

ดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทย

The Dissertations in Public Administration for Human Resources Management in Thailand

อุเทน นุ้ยพิน และ อุทัย เลาหวิเชียร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Utane Noui-Pin and Uthai Laohavichien

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Nouipin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาจุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษา จัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทยในอดีต (2) ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อทิศทางการศึกษาของดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทยในอนาคต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยคือ ดุขฎุณิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรหรือชื่อปริญญาบัตรทงรัฐประศนศสตร์ จากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเลือกศึกษาเฉพาะดุขฎุณิพนธ์ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ และสามารถคัดถ่ายสำเนาได้เต็มเรื่อง จำนวน 180 เรื่อง นำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1) จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทยในอดีต พบว่า ศึกษาเฉพาะเรื่องหรือหัวข้อที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2) จัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทยในอดีต พบว่าส่วนใหญ่ศึกษาในเรื่องหรือหัวข้อเดียวกันเพียงแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง

3) ปัจจัยที่จะส่งผลต่อทิศทางการศึกษาของดุขฎุณิพนธ์ทงรัฐประศนศสตร์ ด้นกรจ้ดกรทรพยกรมนุขย์ในประเศไทยในอนาคต พบว่า เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่ทำการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านสังคม

* วันรับบทความ : 25 พฤษภาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 28 พฤษภาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 29 พฤษภาคม 2567

Received: May 25 2024; Revised: May 28 2024; Accepted: May 29 2024

4) ทิศทางการศึกษาของชุมชนนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต พบว่า ศึกษาประเด็นย่อยหลายประเด็นร่วมกัน ด้วยแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์กรจะก่อให้เกิดหัวข้อการศึกษาใหม่

คำสำคัญ : ชุมชนนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์; รัฐประศาสนศาสตร์; การจัดการทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the focus of study or study guideline, group, classify, distinguish, and analyze the dissertations in public administration for human resources management in Thailand in the past (2) factors affecting the educational direction of the dissertations in public administration for human resources management in Thailand in the future. This research is qualitative research. - with content analysis techniques, the research content scope is the dissertation of a graduate of a program or degree in Public Administration. - from higher education institutions in Thailand by choosing to study only dissertations in human resource management. They can photocopy the full story, totaling 180 stories, presenting information in a descriptive form.

The study findings were as follows:

1) The focus of study or study guideline of the dissertations in public administration for human resources management in Thailand in the past, it was found that only subjects or topics related to human resource management were studied.

2) Group, classify, differentiate, and analyze the focus of study or study guideline of the dissertations in public administration for human resources management in Thailand in the past. It was found that most of them studied on the same subject or topic, just changing the sample groups.

3) Factors affecting the educational direction of the dissertations in public administration for human resources management in Thailand in the future. It was found that it is an environmental factor both inside and outside the organization being studied, such as strategic and social factors.

4) The future direction of the study of public administration dissertations on human resource management in Thailand is found to study many sub-issues together with stimulation from the environment inside or outside the organization. New topics of study are born.

Keywords: Public Administration Dissertations; Public Administration; Human Resource Management

บทนำ

บทความและงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่ง นิสาชล พรหมรินทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิวัฒนาการกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์ไทย พ.ศ. 2549 – 2561 พบว่า การศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์มีขอบข่ายของการศึกษาประกอบด้วย (1) องค์การและการจัดการ (2) การบริหารงานบุคคล (3) การบริหารงานคลังสาธารณะ (4) นโยบายสาธารณะ (5) การบริหารโครงการ (8) การบริหาร

ปกครองท้องถิ่น (9) กฎหมายมหาชนและระเบียบข้อบังคับ 10) การบริหารเปรียบเทียบและการบริหารการพัฒนา (11) จริยธรรมการบริหาร (12) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ (13) การบริหารราชการทั่วไป แต่ปัจจุบันแนวทางของการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย ซึ่งเกิดจากการทบทวนข้อเขียนบทความที่มีอยู่ทำให้นักวิชาการและนักศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์หลายคนได้ให้การยอมรับตรงกันว่ารัฐประศาสนศาสตร์มีขอบข่ายของการศึกษาที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ (1) การเมืองและนโยบายสาธารณะ (2) ทฤษฎีองค์การ และ (3) เทคนิคการบริหาร (อุทัย เลาหิเชียร, 2563 : 1, 5) และไม่ว่านักวิชาการแต่ละท่านจะมีมุมมองเกี่ยวกับขอบข่ายของการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์เป็นอย่างไร ก็ยังพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคนหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แฝงตัวอยู่ในขอบข่ายการศึกษาหรือมุมมองของนักวิชาการทุกท่าน เนื่องด้วยการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์นั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงหลักการบริหารไปได้ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ครอบคลุมหรือสิ่งที่ยังขาดอยู่ คือ ส่วนของงานวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยหรือดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ในระดับปริญญาเอก ซึ่งถือเป็นผลงานทางวิชาการที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือทำให้องค์ความรู้เดิมขยายและกว้างขวางก้าวหน้ามากขึ้นกว่าข้อเขียนหรือบทความทางวิชาการ โดยดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เปรียบเทียบระหว่างปี ค.ศ. 1981 และ ค.ศ. 1990 พบว่า งานดุษฎีนิพนธ์รุ่นหลังมีการปรับปรุงงานเขียนมากกว่ากลุ่มงานที่เขียนขึ้นมาก่อน (ปฐม มณีโรจน์, 2523 : 73-75)

ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังไว้ว่าข้อเขียนและข้อค้นพบจากดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในระดับปริญญาเอก (dissertation) ในประเทศไทยจะเปิดโลกทัศน์ของการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ แต่เนื่องจากงานวิจัยที่เป็นดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ในระดับปริญญาเอก (dissertation) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย มีการศึกษาและตีพิมพ์ไว้อยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งพบว่ากระจายอยู่ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยยังไม่มีการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวไว้อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทิศทางของการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาและวิเคราะห์ดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อศึกษาจุดมุ่งเน้นของการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร สามารถจัดหมวดหมู่ของการศึกษาได้อย่างไรบ้าง รวมถึงมีปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนในแนวคิดของการศึกษาหรือไม่ ตลอดจนแนวโน้มของการศึกษาเป็นอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมแนวทางการศึกษาหรือการทำดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของคณาจารย์นิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต
2. เพื่อจัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของคณาจารย์นิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการศึกษาของคณาจารย์นิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต
4. เพื่อทราบถึงทิศทางการศึกษาของคณาจารย์นิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต

ระเบียบวิธีวิจัย

1. **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยคือ คณาจารย์นิพนธ์ของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรหรือชื่อปริญญาบัตรทางรัฐประศาสนศาสตร์โดยตรง จากสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเลือกศึกษาเฉพาะคณาจารย์นิพนธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ และสามารถคัดถ่ายสำเนาได้เต็มเรื่อง จำนวน 180 เรื่อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มทำการสืบค้นสำรวจและรวบรวมงานคณาจารย์นิพนธ์ (dissertation) โดยได้ประสานขอรับข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเกี่ยวกับรายชื่อของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาเอกทางรัฐประศาสนศาสตร์และได้อนุมัติเป็นชื่อปริญญาบัตรทางรัฐประศาสนศาสตร์โดยตรง พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 28 สถาบัน จากนั้นได้รวบรวมรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาและผลงานคณาจารย์นิพนธ์ทั้งหมดโดยสำรวจและสืบค้นจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 พบว่ามีจำนวน 1,438 เรื่อง เมื่อเฉพาะเจาะจงศึกษาเฉพาะคณาจารย์นิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 188 เรื่อง มีจำนวน 8 เรื่อง ไม่มีต้นฉบับเรื่องหรือสำเนาเผยแพร่หรือเก็บรักษาไว้ จึงสามารถคัดถ่ายสำเนาคณาจารย์นิพนธ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เพียง 180 เรื่อง

3. **เครื่องมือที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้** ใช้โปรแกรม ATLAS.ti ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถช่วยในการคัดเลือกข้อความสำคัญ (Quotations) และกำหนด (Coding) ของข้อมูลเพื่อให้เข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยพิจารณาเลือกข้อความที่ปรากฏในคณาจารย์นิพนธ์ อาทิเช่น คำสำคัญ ซึ่งอาจปรากฏในบทคัดย่อ คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย หรือทฤษฎีและแนวคิดที่อ้างอิง ตลอดจนกรอบแนวคิดการวิจัย เป็นต้น หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อทำการจัดหมวดหมู่

ข้อมูล (Categories) จำแนกข้อมูลที่ได้ตามกรอบแนวคิดการการวิจัย แจกแจงข้อมูลให้เกิดความชัดเจนและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) สํารวจรายชื่อคุณนินพณที่ไดรับอนุมัติปริญญาบัตราทางรัฐประศาสนศาสตรโดยตรง 2) คัดเลือกคุณนินพณตามขอบเขตของการศึกษาโดยเลือกศึกษาเฉพาะคุณนินพณทางรัฐประศาสนศาสตร ดํานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) คัดถ่ายตคุณนินพณเต็มเรื่อง และสแกนเก็บข้อมูลในรูปแบบแฟ้ม PDF 4) จัดหมวดหมู่ ตามกรอบแนวคิดที่จะศึกษา ศึกษาและบันทึกข้อมูลโดยผู้วิจัยอ่านงานคุณนินพณที่ผ่านการคัดเลือกมาแล้วโดยละเอียด ทำการสรุปเนื้อหาาระดับเล่ม บันทึกข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะงานวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย 5) ตรวจสอบผลที่ได้จากการบันทึกข้อมูลที่ได้

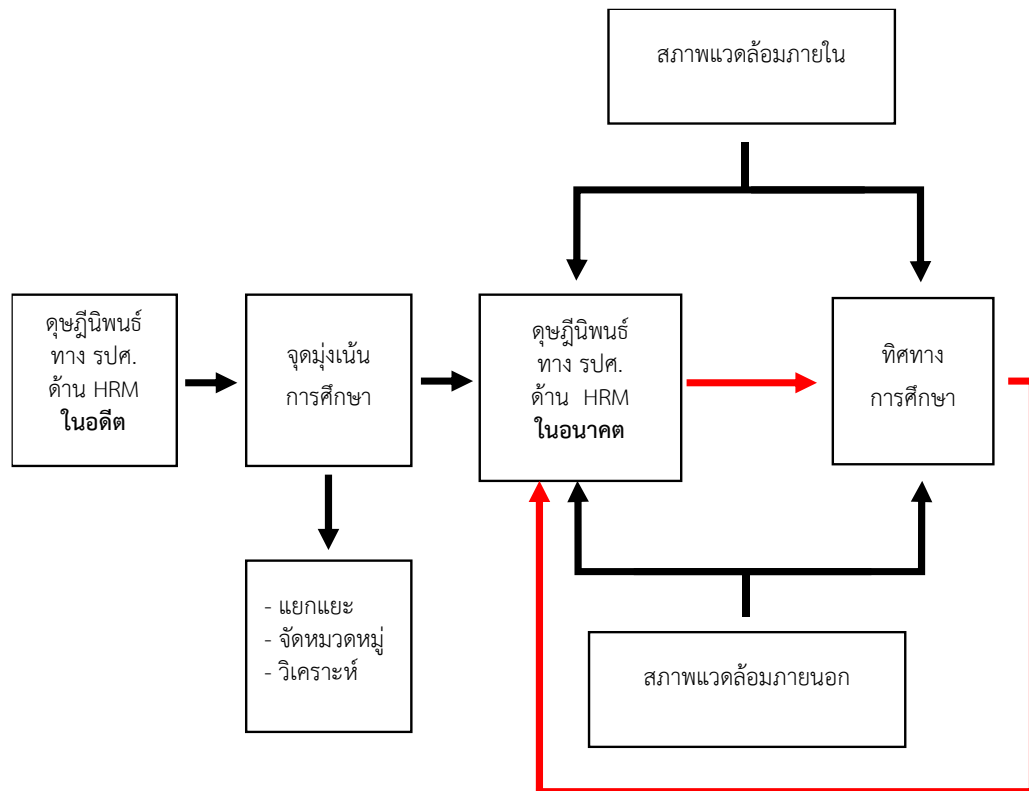
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรณีศึกษาข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าพัฒนาการของการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่อดีตเริ่มจากการมุ่งเน้นการศึกษาในส่วนที่เป็นกระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจแบ่งแยกเป็นกระบวนการต่างๆ ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การวิเคราะห์งาน 3) การสรรหาบุคลากร (Dessler, 1997 : 48) 4) การคัดเลือก 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Losey et al., 2005 : 47) 6) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 7) ความปลอดภัยสุขภาพ (Mondy & Noe, 2004 : 79) 8) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน 9) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน (Harvey & Bowin, 1996 : 49) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับหลักการบริหารหรือยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือยุคคลาสสิก หรือยุคของแนวคิดการพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาแบบระบบปิด (close system) ต่อมาแนวทางการศึกษาได้ผนวกรวมเข้ากับการศึกษาในยุคมนุษย์สัมพันธ์ (human relation approach) ที่ให้ความสำคัญกับคนมากยิ่งขึ้น จึงเริ่มให้ความสนใจกับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แนวทางของการศึกษาจะเป็นขยายออกเป็นการศึกษาระบบเปิด (open system)

การที่พัฒนาการของการศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ส่งผ่านสู่ยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหรือที่เรียกว่าให้ความสำคัญกับการศึกษาเชิงระบบมากขึ้น ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการศึกษาในเรื่องเล็กๆ ที่เป็นปัญหา เพื่อมุ่งเน้นค้นหาสาเหตุแห่งปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา แนวทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน (modern organization theory) นี้ หรือมีชื่อเรียกอีกอย่างว่ายุคหลังพฤติกรรมศาสตร์ (post-behavioralism) จำเป็นต้องมุ่งเน้นถึงการศึกษาซึ่งเป็นทฤษฎีระบบโดยมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้แนวโน้มของการศึกษาหรือการทำคุณนินพณทาง

รัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต มีทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป และก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของดุชนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต พบว่า มีการศึกษาเฉพาะเรื่องหรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และมีดุชนิพนธ์จำนวนไม่น้อยศึกษาในเรื่องหรือหัวข้อเดียวกันเพียงแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นองค์การที่นำมาใช้ในการศึกษา รวมถึงผลการศึกษาที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในองค์การ ประการสำคัญผลการศึกษาไม่สามารถนำไปให้อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นการทั่วไปและไม่ได้เป็นการขยายหรือต่อยอดองค์ความรู้ที่ศึกษาเพียงแต่เป็นการยืนยันแนวคิดเดิม

2. การจัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของ ดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มคำสำคัญ พบว่า กลุ่มคำสำคัญที่ได้รับความสนใจและนำมาศึกษามากที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะ และคุณภาพชีวิต

2.2 หัวข้อการศึกษา พบว่า หัวข้อการศึกษาที่ได้รับความสนใจนำมาศึกษามากที่สุดคือ คนและองค์การ ทักษะด้านทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.3 ประเด็นย่อยการศึกษา พบว่า ให้ความสำคัญในการศึกษาองค์การ และประเด็นย่อยลำดับถัดไปที่ถูกนำมาใช้ศึกษา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะความเป็นผู้นำ

3. ปัจจัยที่จะส่งผลต่อทิศทางการศึกษาของดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต พบว่าได้รับอิทธิพลจากแนวทางการศึกษาระบบเปิด (open system) ซึ่งให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ทำการศึกษา โดยมากำหนดเป็นเหตุปัจจัยต่างๆ ของการศึกษาเพื่อทดสอบหรือยืนยันแนวคิดทฤษฎี โดยสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นเหตุปัจจัยและส่งผลให้สนใจนำมาศึกษามากที่สุดประกอบด้วยปัจจัยด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎหมาย ส่วนปัจจัยภายใน คือ ระบบองค์การ และโครงสร้างองค์การด้าน คนในองค์การ

4. ทิศทางการศึกษาของดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต พบว่า จะมีลักษณะของการศึกษาเป็นประเด็นย่อยหลายประเด็นร่วมกัน โดยจะขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยได้สนใจหรือได้รับแรงกระตุ้นในการทำวิจัย จากภาวะการณ์ใดซึ่งอาจมาจากสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์การที่จะศึกษา ซึ่งปัจจัยแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อแนวทางการศึกษาหรือหัวข้อการศึกษาที่แตกต่างกันหรือศึกษาร่วมกันได้ ซึ่งหากให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมองค์การมากหัวข้อการศึกษาหรือทิศทางการศึกษาจะมีเรื่องที่แตกต่างกันไปจากเดิม แต่ถ้าให้ความสำคัญเพียงสภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายใน คือ ระบบ โครงสร้าง และบุคคล ทิศทางของหัวข้อการศึกษาจะออกมาในรูปแบบเดิมคือ มีหัวข้อการศึกษาเดียวกันหรือเหมือนกันแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นองค์การที่เลือกมาศึกษา แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยภายในด้านกลยุทธ์ ด้านทักษะและด้านค่านิยมร่วมในองค์การ จะก่อให้เกิดหัวข้อการศึกษาใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่น่าสนใจและสามารถนำไปต่อยอดหรือขยายแนวทางการศึกษาให้กว้างขวางขึ้นได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาจุดมุ่งเน้น จัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ การศึกษาหรือแนวทางการศึกษา ดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต ที่พบว่า มีการศึกษาเฉพาะเรื่องหรือหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการด้านบุคคล การให้ความสำคัญกับคน การพัฒนาคน การลงทุนกับคน ซึ่งเป็นแนวคิดการศึกษาที่เริ่มจากการจัดการงาน พัฒนาแตกย่อยเป็นการศึกษาในมิติที่สำคัญต่าง ๆ เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากร การจัดการทุนมนุษย์ จนกลายมาเป็นสาขาของการศึกษาที่สำคัญสาขาหนึ่ง สอดคล้องกับ อุทัย เลาหิเชียร (2563 : 40-44) นำเสนอว่า เป็นยุคหลังพฤติกรรมศาสตร์ (post-behavioralism) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์การที่อาศัยหลักมนุษยนิยม และมีแนวโน้มศึกษาโดยแยกตัวออกจากการศึกษาทางวิชาการหรือบทความทางวิชาการ ที่จากเดิมเน้นศึกษาเฉพาะส่วนเป็นกระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นหลักการบริหารหรือยุคคลาสสิก (Classical) และยุคมนุษย์สัมพันธ์ (Humanism) บางส่วน ไปสู่แนวทางการศึกษาเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเด็นที่ให้ความสนใจต่อการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นแนวทางการปฏิบัติหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหาไปสู่แนวทางปฏิบัติ

ผลการจัดกลุ่ม จำแนก แยกแยะและวิเคราะห์ จุดมุ่งเน้นการศึกษาหรือแนวทางการศึกษาของดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอดีต ยังพบว่าส่วนใหญ่ศึกษาในเรื่องหรือหัวข้อเดียวกันเพียงแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง อาทิเช่นหัวข้อหรือชื่อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต ภาวะผู้นำ ความผูกพัน สมรรถนะ ผลการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ เนื่องจากคำเหล่านี้เป็นคำที่เกี่ยวข้องและบ่งชี้ให้ทราบได้ทันทีว่าการศึกษาชิ้นนั้นเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ ศักดิ์สวาท สุวรรณัง (2557), ศิริวิดี วิวัธณานกร (2564), เกียรติสุตา แก้ววิศิษฐ์ (2559), ก้องเกียรติ ลีกันชู (2561) ที่ศึกษาหัวข้อเกี่ยวกับสมรรถนะที่คล้ายคลึงกันเพียงแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง แสดงให้เห็นว่าแม้สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์จะเป็นสาขาวิชาที่กว้าง แต่การศึกษายังคงอยู่ในมุมที่แคบมีเพียงไม่กี่หัวข้อหรือประเด็นที่ถูกหยิบยกมาศึกษา และผลการศึกษาของดุษฎีนิพนธ์กลุ่มนี้เป็นเพียงการมุ่งเน้นศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยหรือสมมติฐานวิจัย หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งประโยชน์ของการวิจัยอาจนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้สำหรับองค์การที่นำมาศึกษานั้นเพียงองค์การเดียว ไม่สามารถนำไปใช้หรือไปอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างเป็นการทั่วไป ขณะเดียวกันผลการศึกษาในมุมมองหรือมิติทางวิชาการของดุษฎีนิพนธ์กลุ่มนี้ไม่ได้ช่วยต่อยอดหรือขยายความรู้ทางวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กว้างขวางขึ้นแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นการสอบทานและยืนยันแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาศึกษาอ้างอิงผ่านกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาที่วนเวียนอยู่ในประเด็นเดิม

ผลการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อทิศทางการศึกษาของชุมชนนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต พบว่า มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ทำการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ค่านิยมขององค์การ และด้านสังคม เป็นต้น ที่สามารถส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการศึกษา ทำให้เกิดหัวข้อการศึกษาปลีกย่อย โดยหากเน้นการศึกษาปัจจัยภายในองค์การเพียงอย่างเดียวจะทำให้หัวข้อการศึกษาวนเวียนอยู่ในเรื่องเดิม แต่หากผู้ศึกษาเน้นศึกษาปัจจัยภายนอกองค์การควบคู่กับการศึกษาปัจจัยภายในองค์การจะเกิดหัวข้อการศึกษาใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้องค์ความรู้ที่กว้างขวางขึ้น มีหลากหลายประเด็นและหลากหลายมุมมองที่ได้รับจากผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอก และมีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนองค์ประกอบระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม (อุทัย เลาหิเชียร, 2563 :1- 5)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาทิศทางการศึกษาของชุมชนนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยในอนาคต ยังพบว่า หากมีการศึกษาประเด็นย่อยหลายประเด็นร่วมกัน ด้วยแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์การตามทฤษฎีระบบเปิด (open system) จะก่อให้เกิดหัวข้อการศึกษาใหม่ๆ เพิ่มขึ้น มีความหลากหลายในประเด็นการศึกษา เนื่องจากได้รับสิ่งเร้าจากปัจจัยภายนอกให้แนวทางการศึกษาที่มีความหลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีระบบเปิด ซึ่ง Patton & McMahon (2006) ให้ทัศนะว่าปัจจัยนำเข้าทั้งภายในและภายนอกจะทำให้มีแนวคิดหรือมุมมองต่าง ๆ กว้างขึ้น จึงสามารถนำปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นมาใช้ในการศึกษาให้เกิดความหลากหลายแห่งวิชาได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบจุดเน้นของการศึกษาดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ผ่านมา ที่จะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการศึกษาหัวข้อเดิม รวมถึงทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาดุษฎีนิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ คือ ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ ที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางหรือขยายผลเพื่อศึกษาหรือวิจัยต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีมาตรการในการกำกับและควบคุมการทำดุษฎีนิพนธ์ของนักศึกษาของแต่ละสถาบันโดยภาพรวม ซึ่งอาจกำหนดโดยสภาวิจัยแห่งชาติ หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อลดจำนวนความซ้ำซ้อนในหัวข้อการศึกษาหรือ ลดละ งดเว้นการศึกษาในเรื่องเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้วงปีการศึกษาเดียวกัน
2. ควรมีมาตรการที่เข้มงวดกับสถาบันการศึกษาและนักศึกษาเกี่ยวกับการตีพิมพ์และเผยแพร่ดุษฎีนิพนธ์ให้สามารถค้นคว้าและศึกษาได้อย่างเปิดเผยในทุกมิติโดยอย่างน้อยที่สุดต้องมีเก็บรักษาไว้ที่หอสมุดกลางของสถาบันการศึกษาต่างๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยรูปแบบการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์งานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ให้มากขึ้น
2. ควรส่งเสริมให้มีการขยายตัวของการเรียนการสอนและการจัดทำดัชนีพันธกิจทางรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาคมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยในรูปแบบของการนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยไปการศึกษาเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานหรือผสมผสานกับแนวทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างเครื่องมือเพื่อช่วยทำงาน ซึ่งงานวิจัยทั้ง 2 แนวทางจะสอดคล้องกับการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ช่วยแก้ไขปัญหาสังคมมากกว่าการสั่งสมองค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติสุตา แก้ววิศิษฐ์. (2559). รูปแบบพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารทางคำสั่งในกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ก้องเกียรติ ลีกฤษ. (2561). การจัดการความรู้กับสมรรถนะบุคลากรของกรมช่างโยธาทหารเรือ กองทัพเรือ. ดุษฎีนิพนธ์-รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นิศาชล พรหมรินทร์. (2552). วิวัฒนาการกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์ไทย พ.ศ. 2549-2551. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย.
- ปฐม มณีโรจน์. (2523). ขอบข่ายและสถานภาพของรัฐประศาสนศาสตร์: พิจารณาในทัศนะวิชาชีพ. ใน อุทัย เลาหิเชียร, ปรัชญา เวสารัชช และ เฉลิมพล ศรีหงษ์ (บรรณาธิการ), รัฐประศาสนศาสตร์: ขอบข่าย สถานภาพและพัฒนาการในประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน้า 73-78). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงรุ่ง-การพิมพ์. น.7
- ศักดิ์สวาท สุวรรณนัง. (2557). สมรรถนะของบุคลากรส่วนภูมิภาคของการกีฬาแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-ธนบุรี.
- ศิริวดี วิศวคุณากร. (2564). การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์-รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human resource management: An experiment approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Losey, M., Meisinger, S., & Ulrich, D. (2005). *Future of human resource management*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Mondy, R. W., & Noe, M. R. (2004). *Human resource management*. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human resources management: Gaining a competitive advantage*. (13th ed.). New York: McGraw-Hill.