



ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากร  
ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

FACTORS AFFECTING PERSONNEL PARTICIPATION IN PUBLIC  
ORGANIZATION DEVELOPMENT (GROUP 2)



วราภรณ์ มงคลสกุล  
WARAPORN MONGKONSAKUL

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2559



ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากร  
ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

FACTORS AFFECTING PERSONNEL PARTICIPATION IN PUBLIC  
ORGANIZATION DEVELOPMENT (GROUP 2)

วราภรณ์ มงคลสกุล  
WARAPORN MONGKONSAKUL

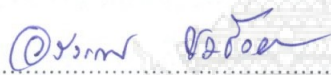
วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากร  
ในองค์การมหาชน (กลุ่ม ๒)  
ชื่อ นามสกุล นางสาววารภรณ์ มงคลสกุล  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชา การจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



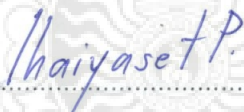
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรอรณ ชมชัยยา)



กรรมการ

(ดร.ณัฐชา อารังชาติ)



กรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลีน)

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

|                  |  |
|------------------|--|
| ชื่อวิทยานิพนธ์  | ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การ<br>ของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) |
| ชื่อนามสกุล      | นางสาววราภรณ์ มงคลสกุล   |
| ชื่อปริญญา       | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  |
| กลุ่มวิชา และคณะ | การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ  |
| ปีการศึกษา       | 2559   |

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) จำนวน 1,917 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79

2. ประสิทธิภาพและหน่วยงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

4. ปัจจัยจุดใจและปัจจัยการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านสภาพแวดล้อมในองค์การกับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 4.6



**คำสำคัญ** การมีส่วนร่วม พัฒนาองค์การ องค์การมหาชน

|               |  |
|---------------|--|
| Thesis title  | Factors Affecting Personnel Participation in Public Organization Development (Group 2) |
| Author        | Miss Waraporn Mongkolsakul   |
| Degree        | Master of Business Administration (M.B.A)  |
| Field Study   | Management (Graduate School)   |
| Academic Year | 2016   |

### ABSTRACT

The research was aimed to investigate the extent of participation and factors affecting personnel participation in public organization development (group 2). The population in this study were 1,917 personnel working in public organizations (group 2). The researcher determined the sample size using Craig and Morgan method. The samples used in the study were 321 persons. In this research, a self-constructed questionnaire was used as the instrument to collect data, which then were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, Two-way ANOVA, and Multiple Regression analysis.

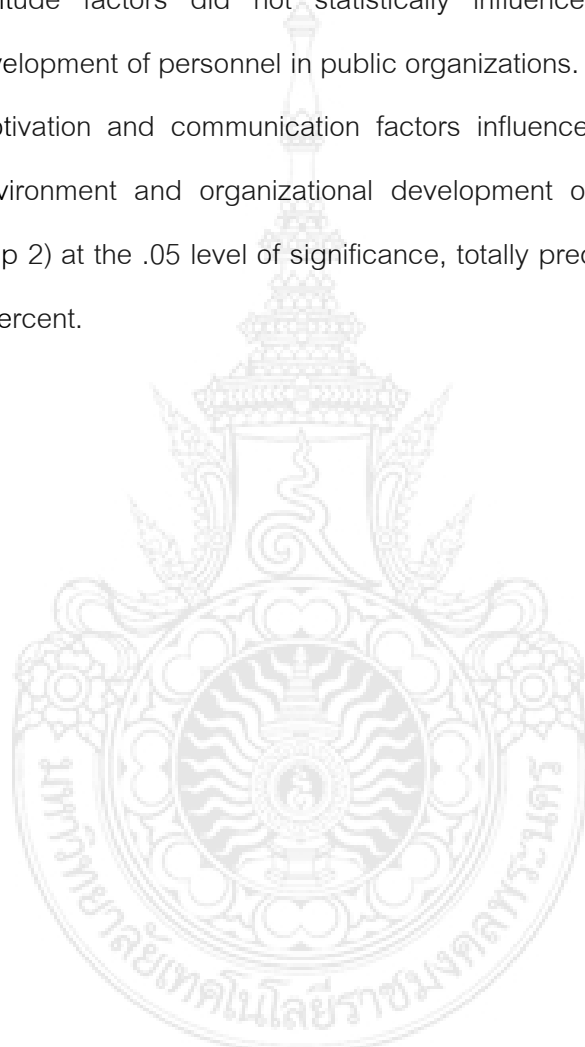
The research results were as follows.

1. The study on factors affecting personnel participation in public organization development (group 2) revealed that factor regarding attitude towards work participation was at high level with the average of 3.97; environmental factor in the organization towards organizational participation was at high level with the average of 3.93; motivation factor was at high level with the average of 3.85; communication factor was at high level with the average of 3.80; communication factor was at high level with an average of 3.80; and organizational culture factor was at a high level with an average of 3.79

2. Differences in terms of experiences and workplaces were not statistically significant and had no influence on the participation in the organizational development of personnel in public organizations.

3. Attitude factors did not statistically influence the participation in organizational development of personnel in public organizations.

4. Motivation and communication factors influenced the participation in organizational environment and organizational development of personnel in public organization (group 2) at the .05 level of significance, totally predicted the dependable variables by 4.6 percent.



**Keywords:** Participation, Organizational Development, Public Organization

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่าง จนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ รองศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ชมชัยยา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณัฐชา อารังโชติ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร รองศาสตราจารย์นุกูล ชูทอง และ ดร.ณัฐชา อารังโชติ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร หน่วยงานเอกชน และเจ้าหน้าที่ องค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลองและทำแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากครอบครัวมงคลสกุล และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

วราภรณ์ มงคลสกุล

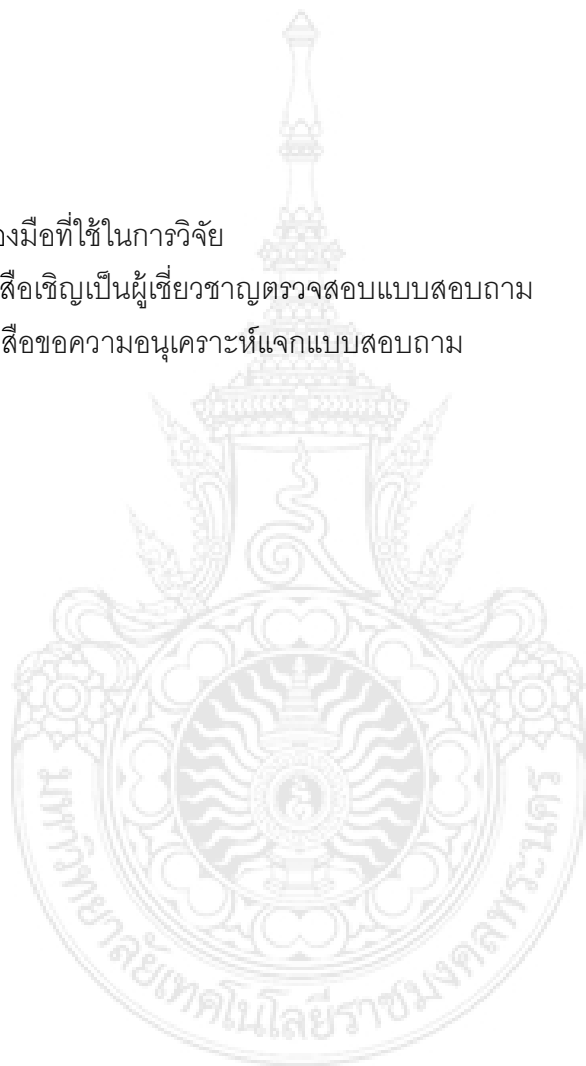


# สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ   | ก    |
| ABSTRACT   | ค    |
| กิตติกรรมประกาศ  | จ    |
| สารบัญ   | ฉ    |
| สารบัญตาราง  | ช    |
| บทที่ 1 บทนำ   | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา   | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์   | 3    |
| 1.3 ขอบเขตของการศึกษา  | 3    |
| 1.4 สมมติฐาน   | 4    |
| 1.5 กรอบแนวความคิด   | 5    |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ  | 5    |
| 1.7 นิยามศัพท์   | 6    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง   | 8    |
| 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม   | 8    |
| 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม                        | 22   |
| 2.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง  | 26   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการ  | 38   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  | 38   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้   | 40   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล  | 42   |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล   | 43   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล   | 45   |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม   | 46   |
| 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากร<br>ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) | 48   |
| 4.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากร<br>ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)       | 53   |
| 4.4 การทดสอบสมมติฐาน   | 56   |

## สารบัญ (ต่อ)

|   |     |
|---|-----|
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ          | 62  |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                                    | 63  |
| 5.2 อภิปรายผล   | 66  |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ  | 67  |
| บรรณานุกรม  | 69  |
| ภาคผนวก   | 75  |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                  | 76  |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม | 85  |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม         | 89  |
| ประวัติผู้เขียน                                       | 108 |



## สารบัญตาราง

| ตาราง |   | หน้า |
|-------|---|------|
| 2.1   | สังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม<br>พัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)  | 28   |
| 2.2   | สังเคราะห์ตัวแปรต้น การทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับ<br>การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)   | 36   |
| 2.3   | สังเคราะห์ตัวแปรตาม การทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับ<br>การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)   | 38   |
| 3.1   | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง   | 39   |
| 3.2   | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=321)  | 46   |
| 3.3   | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม<br>พัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) (n=321)   | 49   |
| 3.4   | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากร<br>ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) (n=321)  | 54   |
| 3.5   | การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์และหน่วยงาน<br>ที่ปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน  | 57   |
| 3.6   | การทดสอบปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรใน<br>องค์การมหาชน   | 58   |
| 3.7   | แสดงค่าความสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการ<br>มีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)  | 59   |
| 3.8   | แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ<br>กับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ด้วย<br>การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอย | 60   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ 2550 รวมถึงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ได้มุ่งเน้นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งผลทำให้เกิดการตื่นตัวต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านความคิดและวิธีการในการนำหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การปฏิรูปทางการเมืองทำให้ประชาชนมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้ภาครัฐต้องปรับตัวในการเข้าสู่กระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) โดยการยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ กำกับติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อให้การกำหนดนโยบายสาธารณะมีความรอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม โดยได้รับการยอมรับจากประชาชน เพื่อประสิทธิภาพพระบวรราชการและตอบสนองความต้องการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

จากแนวคิดการปฏิรูประบบราชการในสมัยรัฐบาลชวน หลีกภัย ทำให้เกิดพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การมหาชนเป็นกลไกภาครัฐที่ให้บริการประชาชน มีอิสระในเชิงบริหาร เป็นองค์การที่บริการสาธารณะในรูปแบบที่แตกต่างจากองค์การแบบราชการ โดยถูกกำหนดกรอบให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี มีการทำงานคล้ายกับองค์การเอกชนที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนมีการประสานงานที่รวดเร็วในการดำเนินงาน การส่งเสริมการให้บริการหรืองานที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการ หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใดที่ต้องไม่เป็นกิจการที่วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก โดยเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตอบสนองพัฒนาประเทศ ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่ราชการและรัฐวิสาหกิจยังมีข้อจำกัด

ในการดำเนินงานอันเป็นผลมาจากข้อจำกัดของระบบราชการ (พระราชบัญญัติองค์การมหาชน, 2542)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงาน ก.พ.ร. มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ รวมถึงการส่งเสริม กำกับ ดูแลองค์การมหาชน เพื่อการดำเนินงานนี้ ก.พ.ร. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเฉพาะกิจ หรือ อ.ก.พ.ร.ส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชน และองค์การรูปแบบอื่นในกำกับของราชการ ฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการขึ้น โดยทำหน้าที่กำหนดแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกแบบและวางระบบการบริหารงาน รวมทั้งการวางระบบและการกำกับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดให้องค์การมหาชนทุกแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน สิ่งจูงใจที่ต้องการได้รับ แผนการนำสิ่งจูงใจที่ได้รับไปจัดสรรหรือใช้ประโยชน์เพื่อนำมาเจรจาตกลงกับรัฐมนตรีและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล การประเมินผลการดำเนินกิจการเพื่อรับสิ่งจูงใจตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบ 4 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) มิติด้านการพัฒนาองค์การ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงาน ก.พ.ร. มีการบูรณาการการประเมินผลการปฏิบัติงานกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อประเมินผล “ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน” เมื่อศึกษาและพิจารณาข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนแล้ว พบว่า มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์การ กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การยกระดับของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมของประเทศ มีตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์การมหาชนที่สะท้อนการพัฒนาองค์การหลายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์การหรือด้านธรรมาภิบาลองค์การและหรือด้านการประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายการจัดตั้ง โดยองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 18 แห่ง ได้ผลคะแนนค่าเฉลี่ย 4.26 คะแนน (รายงานการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาบุคลากรในองค์การมหาชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของ

บุคลากรในองค์การมหาชน กลุ่ม 2 ให้สอดคล้องกับระดับและปัจจัยการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การมหาชน กลุ่ม 2 ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน ประกอบด้วย

ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 18 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,917 คน (ที่มา : อัตรากำลังรายงานการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558) โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.) (1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล ; 66 - 67) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 330 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การจากแนวคิด  
ของ ประกอบด้วย

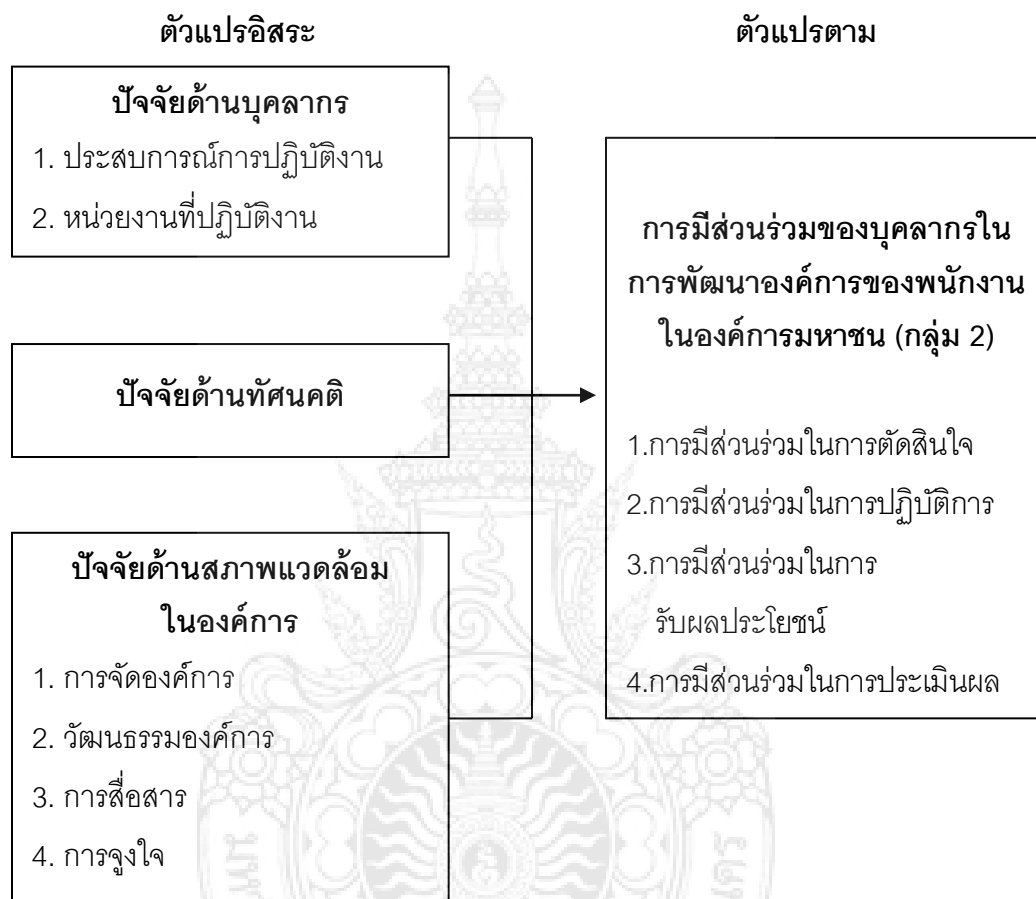
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม  
2560 ถึงเดือนมิถุนายน 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

#### 1.4 สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านประสบการณ์และหน่วยงานการปฏิบัติงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนา  
องค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน
2. ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การ  
มหาชน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรใน  
องค์การมหาชน

## 1.5 กรอบแนวความคิด



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การมหาชนเพื่อนำไปใช้พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของพนักงาน
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการอ้างอิงเพื่อปรับปรุงองค์การมหาชนตามเจตนาการปฏิรูประบบราชการในประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของพนักงาน



## 1.7 นิยามศัพท์

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

**องค์การมหาชน** หมายถึง องค์การมหาชน กลุ่ม 2 ซึ่งทำหน้าที่บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ เป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการที่ใช้วิชาชีพระดับสูง ชับซ้อนหรือเป็นงานศึกษาวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายในการริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ และสามารถในการบริหารองค์กรที่มีกิจกรรมหลากหลายมีขอบเขตการทำงานครอบคลุมในระดับประเทศหรือต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์โดยการร่วมมือกับต่างประเทศ จำนวน 18 แห่ง

**พนักงานองค์การมหาชน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกระดับขององค์การมหาชน กลุ่ม 2 ที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำและรับรายได้เป็นรายเดือน

**ปัจจัยด้านบุคลากร** หมายถึง ตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกระดับขององค์การมหาชนกลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับประสบการณ์การปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

**ประสบการณ์การปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง องค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 18 แห่ง

**ปัจจัยด้านทัศนคติ** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรของบุคลากรในองค์การมหาชน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**ทัศนคติ** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกระดับ ซึ่งได้จากประสบการณ์การรับรู้ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนานี้ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรของบุคลากรในองค์การมหาชน กลุ่ม 2 ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้าง โดยการแบ่งส่วนงานความรับผิดชอบบทบาทหน้าที่และตัวชี้วัดให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม อาจเผยแพร่ในเชิงสัญลักษณ์ที่ยึดถือร่วมกันมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

3. ด้านการสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยการถ่ายทอดจากบุคลากรในองค์การต่อบุคคลต่อกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การของบุคลากร

4. ด้านการจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ

**การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน** หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์วางแผน และ การกำหนดความต้องการและตัดสินใจดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การแก้ไข โดยการศึกษา จัดฝึกอบรมบุคลากร และจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมปลูกฝังจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานในองค์การ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษารายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม
- 2.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ว่ามีความสำคัญและได้เข้ามามีบทบาทอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสิ่งแวดล้อม แนวคิดการมีส่วนร่วมจึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมทั้งในยุคปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นคำที่มีความหมายกว้างใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกไปเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กลุ่มอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2550 , หน้า 65) ทศนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจึงมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดของการมีส่วนร่วมเป้าหมายและกระบวนการของการพัฒนาแต่ละงานหรือโครงการ

##### 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้ไว้ดังนี้

มธุรดา ศรีรัตน์ (มธุรดา ศรีรัตน์, 2554, หน้า 89) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร 2) มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการ

ร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ 4) มีส่วนในการประเมินผลโครงการ

สนธยา พลศรี (สนธยา พลศรี, 2550, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของความร่วมมือเพื่อที่จะนำความสามารถที่บุคคลมีอยู่มาใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมอาจเกิดจากการที่บุคคลได้มีการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพพร้อมกัน การเป็นตัวแทนในรูปคณะกรรมการของหน่วยงานและคณะกรรมการบริหารหรืออื่นๆ เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 182) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งลักษณะของการเข้ามามีส่วนร่วม อาจเป็นเรื่องกระบวนการการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับธานินทร์ หงษา(ธานินทร์ หงษา, 2550) ที่ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

อรทัย ก๊กผล (อรทัย ก๊กผล, 2552, หน้า 17) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึงกระบวนการซึ่งประชาชนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกันซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของความร่วมมือที่ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาท หน้าที่ ภารกิจ และความรับผิดชอบโดยการเข้าเป็นคณะกรรมการและร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในภาพรวมที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากกิจกรรมนั้นๆ

## 2. รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม

รูปแบบของการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการจำแนกไว้หลายแง่มุม และมีทัศนะที่หลากหลาย จึงขอเสนอรูปแบบที่น่าสนใจดังนี้

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff , 1977 p.6 อ้างถึงในเทอดศักดิ์ จันเสวี , 2549) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) พิจารณาจากองค์การว่าเป็นองค์การอุปถัมภ์หรือองค์การอุปถัมภ์ และ 2) พิจารณาว่าเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม ในทำนองเดียวกัน กุสตาโว (Gustavo, 1992 , P.4 อ้างอิงใน ประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมโดยจำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม คือ 1) การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมที่บุคคลเข้าไปมีกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การเข้าประชุมร่วมอภิปราย การใช้แรงงาน และการลงคะแนนเสียง เป็นต้น และ 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม ซึ่งประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางตรงแต่อาจจะมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน

องค์การยูนิเซฟ (UNISEF , 1982 อ้างถึงในกรองกาญจน์ เติตชัยวิชิตกุล , 2550) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับการตัดสินใจ ที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง จึงถือว่าการมีส่วนร่วมระดับนี้เป็นระดับความรับผิดชอบด้วยตนเอง
2. ระดับความร่วมมือ ที่ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอกซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลือจากประชาชนในด้านเวลา ทรัพยากร และแรงงานเพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้
3. ระดับการใช้ประโยชน์ ที่ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากการบริการที่วางไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น

นอกจากนั้นได้แจกแจงรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมแบบเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แบบชักนำ และแบบบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ (องค์การสหประชาชาติ 1981 , หน้า 150) ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้คือการที่อาสาสมัครหรือกลุ่มคนในชุมชน มีการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ปัญหาของตนเองโดยเน้นการกระทำที่มิได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก
2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา
3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาล การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็น

รูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการร่วมมือจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง

โอคเลย์ (Oakley , 1991 , pp. 8-9 อ้างถึงใน วัลภา พรหมฤทธิ์, 2550) ได้แจกแจงรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมแบบเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แบบชักนำ และแบบบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1981 , p.5 อ้างถึงในเทอดศักดิ์ จันเสวี , 2549) ที่ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้คือการที่อาสาสมัครหรือกลุ่มคนในชุมชน มีการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ปัญหาของตนเองโดยเน้นการกระทำที่มีได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาล การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการร่วมมือจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง

ในกระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องมีการรวมพลังในลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กำหนดปัญหาและความต้องการช่วยตนเองโดยเฉพาะในขั้นตอนการวางแผนแก้ไขปัญหา ซึ่ง พงศ์พันธ์ แก้วหาวงษ์ (พงศ์พันธ์ แก้วหาวงษ์, 2550 , หน้า 40) ให้ความเห็นที่แนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของโคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff , 1977 p.6 อ้างถึงใน เทอดศักดิ์ จันเสวี , 2549) ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิด การสร้างและประเด็นทางเลือกต่างๆ การคัดเลือก การตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผลในกระบวนการนี้ประกอบด้วย

1.1 การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น เป็นการเริ่มค้นหาความต้องการจากคนในท้องถิ่นและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจ ในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญ

ของท้องถิ่น เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นและเสนอกลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหา ซึ่งคนในท้องถิ่นสามารถเข้ามาเกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นโครงการทั้งในเรื่องการเงิน การจัดสรรบุคลากร ตลอดจนวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่จะนำเข้ามา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ คนในท้องถิ่นอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในช่วงเริ่มต้น แต่ถูกขอร้องให้เข้ามาดำเนินการเมื่อโครงการเข้ามาความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ วิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ เป็นความเกี่ยวข้องในโครงการเมื่อเข้ามาหรือมีการเชื่อมโยงโครงการเข้ามาสู่คนในท้องถิ่น มีการรวมตัวกันขององค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติการกิจกรรมในโครงการเข้ามาสู่คนในท้องถิ่นกรอบที่สมาชิกยึดถือ ประกอบด้วยการจัดประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมามีอิทธิพลต่อองค์กร

**ขั้นที่ 2** การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบการดำเนินงานโครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีการใด การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้มีดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือให้ทรัพยากร สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรหลักสำคัญที่มีอยู่ในท้องถิ่น นำมาใช้เพื่อพัฒนา หน้าโครงการ การส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แสดงให้เห็นที่ทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือการรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอย่างไร โดยวิธีสมัครใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับ การสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่าการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน คนในท้องถิ่นสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิกทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารโครงการ เป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการ มีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงาน ในโครงการสำหรับผู้มาบริหารหรือประสานงานวิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย ทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูล

ภายในและได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงว่า ผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังจากการนำโครงการมาใช้ และผลกระทบต่อคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ

**ขั้นที่ 3** การมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 การได้รับประโยชน์ด้านวัตถุ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล สรุปได้ว่า มีการเพิ่มของสินค้าในการบริโภค มีรายได้ซึ่งเป็นผลกำไรที่เหลือจากการขายผลิตภัณฑ์และมีทรัพย์สินที่ถือครองเป็นกรรมสิทธิ์เพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ด้านนี้เป็นผลกำไร ที่เหลือจากการขายผลิตภัณฑ์และมีทรัพย์สิน ที่ถือครองเป็นกรรมสิทธิ์เพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่อาจทำให้การสนับสนุนข้อมูลล้มเหลวได้ จึงควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการที่เกิดขึ้น

3.2 การได้รับประโยชน์ด้านสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานด้านสาธารณะ มักอยู่ในรูปของการบริการหรือความพึงพอใจที่ได้รับจากสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นกว่าเดิม การเพิ่มโครงการพัฒนาชนบทเข้ามาเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องกำหนดการเข้ามามีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องของปริมาณการแบ่งปันผลประโยชน์และคุณภาพบริการ ความพึงพอใจ ผลประโยชน์ด้านนี้แบ่งเป็นการได้รับการศึกษา (อ่านออกเขียนได้) และบริการอื่นๆ

3.3 การได้รับประโยชน์ด้านบุคคล มักเป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมาก บ่อยครั้งที่ไม่ได้มาโดยลำพัง แต่มักมาจากการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาตามความต้องการของสังคมและอำนาจทางการเมืองโดยผ่านทางทำให้ความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์ด้านบุคคลมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีพลังอำนาจทางการเมืองและความรู้สึกว่าคุณภาพ นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์ยังรวมถึงผลที่เกิดขึ้นในเชิงลบซึ่งเป็นผลเสียที่อาจเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะถ้าอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วม หากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับโครงการ เมื่อทราบแล้วว่าทำไม จะได้หาแนวทางแก้ไขที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่



**ขั้นที่ 4** การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมี 2 ลักษณะคือ การมีส่วนร่วมทางตรง และการมีส่วนร่วมทางอ้อม

สำหรับวรวิทย์ อรรถโกวิทศาสตร์ (วรวิทย์ อรรถโกวิทศาสตร์, 2542 , หน้า 25-26 อ้างถึงใน กิตติ กรทอง , 2552) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญ คือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การดำเนินกิจกรรม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรและควบคุมทางการเงิน

3. การใช้ประโยชน์ โดยประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4. การได้รับประโยชน์ โดยประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในขั้นฐานที่เท่าเทียมกัน

กุสตาโว (Gustavo, 1992, p.4 อ้างถึงใน ประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาว่ามีกระบวนการดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาขององค์กร จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพขององค์กร การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงานและร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

5. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที

นอกจากนั้น มีผลการศึกษาที่กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งตามบทบาทและหน้าที่ของผู้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาโดย Whang, 1981 pp.91-92 อ้างถึงใน กิตติ กรทอง , 2552) มีดังนี้ (1) เป็นสมาชิก (2) เป็นผู้เข้าประชุม (3) เป็นผู้บริจาคเงิน (4) เป็นกรรมการ (5) เป็นประธาน เช่นเดียวกับ มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ (2540 , หน้า 51 อ้างถึงใน กิตติ กรทอง, 2552) ที่กล่าวว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมของบุคลากรการพัฒนามีดังนี้

1.การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงานหรือการช่วยทำกิจกรรม คือ การเข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น การดำเนินการติดตามและประเมินผล

2.อำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ เป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิกซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชนเป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะในหลายกรณีบุคลากรไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ ทางออกที่ควรเป็นคือการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ารูปแบบและกระบวนการของการมีส่วนร่วมเป็นการมีบทบาทหน้าที่และภารกิจในกิจกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน โดยนำแนวคิดการมีส่วนร่วมมาบูรณาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดความสำคัญ หมายถึง การศึกษาสภาพทั่วไปที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทาง เป้าหมายการพัฒนา การร่วมกันค้นหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และจัดลำดับความสำคัญ

2. การวางแผน หมายถึง กระบวนการศึกษา และร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

3. การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการระบุปัญหา ข้อจำกัด รวบรวมข้อมูลประเมินทางเลือกต่างๆ การเลือก และนำผลการตัดสินใจเลือกไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

4. การดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเตรียมการและการสนับสนุนทรัพยากร การประสานงาน การขอความร่วมมือและความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้อง

5. การได้รับประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านสังคมและด้านบุคคล โดยพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ที่อยู่พื้นฐานของความเท่าเทียมกัน

6. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การประสานความเข้าใจในการติดตามและประเมินผล การตรวจสอบผลสำเร็จตามความคาดหวัง การรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมที่ดำเนินการ การสรุปและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

### 3. ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

โกวิท พวงงาม (โกวิท พวงงาม, 2555 , หน้า 11) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของบุคลากร ในการพัฒนาควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากบุคลากรยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในองค์การของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาขององค์การย่อมไร้ประโยชน์ เพราะบุคลากรจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการ ดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้บุคลากรรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข้อมูลข่าวสารต่างๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือถ้าบุคลากรสละแรงกาย เงิน ด้วยความเต็มใจเพื่อองค์การแล้ว การปฏิบัติงานย่อมส่งผลเกิดประสิทธิภาพ

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วบุคลากรย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำ ไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันใน โอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความยากลำบาก

จากแนวคิด พงศ์พันธ์ แก้วหาวงศ์ (พงศ์พันธ์ แก้วหาวงศ์, 2550) ยังได้ กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการพัฒนา มีขั้นตอนดังนี้ 1.ขั้นมีส่วนร่วมในการร่วมคิดค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของบุคลากร และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ 2.ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจน กำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้ 3.ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่บุคลากรมีส่วนร่วม ในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก 4.ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ 5.ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่บุคลากรเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

#### 4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

วิริญญา ลาขโรจน์ (วิริญญา ลาขโรจน์, 2551, หน้า 70) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยยึดถือความศรัทธาที่มีต่อองค์การหรือต่อบุคคล
2. การขจัดความขัดแย้ง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิดจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว
3. การสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจให้ร่วมสนับสนุนนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การให้การศึกษอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิด ของตนเอง ช่วยให้เห็นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษอบรมโดยให้บุคลากรมีโอกาสทดลองคิด ปฏิบัติ จะช่วยให้สามารถคุ้มครองตนเองได้รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา
5. การทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนา
6. การสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการทำงานและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

วัลภา พรหมฤทธิ์ (วัลภา พรหมฤทธิ์, 2550) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมไว้ 2 ประการคือ

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

- 1.1 จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่างๆ
- 1.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างองค์การมหาชน

กลุ่ม 2

1.3 จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่างๆ

1.4 ลงมือปฏิบัติจริง

1.5 ถ่ายถอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม

2. การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความและ ความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการพัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.2 สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนและดำเนินงานร่วมกันของแต่ละองค์การอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์การร่วมกัน

## 5. ประเภทและระดับของการมีส่วนร่วม

ธรรมรส โชติบุญชูร (ธรรมรส โชติบุญชูร, 2540, หน้า 65) กล่าวว่า ความเข้มของการมีส่วนร่วมที่สำคัญอีกแนวหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมที่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ลักษณะทั้ง 4 ประเภทนี้ไม่ได้เป็นอิสระจากกัน ยังมีความคาบเกี่ยวและต่อเนื่องกัน การจำแนกลักษณะนี้ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ ทั้งนี้เป็นขั้นเริ่มแรก ซึ่งถือว่าการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการยอมรับ หรือการเพิ่ม การเข้าถึงผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมหรือการช่วยเหลือปัจจัยการดำรงชีวิตเฉพาะหน้าบางประการ สำหรับผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาซึ่งอาจจะหมายถึงบริการ

หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะซึ่งไม่เคยมีมาก่อนหรือหมายถึงการปรับปรุงหรือการแนะนำรูปแบบการผลิตตามแนวทางเศรษฐกิจใหม่

ประเภทที่ 2 การมีส่วนร่วมแบบสะท้อนการถูกกระทำ การมีส่วนร่วมประเภทนี้เป็นส่วนต่อเนื่องจากประเภทที่หนึ่ง โดยถือว่าการมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมทางการศึกษาบางประการที่สามารถช่วยให้บุคลากรเข้าใจสาเหตุของสภาพการณ์ต่างๆ เช่น การด้อยพัฒนา และเข้าใจปัญหา ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการจัดทำโครงการพัฒนา

ประเภทที่ 3 การมีส่วนร่วมแบบกระตือรือร้น การมีส่วนร่วมในขั้นที่ 3 นี้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือบุคคลระดับพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้รับผลประโยชน์ จากโครงการ หรือทำการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับต่างๆ ในแต่ละองค์การ นอกเหนือไปจากกลุ่มผลประโยชน์เอง

อาร์นสไตน์ (Arnstein , 1969 p.216 อ้างถึงใน โสภา มัดลิ่ง , 2551) ได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วม โดยแยกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้มีความแปรเปลี่ยนเฉพาะชนิด และปริมาณของกิจกรรมที่กระทำเท่านั้น แต่ยังมีความแปรเปลี่ยนในระดับความเข้ม ในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการริเริ่มและวางแผนกิจกรรม ดังนั้นพิสัยของการมีส่วนร่วม อาจจะมีตั้งแต่ระดับการยอมรับบริการที่จัดไว้ให้แล้วไปจนถึงการรวมกลุ่มเพื่อตัดสินใจและริเริ่มโครงการพัฒนาเอง ซึ่งระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม อาจจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

1) ระดับการตัดสินใจ ในระดับนี้บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง

2) ระดับการร่วมมือ ในระดับนี้บุคลากรจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่ม โดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจต้องการความเสถียร ในด้านเวลา ทรัพยากร และแรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้

3) ระดับการใช้ประโยชน์ ในระดับนี้บุคลากรจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น

แนวคิดการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์ (Arnstein , 1969 อ้างถึงใน โสภา มัดลิ่ง , 2551) มองความเข้มของการมีส่วนร่วมในแง่ของการมีอำนาจในการตัดสินใจของประชาชน ซึ่งมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลยไปจนถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับ บัญชร แก้วส่อง (บัญญัติ แก้วส่อง, 2539 , หน้า 119 - 124) ได้กำหนดกรอบระดับการมีส่วนร่วมกว้างๆ เป็น 3 ระดับ เพื่อให้เห็นผลในทางปฏิบัติดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใดๆ ในการตัดสินใจแต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน การมีส่วนร่วมในระดับนี้ ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง การมีส่วนร่วมในระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟัง และยอมรับเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2546 , หน้า 68) ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลของตนเอง/หน่วยงาน/องค์การของตนเอง
2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนเองมีส่วนได้เสีย โดยแบ่งเป็น 3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมที่ตนเองอยู่ในขั้นตอนใด ต่อไปนี้

3.1 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

3.2 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

3.3 ตนเองมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

4. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด

5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วม ตามแนวทางพัฒนาองค์การ เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การโดยได้แบ่งไว้ดังนี้

1. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหาพื้นฐาน

2. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร

2.1 ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง

2.2 วางแผนแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องๆ

2.3 ร่วมระดมความคิด ค้นหาทางเลือกต่างๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อแก้ไข

ปัญหา

2.4 ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

2.5 ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ

2.6 ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

2.7 ร่วมรับผลประโยชน์หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

สรุปว่าการมีส่วนร่วมนี้ต้องมองความเข้มของการมีส่วนร่วมว่ามีพิสัยตั้งแต่การมีส่วนร่วมแบบเป็นฝ่ายถูกกระทำไปจนถึงการเป็นผู้กระทำโดยตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมที่เสนอมาทั้งหมดนี้จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคลากรกลุ่มหนึ่งหรือสองกลุ่มขึ้นไปมีอิทธิพลต่อกันและกันในการจัดทำแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจ โดยในการวัดระดับการมีส่วนร่วม สามารถวัดได้จากปริมาณของอิทธิพลของผู้เข้าไปร่วมกิจกรรมที่มีต่อบุคคลอื่น และแนวคิดที่มองว่าการมีส่วนร่วมในลักษณะปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อการตัดสินใจนั้นเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพ ในการวัดการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมหรือปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วม

## 6. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

สุดาภรณ์ คำมุกชีก (สุดาภรณ์ คำมุกชีก, 2552, หน้า 110-125) กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน ซึ่งการมีส่วนร่วม มีข้อดีคือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนนโยบายและการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาร่วมกับบุคลากรช่วยให้เกิดความกระจ่างในวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบายนั้นๆ

2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา การให้บุคลากรมีส่วนร่วมมาตั้งแต่ต้น สามารถที่จะลดความล่าช้าและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของบุคลากรได้

3. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของบุคลากรสามารถที่จะสร้างข้อตกลงที่มั่นคง ยืนยาว และการยอมรับระหว่างกลุ่มซึ่งก่อนหน้านี้อาจจะมีความเห็นขัดแย้งกันคนละทาง การมีส่วนร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณี ลดความขัดแย้งทางการเมืองและสร้างให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ



4. ความสำเร็จและผลในการปฏิบัติของโครงการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น ซึ่งจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากร

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า หรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่รุนแรง

6. การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม เป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่ความชอบธรรมและการดำรงอยู่ของความชอบธรรม

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทำให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลาย ทั้งในด้านบุคคล และหน่วยงานองค์การต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามวิธีการมีส่วนร่วมแต่ละประเด็น ในภาพรวมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในการพัฒนาศักยภาพและสังคม ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเอง เกิดความรัก ความหวงแหน ความรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์การ เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ สร้างฉันทามติ ลดกระแสการต่อต้านหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ลดค่าใช้จ่าย ลดการสูญเสียเวลา มีการรวมพลังให้เกิดความสามัคคี เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม

องค์การเปรียบเสมือนพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา เหตุนี้ องค์การจึงมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับสภาพองค์การและวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสิ่งที่กล่าวมา ศาสตราจารย์มอร์ริส (Morris, 1997 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552, หน้า 19) นักวิชาการที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ ได้นำเสนอตัวแบบ ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการ “โครงการ” เป็นกลไกที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ ซึ่งจัดเป็นกลุ่มปัจจัย ได้ 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการรับรู้สาระสำคัญของโครงการ 2) ปัจจัยภายนอกด้านการเงิน และระยะเวลา 3) ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และ 4) ปัจจัยด้านการดำเนินงาน

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของศาสตราจารย์มอร์ริส (Morris, 1997 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552 หน้า 19) สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ฤวิลวดี บุรีกุล (ฤวิลวดี บุรีกุล, 2551, หน้า 60) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ ความสามารถที่หลากหลายและภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านบุคลากรภาคส่วนต่างๆ และ 3) ปัจจัยด้านที่ปรึกษา

ส่วน เพอร์สัน (Person,n.d. อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลากิจิตร, 2550 , หน้า 40) อธิบายแตกต่างจากแนวคิดข้างต้นว่าการกระทำของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในขณะที่ ค็อฟแมน (Kaufman,n.d. อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลากิจิตร, 2550, หน้า 40) พบว่า อายุ เพศ ระดับการศึกษา ขนาดครอบครัว อาชีพ รายได้และระยะเวลาที่อาศัยอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เบอทรัด (Bertrad,n.d.อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลากิจิตร, กล่าวถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม คือ ลักษณะของบุคคล ได้แก่เพศ อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ค่านิยมและทัศนคติ ในทางเดียวกัน Cohen and Uphoff (n.d อ้างถึงใน สิริพัฒน์ ลากิจิตร, 2550, หน้า 40) พบว่าสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านกายภาพและด้านชีวภาพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเมือง ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

ขณะที่ โรเจอร์ (Roger, 2004 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 หน้า 20) พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้ตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือยอมรับสิ่งใหม่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสาร ในขณะที่วิทยาด้านธำรงกุล (อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 , หน้า 20) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง แรงกดดันหรือเงื่อนไขที่อยู่ภายนอกองค์การ แต่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านเชิงบวกและในด้านเชิงลบ แบ่งได้ 2 ส่วน คือ 1)สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและกฎหมาย ซึ่งอยู่เหนือการควบคุม และ2) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้บริหารเข้าใจและสามารถควบคุมได้

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมแยกเป็นองค์ประกอบใหญ่ๆ ได้ 2 ส่วน คือ คนและระบบสังคม ส่วนประกอบที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ เป้าหมายของความต้องการ ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกการมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วม ก็จะต้องอาศัยองค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยหรือตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิด ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ,วิทยา ด่านธำรงกุล (2546) เป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม2) มากที่สุด โดยนำแนวคิดของมอริส (1997) มาประยุกต์เป็นกรอบของตัวแปรต้นในการศึกษาคั้งนี้ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ออกมาเป็น 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ถวิลวดี บุรีกุล (2551อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552 หน้า 21 ) มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประสพการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม2) และหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านทัศนคติ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ถวิลวดี บุรีกุล (2551 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 หน้า 21 ) มาใช้ในการศึกษาวิจัยทัศนคติของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วิทยา ด้านธำรงกุล (2550 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 หน้า 21) และแนวคิดของโรเจอร์ (Roger , 2004 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 หน้า 21) ซึ่งประกอบด้วย การจัดองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร และการจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ปัจจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนศึกษา ดังนี้

## 1. ปัจจัยด้านบุคลากร

### 1.1 ประสบการณ์และการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การว่า ได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองความต้องการได้มากน้อยเพียงใดหรือในเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ได้ประสบการณ์ในแง่ดีหรือแง่ร้ายอย่างไร ตลอดจนระบบการจ้างงาน และการจูงใจที่ได้รับ ในทางบวกและทางลบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลากการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์การเป็นผู้สร้างขึ้นมา ได้แก่ 1) ทัศนคติต่อองค์การ 2) ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์การ 3) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 5) การได้รับการพัฒนา (อ้างอิงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 น. 22)

## 2. ปัจจัยด้านทัศนคติ

### 2.1 ทัศนคติ

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2542 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 , หน้า 23) ให้ความหมาย ทัศนคติ ไว้ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด และความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งได้จากประสบการณ์การรับรู้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ ในทิศทางเดียวกัน ในการวิจัยนี้ หมายถึง ทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

## 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ

### 3.1 การจัดองค์การ

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2542 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 , หน้า 23) และดราฟ (Drft, 1997 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 , หน้า 23) ; ฟลิปโป (Flippo, 1966 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก , 2552 , หน้า 23) ให้ความหมาย การจัดองค์การ ไว้ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์การ กลยุทธ์ การจัดโครงสร้าง การแบ่งงาน

การวางข้อบังคับระเบียบแบบแผน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และแผนที่กำหนดไว้และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของการจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ กลยุทธ์ การจัดโครงสร้าง การแบ่งงาน การวางข้อบังคับระเบียบแบบแผน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

### 3.2 วัฒนธรรมองค์กร

ไทเลอร์ (Tylor, n.d. อ้างถึงใน นันทิยา น้อยจันทร์ , 2550, หน้า 13) ให้ความหมายวัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ที่กระทำเป็นนิสัยและความเคยชิน ประกอบด้วย ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม

จากการพิจารณา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์การทุกประเภทจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ

### 3.3 การสื่อสาร

Schram (1974 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552 , หน้า 23) โรเจอร์ (Roger , 2004 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552, หน้า 23) และวิทยา ด้านดำรงกุล (2546 อ้างถึงใน ศรีจรรยา โชติก, 2552, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย การสื่อสาร ไว้ใกล้เคียงกัน นั่นคือ การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เป็นกระบวนการที่ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า เป็นการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก และความคิดเห็น การมีความเข้าใจเครื่องหมายที่แสดงข่าวสารร่วมกัน ผู้สื่อสารต้องมีบางสิ่งบางอย่างเหมือนกัน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรในองค์การเดียวกันหรือหลายองค์การ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2)

### 3.4 การจูงใจ

Wehrich and Koontz (1993 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ , 2548) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ เป็นแรงผลักดันจาก ความต้องการ และเป็นความคาดหวังให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แสดงออกด้วยความพึงพอใจ เป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมเพราะเป็นตัวทำให้เกิดพลัง ผู้บริหารควรตระหนักและใช้เทคนิควิธีการจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และทำให้การจูงใจจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2)

### 2.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสืบค้นยังไม่พบว่าม้งงานวิจัยที่ศึกษาในองค์การมหาชน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ในองค์กรอื่น สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 เรื่อง พบว่า

มีตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) จำนวนทั้งสิ้น 28 ตัว เมื่อเรียงลำดับตามความถี่แล้ว พบว่า งานวิจัย จำนวน 9 เรื่อง จาก 12 เรื่อง พบว่าตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) รองลงมาพบว่าม้งงานวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ที่ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยด้านอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่าม้งงานวิจัย จำนวน 6 เรื่อง ที่ได้ข้อสรุปตรงกันว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) และงานวิจัยอีก 5 เรื่องได้ข้อสรุปตรงกันว่าสถานภาพสมรส ระยะเวลาพักอาศัย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

ม้งงานวิจัยเพียง 2 เรื่อง ที่ได้ข้อสรุปตรงกันว่าตัวแปรตำแหน่ง และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

ส่วนตัวแปรที่เหลือทั้งหมด 19 ตัวนั้น ได้แก่ ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม อิทธิพลของผู้นำ ความผูกพันกับท้องถิ่น ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน คิดตัดสินใจ กำหนดแผนงานร่วมปฏิบัติ ติดตามประเมินผล การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ทักษะคติ การจัดองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร แรงจูงใจ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ม้งงานวิจัยเพียง อย่างละ 1 เรื่อง ที่พบว่าตัวแปรดังกล่าวมี

ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผลการสังเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 2.2

มีตัวแปรตามงานวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ใน 12 เรื่อง ได้ข้อสรุปตรงกันว่าการวัดการมีส่วนร่วม นั้นวัดจากการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติการ การประเมินผล ได้ข้อสรุปตรงกันว่าการวัดการมีส่วนร่วมจากด้านการตัดสินใจ มีงานวิจัย จำนวน 7 เรื่อง จาก 12 เรื่อง ได้ข้อสรุปตรงกันว่าการวัดการมีส่วนร่วมนั้นวัดจากการปฏิบัติการ และการรับผลประโยชน์ ได้ข้อสรุปตรงกันว่าการวัดการมีส่วนร่วมจากด้านการปฏิบัติการ และการรับผลประโยชน์ นอกจากนั้นม้งงานวิจัยจำนวน 6 เรื่อง จาก 12 เรื่อง ได้ข้อสรุปตรงกันว่าการวัดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) วัดจากการมีส่วนร่วมใน การวางแผน

นอกจากนี้ยังมีตัวแปร 18 ตัว ได้แก่ วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิตและด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง การบริหารและการบริการ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การสื่อสารที่ดี ด้านการจัดทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการมีส่วนร่วม ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กร ซึ่งม้งงานวิจัยเพียงอย่างละ 1 เรื่อง ที่พบว่ามีการวัดการมีส่วนร่วมจากตัวแปรดังกล่าว รายละเอียดผลการสังเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 2.3

ตาราง 2.1 สังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

| ชื่อผู้ทำวิจัย  | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม   | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย  | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา   | ผลการศึกษาที่ได้   |
|---|--|---|---|--|--|
| 1.เสาวนีย์ เตือนเด่น<br>จุไรรัตน์ พงษ์ไพโรจน์<br>อาระยา สายยิ้ม<br>จิระพงษ์ ชูศรี<br>(2558) | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) | บุคลากรกองบริการการศึกษา<br>สำนักอธิการบดี<br>มหาวิทยาลัย<br>รวมตำแหน่งจำนวน<br>21 คน   | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา<br>สำนักอธิการบดี<br>มหาวิทยาลัย<br>รวมตำแหน่ง<br>มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การวางแผน<br>การดำเนินงาน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์ | พบว่า ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา<br>ด้านการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ ด้านการติดตามและประเมินผล<br>การมีส่วนร่วมมาก<br>ด้านการวางแผน<br>มีส่วนร่วมปานกลาง<br>ภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมีส่วนร่วมมาก |
| 2.กิตติชัย ปัญญาธโร<br>(2557)   | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive             | ประชาชน ต.ท่าโพธิ์<br>อ.เมือง จ.พิษณุโลก<br>จำนวน 392 คน<br>สุ่มตัวอย่าง Taro<br>Yamane | แบบสอบถามปรับมาจาก Cronbach's Alpha แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา  | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การวางแผน<br>การดำเนินงาน                               | พบว่า<br>ด้านการตัดสินใจ<br>ด้านการวางแผน<br>ด้านการดำเนินงาน<br>ด้านการติดตามและ  |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย                  | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม                              | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย   | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา  | ผลการศึกษาที่ได้   |
|---------------------------------|--|--|--|---|--|
|                                 | Statistics)<br>และสถิติเชิงอนุมาน<br>(Inferential Statistics)  |  | แผนยุทธศาสตร์ฯ<br>มาตราส่วนประเมินค่า<br>(Rating Scale)  | การประเมินผล  | ประเมินผล<br>การมีส่วนร่วมน้อย<br>ภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ใน<br>ในระดับปานกลาง  |
| 3.คมลักษณ์<br>สงทิพย์<br>(2557) | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative<br>Research) ด้วยวิธีการ<br>สำรวจโดยใช้สถิติเชิง<br>พรรณนา (Descriptive<br>Statistics)<br>และสถิติเชิงอนุมาน<br>(Inferential Statistics) | ประชาชน ต.คูเวียง<br>อ.บางกรวย จ.นนทบุรี<br>จำนวน 400 คน | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและ<br>พัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการมี<br>ส่วนร่วมของประชาชน<br>ในการจัดการการ<br>ท่องเที่ยว<br>มาตราส่วนประเมินค่า<br>(Rating Scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนา<br>องค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การดำเนินงาน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์<br>ความรู้ความเข้าใจเรื่อง<br>การมีส่วนร่วม | พบว่าด้านผลประโยชน์<br>อยู่ในระดับมากที่สุด<br>ด้านความรู้ความเข้าใจ<br>อยู่ในระดับมาก<br>ด้านการดำเนินงาน<br>อยู่ในระดับปานกลาง<br>ด้านการประเมินผล<br>ด้านการตัดสินใจ<br>อยู่ในระดับน้อย<br>โดยรวมอยู่ในระดับมาก |
| 4.ประเดิม แพทย์รังษี<br>(2556)  | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative<br>Research) ด้วยวิธีการ<br>สำรวจโดยใช้สถิติเชิง   | ประชาชน ต.ท่าหลวง<br>อ.มะขาม จ.จันทบุรี<br>จำนวน 332 คน  | แบบสอบถามปรับมา<br>จาก Cronbach Alpha<br>และแบบสอบถามการ<br>มีส่วนร่วมของ  | การมีส่วนร่วมพัฒนา<br>องค์กร<br>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน<br>สาธารณูปโภค   | พบว่า<br>ปัจจัยที่มีผลต่อการมี<br>ส่วนร่วม ประโยชน์จาก<br>การเข้าร่วมอิทธิพลของ  |



ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย               | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม                    | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย   | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา  | ผลการศึกษาที่ได้   |
|------------------------------|--|--|--|---|--|
|                              | พรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) และเชิงอนุมาน และวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ |  | ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นฯ มาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale)   | ด้านเศรษฐกิจและด้านเกษตรกรรม<br>ด้านคุณภาพชีวิตและด้านสังคม<br>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>ด้านการเมือง การบริหารและการบริการ | ผู้นำ ความผูกพันต่อท้องถิ่นและความเข้มแข็งของเครือข่าย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.5 คือ ตัวแปรอายุ จำนวนปีที่อยู่อาศัย   |
| 5.ยุทธพิชัย อัจฉวัฒน์ (2555) | การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)                  | ประชาชน อ.นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 327 คน | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเอง แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ มาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การดำเนินงาน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์   | พบว่า ด้านการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมสูงสุด ด้านการร่วมรับผลประโยชน์และด้านปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการตัดสินใจ ระดับการมีส่วนร่วมต่ำสุด |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย                         | วิธีการดำเนินการวิจัย   | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม                                      | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย  | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา   | ผลการศึกษาที่ได้   |
|--|---|--|---|--|--|
| 6.กุลจิรา<br>เสาวลักษณ์จินดา<br>(2555) | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) | ประชาชน ต.อินทร์บุรี<br>อ.อินทร์บุรี จ.สิงห์บุรี<br>จำนวน 400 คน | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษาเฉพาะ อ.อินทร์บุรีฯ<br>มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)                  | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การวางแผน<br>การดำเนินงาน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์ | พบว่า ด้านการดำเนินงาน ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด<br>ด้านการตัดสินใจ<br>ด้านการวางแผน<br>ด้านผลประโยชน์และการประเมินผล<br>ระดับการมีส่วนร่วม<br>รองลงมา |
| 7.ฐานพัฒน์<br>ทิพย์บรรพต<br>(2553)     | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)  | ประชาชน ต.ตะพาน<br>อ.พุนพิน<br>จ.สุราษฎร์ธานี<br>จำนวน 300 คน    | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามเรื่องการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนฯ<br>มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และการประชุมปฏิบัติการฯ<br>ใช้กระบวนการ AIC | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร<br>การวางแผน<br>ความรู้ความเข้าใจเรื่อง<br>การมีส่วนร่วม                  | กระบวนการวางแผน<br>การมีส่วนร่วมระดับที่มาก<br>การประเมินผล<br>ระดับปานกลาง<br>การปฏิบัติระดับน้อย   |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย               | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม   | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย   | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา   | ผลการศึกษาที่ได้  |
|------------------------------|--|---|--|--|---|
| 8.ชาถนีเหมือนโพธิ์ทอง (2554) | การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน | ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และพนักงานครู จำนวน 228 คน | แบบสอบถามปรับมาจากสวอนส์เบิร์ก (Swansburg) วูดค็อก (Woodcock) และลิเคอร์ท (Likert scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร การวางแผนบทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์และการใช้และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม | การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมของพนักงานครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย                    | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม                       | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย   | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ   | ผลการศึกษาที่ได้   |
|-----------------------------------|--|---|--|---|--|
|                                   |  |   |  | <p>ภาวะผู้นำที่เหมาะสม</p> <p>การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>การพัฒนาตนเอง</p> <p>ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม</p> <p>การสื่อสารที่ดี และ</p> <p>การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการ</p> |  |
| <p>9.จำเนียร โกมลวานิช (2553)</p> | <p>การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบไคกำลังสอง</p> | <p>ประชาชน อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี จำนวน 370 คน</p> | <p>แบบสอบถามปรับมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2547, หน้า 84) มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และ Cronbach Alpha</p> | <p>การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร</p> <p>ความรู้ความเข้าใจเรื่อง การมีส่วนร่วม</p> <p>การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการมีส่วนร่วมด้านการ</p>   | <p>พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมสถานภาพภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านการ</p> |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย              | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม  | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย  | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา   | ผลการศึกษาที่ได้   |
|-----------------------------|--|--|---|--|--|
|                             |  |  |   | จัดการ<br>ด้านการเสริมสร้าง<br>ความเข้มแข็งองค์กร<br>การส่งน้ำและ<br>บำรุงรักษา<br>การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน<br>โครงการส่งน้ำและ<br>บำรุงรักษา | เสริมสร้าง<br>ความเข้มแข็งองค์กร<br>มีความสัมพันธ์ที่ระดับ<br>นัยสำคัญทางสถิติ<br>0.05<br>ภาพรวมการมีส่วนร่วม<br>ค่าเฉลี่ยระดับ<br>ปานกลาง |
| 10.ศรียรรยา ไซติก<br>(2552) | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative<br>Research) ด้วยวิธีการ<br>สำรวจโดยใช้สถิติเชิง<br>พรรณนา(Descriptive<br>Statistics)<br>และสถิติเชิงอนุมาน<br>(Inferential Statistics)<br>และRegression | ผู้บริหารและ<br>ผู้ปฏิบัติงานของทุก<br>หน่วยงานในกรม<br>สนับสนุนบริการ<br>จำนวน 293 คน | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและ<br>พัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการศึกษา<br>ปัจจัยที่มีผลต่อการมี<br>ส่วนร่วมของบุคลากรใน<br>การพัฒนาคุณภาพของ<br>การบริหารจัดการภาครัฐ<br>มาตราส่วนประเมินค่า<br>(Rating Scale) และ<br>ลิเคอร์ท (Likert scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนา<br>องค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การดำเนินงาน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์  | พบว่า<br>การมีส่วนร่วม<br>การตัดสินใจ การ<br>ปฏิบัติงาน<br>ผลประโยชน์<br>อยู่ในระดับน้อย   |

ตาราง 2.1 (ต่อ)

| ชื่อผู้ทำวิจัย                     | วิธีการดำเนินการวิจัย  | กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม   | เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย   | ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา  | ผลการศึกษาที่ได้  |
|------------------------------------|--|---|--|---|---|
| 11.ธีระยุทธ<br>สุดเสมอใจ<br>(2550) | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative Research) ด้วยวิธีการ<br>สำรวจโดยใช้สถิติเชิง<br>พรรณนา(Descriptive<br>Statistics) และการ<br>ทดสอบค่า<br>ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ<br>ไคสแควร์ | ประชาชน ต.บ้านดึก<br>อ.ศรีสัชนาลัย<br>จำนวน 370 คน                      | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและ<br>พัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการมี<br>ส่วนร่วมของประชาชน<br>ในการบริหารงานของ<br>อบต.บ้านดึกมาตรา<br>ส่วนประเมินค่า(Rating<br>Scale) และลิเคอร์ท์<br>(Likert scale) | การมีส่วนร่วมพัฒนา<br>องค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การวางแผน<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์    | พบว่า การรับ<br>ผลประโยชน์การมีส่วน<br>ร่วมปานกลาง<br>การตัดสินใจ<br>การวางแผนการ<br>ประเมินผล ภาพรวม<br>ระดับการมีส่วนร่วม<br>น้อย                                       |
| 12.ชาญวิทย์<br>โพธิ์เจริญ (2550)   | การวิจัยเชิงปริมาณ<br>(Quantitative<br>Research) ด้วยวิธีการ<br>สำรวจโดยใช้สถิติเชิง<br>พรรณนา(Descriptive<br>Statistics) และสถิติเชิง<br>อนุมาน (Inferential<br>Statistics)   | ประชาชนบ้านด่าน<br>นาขาม อำเภอเมือง<br>จังหวัดอุตรดิตถ์<br>จำนวน 360 คน | ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและ<br>พัฒนาขึ้นเอง<br>แบบสอบถามการมีส่วน<br>ร่วมในการพัฒนาชุมชน<br>ของประชาชนบ้านด่าน<br>นาขาม<br>มาตราส่วนประเมินค่า<br>(Rating Scale)<br>และ Cronbach Alpha)        | การมีส่วนร่วมพัฒนา<br>องค์กร<br>การตัดสินใจ<br>การดำเนินการ<br>การประเมินผล<br>ผลประโยชน์ | พบว่า<br>การตัดสินใจ<br>การมีส่วนร่วมมากที่สุด<br>การรับผลประโยชน์<br>การมีส่วนร่วมรองลงมา<br>การดำเนินการ<br>การมีส่วนร่วมน้อยที่สุด<br>ภาพรวมทุกด้านอยู่ใน<br>ระดับน้อย |

ตาราง 2.2 สังเคราะห์ตัวแปรต้น การทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

| ชื่อผู้วิจัย                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1.เสาวนีย์และคณะ (2558)          | x | x | x | x |   |   |   | x | x |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2.กิตติชัย ปัญญาโร (2557)        | x | x | x | x | x |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 3.คมลักษณ์ สงทิพย์ (2557)        | X | x | x | x | x |   | x |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4.ประเดิม แพทย์รังษี (2556)      | x | x | x | x | x | x | x |   |   | x  | x  | x  | x  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5.ยุทธพิชัย อัจฉวัฒน์ (2555)     | x | x | x | x |   | x |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | x  |
| 6.กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555) | x | x | x | x | x | x |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 7.ฐานพัฒน์ ทิพย์บรรพต (2553)     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    | x  | x  | x  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8.ชาฤณี เหมือนโพธิทอง (2554)     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | x  | x  | x  | x  |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 9.จำเนียร โกมลวานิช (2553)       | x | x | x | x | x | x | x |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 10.ศรียรรยา ไชตีก (2552)         |   |   |   |   | x |   |   | x | x |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | x  | x  | x  | x  | x  | x  | x  |    |
| 11.ธีระยุทธ สุดเสมอใจ (2550)     | x | x | x | x | x | x | x |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 12.ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ (2550)    | x | x | x | x | x | x | x |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>รวมตัวแปร</b>                 | 9 | 9 | 9 | 9 | 8 | 6 | 5 | 2 | 2 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  |

### คำอธิบายตัวแปรต้น

- 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.รายได้ 5.อาชีพ 6.สถานภาพสมรส 7.ระยะเวลาที่พักอาศัย 8.ตำแหน่ง 9.ประสบการณ์ 10.ผลประโยชน์จากการเข้าร่วม 11.อิทธิพลของผู้นำ
- 12.ความผูกพันกับท้องถิ่น 13.ความเข้มแข็งเครือข่ายชุมชน 14.คิดตัดสินใจ 15.กำหนดแผนงานร่วมปฏิบัติ 16.ติดตามประเมินผล 17.การไว้ใจกัน 18.ความยึดมั่นผูกพัน
- 19.การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 20.ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 21.หน่วยงานที่ปฏิบัติ 22.ความรู้ 23.ทัศนคติ 24.การจัดองค์กร 25.วัฒนธรรมองค์กร 26.การสื่อสาร
- 27.แรงจูงใจ 28.จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ตาราง 2.3 สังเคราะห์ตัวแปรตาม การทบทวนวรรณกรรม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

| ชื่อผู้วิจัย                     | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       | 19       | 20       | 21       | 22       | 23       | 24       |
|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1.เสาวนีย์และคณะ (2558)          | x        | x        | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 2.กิตติชัย ปญญาโร (2557)         | x        | x        | x        |          | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 3.คมลักษณ์ สงทิพย์ (2557)        | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 4.ประเดิม แพทย์รังษี (2556)      |          |          |          |          |          |          |          | x        | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 5.ยุทธพิชัย อัจฉวัฒน์ (2555)     | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 6.กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555) | x        | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 7.ฐานพัฒน์ ทิพย์บรรพต (2553)     |          |          |          |          | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 8.ชาฤณี เหมือนโพธิทอง (2554)     |          |          |          |          | x        |          |          |          |          |          |          | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        | x        |          |
| 9.จำเนียร โกมลวานิช (2553)       |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | x        | x        |
| 10.ศรีจรรยา ไชตีก (2552)         | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 11.ธีระยุทธ สุดเสมอใจ (2550)     | x        | x        |          | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 12.ชาญวิทย์ โพธิ์เจริญ (2550)    | x        | x        | x        | x        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>รวมตัวแปร</b>                 | <b>8</b> | <b>8</b> | <b>7</b> | <b>7</b> | <b>6</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> |

**คำอธิบายตัวแปรตาม**

- 1.การตัดสินใจ 2.การประเมินผล 3.การปฏิบัติการ 4.การรับผลประโยชน์ 5.การวางแผน 6.วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา 7. ด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
- 8.ด้านเศรษฐกิจ 9.ด้านคุณภาพชีวิตและด้านสังคม 10.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 11.ด้านการเมือง การบริหารและการบริการ 12.บทบาทที่สมดุล
- 13.วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 14.การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 15.การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
- 16.ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 17.การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 18.ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 19.การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 20.การพัฒนาตนเอง 21.ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 22.การสื่อสารที่ดี
- 23.ด้านการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มในการมีส่วนร่วม 24.ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การ และ 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 18 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,917 คน (อัตรากำลังขององค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวนทั้งสิ้น 321 คน ที่ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 แต่เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ดังนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 330 คน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับ | หน่วยงาน  | ประชากร | จำนวน |
|-------|---|---------|-------|
| 1     | สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและ<br>ภูมิสารสนเทศ        | 321     | 54    |
| 2     | สำนักงานรับรองมาตรฐานและ<br>ประเมินคุณภาพการศึกษา     | 48      | 8     |
| 3     | ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร                               | 60      | 10    |
| 4     | สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร                         | 60      | 10    |
| 5     | สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ           | 100     | 17    |
| 6     | สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและ<br>เครื่องประดับแห่งชาติ | 79      | 13    |
| 7     | สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ                        | 56      | 9     |
| 8     | สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ                     | 254     | 43    |
| 9     | องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก                     | 48      | 8     |
| 10    | สำนักพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ                        | 49      | 8     |
| 11    | สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน                              | 152     | 25    |
| 12    | สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร                  | 109     | 18    |
| 13    | สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ                         | 123     | 21    |
| 14    | สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล                          | 68      | 11    |
| 15    | สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ                              | 33      | 6     |
| 16    | สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์                          | 195     | 33    |
| 17    | สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์                 | 122     | 20    |
| 18    | ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์                   | 40      | 7     |
| รวม   |   | 1,917   | 321   |

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้แล้ว จึงกำหนดผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของ องค์การมหาชนกลุ่มที่ 2 ที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำและรับรายได้เป็นรายเดือน เพื่อให้ได้ สัดส่วนตามที่กำหนดไว้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้

#### 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวน 41 ข้อ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด เงินเดือน/รายได้โดยเฉลี่ย สถานภาพ โดยลักษณะ คำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ โดยลักษณะ คำถามเป็นแบบปลายเปิด ที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 1 ด้าน จำนวน รวม 5 ข้อ ดังนี้

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน องค์การ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด ที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 4 ด้าน จำนวนรวม 21 ข้อ ดังนี้

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| ด้านการจัดการองค์การ | จำนวน 5 ข้อ |
| ด้านวัฒนธรรมองค์การ  | จำนวน 4 ข้อ |
| ด้านการสื่อสาร       | จำนวน 4 ข้อ |
| ด้านการจูงใจ         | จำนวน 8 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

|           |  |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มาก        |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อย       |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยกับการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อยที่สุด |

**ส่วนที่ 4** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน กลุ่ม 2 โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด ที่เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 4 ด้าน จำนวนรวม 8 ข้อ ดังนี้

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ      | จำนวน 2 ข้อ |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน     | จำนวน 2 ข้อ |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | จำนวน 2 ข้อ |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล     | จำนวน 2 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

|           |                                     |
|-----------|-------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ มาก        |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อย       |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ น้อยที่สุด |

## 2 วิธีการพัฒนาเครื่องมือ

วิธีการพัฒนาเครื่องมือมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาขอบเขตเนื้อหา รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารต่างๆ
3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ

4. ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริงต่อไป

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่า (Index of item objective congruence) : IOC โดยเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. ความเที่ยง นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 18 แห่ง ทางไปรษณีย์พร้อมสอดซองเปล่าติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบกลับของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หากยังไม่ได้รับกลับคืนมาในเวลาที่กำหนด ก็จะใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถามเพื่อติดตาม

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย   | การแปลความหมาย                     |
|-------------|------------------------------------|
| 1.00 – 1.50 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 1.51 – 2.50 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |
| 2.51 – 3.50 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 3.51 – 4.50 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |
| 4.51 – 5.00 | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |

1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

**สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)** เป็นสถิติที่ใช้สรุปลักษณะปัจจัยด้านบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)** เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่

การทดสอบค่า F-test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าตัวแปร 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA)  
การทดสอบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 -ข้อ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

4.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษา

|                |         |   |
|----------------|---------|---|
| MEAN           | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต                                    |
| S.D.           | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                |
| N              | หมายถึง | กลุ่มตัวอย่าง                                       |
| F              | หมายถึง | การทดสอบค่า F-test                                  |
| SS             | หมายถึง | ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)                      |
| MS             | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)                |
| DF             | หมายถึง | Degree of freedom                                   |
| SE             | หมายถึง | คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                     |
| SEE            | หมายถึง | คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ของสมการที่พยากรณ์ได้ |
| B              | หมายถึง | แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ           |
| Std.           | หมายถึง | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน                              |
| Beta           | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย                             |
| F              | หมายถึง | ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต              |
| R              | หมายถึง | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                        |
| R <sup>2</sup> | หมายถึง | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์                              |



#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 321)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ       |
|--------------------------------|------------|--------------|
| 1. เพศ                         |            |              |
| ชาย                            | 124        | 38.6         |
| หญิง                           | 197        | 61.4         |
| <b>รวม</b>                     | <b>321</b> | <b>100.0</b> |
| 2. อายุ                        |            |              |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี     | 113        | 35.2         |
| 31 - 40 ปี                     | 112        | 34.9         |
| 41 - 50 ปี                     | 36         | 11.2         |
| 51 ปีขึ้นไป                    | 60         | 18.7         |
| <b>รวม</b>                     | <b>321</b> | <b>100.0</b> |
| 3.ระดับการศึกษา                |            |              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี               | 4          | 1.2          |
| ปริญญาตรี                      | 302        | 94.1         |
| สูงกว่าปริญญาตรี               | 15         | 4.7          |
| <b>รวม</b>                     | <b>321</b> | <b>100.0</b> |
| 4.เงินเดือน/รายได้ต่อเดือน     |            |              |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท             | 2          | 0.6          |
| 15,001 – 30,000 บาท            | 147        | 45.8         |
| 30,001 – 45,000 บาท            | 155        | 48.3         |
| มากกว่า 45,000 บาท             | 17         | 5.3          |
| <b>รวม</b>                     | <b>321</b> | <b>100.0</b> |
| 5. สถานภาพ                     |            |              |
| โสด                            | 130        | 40.5         |
| สมรส                           | 191        | 59.5         |
| <b>รวม</b>                     | <b>321</b> | <b>100.0</b> |

ตาราง 3.2 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                    | จำนวน (คน) | ร้อยละ       |
|---|------------|--------------|
| 6. ประสบการณ์ทำงาน                                |            |              |
| 1 ปี  | 7          | 2.2          |
| 2 ปี  | 11         | 3.4          |
| 3 ปี  | 66         | 20.6         |
| 4 ปี  | 23.7       | 73.8         |
| <b>รวม</b>  | <b>321</b> | <b>100.0</b> |
| 7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน                          |            |              |
| สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ        | 56         | 17.4         |
| สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา     | 8          | 2.5          |
| ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร                           | 10         | 3.1          |
| สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร                     | 10         | 3.1          |
| สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ       | 20         | 6.2          |
| สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ | 13         | 4.0          |
| สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ                    | 9          | 2.8          |
| สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ                 | 45         | 14.0         |
| องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก                 | 8          | 2.5          |
| สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานรากชีวภาพ              | 8          | 2.5          |
| สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน                          | 27         | 8.4          |
| สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร              | 18         | 5.6          |
| สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ                     | 21         | 6.5          |
| สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ                          | 6          | 2.9          |
| สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์                      | 35         | 10.9         |
| สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์             | 20         | 6.2          |
| ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์               | 7          | 2.2          |
| <b>รวม</b>  | <b>321</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 3.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาเป็นเพศชาย 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอายุ 31 - 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.7 มีเงินเดือน/รายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 40.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมา 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.41 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ในส่วนของหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน จำนวน 17 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานรากชีวภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

#### 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) (n = 321)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบน |            |       |
|---|-------------|---------------|------------|-------|
|   |             | มาตรฐาน       | ระดับ      | ลำดับ |
| <b>1. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>   |             |               |            |       |
| 1.1 ขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง | 4.18        | .69           | มาก        | 1     |
| 1.2 พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้                  | 4.16        | .61           | มาก        | 2     |
| 1.3 หน่วยงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ   | 4.01        | .69           | มาก        | 3     |
| 1.4 หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้วยังทำให้ท่านได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย                   | 3.93        | .68           | มาก        | 4     |
| 1.5 การพัฒนาหน่วยงานเป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนเกี่ยงกันทำงาน                               | 3.55        | .69           | มาก        | 5     |
| <b>รวมปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>   | <b>3.97</b> | <b>0.67</b>   | <b>มาก</b> |       |
| <b>2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วม</b>                                      |             |               |            |       |
| <b>2.1 ด้านการจัดการองค์การ</b>   |             |               |            |       |
| 2.1.1 หน่วยงานมีการออกแบบ จัดระบบงานและบริหารจัดการการมีส่วนร่วมงานที่ดี                      | 4.13        | .66           | มาก        | 1     |
| 2.1.2 บรรยากาศในหน่วยงานเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน      | 3.94        | .70           | มาก        | 2     |
| 2.1.3 หน่วยงานมีทรัพยากรเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  | 3.92        | .75           | มาก        | 3     |

## ตาราง 3.3 (ต่อ)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย   | ส่วน                 |            |       |
|---|-------------|----------------------|------------|-------|
|   |             | เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ      | ลำดับ |
| 2.1.4 การกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุก<br>คนทำงาน มีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการบรรลุ<br>เป้าหมายของหน่วยงาน                             | 3.87        | .61                  | มาก        | 4     |
| 2.1.5 โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น คล่องตัว<br>เหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมต่อการ<br>พัฒนาหน่วยงาน                             | 3.79        | .82                  | มาก        | 5     |
| <b>รวมด้านการจัดการองค์การ</b>  | <b>3.93</b> | <b>0.71</b>          | <b>มาก</b> |       |
| <b>2.2.ด้านวัฒนธรรมองค์การ</b>  |             |                      |            |       |
| 2.2.1 วัฒนธรรมของหน่วยงาน มีความเหมาะสมต่อ<br>การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์การสมรรถนะสูง   | 3.84        | .66                  | มาก        | 1     |
| 2.2.2 วัฒนธรรมองค์การ มีส่วนในการกระตุ้นให้<br>บุคลากร เกิดความต้องการการมีส่วนร่วมในการ<br>พัฒนาหน่วยงาน                                 | 3.82        | .57                  | มาก        | 2     |
| 2.2.3 บุคลากรของหน่วยงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับ<br>วัฒนธรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย<br>องค์การระดับใด                         | 3.72        | .73                  | มาก        | 3     |
| <b>รวมด้านวัฒนธรรมองค์การ</b>   | <b>3.79</b> | <b>0.65</b>          | <b>มาก</b> |       |
| <b>2.3.ด้านการสื่อสาร</b>   |             |                      |            |       |
| 2.3.1 เมื่อท่านประสบปัญหาในการพัฒนาหน่วยงาน<br>ท่านมีการพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้โดยสะดวกและ<br>นำไปสู่การแก้ไขปัญหา                   | 3.93        | .73                  | มาก        | 1     |
| 2.3.2 เมื่อมีข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงานของ<br>ท่าน ข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขโดยทันที                                    | 3.90        | .81                  | มาก        | 2     |
| 2.3.3 การพูดคุย สื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ<br>และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง เป็นไปอย่างฉันทามิตรและมี<br>ความรู้สึกที่ดีต่อกัน       | 3.69        | .79                  | มาก        | 3     |
| 2.3.4 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอ<br>ในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบได้<br>เสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 3.68        | .68                  | มาก        | 4     |
| <b>รวมด้านการสื่อสาร</b>  | <b>3.80</b> | <b>0.75</b>          | <b>มาก</b> |       |

ตาราง 3.3 (ต่อ)

| รายการ   | ค่าเฉลี่ย   | ส่วน                 |            |       |
|--|-------------|----------------------|------------|-------|
|  |             | เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ      | ลำดับ |
| <b>2.4.ด้านการจูงใจ</b>  |             |                      |            |       |
| 2.4.1 นโยบายในการให้เงินรางวัลตอบแทน มีส่วนต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                                       | 3.96        | .72                  | มาก        | 1     |
| 2.4.2 บุคลากรได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน | 3.96        | .72                  | มาก        | 2     |
| 2.4.3 ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์กร มีผลต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                                   | 3.86        | .66                  | มาก        | 3     |
| 2.4.4 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม   | 3.83        | .75                  | มาก        | 4     |
| 2.4.5 การที่หน่วยงานประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ มีส่วนจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                       | 3.83        | .73                  | มาก        | 5     |
| 2.4.6 สภาพการบังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน  | 3.81        | .63                  | มาก        | 6     |
| 2.4.7 บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน                           | 3.81        | .63                  | มาก        | 7     |
| 2.4.8 บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน                                  | 3.79        | .61                  | มาก        | 8     |
| <b>รวมด้านการจูงใจ</b>   | <b>3.85</b> | <b>0.68</b>          | <b>มาก</b> |       |
| <b>รวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทุกด้าน</b>   | <b>3.84</b> | <b>070</b>           | <b>มาก</b> |       |

จากตาราง 3.3 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.18 พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 หน่วยงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้วยังทำให้ท่านได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 การพัฒนาหน่วยงานเป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนเกี่ยงกันทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานมีการออกแบบ จัดระบบงานและบริหารจัดการการมีส่วนร่วมที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.13 บรรยากาศในหน่วยงานเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 หน่วยงานมีทรัพยากรเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.92 การกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนทำงาน มีความยืดหยุ่น ต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นโยบายในการให้เงินรางวัลตอบแทน มีส่วนต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 บุคลากรได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์การ และผู้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์การ มีผลต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.83 การที่หน่วยงานประสบ

ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ มีส่วนจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 สภาพการบังคับบัญชาที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบปัญหาในการพัฒนาหน่วยงานท่านมีการพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้โดยสะดวกและนำไปสู่การแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อมีข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขโดยทันที มีค่าเฉลี่ย 3.90 การพูดคุยสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นไปอย่างฉันทามิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 3.69 สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบได้เสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 3.68

ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมของหน่วยงาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์การสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ย 3.84 วัฒนธรรมองค์การมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการการมีส่วนร่วมใ้การพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 บุคลากรของหน่วยงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายองค์การระดับใด มีค่าเฉลี่ย 3.72

#### 4.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้



ตาราง 3.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) (n = 321)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ส่วน  |       |
|---|-----------|----------------------|-------|-------|
|   |           |                      | ระดับ | ลำดับ |
| <b>1.ด้านการตัดสินใจ</b>  |           |                      |       |       |
| 1.1 ได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหน่วยงาน   | 3.78      | .82                  | มาก   | 1     |
| 1.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่จะนำมาเพื่อพัฒนาบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน                      | 3.73      | .77                  | มาก   | 2     |
| <b>รวมด้านการตัดสินใจ</b>   | 3.75      | 0.79                 | มาก   |       |
| <b>2.ด้านการปฏิบัติการ</b>  |           |                      |       |       |
| 2.1 ได้เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล                          | 3.73      | .63                  | มาก   | 1     |
| 2.2 ได้เข้าปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                          | 3.70      | .60                  | มาก   | 2     |
| <b>รวมด้านการปฏิบัติการ</b>   | 3.72      | 0.62                 | มาก   |       |
| <b>3.ด้านผลประโยชน์</b>   |           |                      |       |       |
| 3.1 หน่วยงานมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง  | 3.80      | .78                  | มาก   | 1     |
| 3.2 หน่วยงานมีการจ่ายเงินรางวัลค่าตอบแทนหรือมอบของรางวัลให้กับบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง | 3.70      | .75                  | มาก   | 2     |
| <b>รวมด้านผลประโยชน์</b>  | 3.75      | 0.76                 | มาก   |       |

ตาราง 3.4 (ต่อ)

| รายการ  | ค่าเฉลี่ย | ส่วน      |       |       |
|---|-----------|-----------|-------|-------|
|   |           | เบี่ยงเบน | ระดับ | ลำดับ |
|   |           | มาตรฐาน   |       |       |
| <b>4.ด้านการประเมินผล</b>   |           |           |       |       |
| 4.1 มีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนาและ<br>ผลการปรับปรุงหน่วยงาน                               | 3.78      | .69       | มาก   | 1     |
| 4.2 มีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ<br>และแนวทางแก้ไขเพื่อการปรับปรุงพัฒนา<br>หน่วยงาน | 3.75      | .70       | มาก   | 2     |
| <b>รวมด้านการประเมินผล</b>  | 3.76      | 0.69      | มาก   |       |
| <b>รวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของ<br/>บุคลากรในองค์การ</b>                    | 3.75      | 0.72      | มาก   |       |

จากตาราง 3.4 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ด้านผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ด้านการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72

ด้านการประเมินผล ของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.76 มีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 มีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขเพื่อการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75

ด้านการตัดสินใจ ของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาเพื่อพัฒนาบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73

ด้านผลประโยชน์ ของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 หน่วยงานมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.80

หน่วยงานมีการจ่ายเงินรางวัลค่าตอบแทน หรือมอบของรางวัลให้กับบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.70

ด้านการปฏิบัติการ ของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน(กลุ่ม 2) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.72 ได้เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย 3.73 ได้เข้าปฏิบัติตามนโยบาย ตามแผน โครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.70

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประสบการณ์และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

**ตารางที่ 3.5** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

| Source          | Type III Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig. |
|-----------------|-------------------------|-----|-------------|----------|------|
| Corrected Model | 9.290 <sup>a</sup>      | 34  | .273        | 1.100    | .329 |
| Intercept       | 1212.312                | 1   | 1212.312    | 4880.710 | .000 |
| IV1             | 1.276                   | 3   | .425        | 1.712    | .165 |
| IV2             | 5.136                   | 16  | .321        | 1.292    | .201 |
| IV1 * IV2       | 2.374                   | 15  | .158        | .637     | .843 |
| Error           | 71.039                  | 286 | .248        |          |      |
| Total           | 4586.745                | 321 |             |          |      |
| Corrected Total | 80.329                  | 320 |             |          |      |

a. R Squared = .116 (Adjusted R Squared = .011)

จากตารางที่ 3.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (FIV1\*IV2 (15, 286) = .637,  $p > .05$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (Sig. = .843)

**ตาราง 3.6** การทดสอบปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

| Source          | Type III Sum of Squares | df  | Mean Square | F        | Sig. |
|-----------------|-------------------------|-----|-------------|----------|------|
| Corrected Model | 2.241a                  | 9   | .249        | .992     | .447 |
| Intercept       | 2045.782                | 1   | 2045.782    | 8147.683 | .000 |
| IV3             | 2.241                   | 9   | .249        | .992     | .447 |
| Error           | 78.088                  | 311 | .251        |          |      |
| Total           | 4586.745                | 321 |             |          |      |
| Corrected Total | 80.329                  | 320 |             |          |      |

จากตารางที่ 3.6 เมื่อทดสอบปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig) เท่ากับ .447 แสดงว่าปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีอิทธิพลต่อมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3.7 แสดงค่าความสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

|                              | ปัจจัยด้าน<br>การมีส่วนร่วม<br>ร่วม | ปัจจัยด้าน<br>ประสบการณ์ | ปัจจัยด้าน<br>หน่วยงานที่<br>ปฏิบัติ | ปัจจัยด้าน<br>ทัศนคติ | ปัจจัยด้าน<br>การจัด<br>องค์การ | ปัจจัยด้าน<br>วัฒนธรรม<br>องค์การ | ปัจจัยด้าน<br>การสื่อสาร | ปัจจัยด้าน<br>การจูงใจ |
|------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม      | 1                                   | -0.056                   | -0.005                               | 0.004                 | 0.018                           | 0.139                             | 0.177                    | 0.185                  |
| ปัจจัยด้านประสบการณ์         | -0.056                              | 1                        | 0.223                                | 0.025                 | 0.008                           | 0.003                             | -0.066                   | -0.002                 |
| ปัจจัยด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ | -0.005                              | 0.223                    | 1                                    | -0.003                | -0.027                          | -0.034                            | -0.036                   | -0.06                  |
| ปัจจัยด้านทัศนคติ            | 0.004                               | 0.025                    | -0.003                               | 1                     | 0.441                           | 0.376                             | 0.043                    | 0.393                  |
| ปัจจัยด้านการจัดองค์การ      | 0.018                               | 0.008                    | -0.027                               | 0.441                 | 1                               | 0.474                             | 0.148                    | 0.385                  |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ    | 0.139                               | 0.003                    | -0.034                               | 0.376                 | 0.474                           | 1                                 | 0.396                    | 0.542                  |
| ปัจจัยด้านการสื่อสาร         | 0.177                               | -0.066                   | -0.036                               | 0.043                 | 0.148                           | 0.396                             | 1                        | 0.418                  |
| ปัจจัยด้านการจูงใจ           | 0.185                               | -0.002                   | -0.06                                | 0.393                 | 0.385                           | 0.542                             | 0.418                    | 1                      |

**ตารางที่ 3.8** แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การกับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความถดถอย

| Model      | B     | SE <sub>b</sub> | Beta  | T     | Sig. | Collinearity |       |
|------------|-------|-----------------|-------|-------|------|--------------|-------|
|            |       |                 |       |       |      | Tolerance    | VIF   |
| (Constant) | 2.454 | 0.337           |       | 7.283 | .000 |              |       |
| การจูงใจ   | 0.191 | 0.086           | 0.134 | 2.227 | 0.27 | .825         | 1.212 |
| การสื่อสาร | 0.151 | 0.076           | 0.12  | 1.998 | .047 | .825         | 1.212 |

R= .215, R Square= .046, Adjusted R Square= .040, Std.Error of the Estimate=.65726, F=7.676, Sig=.001

Dependent Variable: ระดับการมีส่วนร่วม

Predictors in the Model 1: (Constant), การจูงใจ

Predictors in the Model 2: (Constant), การจูงใจ, การสื่อสาร

จากตารางที่ 3.8 พบว่า ตัวแปรการจูงใจและการสื่อสารสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ได้ร้อยละ 4.6 (R Square= .046) โดยตัวแปรการจูงใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) (B=0.191) เมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมพัทธ์ของตัวแปรในโมเดล (Collinearity) พบว่า ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าเท่ากับ 1.212 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ น้อยมาก ส่วนค่าการยอมรับ (Tolerance) มีค่าเท่ากับ 0.825 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ น้อยมาก จากโมเดลสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 2.752 + 0.262 (\text{การจูงใจ})$$

ค่า b ของการจูงใจ เท่ากับ 0.262 หมายความว่า ถ้าการจูงใจเพิ่มขึ้น จำนวน 1 หน่วย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชนจะเพิ่มขึ้น 0.262 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

$$\hat{Y}_2 = 2.454 + 0.191 (\text{การจูงใจ}) + 0.191 (\text{การสื่อสาร})$$

ค่า b ของการจูงใจ เท่ากับ 0.191 หมายความว่า ถ้าการจูงใจเพิ่มขึ้น จำนวน 1 หน่วย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรในองค์กรมหาชนจะเพิ่มขึ้น 1.191 และ ถ้าการสื่อสารเพิ่มขึ้น จำนวน 1 หน่วย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรในองค์กรมหาชนจะเพิ่มขึ้น 1.191 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การจูงใจและการสื่อสารไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรในองค์กรมหาชน





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การ และ 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

เมื่อได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำตัวแปรแต่ละตัวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคลากรที่มีความแตกต่างกันมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชนที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมหาชน กลุ่ม 2 จำนวน 1,917 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 321 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านบุคลากร ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) และใช้ การทดสอบค่า F (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลากรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ในปีวิจัยด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 197 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาเป็นเพศชาย 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอายุ 31 - 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.7 มีเงินเดือน/รายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 40.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมา 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.41 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ในส่วนของหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน จำนวน 17 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานราก

ชีวภาพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ในปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.18 พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 หน่วยงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้วยังทำให้ท่านได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 การพัฒนาหน่วยงานเป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนเกี่ยงกันทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานมีการออกแบบ จัดระบบงานและบริหารจัดการการมีส่วนร่วมที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.13 บรรยากาศในหน่วยงานเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 หน่วยงานมีทรัพยากรเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.92 การกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนทำงาน มีความยืดหยุ่น ต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นโยบายในการให้เงินรางวัลตอบแทน มีส่วนต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 บุคลากรได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์การและผู้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์การ มีผลต่อการผลักดันให้บุคลากร

เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.83 การที่หน่วยงานประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ มีส่วนจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 สภาพการบังคับบัญชาที่มีการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79

ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสบปัญหาในการพัฒนาหน่วยงานท่านมีการพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้โดยสะดวกและนำไปสู่การแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อมีข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขโดยทันที มีค่าเฉลี่ย 3.90 การพูดคุยสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 3.69 สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบได้เสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 3.68

ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมของหน่วยงาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์การสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ย 3.84 วัฒนธรรมองค์การมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการการมีส่วนร่วมใ้การพัฒนาหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 บุคลากรของหน่วยงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายองค์การระดับใด มีค่าเฉลี่ย 3.72

### ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า

1. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การต่อการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 ปัจจัยด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79

2. ประสิทธิภาพและหน่วยงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยจุดใจและปัจจัยการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านสภาพแวดล้อมในองค์การกับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 4.6

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการซึ่งนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากร ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ที่แตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีชราพร ศิริเทพประไพ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเหมืองแม่เมาะ ในเรื่องที่ว่าลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยเรื่องเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในระบบบริหารคุณภาพองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ การ

สื่อสาร และการจูงใจ มีอิทธิพลกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ได้ศึกษาผลการดำเนินการและถอดบทเรียนจากการเสริมสร้างกระบวนการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง ปัจจัยที่เอื้อเพื่อให้วงจรของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมบรรลุผล คือ 1) มีความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐ (Interest) และภาคเอกชน มีข้อตกลงร่วมกันที่จะปฏิบัติงานและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน 2) ในกระบวนการการทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และประชาชน 3) สร้างความประทับใจในผลการปฏิบัติงาน ร่วมชื่นชมยินดี และ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำความร่วมมือกัน ยกย่องชมเชย การให้รางวัลตอบแทน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความของ วรงค์ ยมาภัย (2556) เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) เรื่อง องค์การมุ่งมั่นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเป็นหลักมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับบทบาทและสิทธิพิเศษ ในสายสัมพันธ์ของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานปฏิบัติการ พร้อมทั้งให้กำลังใจ ยกย่องและส่งเสริม เมื่อผลของการตัดสินใจในกลุ่มพนักงาน ถูกนำไปใช้ดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม เพื่อให้พนักงานได้เห็นว่า เป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของพวกเขาเอง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าองค์การมหาชนควรส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ โดยผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)
2. จากผลการศึกษาพบว่าองค์การมหาชนควรกำหนดนโยบายการสร้างแรงจูงใจ การให้เงินรางวัล ค่าตอบแทนที่มีความชัดเจน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างเป็นธรรม และทั่วถึง ให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การมหาชนควรกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ให้มีความชัดเจน
2. องค์การมหาชน ควรมีแนวทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการที่ชัดเจน ครอบคลุมและทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ
3. องค์การมหาชน ควรมีแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การมหาชน ควรคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ มีประสบการณ์ในการพัฒนาเชิงคุณภาพ และควรมีความสามารถในการประสานงาน การถ่ายทอดความรู้และการบริหารจัดการข้อขัดแย้ง
2. องค์การมหาชนควรมีการประยุกต์ให้มีกระบวนการทำงานที่ง่ายขึ้น โดยบูรณาการให้เป็นเนื้อเดียวกันกับการปฏิบัติงานประจำ
3. ทีมผู้บริหารองค์การมหาชน ควรมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิด และมีแนวทางการกำกับติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

## 4. ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร เช่น ด้านคุณภาพชีวิตและด้านสังคม เป็นต้น
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้นำผลที่ได้มายืนยันหรือสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ
3. ควรทำกรณีศึกษาขององค์การมหาชนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ในด้านที่มีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร

## บรรณานุกรม

- กิตติ กรทอง. (2552). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับ  
ก่อนประถมศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัด  
สมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กิตติชัย ปญญาธโร. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรองกาญจน์ เชิญชัยวชิรากุล. (2550). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา  
ปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในกลุ่มสมาคมสหศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ธนบุรี.
- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว  
กรณีศึกษา:อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- โกวิท พวงงาม. (2555). ธรรมชาติของวัดด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ:  
มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2546). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ  
ราชการไทย พ.ศ.2546-2550.กรุงเทพมหานคร.บริษัท กราฟิคฟอร์แมท(ไทยแลนด์)  
จำกัด.
- คมลักษณ์ สงทิพย์. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวเชิง  
อนุรักษ์ กรณีศึกษา ตลาดน้ำวัดตะเคียน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.  
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- คู่มือการพัฒนาองค์การตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการมิติภายใน  
ด้านการพัฒนาองค์การ.กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์, จุฑาทิพย์ พหลภาคย์. (2557).ปีที่1(ฉบับที่1). บทความย่อยการวิจัยปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร ในเขตพื้นที่ภาค  
กลาง.วารสารเศรษฐศาสตร์และ กลยุทธ์การจัดการ



- จำเนียร โกมลวานิช. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทานในเขตจัดรูปที่ดินด้านการบริหารจัดการการใช้น้ำ: ศึกษารณีโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาพนมทวน อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ชาญวิทย์ โพร้เจริญ. (2550). **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล บ้านด่านนาขาม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิติต์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติต์).
- ชาฎณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐานพัฒน์ ทิพย์บรรพต. (2554). **พัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนของประชาชนตำบลตะพาน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี).
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). **การมีส่วนร่วม:แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). **ระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมระดับจังหวัด : ทำอย่างไรให้เป็นจริง.** กรุงเทพฯ:สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). **องค์การคุณภาพ:แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพแบบยั่งยืน**[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เทอดศักดิ์ จันเสวี. (2549). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการการศึกษาระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเขตเทศบาล ตำบลเขตจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัด เชียงใหม่ .** (ออนไลน์) . เข้า ถึง ได้ จ าก <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/27.pdf>.2551.
- ธีระยุทธ สุดเสมอใจ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตึก อำเภอศรีสัชชนาลัย จังหวัด สุโขทัย.**(ภาคินพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติต์).
- ธรรมรส ไชติกฤษกร. 2540. **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

ธีระวุฒิ เอกะกุล.(2543).ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ อุบลราชธานี:

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา**. ดุษฎี

นิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนา

ชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

นิรันทรชัย พัฒนพงศา. (2546). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง**.

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). **แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร**. กรุงเทพฯ.

บริษัท การศึกษา จำกัด

บุญชม ศรีสะอาด.(2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม.กรุงเทพฯ : สุวีริ

ยาสาส์น.

บัญญัติ แก้วส่อง, (2539). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรพัฒนา**. **มนุษยศาสตร์และ**

**สังคมศาสตร์**, ปีที่ 13 (ฉบับที่ 2 ), 119-124

ปาริชาติ วลัยเสถียร, (2552). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**.

กรุงเทพมหานครโครงการการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข. (สรส.)

ปริญญช ชอภธรรม. (2551). **การมีส่วนร่วมและการยอมรับของพนักงานต่อระบบ**

**คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ERP-SAP กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการเงิน**  
**สำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ประเดิม แพทย์รักษา. (2556). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น:ศึกษากรณี**

**เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. (ภาคินิพนธ์ปริญญารัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ประพันธ์ เดชสวัสดิ์. (2552). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนในการ**

**บริหารงานโรงเรียนบ้านสถาน อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาดิฉันครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏเชียงใหม่.

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. (2559).กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- พงศ์พันธ์ แก้วหาวงศ์. (2550). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต3.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรทิพย์ แก้วคำมูล. **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ.**
- ภัสสุรีย์ คุณกลาง. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มธุรดา ศรีจันทร์. (22 เมษายน 2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก [www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443)
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กองบริการการศึกษา. (2557). **โครงการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.**กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธพิชัย อาจวัฒน์. (2555). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). **บทคัดย่อการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในนโยบายสาธารณะในประเทศไทย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] 99-100.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วัชรภาพ ศิริเทพประไพ.(2550). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเหมืองแม่เมาะ.** ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร: Management.** กรุงเทพฯ. บริษัท เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- วิริญญา ลาขโรจน์. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน จังหวัดปทุมธานี.** ในวารสาร Khon kaen Hospital Medical Journal Vol.32 Supplement, 7 ธันวาคม 2551, หน้า 2.
- วัลภา พรหมฤทธิ์. (2550). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช.**

การศึกษาศิระสาธรรณสุข ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรีจรรยา โชติ๊ก. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY AWARD:PMQA)ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)**

สุดาภรณ์ คำมุขิก. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). **วาระปฏิรูปพิเศษ7 : การปฏิรูปองค์การมหาชน**. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สนธยา พลศรี. (2550). **เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียน สโตร์.

โสภณ มัดลิ่ง. (2551). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนชุมชนเอื้ออารีย์ สังกัด กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สิริพัฒน์ ลากจิตร. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารประกอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2558 (2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ  
ราชการ.

อรรถัย ก๊กผล. (2552). **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น.**  
**นนทบุรี :** วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรใน**  
**องค์การมหาชน (กลุ่ม 2)**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

**ตอนที่ 1** เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน

**ตอนที่ 3** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ด้านการจัดการองค์การ
- 3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 3.3 ด้านการสื่อสาร
- 3.4 ด้านการจูงใจ

**ตอนที่ 4** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2) ใน 4 ด้าน ได้แก่

- 4.1 ด้านการตัดสินใจ
- 4.2 ด้านการปฏิบัติงาน
- 4.3 ด้านผลประโยชน์
- 4.4 ด้านการประเมินผล



**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนตอบหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี

2. 31- 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. เงินเดือน/รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,001 - 30,000 บาท

3. 30,001 - 45,000 บาท

4. มากกว่า 45,000 ขึ้นไป

5. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่า/แยกกันอยู่

4. หม้าย

6. ประสบการณ์ทำงาน

1 ปี

2 ปี

3 ปี

4 ปีขึ้นไป

7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

1. สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

2. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

- 3. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)
- 4. สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)
- 5. สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 6. สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 7. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 8. สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 9. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
- 10. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานรากชีวภาพ (องค์การมหาชน)
- 11. สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
- 12. สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน)
- 13. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 14. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- 15. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- 16. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
- 17. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
- 18. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)

**ตอนที่ 2** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง ระดับทัศนคติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับทัศนคติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับด้านทัศนคติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับทัศนคติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับทัศนคติน้อยที่สุด

| ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน  | ระดับทัศนคติ |     |         |      |            |
|--|--------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด    | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1..ขณะนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง |              |     |         |      |            |
| 2.พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้                  |              |     |         |      |            |
| 3.หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้วยังทำให้ท่านได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย                    |              |     |         |      |            |
| 4..การพัฒนาหน่วยงานเป็นการเพิ่มภาระงานและทำให้คนเกียจกันทำงาน                                |              |     |         |      |            |
| 5.หน่วยงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร   |              |     |         |      |            |

**ตอนที่ 3** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรต่อการมีส่วนร่วม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรน้อยที่สุด

| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรต่อการมีส่วนร่วม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านการจัดการองค์การ</b>   |                  |     |         |      |            |
| 1.หน่วยงานมีการออกแบบ จัดระบบงาน และบริหารจัดการการมีส่วนร่วมงานที่ดี                                   |                  |     |         |      |            |
| 2.การกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนทำงาน มีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน       |                  |     |         |      |            |
| 3.โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมต่อการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาหน่วยงาน      |                  |     |         |      |            |
| 4.หน่วยงานมีทรัพยากรเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                |                  |     |         |      |            |
| 5.บรรยากาศในหน่วยงานเหมาะสมต่อการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                    |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านวัฒนธรรมองค์การ</b>  |                  |     |         |      |            |
| 1.วัฒนธรรมของหน่วยงาน มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง                              |                  |     |         |      |            |
| 2.วัฒนธรรมองค์การ มีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความต้องการการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน           |                  |     |         |      |            |
| 3.บุคลากรของหน่วยงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระดับใด |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านการสื่อสาร</b>   |                  |     |         |      |            |
| 1.ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ในการพัฒนา   |                  |     |         |      |            |

| ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรต่อการมีส่วนร่วม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| หน่วยงานต่อผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบได้เสมอ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ   |                  |     |         |      |            |
| 2. การพูดคุย สื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง เป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน               |                  |     |         |      |            |
| 3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการพัฒนาหน่วยงาน ท่านมีการพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้โดยสะดวกและนำไปสู่การแก้ไขปัญหา                           |                  |     |         |      |            |
| 4. เมื่อมีข้อขัดแย้งต่างๆ เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ข้อขัดแย้งเหล่านั้นจะได้รับการแก้ไขโดยทันที   |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านการจูงใจ</b>   |                  |     |         |      |            |
| 1. ความชัดเจนในนโยบายและการบริหารองค์กร มีผลต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                                   |                  |     |         |      |            |
| 2. สภาพการบังคับบัญชามีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน  |                  |     |         |      |            |
| 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม  |                  |     |         |      |            |
| 4. นโยบายในการให้เงินรางวัลตอบแทน มีส่วนต่อการผลักดันให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                                       |                  |     |         |      |            |
| 5. การที่หน่วยงานประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ มีส่วนจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน                       |                  |     |         |      |            |
| 6. บุคลากรได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน |                  |     |         |      |            |
| 7. บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน                                  |                  |     |         |      |            |
| 8. บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยงาน                          |                  |     |         |      |            |

**ตอนที่ 4** เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์การของบุคลากรในองค์การมหาชน (กลุ่ม 2)

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับระดับการมีส่วนร่วมมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับระดับการมีส่วนร่วมน้อย

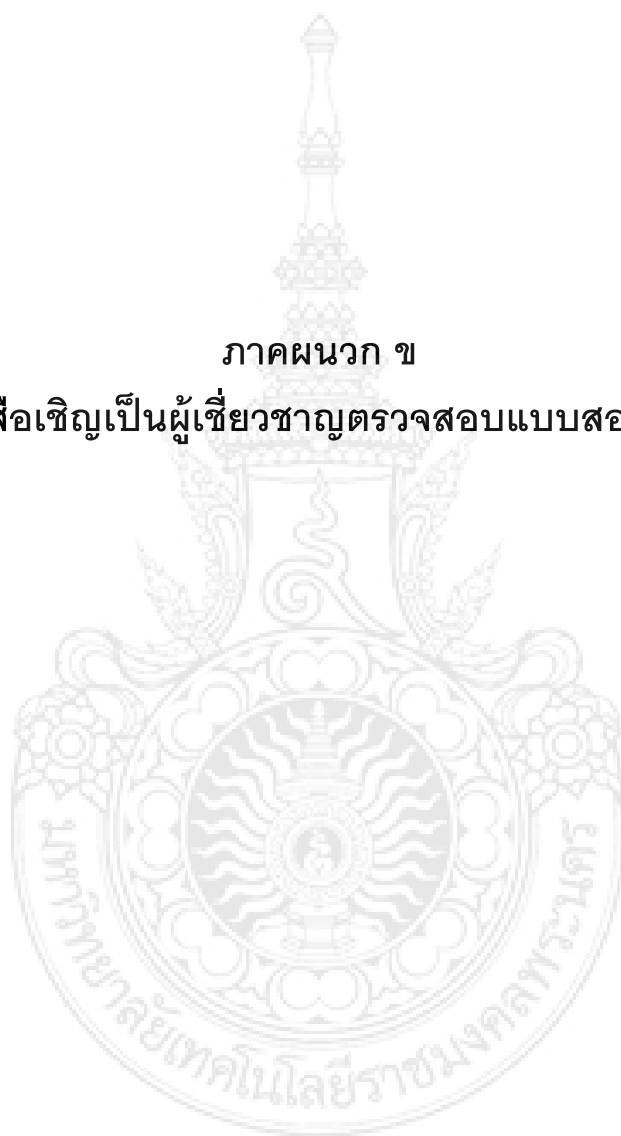
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

| การมีส่วนร่วมในการทำงาน   | ระดับการมีส่วนร่วม |     |         |      |            |
|---|--------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>ด้านการตัดสินใจ</b>  |                    |     |         |      |            |
| 1. ได้ร่วมคิดและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาหน่วยงาน  |                    |     |         |      |            |
| 2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่จะนำมาเพื่อพัฒนาบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน                       |                    |     |         |      |            |
| <b>ด้านการปฏิบัติการ</b>  |                    |     |         |      |            |
| 1. ได้เข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล                           |                    |     |         |      |            |
| 2. ได้เข้าปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                          |                    |     |         |      |            |
| <b>ด้านผลประโยชน์</b>   |                    |     |         |      |            |
| 1. หน่วยงานมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ บุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง   |                    |     |         |      |            |
| 2. หน่วยงานมีการจ่ายเงินรางวัลค่าตอบแทน หรือมอบของรางวัลให้กับบุคลากรที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง |                    |     |         |      |            |
| <b>ด้านการประเมินผล</b>   |                    |     |         |      |            |
| 1. มีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน                                   |                    |     |         |      |            |

| การมีส่วนร่วมในการทำงาน                                   | ระดับการมีส่วนร่วม |     |         |      |            |
|---|--------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2.มีส่วนร่วมในการรายงานผลการพัฒนาและผลการปรับปรุงหน่วยงาน |                    |     |         |      |            |



ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม







ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

|                      |   |                     |
|----------------------|---|---------------------|
| ชื่อ – นามสกุล       | นางสาววราภรณ์ มงคลสกุล  |                     |
| วัน เดือน ปีเกิด     | 2 มีนาคม 2514   |                     |
| ภูมิลำเนา            | อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี  |                     |
| ที่อยู่              | 304/67 ลุมพินีคอนโด-เสริไทย 2 แขวงคลองกุ่ม<br>เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240 |                     |
| ตำแหน่ง              | นักวิชาการ  |                     |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา<br>(องค์การมหาชน)         |                     |
| ประวัติการศึกษา      |   |                     |
| วุฒិการศึกษา         | ชื่อสถาบัน  | ปีที่สำเร็จการศึกษา |
| ปริญญาตรี            | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม<br>สาขาบริหารการศึกษา                        | 2543                |
| ปวท.                 | วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์   | 2534                |