิธีการวัดเปรียบเทียบ (Benchmarking) มีจุดประสงค์เพื่อ

- ให้ความรู้ที่เราอยู่ที่ไหน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำในวงการ โดยเปรียบเทียบทั้งผลลัพธ์สุดท้าย (เช่น คุณภาพและต้นทุนของผลิตภัณฑ์) และลงรายละเอียดในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานด้วย ว่าผู้นำนั้นทำได้ระดับใดและเราทำได้ระดับใด
- ให้ความรู้ว่าจะเดินจากจุดปัจจุบันไปสู่เป้าหมายที่เราต้องการได้อย่างไร
- ให้ความรู้ว่าจะวัดความก้าวหน้า ในระหว่างเดินไปสู่เป้าหมายได้อย่างไร โดยการตั้งเป้าหมายเป็นระยะ (Milestones)

๑.๗ การวัดเปรียบเทียบ มี ๓ ด้านคือ

- Strategic Benchmarking คือ การกำหนดว่าจะวัดเปรียบเทียบกับใครด้วยวัตถุประสงค์อะไร เปรียบเทียบยุทธศาสตร์การทำงาน และกระบวนการที่องค์กร
- Process Benchmarking คือ การค้นหาว่าสิ่งใดที่ทำให้ “ผู้นำ” สามารถทำงานได้ดีเช่นนั้นได้ การเรียนรู้กระบวนการที่ผู้นำใช้อยู่ และการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Process Indicators- KPI) เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้า
- Performance Benchmarking คือ การกำหนดเป้าหมายสูงสุดที่จะเปรียบเทียบด้วย และกำหนดเป้าหมายระหว่างทางเป็นระยะ ๆ

๑.๘ การวัดแบบเปรียบเทียบ มักต้องทำคู่ไปกับการสอดแนมทางเทคโนโลยี (Technology Intelligence) ด้วยคือ มีวิธีการต่าง ๆ เพื่อหาข่าวทั้งจากแหล่งสาธารณะและแหล่งบุคคล เพื่อให้ทราบว่าคู่แข่งกำลังทำอะไรได้ระดับไหนและทำอย่างไร โดยมากในบริษัทใหญ่ ๆ มักมีกิจกรรมสอดแนม เช่นนี้ และมีหลักการสำคัญคือ

- พนักงานต้องเข้าใจว่า เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องคอยเงี่ยหูฟังข่าวคราวใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ที่ตนเองคุ้นเคย และเมื่อได้ข่าวมาแล้วฝ่ายจัดการขององค์กรต้องสร้างกลไกเชื่อมโยงที่จะให้ข่าวคราวเหล่านั้นไปถึงตัวผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
- ไม่มีการตั้งหน่วยเฉพาะเพื่อสอดแนม งานนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ของพนักงานทุกคน
- มีการออกแนวปฏิบัติ (Guidelines) ทั้งในแง่กฎหมายและจริยธรรมให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน

๑.๘ ผู้บริหารขององค์กรต้องระวังมิให้มีระบบการวัดที่ละเอียดหรือยุ่งยากมากเกินไป มิฉะนั้นจะเสียเวลาในการทำการวัดมากกว่าการทำกิจกรรมที่เกิดผลผลิตที่แท้จริง

## ๒. ตัวชี้วัด (INDICATORS) ของงาน R&D

๒.๑ พื้นฐานสำคัญของการวัดสมรรถนะ คือ ตัวชี้วัด (Indicators) ที่เหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึง สถานภาพที่เป็นจริงของงาน และสามารถนำไปใช้ต่อไปในการปรับปรุงงานได้

อาจแบ่งตัวชี้วัด ออกได้เป็น ๓ ประเภท ตามความทันสมัยกับเหตุการณ์ (Timeliness) คือ

- ตัวชี้วัดตามเหตุการณ์ (Lagging Indicators) เช่น รายได้ กำไร ในแต่ละไตรมาส ซึ่งเป็นตัวที่ บอกสิ่งที่ผ่านมาแล้ว

- ตัวชี้วัดแบบทันเหตุการณ์ (Realtime Indicators) เช่น ค่าใช้จ่ายวันต่อวัน หรือผลงานวันต่อ วัน เปรียบเทียบกับเป้าหมายของโครงการเป็นตัวชี้วัดที่ทำให้ทราบว่าปัจจุบันโครงการอยู่ที่ไหน สถานภาพ เป็นอย่างไร ตัวชี้วัดแบบนี้มีประโยชน์มากกว่าแบบแรก แต่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีระบบข้อมูลที่ดี และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และได้บูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานปกติแล้ว

- ตัวชี้วัดแบบทำนายเหตุการณ์ได้ (Leading Indicators) ตัวชี้วัดแบบนี้มีประโยชน์ (Leading Indicators) ตัวชี้วัดแบบนี้มีประโยชน์มากที่สุดในการทำงาน เพราะสามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ และแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ (แต่ต้องมีการวิจัยเพื่อหาตัวชี้วัดที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ให้ เหมาะสมกับแต่ละเรื่อง

๒.๒ ตัวชี้วัดเหล่านี้ ควรรวมเป็นกลุ่ม (Portfolio) ที่ประกอบด้วยการวัดหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านรายได้ ด้านกำลังคน ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้สามารถมองได้หลาย ๆ แง่มุม ไม่ควรใช้ เฉพาะตัวใดตัวหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือรวม “คะแนน” เป็นตัวเลขตัวเดียว เพราะจะสูญเสียข้อมูลบาง อย่างไป

๒.๓ นอกจากนี้ ตัวชี้วัดต้องมีทั้งฝ่ายผู้ส่งของ (Supplier) และผู้รับของหรือผู้ผลิต (Manufacturer) เช่น ผู้ส่งของต้องส่งของตามเวลาและคุณภาพที่กำหนด แต่ผู้ผลิตก็ต้องจ่ายเงินตามเวลา และให้ข้อมูลที่ถูกต้องของ วัสดุที่ต้องการกับผู้ส่งของด้วย

ในกรณีของการให้ทุนวิจัย อาจมองว่า ผู้ส่งของ คือ นักวิจัย ซึ่งต้องส่งผลงานวิจัยที่มีคุณภาพดี ตามกำหนด และผู้รับของคือ หน่วยงานให้ทุน ซึ่งก็ต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับนักวิจัยว่าต้องการผลงาน อย่างไร เมื่อไร และต้องจ่ายเงินให้เร็วตลอดจนให้การสนับสนุนอื่น ๆ กับนักวิจัยตามที่ตกลงกันด้วย

๒.๔ ในระดับชาติ National Science and Technology Board ของสิงคโปร์ เสนอว่าตัวชี้วัด สำหรับความสามารถทาง R&D อาจแยกเป็น ๒ กลุ่ม

- ตัวชี้วัดขาเข้า (Input Indicators)
- ตัวชี้วัดขาออก (Output Indicators)

- **ตัวชี้วัดขาเข้า** ได้แก่

● งบประมาณที่ใช้สำหรับ R&D, งบประมาณที่ใช้สำหรับ R&D ต่อ GDP, งบประมาณที่ใช้สำหรับ R&D ต่อจำนวนนักวิจัย, งบประมาณที่ใช้สำหรับ R&D ตาม Sectors ต่าง ๆ เป็นต้น

- จำนวนนักวิจัยต่อแรงงาน ๑๐,๐๐๐ คน (สิงคโปร์เท่ากับ ๔๖)
- จำนวนองค์กรที่ทำงาน R&D ต่อประชากร ๑ ล้านคน
- แหล่งเงิน R&D (รัฐ/เอกชน/สถาบันการศึกษา) เป็นต้น

- **ตัวชี้วัดขาออก** ได้แก่

● จำนวน Publications, Citation, Patents (ที่ยื่นขอและที่ได้รับ) ต่อจำนวนประชากร หรือต่อจำนวนนักวิจัย

- รายได้จากการขายเทคโนโลยี (Royalties, Licenses)
- จำนวนบริษัทเทคโนโลยีที่ตั้งขึ้นใหม่ (เพื่อ Commercialize ผลงานวิจัย)
- การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ (Productivity)
- ปริมาณการส่งออกเทคโนโลยี
- การหลีกเลี่ยงไม่ต้องลงทุน (Capital Avoidance) ของประเทศ เนื่องจากไม่ต้องซื้อ

เทคโนโลยีจากต่างประเทศ

- ความเป็นผู้นำ (Technical Leadership) ในวงการ เป็นต้น

๒.๕ ในระดับสถาบัน ตัวชี้วัดขาออก ที่สำคัญได้แก่

- การร่วมลงทุนจากภาคเอกชน (เช่น ตัวเงิน และ B ของค่าใช้จ่าย)
- การพัฒนาคน (เช่น จำนวนนักวิจัยที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม R&D)
- การใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยเชิงพาณิชย์ (เช่น จำนวน Licenses, จำนวนผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ที่พัฒนาขึ้น)

- สิทธิบัตร, บทความตีพิมพ์, การอ้างอิง, การเสนอในที่ประชุม ฯลฯ

๒.๖ เนื่องจากความสำเร็จของงาน R&D ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการงานวิจัยด้วย ดังนั้น จึงต้องมีตัวชี้วัดด้านการจัดการ (Management Indicators) อีกทางหนึ่ง

การจัดการนี้ หมายรวมถึง ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องเพื่อแปลงผลงานวิจัยให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการใหม่ ที่จะเพิ่มคุณค่าให้กับวงการ สังคมและประเทศ

เมื่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัยใกล้กับการใช้งานปลายทางมากขึ้น จะมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการงาน R&D อย่างเป็นระบบมากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ ต้องการการจัดการมากกว่าการวิจัยพื้นฐาน ถ้าปล่อยให้เกิดขึ้นเองโดยไม่มีการจัดการ มักจะนำไปใช้ประโยชน์ไม่ค่อยได้

ตัวชี้วัดการจัดการ R&D ขององค์กรได้แก่

- การมี Vision, Mission, และ Direction ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดถึงผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง
- การมีเป้าหมายของงาน R&D แต่ละ Sector ที่ตอบสนองกับความต้องการของประเทศหรือของท้องถิ่น, การมีสมดุลที่เหมาะสมระหว่างผลงานระยะสั้นและระยะยาว และการมีสมดุลระหว่างเป้าหมายที่เฉพาะหรือคงที่กับอิสระในการสร้างงานใหม่ ๆ
- การมีผู้จัดการงานวิจัยที่มีความสามารถและจำนวนพอเพียง
- ความสัมพันธ์ทำงานร่วมกันกับภาคเอกชนอย่างแท้จริงได้
- การมีมาตรฐานการทำงาน (Performance Standards) ที่พอเพียงสำหรับนักวิจัย และมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

**แผนงานวิจัยและพัฒนาองค์กร ควรมี ๓ ระดับคือ**

- แผนงาน ๓ ปี ทบทวนทุกปี
- แผนงานรายปี ทบทวนทุก ๓ เดือน
- แผนงานรายโครงการ (Project) สร้างขึ้นตามความต้องการและทบทวนทุกสัปดาห์

๒.๗ ในกรณีของการทำงาน R&D แบบให้งานออกไปข้างนอก (Outsourcing) (ซึ่ง สกว. ใช้ชื่อยุมนั้น) มีตัวชี้วัดบางอย่างที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

- ความตรงกันระหว่างยุทธศาสตร์ทางเทคโนโลยี (Technology Strategy) กับยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ (Business Strategy) ขององค์กร
- การวิเคราะห์ความเสี่ยง (ทั้งด้านเทคนิคและด้านธุรกิจ) และความคุ้มค่า (การลงทุนเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ)
- ความสำเร็จของงาน R&D ทันกับเวลาที่ภาคการผลิตต้องการ
- การเชื่อมโยงและ Integrate ผลงาน R&D กับเทคโนโลยีส่วนอื่น ๆ ในกระบวนการผลิต
- คุณค่าของผลงานและความสามารถในการแข่งขันได้ในวงการต้องมีคุณค่าในความเห็นของลูกค้าว่าเป็นไปตามที่คาดหวัง และมีความสำคัญต่อลูกค้า

“ถูกค้า” ในที่นี้ คือ Business Units ที่จะนำผลงานไปใช้ ซึ่งอาจอยู่ในบริษัทเดียวกันก็ได้

- ตัวชี้วัดตัวสุดท้าย และเป็นตัวชี้วัดรวบยอด คือ เปอร์เซนต์ของรายได้ ของบริษัทที่ได้จากผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่เกิดจากงาน R&D

### ๓. โครงสร้างและการจัดการงาน R&D

๓.๑ สมรรถนะของการทำงาน R&D ขึ้นอยู่กับการวางโครงสร้างว่าเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ การวางโครงการจัดการ R&D นี้แยกได้เป็น ๕ ระดับ จากน้อยไปหามาก

- ระดับที่หนึ่ง กำหนดแต่วัตถุประสงค์รวม (General Objectives) ที่ต้องการ อย่างอื่น ๆ ปล่อยอิสระให้ไปจัดการเอง
- ระดับที่สอง กำหนด INPUTS และ OUTPUTS สุดท้ายที่ต้องการ, กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ, กำหนดทางเลือกแต่ปล่อยวิธีการ ขั้นตอน และรายละเอียดไว้ให้ผู้ปฏิบัติพิจารณา
- ระดับที่สาม กำหนดผลงานเป็นระยะ ๆ, กำหนดแผนผังและขั้นตอนการทำงาน, กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ
- ระดับที่สี่ กำหนดกิจกรรมย่อยทั้งหมด, กำหนดให้ใช้วิธีทำงานแบบที่ดีที่สุด
- ระดับที่ห้า มีโครงสร้างมากที่สุด กล่าวคือ มีคู่มือการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน มีการตรวจสอบว่าทำตามคู่มืออย่างเคร่งครัด

ในกรณีของ สกว. นั้น การจัดการโครงการ ที่ได้รับทุน ในขณะนี้คงอยู่ในระหว่างที่ระดับที่สองและสาม โดยในระดับสามเป็นการจัดการโครงการปกติ คือมี Milestones เป็นระยะ ๆ มีแผนผังและขั้นตอนการทำงาน แต่เมื่อโครงการมี Track Records ดีแล้ว ก็จะเลื่อนขึ้นไปใช้การจัดการแบบระดับที่สอง คือ กำหนดเฉพาะ INPUTS และ OUTPUTS รวม

การจัดชุดโครงการของ สกว. นั้นในขณะนี้คงอยู่ระหว่างระดับหนึ่งและระดับสอง คือกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาทและในบางกรณีอาจกำหนด INPUTS และ OUTPUTS แต่ปล่อยวิธีการให้ผู้ประสานงานเลือกใช้เอง

๓.๒ การจัดการงาน R&D ในธุรกิจการผลิตสินค้าอุปโภค แยกงานเป็น 3 อย่างคือ

- งาน Basic คือการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นฐาน (Platform) โดยยังไม่เจาะจงผลิตภัณฑ์ใดเป็นพิเศษ เพียงแต่เทคโนโลยีนั้นต้องอยู่ในแนวหลัก ๆ ของบริษัท
- งาน Set Development คือ การนำ Platform Technology มาต่อกันให้เป็นผลิตภัณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

- งาน Product Development คือการพัฒนา Set ให้มีลักษณะแปลก ๆ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีแบบต่าง ๆ ให้เลือกจำนวนมาก รวมทั้งออกแบบให้ถูกใจลูกค้าท้องถิ่น แต่ใช้เทคโนโลยีเดิมเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงภายในมากนัก

๓.๓. ความแตกต่างระหว่าง Basic Research กับ Development Research ในแง่ของเอกชน อยู่ที่ปัจจัยสำคัญตัวเดียว คือ เวลา ที่จะได้ผลงานกล่าวคือ

Basic Research คืองานวิจัยที่มี Outputs นานกว่า ๓ ปี

Development Research คืองานวิจัยที่มี Outputs ระหว่าง ๑ - ๓ ปี

๓.๔ ในการจัดการงาน R&D ที่มีศูนย์ปฏิบัติงานกระจายอยู่หลายแห่ง (Multi – Site) จำเป็นต้องมีเงื่อนไข หรือ ข้อกำหนดบางอย่างที่จะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และการประเมินสมรรถนะของแต่ละศูนย์ก็ต้องกระทำโดยคำนึงถึงเกณฑ์เหล่านั้น ได้แก่

- มีกระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์ (Product Creation Process) ที่ชัดเจน เช่น ผลิตภัณฑ์ที่จะออกใหม่จะต้องผ่านการออกแบบทดสอบ และตรวจสอบ

- มีการบันทึกข้อมูล (Documentation) ที่เหมือนกัน และการไหลของข้อมูลต้องรัดกุมอย่างมาก ทันสมัยและแม่นยำ

- ใช้ “เครื่องมือ” เดียวกัน รุ่นเดียวกัน

- การหมุนเวียนพนักงานระหว่างศูนย์ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและให้เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย

- แต่ละศูนย์ต้องมีบทบาทความรับผิดชอบชัดเจน

การจัดการแบบ Multi – site นี้ก็เหมือนกับการจัดการในลักษณะชุดโครงการต่าง ๆ ของ สกว. นั่นเอง คือมีการทำงานกระจายอยู่หลายแห่งนอกสำนักงาน แต่เท่าที่ผ่านมา สกว. ได้เน้นกระบวนการเดียวกันในการพัฒนาและติดตามโครงการ

๓.๕ การจัดการเครือข่าย (Network Management) เป็นวิธีการทำงานแบบหนึ่งที่ไม่รวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลาง และไม่มี “ผู้จัดการศูนย์ คนเดียวเป็นคนจัดการ แต่กระจายการทำงานเป็นเครือข่ายหลาย ๆ เครือข่าย มี ๓ แบบ ได้แก่

- เครือข่ายตามเนื้อหา (Content Networks) ได้แก่ เครือข่ายที่มุ่งเน้นเรื่องเดียวกัน

- เครือข่ายตามสถานการณ์ (Situational Networks) ได้แก่ เครือข่ายที่มุ่งเน้นบทบาท ของคนกลุ่มเดียวกัน

- เครือข่ายกระบวนการองค์กร (Business/Organization Process Networks) ได้แก่ เครือข่ายที่เชื่อมโยงระหว่างสายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดองค์กรเสมือน (Virtual Organization) ขนาดใหญ่ขึ้น

๓.๖ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโดยใช้การวัดสมรรถนะนี้จะนำไปสู่ องค์กรนวัตกรรม (Innovation Companies) ที่จะยังยืนอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

๓.๗ ลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรมสูง ได้แก่

- มียุทธศาสตร์การทำงานชัดเจน
- มีการมองหาโอกาส (Identifying Opportunities) เพื่อ Focus ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดอยู่เสมอ ไม่ใช่วิธีเฉลี่ยทรัพยากรเท่า ๆ กัน

- การวางแผน เน้น ACTION มากกว่าการวิเคราะห์ (Analysis)

- การติดต่อสื่อสาร เป็นแบบกันเองมากกว่าเป็นทางการ

- กระบวนการตัดสินใจสั้นและไม่เป็น Bureaucratic

- งาน R&D เปิดโล่งถึงตลาดเปลี่ยนแปลงตามความสามารถของอุปกรณ์

- ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยอย่างคุ้มค่า เพิ่มความสามารถของอุปกรณ์

- มีคนภายนอกร่วมงานมาก

- มีการนำความคิดพลาดในการทำงานมาปรึกษาและถกกันกรองเพื่อเรียนรู้ ไม่ปกปิดหรือซ่อนไว้เนื่องจากกลัวความผิด

- เน้นทักษะระหว่างคน (Interpersonal Skills)

- ฝ่ายจัดการต้องมีความคาดหวังสูงกับงาน

- การจัดการเป็นแบบกระจายอำนาจ

๓.๘ ความต้องการของลูกค้า เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ใหม่ และเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของงานวิจัยและพัฒนา จำเป็นต้องมีการเจาะสำรวจ (Probing) อยู่เสมอ และด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเจาะต้นลึกต่างกัน

- ระดับที่ตื้นที่สุด ก็คือ ข้อมูลที่ได้จากการบ่นของลูกค้า และข้อมูลการให้บริการของบริษัท และข้อมูลการให้บริการของบริษัท แต่ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่จะได้ก็ต่อเมื่อผลิตภัณฑ์ไม่ทำงานตามที่ควร จะทำเป็นข้อมูลเชิงลบ ซึ่งแสดงความคาดหวังขั้นมูลฐานของลูกค้า

- ระดับที่สอง คือ สิ่งที่ทำให้ลูกค้า “ภูมิใจ” ว่าได้ของดี (Performance Attributes) คือ ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้น ทำงานได้ดีกว่าหรือมีคุณลักษณะเกินความคาดหมายของลูกค้า ข้อมูลที่ได้เป็นการ สัมภาษณ์

- ระดับที่สาม คือสิ่งที่ทำให้ลูกค้าตื่นเต้น หรือ “เห่อ” ผลิตภัณฑ์เป็นอย่างยิ่ง (Excitement Attributes) ถ้าผลิตภัณฑ์ใดตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ ผลิตภัณฑ์นั้นก็จะมีคุณค่าสูงมากในสายตาของลูกค้า ข้อมูลส่วนนี้ต้องขุดลึกด้วยการสังเกต และติดตามพฤติกรรมของลูกค้าอย่างใกล้ชิด

๓.๕ สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งในการจัด R&D คือ องค์กรและพนักงานต้องมีความรู้สึก “รีบเร่ง” (Sense of Urgency) ในการที่จะทำให้ได้ผลงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น มีการกำหนดเวลาเป็นระยะ ๆ แสดงความก้าวหน้าของงานบ่อย ๆ และมีการ “ฉลอง” เล็ก ๆ น้อยๆ เมื่อบรรลุเป้าหมายแต่ละขั้น

#### ๔. การจัดการบุคลากรในงาน R&D

บุคลากรในงาน R&D เป็นบุคลากรวิชาชีพ (Professionals) ซึ่งใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก ในการสร้างขึ้นมาสมรรถนะขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเก็บบุคลากรเหล่านี้ไว้ และการสูญเสียบุคลากรพวกนี้เป็นการสูญเสียที่แพงมาก ทั้งในแง่ของงานและในแง่ของเงิน ดังนั้นองค์กร R&D จึงต้องใส่ใจดูแลเรื่องบุคลากรอย่างระมัดระวัง และต้องลงทุนในโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ดีอยู่กับองค์กรได้นาน สิ่งสำคัญก็คือ ต้องทำให้ค่าใช้จ่ายในการเก็บคนไว้ ถูกกว่า ค่าใช้จ่ายในการที่จะสูญเสียบุคลากรที่ดีไป

##### ๔.๑ มีปัจจัย ๔ ประการในการเก็บบุคลากรที่ดีไว้ (Retention Program)

- ต้องมีพื้นฐานที่ดี กล่าวคือ โปรแกรมต้องเน้นไปที่บุคลากรส่วนที่มีการหมุนเวียนสูงเป็นสิ่งสำคัญ
- ต้องติดตามวัดค่าใช้จ่ายของโปรแกรม เทียบกับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการสูญเสียบุคลากรไป
- ต้องพัฒนาโปรแกรมเป็นขั้น ๆ โดยเริ่มจากการเลือกคนที่เหมาะสมก่อน แล้วสร้างเส้นทางการพัฒนาบุคคล และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ
- เสริมความแข็งแกร่งของโปรแกรมเป็นระยะ ๆ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการจัดการใหม่ ๆ และรักษาบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้ดีอยู่เสมอ

##### ๔.๒ การมีพื้นฐานที่ดี

- การสร้างพื้นฐานที่ดีต้องทราบก่อนว่าจุดเปราะบาง (Vulnerable Points) ของการเก็บคนไว้อยู่ที่ไหน มีการค้นพบว่าการลาออกของพนักงานวิชาชีพ เกิดขึ้นที่ ๒ จุดในชีวิตการทำงาน คือ
  - จุดที่หนึ่ง คือ เมื่อเข้าทำงานใหม่ ๆ เนื่องจากความไม่คุ้นเคยกับงานใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ ปรับตัวไม่ได้จึงลาออก
  - จุดที่สอง คือ เมื่อพนักงานได้สะสมประสบการณ์ไว้มากพอจนทำให้เป็นที่น่าสนใจขององค์กรอื่น จึงถูกดึงตัวไปหรือคิดอยากจะทำอย่างอื่น
  - ค่านิยม (Values) ขององค์กร บรรยากาศการทำงานขององค์กรมีความสำคัญอย่างมากกับการเก็บคนไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งพบว่าตนเองเข้ามาสู่โลกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากมหาวิทยาลัยอย่างสิ้นเชิง

- วิธีหนึ่งที่จะช่วยตรวจสอบได้ก็คือ การสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey) ของพนักงาน เพื่อดูว่าค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของพนักงานตรงกันหรือไม่ และดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

#### ๔.๓ การติดตามวัดค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่าของโปรแกรม

- ค่าสูญเสีย “การผลิต” ในระหว่างที่พนักงานคนหนึ่งลาออกจนถึงเมื่อพนักงานใหม่สามารถทำงานแทนที่

- ค่าเสียเวลาของฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคลในการกำหนด Job Description ของคนใหม่
- ค่าประกาศแจ้งความหรือค่าบริการของบริษัทที่ปรึกษาในการหาคนใหม่ (Headhunter)
- ค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายของผู้ที่จะมาสมัคร
- ค่าจัดทำและวิเคราะห์แบบทดสอบของผู้สมัคร
- ค่าใช้จ่ายในการย้าย (Relocation) ของพนักงานใหม่
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
- ค่าเสียหายที่อาจเกิดกับ “การผลิต” อันเนื่องมาจากความอ่อนประสบการณ์ของพนักงาน

ใหม่ เป็นต้น

#### ๔.๔ การเสริมความแข็งแกร่งของโปรแกรมเป็นระยะ ๆ

- พนักงานแต่ละคนต้องมีการ “จัดการ” ต่าง ๆ กัน ตามช่วงต่าง ๆ ของวิธีการทำงาน
- สร้างบรรยากาศขององค์กรที่ถูกต้องและทำทนายพนักงาน เช่น
  - กำหนดวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบของงานให้ชัดเจน
  - มีมาตรฐานการทำงานและมาตรฐานความประพฤติที่สูงและทำเป็นตัวอย่าง
  - มีการให้รางวัลหรือการยกย่องที่เหมาะสมกับผลงาน
  - สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเป็นทีม เป็นต้น

### สรุป

จะเห็นว่าการประเมินสมรรถนะของการทำงาน R&D นั้น ต้องคำนึงมุมมองหลากหลาย และมองทั้งผลงานและกระบวนการ ระยะสั้นและระยะยาว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นเรื่องสุดท้าย คือ การสร้างและรักษา “คน” ที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กรได้นาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ต้องแข่งขันกันด้วย “ความรู้” และ “ปัญญา” ดังเช่นปัจจุบันนี้

ที่มา : ปิยะวัตติ บุญหลง เป็นผู้เรียบเรียงบทความซึ่งสรุปมาจากการประชุมเรื่อง Performance Measurement for R&D ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ณ ประเทศสิงคโปร์

## รายการวิจัยก้าวไกล

๑. **การอภิปรายไม่ไว้วางใจ** ออกอากาศ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖  
 โดย... - สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 - ณัฐพร วรปัญญาตระกูล  
 - เชษฐา ทองยิ่ง  
  
 นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี นางนงค์เยาว์ ประพิณ : ดำเนินรายการ
๒. **การเข้าชื่อเสนอกฎหมาย** ออกอากาศ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๖  
 โดย... สำนักงานการประชุม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
  
 นางสาวปิยะวรรณ ปานโต นายจันทรม สีหาบุญดี : ดำเนินรายการ
๓. **ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก** ออกอากาศ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๖  
 โดย... ศูนย์ศึกษาเอเปก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
  
 นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี : เรียบเรียง  
 นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี นายจันทรม สีหาบุญดี : ดำเนินรายการ
๔. **ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)** ออกอากาศ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๖  
 วิจัยโดย... คณีย์ เทียนพุด และคณะ  
  
 นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี : เรียบเรียง  
 นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี นางนงค์เยาว์ ประพิณ : ดำเนินรายการ

## ข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา

### ชุดโครงการวิจัย เรื่อง การติดตามและประเมินผลบังคับใช้รัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ ๑๖ ของประเทศไทย ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ นับเป็นรัฐธรรมนูญที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณากร่างมากที่สุดเท่าที่เคยมีมา ดังที่มีการเรียกว่า “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน” มีเจตนารมณ์หลัก ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๒) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น และ (๓) ปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันพระปกเกล้าร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร่วมจัดให้มีโครงการวิจัย เรื่อง การติดตามและประเมินผลบังคับใช้รัฐธรรมนูญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลการบังคับใช้รัฐธรรมนูญว่าประสบความสำเร็จ สัมฤทธิ์ มีจุดอ่อน จุดแข็งหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการบรรลุเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ โดยที่ได้จัดให้มีโครงการย่อยจำนวน ๘ โครงการ ได้แก่

#### (๑) สิทธิเสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ดำเนินการศึกษาวิจัยโดย นายไพโรจน์ พลเพชร และคณะ

#### ประเด็นศึกษาวิจัย

๑. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของประชาชนในการใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
๒. ศึกษาว่าเนื้อหารัฐธรรมนูญส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างไร และมากน้อยเพียงใด
๓. ศึกษาว่าพระราชบัญญัติที่เป็นกฎหมายลำดับรองสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญอย่างไรและมากน้อยเพียงใด และศึกษาปัญหาและอุปสรรคกรณีที่ยังไม่ได้จัดทำหรือจัดทำร่างพระราชบัญญัติไม่เสร็จสิ้น

## (๒) การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนและความคิดเห็นต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์กรอิสระ

ดำเนินการศึกษาวิจัย โดย ดร.ถวิทวิดี บุรีกุล และคณะ

## ประเด็นศึกษาวิจัย

๑. ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยเฉพาะที่เป็นผลตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เช่น ระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นต้น
๒. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการทำงานของรัฐบาล โดยการวัดระดับความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการการบริหาร ทั้งที่ออกมาในรูปแบบกฎหมาย นโยบาย และการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของประชาชน
๓. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อการทำหน้าที่ขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญทั้งในด้านการรับรู้ของประชาชน การมีส่วนร่วมโดยการใช้บริการ และความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานที่ผ่านมา
๔. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และความพึงพอใจต่อการทำงานของรัฐบาลและองค์กรอิสระภายหลังการบังคับใช้รัฐธรรมนูญว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร และเป็นไปตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของรัฐธรรมนูญหรือไม่ เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การแก้ไขรัฐธรรมนูญต่อไป

## (๓) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐

ดำเนินการศึกษาวิจัย โดย ผศ.ดร.ฉันทนา บรรพศิริโชติ หวันแก้ว และคณะ

## ประเด็นศึกษาวิจัย

๑. ศึกษาหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สะท้อนในเนื้อหาของรัฐธรรมนูญ
๒. ศึกษาการพัฒนาสถาบันและกฎหมายเพื่อสร้างมาตรฐานและบรรทัดฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ศึกษาความเชื่อมโยงของกระบวนการการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

๔. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้ช่องทาง และกลไกรัฐธรรมนูญในการมีส่วนร่วมของประชาชน ตั้งแต่การเรียกร้องสิทธิ รับรู้ข้อมูลข่าวสารไปจนถึงการเสนอกฎหมาย และการเรียกร้องถอดถอนผู้ใช้อำนาจรัฐ

**(๔) บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง พรรคการเมือง ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และประชาชน ในการเลือกตั้งระบบใหม่ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ**

**ประเด็นศึกษาวิจัย**

๑. ศึกษาผลลัพธ์ของการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นจริงในภารกิจของ (ก) กกต. (ข) พรรคการเมือง ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และ (ค) พฤติกรรมการเลือกตั้งขอประชาชนในระบบการเลือกตั้งใหม่ ของไทย ในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมา ว่าส่วนใดบรรลุผล ส่วนใดไม่บรรลุผล และส่วนใด เบี่ยงเบนไปจากเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญนั้น
๒. แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อปรับแก้บทบาทที่เป็นจริงให้สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญในส่วนที่ว่าด้วยการปฏิรูปการเลือกตั้งระบบใหม่ ของไทย

**(๕) การตรวจสอบการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ**

ดำเนินการศึกษาวิจัยโดย ผศ.ดร.นวลน้อย ศรีรัตน์ และคณะ

**ประเด็นศึกษาวิจัย**

๑. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรตรวจสอบตามรัฐธรรมนูญ
๒. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรตรวจสอบได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.)
๓. สสำรวจรณกรรรมที่เกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนที่เกี่ยวกับปัญหาการคอร์รัปชัน
๔. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

**(๖) การเมืองกับผลประโยชน์ทางธุรกิจภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐**

ดำเนินการศึกษาวิจัยโดย ดร.อัมมาร สยามวาลา และคณะ

**ประเด็นศึกษาวิจัย**

๑. เพื่อศึกษารูปแบบของ “การขัดกันทางผลประโยชน์” ของนักการเมืองที่มีผลประโยชน์ทางธุรกิจและช่องทางและวิธีการในการแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจของนักการเมือง
๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และประเมินว่าองค์กร กฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนกลไกอื่น ๆ สามารถป้องกันมิให้นักการเมืองใช้อำนาจในการบริหารแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๒๐๘ ๒๐๙ และ ๑๑๐ ได้มากนักน้อยเพียงใด
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิรูปองค์กรและปรับปรุงกฎหมายและวิธีการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อที่จะป้องกันมิให้รัฐมนตรีและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีผลประโยชน์ทางธุรกิจตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

**(๗) ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารและเสถียรภาพของรัฐบาล**

ดำเนินการศึกษาวิจัยโดย รศ.ดร.มนตรี รูปสุวรรณ และคณะ

**ประเด็นศึกษาวิจัย**

ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหาร โดยศึกษาจากกรณีการแยกหน้าที่ของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติออกจากกัน รวมถึงการศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับเสถียรภาพของรัฐบาล จากนั้นนำบทสรุปของการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขรัฐธรรมนูญ ในส่วนที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ และปัญหาการมีเสถียรภาพของรัฐบาล

**(๘) ประสิทธิภาพของรัฐสภาไทย**

ดำเนินการศึกษาวิจัยโดย รศ.นรินทร์ เศรษฐบุตร และคณะ

**ประเด็นศึกษาวิจัย**

๑. ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการออกกฎหมายของรัฐสภา
๒. ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารของรัฐสภา
๓. ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการแต่งตั้งและถอดถอนบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และองค์กรอิสระของรัฐสภาไทย

๔. ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการเป็นตัวแทนของปวงชนชาวไทย

๕. ศึกษาถึงทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนชาวไทยต่อการทำหน้าที่ของรัฐสภาไทย

คณะนักวิจัยแต่ละโครงการได้เริ่มดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๕ ทั้งนี้ตามระเบียบวิธีวิจัยซึ่งได้ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ และได้ส่งรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ ๑ และนำเสนอรายงานผลการวิจัย เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการสัมมนานำเสนอผลการวิจัย เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน – ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ณ ห้องประชุมจินดา ณ สงขลา และในการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ ๔ วันที่ ๘ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ณ ศูนย์ประชุมสหประชาชาติ

ในขั้นต่อไปคณะนักวิจัยดำเนินการจัดทำและส่งรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๒ และรายงานฉบับสมบูรณ์เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

#### ผลการศึกษาวิจัยเบื้องต้น

จากการศึกษาวิจัยแต่ละโครงการ พบว่าปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการบรรลุเจตนารมณ์ รัฐธรรมนูญนั้นมิได้มาจากบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ แต่เกิดจากกฎหมายลูกซึ่งอาจเป็นพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญหรือพระราชบัญญัติ และเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับใช้รัฐธรรมนูญ และผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนั้น ข้อเสนอแนะในชุดโครงการวิจัยนี้จึงเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือไม่ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ เพราะบทบัญญัติรัฐธรรมนูญมีความสมบูรณ์ครบถ้วนในตัวเองแล้ว ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการบรรลุเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญเกิดจากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการ หรือกฎหมายอื่นแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ดังนั้นจึงควรแก้ไขสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อให้การบังคับใช้รัฐธรรมนูญเป็นไปตามเจตนารมณ์อย่างแท้จริง ซึ่งจะได้นำเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยโดยละเอียดในแต่ละโครงการในโอกาสต่อไป

ที่มา : [www.Kpi.ac.th](http://www.Kpi.ac.th)



## บุหรี่ – เหล้ามีผลต่อการไต่ยีนเมื่ออายุเพิ่มขึ้น

ผู้จัดการออนไลน์ – นักวิจัย แห่งหกลีกเลียงสถานที่มีเสียงดัง ไม่สูบบุหรี่ หรือดื่มเหล้า ช่วยป้องกันโรคมะเร็ง และการสูญเสียการไต่ยีนเมื่อสูงอายุ โรคมะเร็งที่พบบ่อยในผู้สูงอายุคือ การอักเสบจากการติดเชื้อ ที่เกิดจากการแคะหูบ่อย น้ำเข้าหู หรือสิ่งสกปรกเข้าหู ควรผลิตแพทย์เฉพาะสาขาและอบรมแพทย์ทั่วไปให้มีความรู้และรักษาโรคมะเร็งให้ได้มาตรฐานด้วย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ให้อุดหนุนการวิจัยประเภทชุดโครงการวิจัยแก่ ศ.พ.ญ.ฉวีวรรณ บุนนาค และคณะ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลการตรวจโรคมะเร็งและการไต่ยีนของผู้สูงอายุและการรักษาโดยแพทย์ทั่วไปกับแพทย์เฉพาะทาง” โดยศึกษาผู้สูงอายุที่อยู่รอบโรงพยาบาลศิริราช ๑๔ ชุมชน และติดตามการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลา ๑ ปี เพื่อเปรียบเทียบการตรวจ รักษาโดยแพทย์เฉพาะทางกับความสามารถในการตรวจรักษาและวินิจฉัยโรคมะเร็งที่พบบ่อยของแพทย์ทั่วไป ตลอดจนสำรวจจำนวนของโรคมะเร็งและการสูญเสียการไต่ยีนของประชากรสูงอายุ และวิธีการป้องกัน

สำหรับผลการวิจัยพบว่า โรคมะเร็งและการสูญเสียการไต่ยีน ซึ่งทำให้เกิดอาการหูหนวกหูตึงในผู้สูงอายุร้อยละ ๑๔.๔ - ๑๖.๓ อาการที่พบบ่อยมาก สาเหตุอาจเนื่องมาจากการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ซึ่งโรคของหูที่พบบ่อยได้แก่ การอักเสบจากการติดเชื้อ โดยเกิดจากเชื้อแบคทีเรียหรือเชื้อรา โรคเหล่านี้มักเกิดจากการแคะหูบ่อย น้ำเข้าหู หรือสิ่งสกปรกเข้าหู

“ผู้หญิงอาจส่วนหนึ่งเกิดจากพันธุกรรม และการใช้ยาบางชนิด สำหรับผู้ชายจากการศึกษาของ Rosenhall et al. (๑๙๕๓) ตั้งข้อสังเกตว่าอาจเกิดจากการสูบบุหรี่ ดื่มเหล้า รวมถึงการได้รับอุบัติเหตุบริเวณศีรษะ”

ศ.พ.ญ.ฉวีวรรณ กล่าวไว้ว่า ความสามารถของแพทย์ทั่วไปในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคมะเร็งที่พบบ่อย ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ควรผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน โรค หูและแพทย์ กระจายไปยังชุมชนต่าง ๆ ขณะเดียวกันควรเพิ่มการฝึกอบรมแพทย์ทั่วไปให้มีความรู้ความสามารถในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคมะเร็งที่พบบ่อยให้ได้มาตรฐานดีขึ้น เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุจำนวนมากที่เป็นโรคมะเร็ง และแบ่งเบาภาระของโสต คอ นาสิก แพทย์ซึ่งยังไม่เพียงพอ

อย่างไรก็ตาม การป้องกันไม่ให้เกิดอาการหูหนวกหูตึงที่สามารถทำได้โดยการหลีกเลี่ยงจากสถานที่ที่มีเสียงดัง การสูบบุหรี่ ดื่มเหล้า และการใช้ยาบางชนิด รวมทั้งแนะนำให้ผู้สูงอายุรับการตรวจโรคหูและการได้ยินปีละครั้ง โดยอาศัยสื่อมวลชนทุกแขนงช่วยกระจายข่าว ตลอดจนเตือนคนหนุ่มสาวให้เข้าใจว่า ผู้สูงอายุมักมีอาการหูตึง ทำให้ไม่ค่อยได้ยินหรือไม่เข้าใจเวลาสื่อสารกัน ควรพูดเสียงดังขึ้นและพูดต่อหน้าเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นปากผู้พูด ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจดีขึ้น และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข



## สารนำรู้งานวิจัย

### วัดอรุณราชวราราม เพชรน้ำหนึ่งของไทย

ภาพความสวยงามของการแสดงแสง สี เสียง ของงาน “ราตรีแห่งวัดอรุณ” ยังคงประทับใจมิรู้ลืม จนทำให้เกิดอาการอยากรู้ อยากเห็น ถึงความสำคัญและที่มาของวัดอรุณราชวรารามแห่งนี้ซะแล้วสิ

วัดอรุณราชวราราม เป็นพระอารามหลวงชั้นเอก ชนิดราชวรมหาวิหาร ตั้งอยู่ที่ ๓๔ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ทางทิศตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา และปากตะวันออกของถนนอรุณอมรินทร์ ระหว่างคลองนครบาล หรือคลองวัดแจ้งกับพระราชวังเดิม

ทิศเหนือ	มีกำแพงวัดติดกับหลังโรงเรียนประถมทวิธาภิเศก
ทิศใต้	ติดกับกำแพงพระราชวังเดิม
ทิศตะวันออก	ติดกับฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตก	มีกำแพงวัดติดกับถนนอรุณอมรินทร์

วัดอรุณราชวรารามมีเนื้อที่ ๒๕ ไร่ ๑ งาน ๘๓ ตารางวา

ลักษณะที่ตั้งวัดเป็นที่ราบลุ่ม สูงกว่าระดับน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยาเพียงเล็กน้อย ทางทิศใต้ของวัดเป็นที่ตั้งของพระปรางค์ที่สูงกว่าพระอุโบสถที่ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ด้วยเหตุนี้น้ำจึงไม่ท่วมบริเวณลานพระปรางค์ และบริเวณใกล้เคียง

วัดแห่งนี้สร้างมาตั้งแต่ครั้งสมัยอยุธยา เดิมเรียกว่า “วัดมะกอก” ตามชื่อดาบพลที่ตั้งวัดภายหลังเปลี่ยนเป็น “วัดมะกอกนอก” เพราะมีวัดใหม่สร้างในตำบลเดียวกันแต่อยู่ลึกเข้าไปเรียกว่า “วัดมะกอกใหม่” (วัดนวลนรดิศ ต่อมาภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น “วัดแจ้ง”)

วัดอรุณราชวรารามเป็นวัดที่พระมหากษัตริย์ทรงสร้างไว้ จึงเป็นวัดที่มีเสนาสนะสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ทั้งพระอุโบสถ พระวิหาร ศาลาการเปรียญ หอสวดมนต์ กุฏิ พระวิหาร พระเจดีย์ พระปรางค์ พระพุทธรูป ฯลฯ ล้วนแต่เป็นปูชนียสถานที่สำคัญมีคุณค่าอย่างยิ่ง จึงถือได้ว่า วัดอรุณฯ เป็นสมบัติของคนไทยทั้งชาติ เป็นวัดที่เคยอยู่ในเขตพระบรมมหาราชวัง และเป็นที่ประดิษฐานพระพุทธรูปที่สำคัญ คือ พระพุทธมหามณีรัตนปฏิมากร (พระแก้วมรกต) เมื่อครั้งสมัยกรุงธนบุรี

แม้ว่าพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชจะทรงย้ายพระนครมาอยู่ฝั่งตรงข้าม และสถาปนากรุงเทพมหานครขึ้นแล้ว ก็มีได้ทรงละทิ้งวัดอรุณฯ แห่งนี้ ทรงทำนุบำรุงวัดอย่างต่อเนื่องมาทุก รัชกาล ถือว่าเป็นวัดที่เจริญรุ่งเรืองทุกกาลทุกสมัย มีปูชนียสถานน้อยใหญ่ที่สร้างขึ้นอย่างวิจิตรตระการตา ฉะนั้นวัดอรุณราชวรารามจึงเป็นสัญลักษณ์ของประเทศไทยที่ชาวต่างชาติทั่วโลกทราบถึงความงดงามของ พระปรางค์วัดอรุณฯ คุณดั่งเพชรน้ำหนึ่งชาติไทย ซึ่งยั่งยืนมั่นคงและเจริญรุ่งเรืองต่อไปชั่วกาลนาน

ที่มา : อารยธรรมไทยมีสายใยผูกพัน [www.thaitobacco.or.th](http://www.thaitobacco.or.th)

จิรพรรณ กาญจนอุดม : เรียบเรียง

## ที่ปรึกษา

นางพรพิมล ธีรคุณ โกวาท : รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
นายบุญเรือง นูรภัคดี : ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

## คณะทำงาน

นางสาวจิรพรรณ กาญจนอุดม : ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา  
นางสาวอุษา โขมิตตระกุล : วิทยากร ๗  
นางสาวพร สุขเอียด : วิทยากร ๗  
นางสาวพจนา ธีรามนตร์ : วิทยากร ๖  
นางสาวสุทธาทิพย์ จันทรวิสรุต : วิทยากร ๖  
นางสาวกึ่งกาญจน์ ภูมาลี : วิทยากร ๖  
นางนงค์เยาว์ ประพิณ : วิทยากร ๕  
นางสาวนารัตกษณ์ ศิริวรรณ : วิทยากร ๕  
นางสาวปิยะวรรณ ปานโต : วิทยากร ๓

## ผู้จัดทำ

นายจันทมร สีหาบุญดี : วิทยากร ๔

## ฝ่ายธุรการ

นางสาวธณัฐดา หาเรือนศรี : เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๓  
นางนันทน์ภัส ปิยะวิริยะกุล : เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑

\*\*\*\*\*

ติดต่อขอรายละเอียดบทความได้ที่  
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๖๘, ๐ ๒๒๔๔ ๑๓๓๖

