

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา



ธนพร ธรรมโชติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ไดพิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร. สุจิตรา วสุวัต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา” สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ให้ความเมตตาและปรับปรุงข้อบกพร่อง จากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุจิตรา วสุวัต ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนสำเร็จการศึกษา เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตรที่อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบคุณกลุ่มเป้าหมายที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนร่วมหลักสูตรที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และที่สำคัญอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้คำปรึกษา สนับสนุน ช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาเสมอมา

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา หากมีความผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาต้องขออภัยเป็นอย่างสูงและยินดีรับคำติ ชมและข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ธนพร ธรรมโชติ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	ธนพร ธรรมโชติ
ที่ปรึกษา	ดร. สุจิตรา วสุวัต
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความผูกพัน

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31- 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด อายุงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงาน คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงานและมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร การให้ข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้องและการเสริมอำนาจ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความศรัทธาต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเท เต็มใจใช้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Title	Factors of Participative Management Impacting on Organization Commitment of University of Phayao Staffs
Author	Thanaporn Thammachot
Advisor	Sujittra Wasuwat, Ph. D.
Academic Paper	Independent Study M.B.A., University of Phayao, 2012
Keywords	participative management, commitment

ABSTRACT

The study about factors of participative management impacting on the organization commitment of University of Phayao staffs was a survey research. The purposes of this study were to investigate factors of participative management impacting on organization commitment of University of Phayao staffs and to examine model of organization commitment of University of Phayao staffs impacted from factors of participative management. Questionnaire was used to collect data from a sample group. There had been 258 complete return questionnaires. Statistic data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The result revealed that most of the respondents were female age ranged 31 – 40 years old, Bachelor Degree, single, working experience less than 2 years, University employee as a position. Most of the respondents were not identifying their positions' names. Salary was less than 10,000. Relationship in organization, Inform and Collaborate were rated at the high level. Consult, Involve and Empower were rated at the moderate level. When considered as a whole, it can be concluded that most people had opinions on factors of participative management impacting on organization commitment at the high level accordant with opinions on organization commitment of University of Phayao staffs which was at the high level. Staffs had a good feeling to the organization expressing in form of faith, target acceptance, core value and organization dedication with the ability and willingness to work including organizational loyalty in order to commitment to maintain position further as an organization member.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจ	8
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง	9
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการทำงานเป็นทีม	10
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม	11
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันในองค์กร	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	22
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.....	27
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
5 บทสรุป	39
สรุปผลการวิจัย	40
อภิปรายผลการวิจัย	43
ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก.....	52
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	53
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	58

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน	18
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	22
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	23
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	23
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและ ระดับการศึกษา	24
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและ เงินเดือน	24
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	26
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม	27
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	28
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็น	29
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้อง	29
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือ	30
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจ	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร.....	31
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม	32
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	33
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร	34
18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ...	34
19 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	35
20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็น กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	36
21 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	36
22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือ กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	37
23 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ	38



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน	13
2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนได้รับการยกวิทยฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา จึงได้จัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศที่จังหวัดพะเยา โดยเริ่มจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ที่โรงเรียนพะเยาพิทยาคม ในปี พ.ศ. 2539 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า “วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” และในปี พ.ศ. 2542 ได้ย้ายมาจัดการเรียนการสอนในที่ตั้งถาวรที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา บนเนื้อที่ 5,727 ไร่ โดยจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ Video Conference มาจากจังหวัดพิษณุโลก

ในปี พ.ศ. 2544 ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับระบบการศึกษาใหม่ จึงมีการบรรจุอาจารย์ประจำที่วิทยาเขตสารสนเทศพะเยาและมีการขยายสาขาวิชาเพิ่มขึ้น หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2550 มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา” เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการยกวิทยฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 มีผลบังคับใช้เป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา จึงถือว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ หรือ Comprehensive University มีศักยภาพและความพร้อมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการพัฒนาคณะความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา, 2554)

จากการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยาที่กำกับโดยมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยพะเยาที่กำกับโดยรัฐ ขณะนี้มหาวิทยาลัยพะเยาจึงอยู่ในระยะแรกของการปรับโครงสร้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและหน่วยงานภายใน รวมทั้งบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารและต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการรับรู้ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ชัยทวิ เสนะวงศ์ (2554) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่า เป็นการผูกใจพนักงานขององค์กร (Employee Engagement) ซึ่งมีแนวคิดกว้าง ๆ ว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการที่จะพัฒนาหรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร” พนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร จะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา จึงพร้อมที่จะทุ่มเทและให้ความร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาของ Institute for employment studies (IES) (2004) ซึ่งเป็นองค์กรที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ศึกษาเรื่อง Employee Engagement พบว่า องค์กรที่ให้ความสนใจต่อการผูกใจพนักงานขององค์กรอย่างจริงจัง ส่งผลให้พนักงานที่องค์กรสามารถผูกใจไว้ได้จะมีทัศนคติเชิงบวกโดยรวม ดังต่อไปนี้

1. เชื่อมมั่นในคุณค่าขององค์กร มีความพร้อม เต็มใจและร่วมมือที่จะทำงาน
2. พัฒนาตนเองอยู่เสมอและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานขององค์กรอย่างลึกซึ้ง
4. ยอมรับ เชื่อมมั่น ให้เกียรติผู้อื่นและเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ
5. สถิติการหยุดงานและการลาออกต่ำ
6. ระดับการผูกใจพนักงานจะลดลงแปรผันตามอายุของพนักงาน แต่ยิ่งใกล้เกษียณอายุ ระดับการผูกใจพนักงานจะกลับสูงขึ้นมาอีก
7. ระดับการผูกใจจะลดลงแปรผันตามอายุงาน
8. บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีและไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขในองค์กร เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ การล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น จะบั่นทอนระดับของการผูกใจพนักงาน
9. ผู้บริหารและพนักงานที่ต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติงานจะมีระดับการผูกใจสูงกว่าพนักงานในสายสนับสนุน
10. พนักงานที่ได้รับการชี้แจงหรือปรึกษาหารือจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน จะมีระดับของการผูกใจสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับ
11. การบริหารงานที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างมากกับกิจกรรมหรือหน่วยงานหลัก (Core Business) ถ้าผู้บริหารไม่ชี้แจงเหตุผลให้พนักงานเข้าใจ จะพบว่าพนักงานในสายสนับสนุนจะมีระดับของการผูกใจต่ำกว่าหน่วยงานหลัก

กล่าวโดยภาพรวมได้ว่า พนักงานที่องค์กรผูกใจไว้ได้จะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ยังไม่มีใจให้กับองค์กร เพราะฉะนั้นจึงเป็นความจำเป็นขององค์กรที่เน้นให้ความสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพขององค์กร จะต้องหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนา

หรือสร้างการผูกใจพนักงานในองค์กร ซึ่งกระบวนการพัฒนาหรือสร้างการผูกใจพนักงาน จะเป็นกระบวนการที่องค์กรให้ความสนใจปรับปรุงบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศแห่งสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy Workplace) และบรรยากาศที่จะทำให้ทุนมนุษย์รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ” ที่ศึกษาโดย วัชรภาพร โรจนวิภาต (2551) พบว่า ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรจะมีระบบการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อรายได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของพนักงานให้ชัดเจนและยุติธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานเห็นว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเน้นวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาภาวะผู้นำแก่พนักงานในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ปกครองพนักงานได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและมีความเสมอภาค ทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข กระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลกำไรให้กับองค์กรและประสบความสำเร็จในธุรกิจ ไม่ว่าจะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ หรือสภาวะการณ์ใด ๆ พนักงานทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างพร้อมเพรียง

วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กร ร่วมมือเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และข้อจำกัดขององค์กร ในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ทั้งนี้ ภายในองค์กรหนึ่งจะประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางหรือกลุ่มงานต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติหรือคนงานและผู้ทำงานระดับล่าง สายสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปมีข้อกำหนดเป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งบุคคลทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อจัดการในองค์กรจึงเป็นทิศทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ความจำเป็นของการมีส่วนร่วม อาจไม่ทั้งหมดของบุคคลทุกระดับ อาจจะมีความจำเป็นเพียงในระดับเดียวกัน หรือเหนือขึ้นไปอีกระดับหนึ่งก็เป็นได้

ดังนั้นลักษณะของการมีส่วนร่วมในการจัดการหรือบริหารภายในองค์กร จึงมีรูปแบบต่างกันไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ทั้งนี้ ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กร ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
3. หลักการบริหารที่เป็นผลจากการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการ เพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้

4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นกุญแจดอกสำคัญสู่ความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชน ได้รับทราบความต้องการและปัญหาที่แท้จริง ลดความขัดแย้งและการต่อต้าน อีกทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ เพื่อส่งเสริมให้ระบบราชการมีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ (กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554)

มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงควรเล็งเห็นความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อสนองนโยบายภาครัฐ เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนเป้าหมายหลักของการพัฒนาระบบราชการยุคใหม่ที่เป็นราชการระบบเปิด ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาคราชการที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม

จากการสำรวจจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลางเป็นต้นมา พบว่า มีบุคลากรทั้งหมด 1,212 คน ซึ่งทุกคนล้วนเป็นทรัพยากรที่เปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนในการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา จึงมีความสนใจศึกษา “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เพราะการรับรู้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จะเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยพะเยา ก้าวไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 623 คน และพนักงานสายบริการ จำนวน 573 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2554)

ด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรตาม คือ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร

ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอมะปรางค์ จังหวัดพะเยา

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 – 31 มกราคม พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายบริการ
3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานและเงินเดือน
4. ปัจจัย หมายถึง สิ่งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีความผูกพันต่อองค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบ

ของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเท มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

6. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

7. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร

8. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไป

9. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบกับเป็นการลดการใช้อำนาจในการควบคุม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

10. ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยผ่านการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. การศึกษาในครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและประกอบการวางแผนในการจัดทำนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง
5. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการทำงานเป็นทีม
6. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม
7. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันในองค์กร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ

พยอม วงศ์สารศรี (2542) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอิร์ชเชเบอร์ก ว่าเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่องและความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factors) ที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังรักษาคนเหล่านั้นไว้ไม่ให้ออกจากงาน แต่หากไม่ได้จัดให้ บุคลากรอาจจะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ นโยบายด้านการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร เงินเดือน ความมั่นคงของงานและชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานและสถานะทางสังคม

เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจปัจจัยเหล่านี้ ทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็ทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร กลายเป็นความจงรักภักดีและสั่งสมเป็นความผูกพันต่อองค์กร จนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรในองค์กร เช่น การจูงใจโดยใช้วิธีการเด็ดขาด หรือใช้วิธีการอย่างละมุนละม่อม บางครั้งอาจจะมีการต่อรอง แข่งขันหรือเพิ่มการจูงใจตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมทั้งด้านที่เป็นรูปธรรมมากกว่า เช่น การจูงใจด้วยงาน มีผลตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงิน จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและจะลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

ภิญโญ สาร (2547) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่นั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน ซึ่งสิ่งที่ไม่ควรละเลย มีดังนี้

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. สวัสดิการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ความสะอาดสบาย ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าองค์กรมีชื่อเสียง บุคลากรก็มีความภูมิใจในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในองค์กร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานและเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเพราะพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร (วันชัย ธรรมสังการและคณะ, 2542)

ในสภาวะที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่มีหน้าที่ในการวางแผนและบริหาร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เท่านั้น แต่ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นอกจากความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์

กว้างไกล โดยอาศัยเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเป็นเครื่องมือ ในการที่จะรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ทั้งด้านความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้น ความต้องการของลูกค้า ตลอดจนปัญหาอื่นที่มีผลต่อธุรกิจหรือองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือที่เรียกว่า “Integrated Leadership” กล่าวคือ เป็นการใช้ข้อมูลที่ได้รับทั้งจากในและนอกองค์กร เพื่อใช้วางแผนและดำเนินการภายใต้กรอบด้านคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก โดยเน้นไปที่กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เกิดปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรมากมาย ทั้งในด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ความรู้และความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น การที่โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและเข้าถึงผู้คนทั่วโลก เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ สัญญาณอินเทอร์เน็ตและอื่น ๆ อีกมากมาย ทำให้บทบาทของผู้นำในอดีตไม่สามารถรับผิดชอบได้ ในยุคนี้จึงเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่ไปกับการทำงานเป็นทีม ในขณะเดียวกันการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการสื่อสารเรื่องภารกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรไปสู่บุคลากรที่อยู่ในองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจและมีความรู้ไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพขององค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นและเป็นการช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้นำยังต้องจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น กำหนดให้มีส่วนร่วมในทีม มีส่วนร่วมในความสำเร็จที่สำคัญ มีการแบ่งผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม ให้การยอมรับในตัวบุคลากร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพยายามในการแปรเปลี่ยนจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้ดำรงอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่จะเอาชนะธรรมชาติ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้บำรุงความสุข หรือเพื่อให้อยู่ดีกินดีมากขึ้นกว่าเดิม หรือจะเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการลงทุนค้นคว้าวิจัยที่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา (บุษกร วัชรศรีโรจน์และคณะ, 2548)

ผู้บริหารเกือบทุกคนเห็นด้วยว่า ถ้าองค์กรเติบโตขึ้นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาที่แวดล้อมอยู่ ตัวอย่างเช่น ความต้องการของลูกค้า ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและกฎหมายใหม่ ๆ การศึกษาเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กรมีความสำคัญอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่ตัดสินใจเลือกการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมและสามารถนำแนวทางมาใช้ได้อย่างถูกต้อง จะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพราะการปรับเปลี่ยนคือพื้นฐานส่วนหนึ่งของการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารหลายคนตระหนัก

ถึงการปรับเปลี่ยนว่าเป็นปัจจัยของความสำเร็จขององค์กร จึงได้มีการกระตุ้นให้พนักงานค้นหาส่วนที่จะทำให้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ได้

Black and Porter (แบล็คและพอร์เตอร์, 2543 อ้างอิงใน บุษกร วัชรศิริโรจน์, 2548) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ คู่แข่งขัน เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย สังคมและประชากร รวมทั้งปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กร

หลักการสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลง

การสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องแจ้งให้พนักงานที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า โดยแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ประเด็นที่สำคัญในการสื่อสารคือ ให้ความสนใจ บุคลากรที่มีแนวโน้มว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลง ทักษะคิดในการทำงาน

การมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถ สร้างการสนับสนุนสามารถการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และทำให้แผนงานได้รับการยอมรับมากขึ้น สร้างความไว้วางใจจากพนักงานได้ เพราะว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

การจูงใจ เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารให้ทราบถึงผลกระทบทางบวกที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้าง การสนับสนุนได้มากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างสิ่งจูงใจแก่ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น จะสามารถลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การที่บุคคล หลายคนเข้ามารับผิดชอบงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐาน แนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงาน ผู้บริหารและ หัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาและมีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกัน

การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี อันประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน

องค์กรมีความต้องการให้เกิดผลอย่างไร มีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้
อย่างไร

2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน
อย่างทั่วถึง เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทุกคนได้รับทราบปัญหาและแสวงหา
แนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงาน มีการกำหนดไว้
อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน

5. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารแบบ
เปิดเผย ตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกัน

6. มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กับการทำงานแบบเดิม
ผู้จัดการปรับปรุงการทำงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงานนั้น

7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความซับซ้อน ยากที่จะหา
ข้อยุติได้ ควรทำการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยหลักการและเหตุผล ให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจ
ของคนทุกฝ่าย

8. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน
พึงพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

แนวคิดและทฤษฎีเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงเป้าหมายหรือ
วัตถุประสงค์ขององค์กรโดยที่มีอิสระพอที่จะตัดสินใจว่าจะทำงานอะไรและอย่างไร ประกอบกับ
เป็นการลดการใช้อำนาจในการควบคุม โดยหัวหน้าหน่วยงานจะมีบทบาทให้ความช่วยเหลือ
สนับสนุนและให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น นอกจากนี้ระบบการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมจะเชื่อถือประโยชน์ที่ได้จากการแก้ปัญหาและการตัดสินใจแบบรวมหมู่ อันจะนำมาซึ่ง
การมีส่วนร่วมและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ขององค์กร

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) คือ การบริหารราชการ
ที่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย
(Stakeholder) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารและดำเนินงานของรัฐ ทั้งทางตรง
และทางอ้อม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย
(กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2552)

วัตถุประสงค์การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

1. สร้างความเข้าใจในความหมายและความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. เสริมสร้างทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานราชการในระดับต่างๆ
4. สร้างความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบและลักษณะสำคัญของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ อาจจะดำเนินการได้ในหลายมิติ ตามความเหมาะสมและความต้องการพื้นฐานของประชาชนในแต่ละสังคม องค์การที่เรียกตนเองว่า International Association for Public Participation (IAP2) ซึ่งเป็นสถาบันนานาชาติ ได้ศึกษาและกำหนดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ระดับ (ภาพที่ 2) เพื่อที่ผู้ที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภาครัฐจะเลือกตัดสินใจออกแบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จากระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในภาครัฐ ตั้งแต่ระดับการเข้ามามีส่วนร่วมที่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

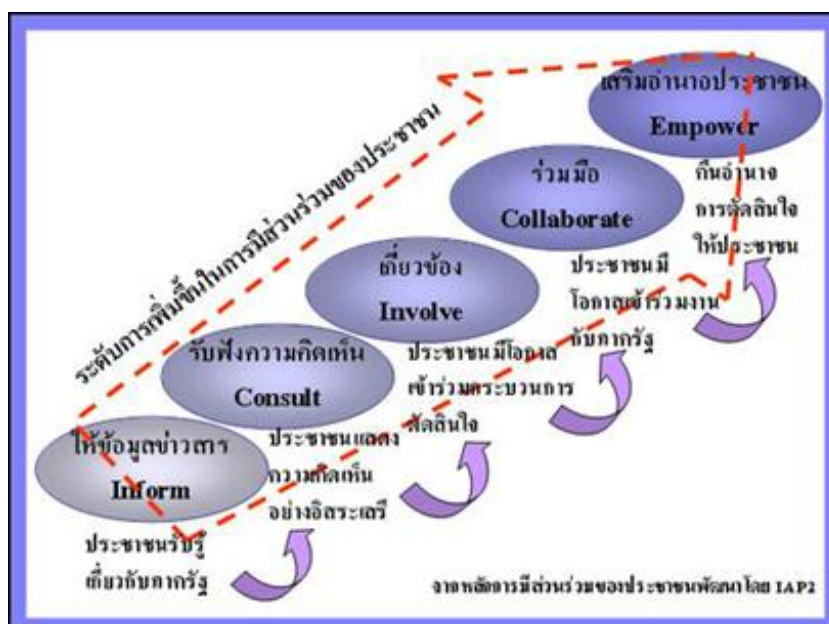
ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ (To Inform) เป็นระดับที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนน้อยสุดซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของภาครัฐ โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้

ระดับที่ 2 การเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการ/การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ อย่างอิสระและเป็นระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะความคิดเห็น ประเด็นที่ประชาชนเป็นห่วงไปเป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (To Consult)

ระดับที่ 3 เป็นระดับที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานโครงการ และวิธีการทำงาน โดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดระบบ อำนาจความสะดวก ยอมรับการเสนอแนะและการตัดสินใจร่วมกับภาคประชาชน (To Involve) การมีส่วนร่วมระดับนี้มักดำเนินการในรูปแบบกรรมการที่มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วม

ระดับที่ 4 การที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทเป็นหุ้นส่วนหรือภาคีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ (To Collaborate)

ระดับที่ 5 การเสริมอำนาจประชาชน (To Empower) เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจ การบริหารงานและการดำเนินกิจกรรม เพื่อทดแทนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงสุดนี้เน้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของของดำเนินภารกิจและภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้น



ภาพ 1 แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2550

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steer (เสตีเยร์, ม.ป.ป. อ้างอิงใน อุสา เมืองโต, 2550) ได้ศึกษาและรวบรวมผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

- 1.2 อายุ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย
- 1.3 ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า
- 1.4 สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด
- 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ปัจจัยลักษณะงานและองค์กร

- 2.1 ความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 2.3 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.4 ขนาดขององค์กร

3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.1 ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร
- 3.2 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

จากแนวคิดที่ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้วยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนตลอดไป

นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงผูกพันกับการลาออก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คันสนีย์ ชูเชื้อ (2549, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

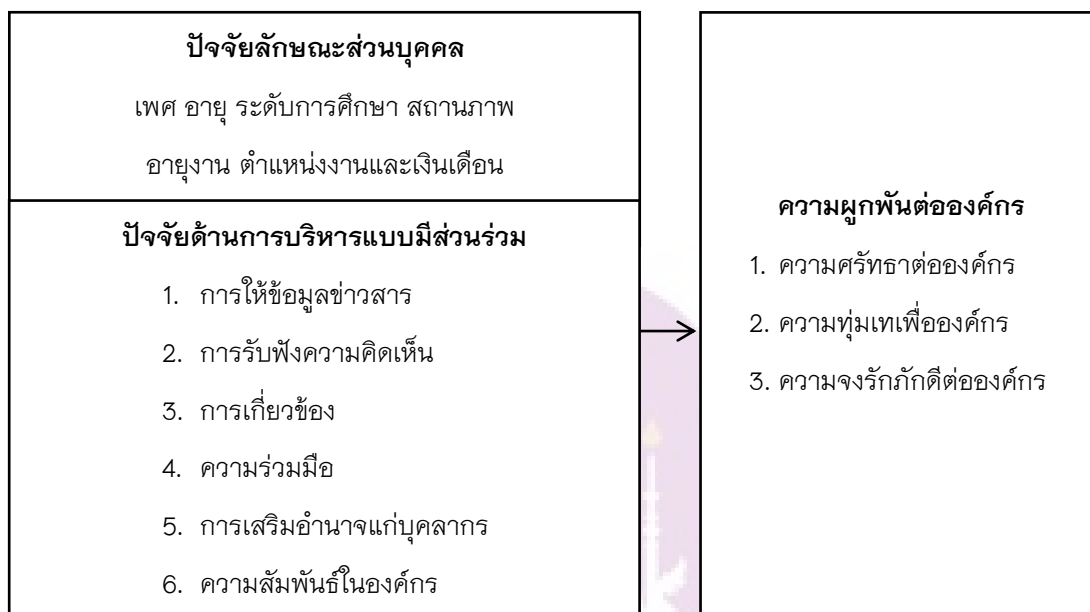
ของพนักงาน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” จากการสำรวจความคิดเห็น พบว่า การทำงานเป็นทีม ส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา สำหรับปัจจัยที่พนักงานคิดว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุม วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจ เรียงตามลำดับ ส่วนปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้แก่ การไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของงาน ที่รับผิดชอบ สมาชิกขาดการมีส่วนร่วมและการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

ประชุม บำรุงจิตร์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” ผลการวิจัยมี ดังนี้ 1) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

มะลิวัลย์ เหมือนทอง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรระดับสูงมาก เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ รวมทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจ หากปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง บุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยต่อองค์กรในระดับสูงมาก พูดถึงองค์กรในแง่ดีและไม่เคยเข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงานขององค์กรยังเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานในระดับสูงมาก เพราะได้มาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรในระดับสูงมากเช่นกัน นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลฯ ยังมีการกำหนดเส้นทางสายอาชีพ

ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้และบุคลากรขององค์กรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในระดับสูง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน, พนักงานสายวิชาการ จำนวน 623 คน และ พนักงานสายบริการ จำนวน 573 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, อ้างอิงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552, หน้า 74) จำนวนทั้งสิ้น 301 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ผู้ศึกษากำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ของประชากร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,212 คน

แทนค่าตามสูตรข้างต้น

$$n = \frac{1,212}{1 + 1,212 \times (0.05)^2} = 301 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ จำนวน 301 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นหรือแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนประชากรที่กำหนดได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ณ เดือนกันยายน 2554 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 ตุลาคม 2554)

$$\text{สูตรคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน/ชื่อตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ชื่อตำแหน่งงาน

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	16	4
รวม	16	4
พนักงานสายวิชาการ		
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	35	9
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49	12
คณะพยาบาลศาสตร์	31	8
คณะเภสัชศาสตร์	42	10
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	50	12
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	64	16
คณะวิทยาศาสตร์	79	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	9
คณะศิลปศาสตร์	117	29
คณะนิติศาสตร์	30	8
คณะสหเวชศาสตร์	32	8
คณะแพทยศาสตร์	30	8
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	17	4

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ศิลปกรรมศาสตร์	11	3
วิทยาลัยการจัดการ	1	0
รวม	623	156
พนักงานสายบริการ		
พนักงานมหาวิทยาลัย	175	43
พนักงานราชการ	13	3
ลูกจ้างชั่วคราว	384	95
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	1	0
รวม	573	141
รวมทั้งหมด	1,212	301

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นประเภทเลือกได้คำตอบเดียว (Multiple Choice) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จึงใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรพิสัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และแบบสอบถามของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ได้จัดทำขึ้น แล้วนำมาเลือกข้อคำถามที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงนำร่างแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาและลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น สามารถทำได้โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index:IOC) ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อโดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (บุญเชิด ภิญญโณนนตพงษ์, 2526, หน้า 6)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเริ่มแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16-22 มกราคม 2554 และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 23-31 มกราคม 2554 หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล
4. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) ใช้เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:314)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงานและเงินเดือน โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	93	36.00
หญิง	165	64.00
รวม	258	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.16
21-30 ปี	112	43.41
31-40 ปี	130	50.38
41-50 ปี	12	4.65
51 ปีขึ้นไป	1	0.40
รวม	258	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 50.38 รองลงมา คือ ผู้ที่อายุ 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 ผู้ที่อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ผู้ที่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 และผู้ที่อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	177	68.60
สมรส	71	27.52
หย่าร้าง/หม้าย	10	3.88
รวม	258	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.52 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ)	ปริญญาตรี (ร้อยละ)	ปริญญาโท (ร้อยละ)	สูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
พนักงานมหาวิทยาลัย	1 (0.39)	35 (13.56)	86 (33.33)	38 (14.73)	160 (62.01)
พนักงานราชการ	0 (0.00)	1 (0.39)	2 (0.77)	0 (0.00)	3 (1.16)
ลูกจ้างชั่วคราว	4 (1.55)	81 (31.40)	10 (3.88)	0 (0.00)	95 (36.83)
รวม	5 (1.94)	117 (45.35)	98 (37.98)	38 (14.73)	258 (100.00)

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.35 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.98 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 62.01 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.83 และพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งงานและเงินเดือน

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ)	10,001– 15,000 บาท (ร้อยละ)	15,001– 20,000 บาท (ร้อยละ)	20,001– 25,000 บาท (ร้อยละ)	25,001 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ)	
ไม่ระบุ	40 (15.50)	11 (4.26)	26 (10.08)	18 (6.98)	2 (0.77)	97 (37.60)

ตาราง 6 (ต่อ)

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า 10,000	10,001–	15,001–	20,001–	25,001 บาท	
	บาท (ร้อยละ)	15,000 บาท (ร้อยละ)	20,000 บาท (ร้อยละ)	25,000 บาท (ร้อยละ)	ขึ้นไป (ร้อยละ)	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	17 (6.59)	1 (0.39)	7 (2.71)	2 (0.77)	1 (0.39)	28 (10.85)
เจ้าหน้าที่ระบบงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)
คอมพิวเตอร์	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
ครู	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักประชาสัมพันธ์	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักตรวจสอบภายใน	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	4 (1.55)	0 (0.00)	1 (0.39)	0 (0.00)	2 (0.77)	7 (2.71)
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 (2.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (2.71)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 (1.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)	0 (0.00)	6 (2.32)
นักวิชาการพัสดุ	3 (1.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.16)
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1 (0.39)	0 (0.00)	1 (0.39)	1 (0.39)	0 (0.00)	3 (1.16)
นักวิชาการศึกษา	10 (3.88)	0 (0.00)	3 (1.16)	2 (0.77)	1 (0.39)	16 (6.20)
อาจารย์	5 (1.94)	11 (4.26)	29 (11.24)	24 (9.30)	16 (6.20)	85 (32.94)
บรรณารักษ์	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)

ตาราง 6 (ต่อ)

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า 10,000	10,001–	15,001–	20,001–	25,001 บาท	
	บาท (ร้อยละ)	15,000 บาท (ร้อยละ)	20,000 บาท (ร้อยละ)	25,000 บาท (ร้อยละ)	ขึ้นไป (ร้อยละ)	
รวม	94 (36.44)	23 (8.91)	70 (27.13)	49 (18.99)	22 (8.53)	258 (100.00)

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงาน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมาคืออาจารย์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85 นักวิชาการการศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการการเงินและบัญชี มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 นักวิชาการพัสดุ และนักวิชาการโสตทัศนศึกษา มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77 ครู นักประชาสัมพันธ์ นักตรวจสอบภายในและบรรณารักษ์ มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมาได้รับเงินเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 ผู้ที่ได้รับเงินเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 ผู้ที่ได้รับเงินเดือน 10,001–15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 และผู้ที่ได้รับเงินเดือน 25,001 ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.53

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	103	39.92
2–5 ปี	99	38.37
6–10 ปี	48	18.61
10 ปี ขึ้นไป	8	3.10
รวม	258	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.92 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็น 38.37 ผู้ที่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.61 และผู้ที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามปัจจัย ดังนี้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้อง ความร่วมมือ การเสริมอำนาจและความสัมพันธ์ในองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ข้อมูลข่าวสาร	3.58	0.77	มาก
2. การรับฟังความคิดเห็น	3.40	0.85	ปานกลาง
3. การเกี่ยวข้อง	3.38	0.85	ปานกลาง
4. ความร่วมมือ	3.48	0.78	มาก
5. การเสริมอำนาจ	3.37	0.87	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.79	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X}=3.79$) การให้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=3.58$) ความร่วมมือ ($\bar{X}=3.48$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X}=3.40$) การเกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.38$) และการเสริมอำนาจ ($\bar{X}=3.37$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่าน มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์, การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าวและข้อมูลผ่านเว็บไซต์	3.52	0.80	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน	3.64	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.77	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ องค์กรของท่านกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.64$) และองค์กรของท่าน มีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าวและข้อมูลผ่านเว็บไซต์ ($\bar{X}=3.52$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็น

ด้านการรับฟังความคิดเห็น	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับฟังข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์กร เช่น การสำรวจความคิดเห็น	3.40	0.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็น โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์กร เช่น การสำรวจความคิดเห็นและการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้อง

ด้านการเกี่ยวข้อง	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบปัญหาขององค์กร	3.41	0.86	มาก
2. องค์กรได้นำข้อเสนอแนะของบุคลากรเป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายการตัดสินใจ พัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	3.35	0.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้อง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบปัญหาขององค์กร ($\bar{x}=3.41$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรได้นำข้อเสนอแนะของบุคลากร เป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบายการตัดสินใจ พัฒนารูปแบบปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{x}=3.35$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือ

ด้านความร่วมมือ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เช่น คณะกรรมการในโครงการต่าง ๆ	3.67	0.76	มาก
2. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในที่ทำงาน ใ้ได้อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.29	0.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.78	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม เช่น คณะกรรมการโครงการต่างๆ ($\bar{x}=3.67$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในที่ทำงาน มีการกำหนดใ้ได้อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน ($\bar{x}=3.29$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจ

ด้านการเสริมอำนาจ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจเพื่อบริหารงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง	3.37	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.78	0.87	มาก
2. ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.54	0.66	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.03	0.68	มาก
4. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ฟังพาดูคำและช่วยเหลือเกื้อกูล	3.81	0.73	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.73	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=4.03$) บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ฟังพาดำและช่วยเหลือเกื้อกูล ($\bar{X}=3.81$) ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=3.78$) ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=3.54$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น รายละเอียดปรากฏดังตาราง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	4.04	0.72	มาก
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.93	0.90	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.84	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.81	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{x}=4.04$) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{x}=3.93$) และความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{x}=3.84$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความศรัทธาต่อองค์กร

ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงาน ในมหาวิทยาลัยพะเยา	4.04	0.67	มาก
2. องค์กรของท่านวางนโยบายและ เป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม	3.96	0.79	มาก
3. ปัญหาขององค์กรเสมือนเป็นปัญหา ของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข	4.11	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.72	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ปัญหาขององค์กรเสมือนเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{x}=4.11$) ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ($\bar{x}=4.04$) และองค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.96$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.24	0.73	มากที่สุด
2. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุณค่าที่ทุ่มเท	3.84	0.99	มาก
3. ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	3.71	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.90	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ความรู้
ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.24$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่
ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุณค่าที่ทุ่มเทให้ ($\bar{X}=3.84$) และท่านพร้อมจะ
ทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}=3.71$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่น ว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	4.18	0.78	มาก
2. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กร ระยะยาวโดยไม่มีแผนการย้ายที่ทำงาน	3.82	0.89	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไป จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.54	0.87	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จขององค์กร	3.81	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.82	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร ($\bar{X}=4.18$) ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนการย้ายที่ทำงาน ($\bar{X}=3.82$) หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}=3.81$) และ ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.54$)

ตาราง 19 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.083	0.182	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.058	0.356	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.109	0.081	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 19 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.083, 0.058 และ 0.109 ค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.182, 0.356 และ 0.081 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัย

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็นกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.023	0.718	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	-0.076	0.224	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	-0.011	0.866	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 20 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็นกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.023, -0.076 และ -0.011 ค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.718, 0.224 และ 0.866 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็นกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 21 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	-0.006	0.925	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	-0.055	0.377	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	-0.044	0.483	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 21 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้องกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ -0.006 , -0.055 และ -0.044 ค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.925 , 0.377 และ 0.483 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.076	0.224	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.007	0.906	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.073	0.245	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 22 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.076 , 0.007 และ 0.073 ค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.224 , 0.906 และ 0.245 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 23 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.050	0.420	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.008	0.899	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.022	0.725	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 23 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.008 และ 0.022 ค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.420, 0.899 และ 0.725 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.037	0.559	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	-0.030	0.631	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	-0.010	0.875	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 24 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.037, -0.030 และ -0.010 ตามลำดับ โดยค่าความเป็นไปได้เท่ากับ 0.559, 0.631 และ 0.875 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร 3 รูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายบริการ การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเน่, ม.ป.ป. อ้างอิงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552) ผู้ศึกษาได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ของประชากรทั้งหมด จึงได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดหัวข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ได้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่แบ่งออกมา โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้งนี้มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 258 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 50.38 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.35 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.98 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.52 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.92 รองลงมา คือ 2-5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 38.37 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.61 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 62.01 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.83 พนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงาน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคืออาจารย์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.85 นักวิชาการศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และ นักวิชาการการเงินและบัญชี มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ชื่อตำแหน่งงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 นักวิชาการพัสดุและนักวิชาการโสตทัศนศึกษา มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ บรรณารักษ์และนักวิชาการ มีจำนวนเท่ากัน คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77 ชื่อตำแหน่งงานครู นักประชาสัมพันธ์และนักตรวจสุขภาพใน มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.39

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 94 คน

คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมาได้รับเงินเดือน 15,001-15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 เงินเดือน 20,001- 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.91 และผู้ที่ได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.53

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามการให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้อง ความร่วมมือ การเสริมอำนาจและความสัมพันธ์ในองค์กร สามารถแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผล สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{x}=3.79$) การให้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.58$) และความร่วมมือ ($\bar{x}=3.48$) ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น ($\bar{x}=3.40$) การเกี่ยวข้อง ($\bar{x}=3.38$) และการเสริมอำนาจ ($\bar{x}=3.37$)

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x}=3.64$) และองค์กรของท่านมีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การให้ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ ($\bar{x}=3.52$)

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการรับฟังความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$) คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์กร เช่น การสำรวจความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้บุคลากรรับทราบปัญหาขององค์กร ($\bar{x}=3.41$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรได้นำข้อเสนอแนะของบุคลากรเป็นแนวทางการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.35$)

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ใน

ระดับมาก คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการในโครงการต่างๆ ($\bar{x}=3.67$) ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมงาน มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน ($\bar{x}=3.29$)

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการเสริมอำนาจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจเพื่อบริหารงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=4.03$) บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ฟังพาดำและช่วยเหลือเกื้อกูล ($\bar{x}=3.81$) ท่านและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=3.78$) ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=3.54$)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินผล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{x}=4.04$) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{x}=3.93$) และความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{x}=3.84$) ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียด ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{x}=4.11$) ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=4.04$) และองค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.96$)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.24$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน ได้แก่ ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่า

คุ่มค่าที่ทุ่มเทให้ ($\bar{x}=3.84$) ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x}=3.71$)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร ($\bar{x}=4.18$) ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ($\bar{x}=3.82$) หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x}=3.81$) และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{x}=3.54$)

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการรับฟังความคิดเห็น ด้านการเกี่ยวข้อง ด้านความร่วมมือ ด้านการเสริมอำนาจและด้านความสัมพันธ์ในองค์กรกับความผูกพัน ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย แนวคิด ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำเสนอผลการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงาน และส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษาจากสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ในองค์กร การให้ข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือ

ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ การรับฟังความคิดเห็น การเกี่ยวข้องและการเสริมอำนาจ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ และการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ที่กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานแบบเปิดเผย ตรงไปตรงมา ให้ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกัน

2. ด้านการรับฟังความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจขององค์กร เช่น การสำรวจความคิดเห็นและการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำ ของ วันชัย ธรรมสังข์การและคณะ (2542) ที่กล่าวถึงผู้นำแบบ “Integrated Leadership” ว่าเป็นการใช้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ได้รับทั้งจากภายใน ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนภายนอกองค์กร ได้แก่ ความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง ความต้องการของลูกค้า ตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลต่อธุรกิจหรือองค์กร เพื่อใช้วางแผนและดำเนินการภายใต้กรอบทางด้านคุณภาพ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการเกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบปัญหาขององค์กร ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การนำข้อเสนอแนะของบุคลากรเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ที่คำนึงถึงการเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา

ความขัดแย้ง โดยอาศัยหลักการและเหตุผลที่ได้รับการยอมรับจากคนทุกฝ่าย

4. ด้านความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการในโครงการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมงานที่มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง ของ บุษกร วัชรศิริโรจน์ และคณะ (2548) ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ทำให้แผนงานได้รับการยอมรับมากขึ้น สามารถสร้างความไว้วางใจจากพนักงาน เพราะว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

5. ด้านการเสริมอำนาจ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจ เพื่อบริหารงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบและการได้รับความยกย่องในการทำงาน

6. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคลากรในองค์กรให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความสำคัญในการที่จะช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และรักษาคนเหล่านั้นไว้ไม่ให้ออกจากงาน

ตอนที่ 3 การอภิปรายผลการศึกษาจากสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากสรุปผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงลักษณะการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา การวางนโยบายและเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างเหมาะสม และ ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งปัญหาของบุคลากรทุกคนที่ต้องช่วยกันแก้ไข

2. ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรมีความยินดีที่จะทำงานเกินเวลาให้แก่องค์กร เพราะเห็นว่ามีความคุ้มค่าที่จะทุ่มเทให้ และ บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงถึงการกระจายตัวของข้อมูลน้อย บ่งบอกว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจและมีความยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร มีความต้องการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว โดยไม่มีการวางแผนที่จะย้ายสถานที่ทำงาน บุคลากรมีความคิดว่าจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ และ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ก็จะมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

จากการอภิปรายสามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ว่าเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยมักจะแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเต็มที่ที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะดำรงสถานการณเป็นสมาชิกขององค์กร ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยาจะอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรยังคงมีความภาคภูมิใจที่มหาวิทยาลัยฯ มีความมั่นคง เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง รวมทั้งได้รับการยอมรับจากชุมชนและประชาชนทั่วไป ตลอดจนการให้ความสนใจเรื่องผลตอบแทน

และสวัสดิการต่อบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงและสวัสดิการอื่น ๆ

ตอนที่ 4 การอภิปรายผลการศึกษา จากสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

จากสรุปผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความหมายว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด ฉะเชิงเทรา” ของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับสูง งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” ของประชุม บำรุงจิตร์ (2551) พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ของ มะลิวัลย์ เหมืองทอง (2551) พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานขององค์กรที่เอื้ออำนวยให้บุคลากร ได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานบางคนให้ความคิดเห็นว่ายังคงมีความไม่ยุติธรรมในการรับฟังและแก้ไข ปัญหาซึ่งเป็นเสียงสะท้อนจากพนักงาน
2. มหาวิทยาลัยฯ ไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในระยะยาว การสื่อสารในองค์กรมีน้อยมาก มักจะกระจุกตัวในระดับผู้บริหาร เช่น การ์ดวันเกิดที่เคยได้รับจากอธิการบดี
3. การจ่ายเงินค่าผลตอบแทน ค่าชดเชยและค่าสวัสดิการบางอย่างมีความล่าช้า และไม่เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อเทียบกับหน่วยงานระดับเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อชี้แจงผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวทางป้องกันและวิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงนโยบาย ที่มา รวมถึงเหตุผลที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการประชุมบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เช่น ร่วมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการบริหารงาน

ในการบริหารองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน สิ่งที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ที่ควรดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามปณิธานและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ตอบสนองต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เพื่อศึกษาข้อมูล รายละเอียดเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ หรือการจัดทำ Focus Group กับกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใช้เวลาพูดคุยกับบุคลากรและผู้บริหารขององค์กร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน

2. ควรมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงมาจากความผูกพันที่มีต่อองค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2554). **ระบบทะเบียนประวัติ มหาวิทยาลัยพะเยา**. กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา. (2554). **เปิดตัวมหาวิทยาลัยพะเยา**. เชียงราย: เชียงราย รุ่งโรจน์.
- กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์. (2554). **การสื่อสารสาธารณะตามแนวทางการบริหารราชการแบบมี ส่วนร่วม**. องค์ความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์. กรุงเทพฯ. <http://www.m-society.go.th/index.php> สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2554.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2552). **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance)**. http://webhost.cpd.go.th/ewt/participate/manage_people.html สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2554
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ. 2552. **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. 2554. **การผูกใจพนักงาน (Employee Engagement)**. http://www.consultthai.com/tips_detail.php?id=5403-00002 สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2554.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ แห่งมหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเฟ็ล กรู๊ป จำกัด.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2526). การวัดและประเมินผลการศึกษา :ทฤษฎีและการ ประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- บุษกร วัชรศรีโรจน์ และคณะ. **การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)**. ชุด เครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด. 2548.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประชุม บำรุงจิตร์. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก.** พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภิญโญ สาธร. 2547. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มะลิวัลย์ เหมืองทอง. 2551. **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา.** ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- วัชรพร โรจนวิภาต. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศแรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันชัย โกลละสุต. 2549. **ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.**
http://opens.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1 สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2554.
- วันชัย ธรรมสังการ, รัตติกรณ์ จงวิศาล, สมศักดิ์ สีตาทกุลฤทธิ, สุทธิติ ชัดติยะและดุขฎี โยเหลา. 2542. **การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ.** วารสารสงขลานครินทร์.
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. 2549. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.** นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550. **แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม.**
http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=3&content_id=301 สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2554.
- อุสา เมืองโต. 2550. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในสำนักงานใหญ่.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย
2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี
2. 21 – 30 ปี
3. 31 – 40 ปี
4. 41 – 50 ปี
5. 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | 4. <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |

4. สถานภาพ

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> โสด | 2. <input type="checkbox"/> สมรส |
| 3. <input type="checkbox"/> หย่าร้าง /หม้าย | |

5. อายุงาน

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 2 – 5 ปี |
| 3. <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี | 4. <input type="checkbox"/> 10 ปี ขึ้นไป |

6. ตำแหน่งงาน

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัย | 2. <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ |
| 3. <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว | 4. <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ)..... |
- ชื่อตำแหน่ง (โปรดระบุ).....

7. เงินเดือน

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2. <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท |
| 3. <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | 4. <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท |
| 5. <input type="checkbox"/> 25,001 บาท ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัย

พะเยา

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การให้ข้อมูลข่าวสาร (to inform)					
1. องค์กรของท่าน มีการนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร อย่างสม่ำเสมอ เช่น สิ่งพิมพ์, การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว, การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์					
2. องค์กรของท่าน มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน ที่ชัดเจน					
การรับฟังความคิดเห็น (to consult)					
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการรับฟังข้อมูลเพื่อประกอบ การตัดสินใจ เช่น การสำรวจความคิดเห็น และการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์					
การเกี่ยวข้อง (to involve)					
4. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบ ปัญหาขององค์กร					
5. องค์กรได้นำข้อเสนอแนะของบุคลากร เป็นแนวทางการปรับปรุง นโยบาย การตัดสินใจ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร					
ความร่วมมือ (to collaborate)					
6. องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการในโครงการต่าง ๆ					
7. การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากร มีความอย่างชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน					

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเสริมอำนาจ (to empower)					
8. องค์การของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจ เพื่อบริหารงานหรือดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง					
ความสัมพันธ์ในองค์กร					
9. ท่านและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
10. ท่านและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน <u>ในกรณีที่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ยัติภังค์ (-)					
11. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
12. บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความศรัทธาต่อองค์กร					
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานแห่งนี้					
2. องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม					
3. ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข					
ความทุ่มเทเพื่อองค์กร					
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะคิดว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้องค์กร					
6. ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
7. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่น ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
8. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยไม่มีแผนการวางแผนในการที่จะย้ายสถานที่ทำงาน					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ					
10. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะมีความรู้สึก ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

.....

.....

.....

.....

☺ ขอขอบคุณท่าน ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่า เพื่อตอบแบบสอบถาม ☺



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	นางสาวธนพร ธรรมโชติ
วัน เดือน ปี เกิด	28 สิงหาคม 2521
ที่อยู่ปัจจุบัน	115/308 ตำบลสันโป่ง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2545	บริษัท นีโอเทคริคไลฟ์ จำกัด
พ.ศ. 2541	บริษัท ลานนาซัพพลาย จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ศศ.บ. (การสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

