

พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร
ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สมหมาย มิ่งพฤติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๘.๕
ศ ๒๘๗พ
ร.๓

**พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร
ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ**

**บทคัดย่อ
ของ
สมหมาย มิ่งพฤติ**

**เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**

เมษายน ๒๕๔๖

๑๐๑๓๖

๑๐๑๓๖ ร.๓

สมหมาย มิ่งพฤติ. (2546). พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :

รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ, รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ตลอดจนพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการและระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานในองค์การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานปฏิบัติการของบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรศัพท์และโทรทัศน์จำนวน 10 บริษัท โดยเลือกให้ครบ 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ใช้ Least-Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในองค์การ และพบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงานและด้านการติดตามผลและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการติดตามผลและการประเมินผลมากกว่าเพศหญิง

3. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน แต่พนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการติดตามผลและการประเมินผล

4. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

6. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

7. พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

8. พฤติกรรมผู้นำของพนักงานปฏิบัติการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทุกด้านเป็นแบบปรึกษาหารือ

9. ปัจจัยบรรยากาศของพนักงานปฏิบัติการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านระบบสังคมในองค์กร ด้านทรัพยากรขององค์กร ด้านการดำเนินงานขององค์กร ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผลที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านระบบสังคม ด้านความรับผิดชอบ และด้านการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับดี ส่วนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านทรัพยากรขององค์กร และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับเหมาะสม

จากผลการศึกษาพนักงานปฏิบัติการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ พนักงานมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มมากขึ้น อีกทั้งควรที่จะให้พนักงานมีการกระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการปรับปรุงปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านทรัพยากรขององค์กร ด้านการดำเนินงานขององค์การทางด้านการตัดสินใจ ด้านเทคโนโลยีให้อยู่ในระดับสูง คือ พนักงานเมื่อเข้าทำงานก็ต้องการทราบโครงสร้างองค์การที่มีการวางสายงาน ระดับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการสับสนของพนักงานและความซ้ำซ้อนของงานที่ทำ นอกจากนี้แรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนเองเท่ากับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในงาน เพราะจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน ผู้บริหารควรที่จะบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และมีจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีมากขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกัน ในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับด้านเทคโนโลยีควรที่จะทำการจัดหาให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานและใช้เครื่องจักรที่มีในองค์กรให้สามารถทำการผลิตสินค้าได้มากขึ้น อีกทั้งควรทำการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ในกรณีทางด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรที่จะสนับสนุนทางด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผลให้อยู่ในระดับสูง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น

LEADER BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CLIMATE FACTORS AFFECTING
MANAGERIAL PARTICIPATION OF ELECTRONIC INDUSTRY
IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
SOMMAI MINGPHRUT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
April 2003

Sommai Mingphrut. (2003). *Leader Behavior and Organizational Climate Factors Affecting Managerial Participation of Electronic Industry in Samutprakarn Province*. Master thesis, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee : Assoc. Prof. Somchai Hirunkitti, Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

The objective of this research is to investigate not only personal characteristic of employees but also leader behavior and organizational climate factors that affecting managerial participation of electronic industry in Samutprakarn province and level of that managerial participation in the electronics industry. The sampling used in this research was 400 operational employees of 10 electronic companies, and used questionnaire as a tool in collecting information. The statistics methods used for data analysis were the percentage, average means and standard deviation. The t value was used for the difference analysis, One-Way Analysis of Variance, Least – Significant Difference (LSD), and Pearson Product Moment Coefficient were also used via SPSS for Windows version 10.

The results of research showed that the sampling consisted of female rather than male. Most of than aged below 30 years old, graduated in bachelor degree or higher, got equal or more income of 17,001 baht, 1-5 years of work experience and attended training program during working in the company.

It was also found from the research that :

1. The operational employees' opinion in managerial participation was at a moderate level as a whole. When considered each aspect, it was also at a moderate level on opinion expression, planning, work performance, and follow-up and evaluation.
2. There was a significant difference at .05 level among those opinion of employees with different sex affecting managerial participation, whereas male had more managerial participation on follow-up and evaluation than female.
3. There was a significant difference at .01 level among those opinion of employees with different age affecting managerial participation, whereas employees with more than 42 years old had more managerial participation in management on opinion expression, planning and work performance, but employees with 36-41 years old had more managerial participation on follow-up and evaluation than those with other age range.
4. There was no significant difference at .05 level among those opinion of employees with different education level affecting managerial participation
5. There was a significant difference at .01 level among those opinion of employees with different income affecting managerial participation, whereas employees who earned equal or more income of 17,001 baht had more managerial participation than those who got other income range.

6. There was no significant difference at .05 level among those opinion of employees with different work experience affecting managerial participation.

7. There was no significant difference at .05 level among those opinion of employees with different training experience affecting managerial participation.

8. Leader behavior of operational employees significantly affected managerial participation, whereas leadership processes, motivational, communication, interaction influence, decision making, goal setting and control process were correlated at .01 level to opinion expression, planning, work performance and follow-up and evaluation. All leader behavior is consultative.

9. Organizational climate factors of operational employees significantly affected managerial participation, whereas organizational climate, organizational structure, motivation, organizational social system, organizational resource, organizational performance and technology were correlated at .01 level to opinion expression, planning, work performance and follow-up and evaluation, except responsibility was not significant correlated to opinion expression, planning, work performance and follow-up and evaluation were correlated at .05 level. Organizational climate factors including organizational climate, organizational social system, responsibility and organizational performance are in good level, except organizational structure, motivation, organizational resource and technology in appropriate level.

The suggestions from research were that employees would like to involve in managerial participation, so managers should give employees a chance to participate and listen to their opinion. In order to be a participated leader, managers should urge their subordinates to make more decision within their group. Moreover, managers should initiate activities to enhance collaboration between managers and subordinates. Managers should improve the company climate factors in organizational structure, motivation, organizational resource, organizational performance, decision making, and technology to a high level. New employees should know the organizational structure with hierarchy, clear work responsibility to prevent confusion of employees and overlapped work. In addition, material motivation did not sole affected to employees' successfulness with their own capacity as a chance to participate in work performance because it would push job satisfaction. Managers should provide efficient budget in order to develop work performance and enough staff in accordance with work quantity. Participation would affect to employees' motivation to meet organizational goal as group desired and made more communication and friendship among the members. Eventually it would increase the productivity. For technology, it should acquire enough to any use an engine in the organization in order to make more products, including computer training for work performance. In case of administrative participation. It should have a support on opinion expression, planning, work performance, and follow-up and evaluation in order to make more administrative participation among workers.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ของ
นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่..... เดือนเมษายน พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ดร.วรางคณา อติศรประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญภิตติ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์ ดร. ศุภินญา ดัชนีภริมย์ เป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการวิจัย ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วรางคณา อติศรประเสริฐ เป็นอย่างยิ่งที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการวิจัย ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท จอนสัน อิเลคทริกอินดัสเตเรียล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ชัมมิตอิเลคทรอนิกส์ คอมโปเนนท์ จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (เทพารักษ์) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ฟรีเมียร์ ซีอี จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท ฟิลิปส์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด และผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของทุกบริษัทที่ประสานงานในการเก็บข้อมูล ตลอดจนพนักงานระดับปฏิบัติการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา และพี่ ๆ ที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สมหมาย มิ่งพฤติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	9
ความหมายของบรรยากาศองค์การ.....	9
พัฒนาการของแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	10
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....	13
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ : ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	26
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	40
ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.....	40
ทฤษฎีผู้นำตามแบบการบริหารระบบสี่ของ Likert.....	41
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....	43
ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	43
ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ.....	44
ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม.....	45
เครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม.....	47
ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม.....	47
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	159
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	159
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	162
อภิปรายผล.....	181
ข้อเสนอแนะ.....	183
บรรณานุกรม.....	185
ภาคผนวก.....	191
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	191
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	200
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	201
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	212

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สินค้าส่งออกของไทย.....	1
2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	12
3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของ Likert.....	42
4 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
5 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแบบพฤติกรรมผู้นำ.....	66
6 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยบรรยากาศใน การทำงาน.....	70
7 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....	77
8 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามเพศ.....	80
9 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามอายุ.....	82
10 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี อายุแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง.....	85
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี อายุแตกต่างกันในรายข้อที่พบความแตกต่าง.....	89
12 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง.....	101
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายข้อที่พบความแตกต่าง.....	102
15 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	104
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง.....	107
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในรายข้อที่พบความแตกต่าง.....	114
18 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	133
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง.....	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	137
21 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามการฝึกอบรม.....	138
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	141
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการจูงใจกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	142
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	143
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	144
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	145
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	146
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการควบคุมกับ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	147
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	148
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กร กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	149
31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านแรงจูงใจ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	150
32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านระบบสังคมในองค์กร กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	151
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านทรัพยากรขององค์กร กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	152
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านความรับผิดชอบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	153
35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน.....	154

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน.....	155
37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนด้านกระบวนการเพิ่มผลผลิตกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผล การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	156
38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านเทคโนโลยี กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	157

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิการเปรียบเทียบระหว่างการจ้างแนกองค์ประกอบของบรรยากาสงค์การ.....	18
2 แผนภาพส่วนประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อบรรยากาสงค์การ.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่า ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ มีบทบาทมากในชีวิตประจำวันของมนุษย์ เครื่องมือเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องมือทางทหาร ยานพาหนะ เป็นต้น ล้วนมีผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบแทบทั้งสิ้น ทั้งนี้เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบ สามารถช่วยให้ทำงานได้ง่าย รวดเร็ว สะดวก สบาย และมีความแม่นยำสูง ดังนั้นจึงทำให้เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบ เป็นที่ต้องการของผู้บริโภคมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในตลาดต่างประเทศ ส่งผลให้ภาครัฐได้ให้การส่งเสริมการลงทุน ทำการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าเองภายในประเทศ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นสินค้าที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งออกตามลำดับ จากเดิมที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศเพื่อจำหน่าย ได้มีการพัฒนามาเป็นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า จนปัจจุบันสามารถส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังต่างประเทศได้

ตาราง 1 สินค้าส่งออกของไทย

หน่วย : ล้านบาทสหรัฐ

	2540	2541	2542	2543	2544
ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์					
• เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	7,035	7,805	8,060	8,638	7,829
• แผงวงจรไฟฟ้า	2,481	2,279	2,945	4,484	3,512
• เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์ และส่วนประกอบ	1,400	1,402	1,242	1,812	1,548
รวมรายการผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	10,916	11,486	12,247	14,934	12,889
รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	1,038	1,210	1,852	3,073	3,253
สินค้าเกษตรกรรม	7,023	6,490	6,115	6,189	7,282
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	3,126	2,991	2,918	3,135	2,918
อัญมณีและเครื่องประดับ	1,800	1,387	1,575	1,675	1,779
อื่น ๆ	34,426	30,928	33,756	40,955	37,774
รวมทั้งสิ้นของการส่งออก	58,329	54,490	58,463	69,961	65,895
ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์(% ต่อการส่งออกทั้งหมด)	18.71%	21.08%	20.95%	21.35%	19.56%

ที่มา : กระทรวงพาณิชย์(พฤษภาคม 2545)

สังเกตได้ว่ามูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ แผงวงจรไฟฟ้า และเครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์และส่วนประกอบอยู่ในอันดับต้น ๆ ของการส่งออกภายในระยะเวลา 5 ปี ซึ่งจะเห็นได้จากตารางการส่งออกปี 2540 ยอดรวม 10,916 ปี 2541 ยอดรวม 11,486 ปี 2542 ยอดรวม 12,247 ปี 2543 ยอดรวม 14,934 และปี 2544 ยอดรวม 12,889 จะเห็นได้ว่ายอดขายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์นำตลาดมาตลอด ปัจจุบันสามารถส่งออกได้สูงเป็นอันดับ 1 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด ในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำเช่นปัจจุบัน การแก้ปัญหาเพื่อให้ประเทศชาติผ่านพ้นวิกฤตไปได้นั้นจะต้องอาศัยภาคการส่งออกเป็นหลักเพื่อดึงรายได้เข้าประเทศ โดยมีผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้าที่ศักยภาพในตลาดสูงและเป็นสินค้าเป้าหมายอีกประเภทหนึ่งที่คาดว่าจะช่วยดึงดูดรายได้เข้าประเทศได้เป็นจำนวนมาก

ลักษณะของการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในสภาวะการผลิตที่มีปริมาณสูง มีการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ หรือเรียกว่า ส่วนของงาน (work element) แล้วจัดลงสถานงานบนสายการผลิต เป็นการผลิตที่ส่งผ่านสถานีประกอบหลาย ๆ แห่ง ซึ่งในแต่ละสถานงานอาจมีผู้ปฏิบัติงาน 1 คน หรือมากกว่าที่ช่วยกันประกอบส่วนต่าง ๆ เข้ากับส่วนประกอบย่อยที่มีอยู่แล้ว และปัจจัยที่สำคัญสำหรับสายงานผลิตคือความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานที่ได้กำหนดหน้าที่ให้ทำงานแบบเดียวกันซ้ำ ๆ กัน จนผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความชำนาญเป็นพิเศษ และสามารถทำงานนั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและคงเส้นคงวา (ชุมพล. 2540 : 218) ซึ่งบรรยากาศในที่ทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกองค์การจึงควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะบรรยากาศเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของคน และต้องยึดถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ เพราะคนเป็นบุคคลที่ช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นทุกคนในองค์การจึงควรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาย่อมอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่ แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ ในองค์การนี้ คือบรรยากาศองค์การ

พฤติกรรมผู้นำ จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมาก ต่อบรรยากาศขององค์การ โดยผู้บริหารที่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีอิสระ และมีเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบมากขึ้นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและกลุ่ม แต่ในทางตรงข้ามในองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงาน ผลในทางบรรยากาศคือ ขาดความรับผิดชอบ และความรู้สึกว่ามีสมรรถภาพ (Lawler, et al. 1974: 139-155) การปฏิบัติของผู้นำจึงเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ลิเคอร์ท (Likert. 1976) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมี 4 แบบคือ ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์ ผู้นำแบบปรึกษาหารือ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง Likert เชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ทำให้บรรยากาศองค์การไม่เป็นที่พึงประสงค์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งตรงข้ามกับภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือและมีส่วนร่วม โดยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมทำให้องค์การมีบรรยากาศที่พึงประสงค์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด (สมยศ นาวิการ. 2536 : 283-286 ; อ้างอิงจาก Likert. 1967 *The Human Organization : Its Management and value*)

สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลหรือบรรยากาองค์กรการ จะส่งผลให้ทั้งความต้องการและไม่ต้องการที่จะร่วมงานกันต่อไป หรืออาจจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูงหรือระดับต่ำได้ หากบุคลากรปฏิบัติงานในบรรยากาองค์กรการที่ดีก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ มีความอดทนไม่หนีปัญหา และส่งผลให้การขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง (พะวงพิศและมาลา, 2541 : 1) หากองค์กรการใดมีบรรยากาไม่ดี ย่อมเป็นเหตุบั่นทอน ความสามารถของสมาชิกได้ บรรยากาในองค์กรการจึงเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรการว่ามีเพียงใด นักจิตวิทยาองค์กรการมีความเห็นว่า... ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับบรรยากาภายในองค์กรการ ในขณะที่เดียวกันบรรยากาภายในองค์กรการจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ โดยสิ่งเหล่านี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กรการด้วย เพราะทุกส่วนในองค์กรการจะต้องสอดคล้องกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาองค์กรการ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาขององค์กรการเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรการ และพฤติกรรมผู้นำขององค์กรการเป็นแบบใด โดยศึกษาบรรยากาองค์กรการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนวิทยุ โทรทัศน์ และโทรคมนาคม เพื่อที่ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงบรรยากาองค์กรการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรการเป็นสิ่งที่สามารถชี้ให้เห็นได้ว่าองค์กรการนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีก็จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับองค์กรการร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานในองค์กรการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ทำให้ทราบถึงบรรยากาที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะนำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
5. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานในองค์กรการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยบรรยากาที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีขอบเขตการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการในบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรทัศน์และโทรคมนาคม ของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวน 21 บริษัท (สาขาอุตสาหกรรม ที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 ประจำวันที่ 26 สิงหาคม 2545)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรทัศน์และโทรคมนาคม โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 : 74) ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 395 คน และสำรองไว้ 5 คน รวม 400 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล แบ่งเป็นดังนี้

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- การฝึกอบรม

1.2 พฤติกรรมผู้นำ

- ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น
- ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์
- ผู้นำแบบปรึกษาหารือ
- ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.3 ปัจจัยบรรยากาศ

- สภาพแวดล้อมขององค์การ
- โครงสร้างองค์การ
- แรงจูงใจ
- ระบบสังคม
- ทรัพยากรขององค์การ
- ความรับผิดชอบ
- การดำเนินงานขององค์การ
 - การติดต่อสื่อสาร
 - กระบวนการตัดสินใจ
 - กระบวนการเพิ่มผลผลิต

- เทคโนโลยี
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - การแสดงความคิดเห็น
 - การวางแผน
 - การปฏิบัติงาน
 - การติดตามผลและประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าและเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งเป็นการผลิตชิ้นส่วน (อิเล็กทรอนิกส์ ตามพจนานุกรม ได้กล่าวไว้ว่า วิทยาศาสตร์กายภาพแขนงหนึ่งที่นำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวงจรไฟฟ้าที่ใช้สารกึ่งตัวนำและอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งควบคุมการเคลื่อนที่ของอิเล็กตรอนได้

พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานประจำและทำงานตามหน้าที่ให้เกิดความชำนาญในส่วนต่าง ๆ เช่น พนักงานปฏิบัติการ ชุกร และเจ้าหน้าที่เอกสาร ฯลฯ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากร ที่มีต่อองค์การซึ่งตนเองปฏิบัติงานอยู่ ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์การ (พัชร, 2538 : 22) ซึ่งมีผลให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยในการศึกษานี้แบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็น 8 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมขององค์การ โครงสร้างองค์การ แรงจูงใจ ระบบสังคม ทรัพยากรขององค์การ ความรับผิดชอบ การดำเนินงานขององค์การ และเทคโนโลยี

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากร ในการที่จะทำให้อุบลการณ์มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทฤษฎีผู้นำตามแบบ Likert ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์ ผู้นำแบบปรึกษาหารือ และ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitative Authoritative) หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก มีการจูงใจในการทำงานโดยการบังคับ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) หมายถึง ผู้บริหารแสดงถึงท่าทีไว้วางใจ และความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับบ้าง ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บริหารบ้าง ผู้บริหารทำเสมือนว่าขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาแท้จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น

ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้บริหารวางนโยบายขององค์กรไว้อย่างคร่าว ๆ แต่การตัดสินใจยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

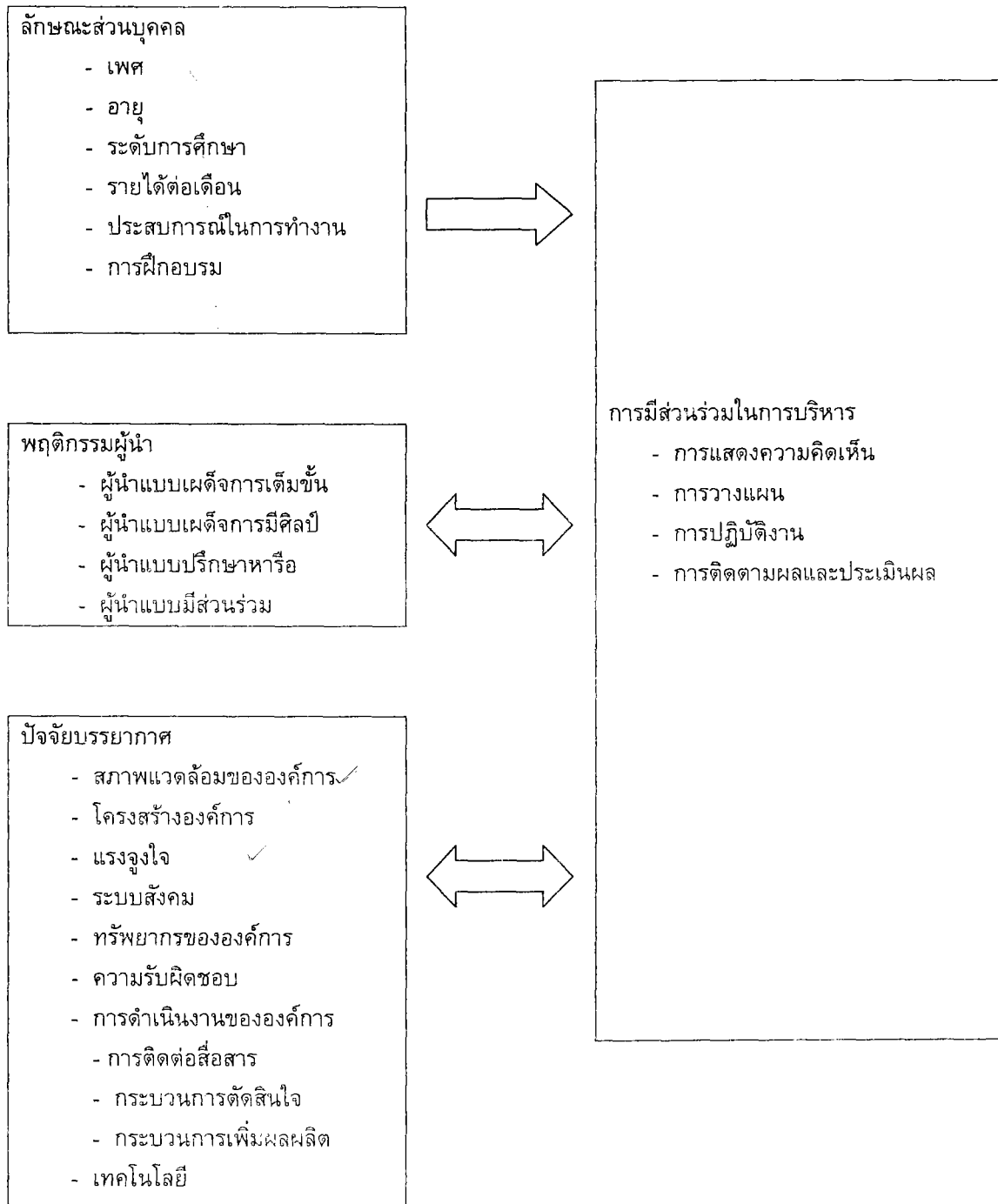
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือแบบทีมงาน (Participate Group) หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเกือบทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้อย่างสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางและในแนวนอนอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่ม

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล การร่วมมือประสานงาน การติดตามและการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้แยกเนื้อหาออกเป็นลำดับดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

✓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

✓ ความหมายของบรรยากาศองค์การ

คำว่าบรรยากาศภายในองค์การ หรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่า บุคลิกภาพขององค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

บรรยากาศในการทำงานนี้คลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย มิได้หมายแต่เพียง อุณหภูมิที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น และบรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะส่งเสริมและเป็นส่วนสำคัญต่อผลผลิต และประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก

เดรสเลอร์ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 192 ; อ้างอิงจาก Dessler. n.d.) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า การรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และ “ความรู้สึก” ของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Litwin & Stringer (1968 : 1) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

ไมกอส (ประไพ สุวภิรมย์โชติ. 2528 : 59 ; อ้างอิงจาก Miklos. n.d.) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์การ และระหว่างองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ หรือหมายถึง ลักษณะกระบวนการภายใน เช่น เจตคติปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมอื่น ๆ ของสมาชิกขององค์การ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 278) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ว่าหมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

พระวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาปมาลา (2541 : 8) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ ว่า สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์กรนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรทั้งผลดีและผลเสียได้

สไลเดอร์ (Schneider, 1990 : 10-13) กล่าวว่า

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากร ที่มีต่อองค์การซึ่งตนเองปฏิบัติงานอยู่ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์การ (พัชรศรีจันทร์งาม, 2538 : 22)

พัฒนาการของแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

สไลเดอร์ (Schneider, 1990 : 10-13) ได้นำเสนอพัฒนาการของแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยการรวบรวมเจ้าของแนวคิด หัวข้อที่ศึกษา และจุดเน้นที่สำคัญ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1939-1987 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดของนักวิชาการ และ/หรือทฤษฎีและเพิ่มเติมรายละเอียดแนวคิดของนักวิชาการและ/หรือทฤษฎี เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

Lewin เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเมื่อปี ค.ศ. 1930 โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคล กับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีตัวแบบดังนี้

$$B = f(P, E)$$

B = พฤติกรรมของคน

P = บุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E = สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ

จากตัวแบบนี้เอง Lewin ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้คนส่วนหนึ่งและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การนั้น ๆ ด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ทฤษฎี Immaturity-Maturity Theory ของ อากีริส (Argyris, 1972 : 3-7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร และเชื่อว่า องค์กรได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของพนักงานโดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีนี้แล้ว บุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กมาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่และจากการที่องค์กรได้กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและตีตนออกจากองค์กร ปฏิเสธความรับผิดชอบ ตลอดจนต่อต้านองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นได้ในองค์กร หากโครงสร้างขององค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมในลักษณะการระแวดระวัง แบบปิดและการเสี่ยงตามลำดับ ดังนั้น เป้าหมายในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรตามทฤษฎีของ อากีริส (Argyris,

1972 : 7) จึงมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญขององค์การและพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ของ แมคเกย์เกอร์ (McGregor. 1960 : 33-34) ซึ่งได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ โดย McGregor แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- บรรยากาศองค์การตาม Theory X ซึ่งเป็นการใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะรวมอำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย
- บรรยากาศองค์การแบบ Theory Y เป็นบรรยากาศองค์การแบบเปิด เน้นหนักไปในเรื่องความเป็นอิสระเสรีของคนงาน และการควบคุมงานก็ใช้วิธีไม้นวม (Carrot Approach) มีลักษณะของการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ กิปสัน (Gibson & Donnelly. 1973 : 315-316) โดย Gibson และ Donnelly ได้นำเอาทฤษฎีการบริหาร ของนักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปชี้ให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence และ Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง และการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ โดยผ่านความคาดหวังต่องาน
ทฤษฎี Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตนเองได้	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
Span of Control ของ Lookheed	การพัฒนารูปแบบเพื่อการจัดช่วงการบังคับบัญชาที่ดีที่สุด	ใช้มาตรฐานประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยบรรยากาศ เช่น ระดับการอบรมแก่ผู้จัดการ หรือการวางแผนภายในองค์การ
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารการจูงใจโดยมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักในการแสดงให้เห็นถึงระดับของความสัมพันธ์นั้น ๆ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job - Enrichment)	การปรับปรุงประสิทธิภาพและความพอใจในการทำงานโดยการปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดยการเพิ่มความรับผิดชอบ ยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้าแก่พนักงาน

จากตารางข้างต้น สามารถนำมาสรุปและแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของแต่ละทฤษฎีได้ ดังนี้

- การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แต่แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานแบบรูป

นัย การบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

- ทฤษฎีของ Woodward, Lawrence และ Lorsch ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ และการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

- ทฤษฎี Cybernetics เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

- ทฤษฎี Span of Control มุ่งที่ขอบเขต และช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

- ทฤษฎี การกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

- ทฤษฎี ระบบ 4 ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

- ทฤษฎี การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงานและโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่กล่าวมาพบว่า การบริหารงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น จะมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ 3 ส่วน ด้วยกันคือ ตัวบุคคล ตัวองค์กร และสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์การ ซึ่งเมื่อการบริหารงานองค์การเป็นไปในรูปแบบใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทฤษฎีและแนวความคิดนั้น ๆ ซึ่งทำให้บรรยากาศองค์การเปลี่ยนแปลงไป ตามรูปแบบการบริหารนั้น ๆ นั้นเอง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานภายในองค์การและตัวองค์กรเองอีกด้วย

✓ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การ อาจเรียกได้ว่า มีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย

ฟอร์แฮนด์ (สมยศ นาวิการ, 2540 : 194-195 ; อ้างอิงจาก Forehand. n.d.) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์การนั้นจะประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้านคือ ขนาดและโครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมาย และสายใยของการติดต่อ

สื่อสาร ข้อสมมติฐานของ Forehand คือ คุณลักษณะเหล่านี้และคุณลักษณะอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องระหว่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดบรรยากาศโดยส่วนรวมขององค์กร

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (size and structure) เรามักจะมีข้อสมมุติว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่เราก็นพบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่จิตวิทยา ระดับของพนักงานตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม

โครงสร้างขององค์กรจะมีความสำคัญเหมือนกันและเกี่ยวพันกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจอาจจะมีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ง่าย

2. แบบของความเป็นผู้นำ (leadership patterns) แบบของความเป็นผู้นำที่ใช้กันอยู่ในองค์กรธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา และหน่วยงานของรัฐบาล มีอยู่หลายอย่าง การปฏิบัติของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองความพอใจของพนักงาน การพิจารณามิติทางการบังคับบัญชา ความห่างเหินของ Halpin และ Crofts ชำงตัน เป็นตัวอย่างของปัจจัยทางแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยพนักงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ส่วนหนึ่งของระบบคือความแตกต่างระหว่างแผนงานต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร ปัญหาที่สำคัญอยู่ที่การขึ้นอยู่ระหว่างกันของแผนงาน ถ้าหากว่าแผนงานหนึ่งต้องขึ้นอยู่ กับ 3 แผนงานเป็นอย่าง มากแล้ว แผนงานดังกล่าวนี้ต้องเกี่ยวข้องกับ 3 แผนงานเป็นอย่าง มาก แบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (goal direction) องค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายทำไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (communication network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของการสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอน ภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

✓ ฮาลปิน (พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาบมาลี. 2541 : 9 ; อ้างอิงจาก Halpin. n.d.) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคลสองกลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (leader emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุม นิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าพยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจสอบตราแต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (faculty behavior) มี 4 ด้าน เช่นกัน คือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (bindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับยุ่งเหยิงเกินไป หรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

บรรยากาศขององค์กร ของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 113) เขาได้ศึกษาพฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร และมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้บริหารก่อให้เกิดระบบบริหารที่แตกต่างกัน โดยเขาถือว่าพฤติกรรมผู้บริหาร 8 มิติ ต่อไปนี้ เป็นองค์ประกอบของระบบบริหาร หรือบรรยากาศขององค์กร (Likert, 1967 : 197-211)

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด

2. สภาพแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากร ให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน

3. ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สายใยการติดต่อสื่อสารในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

4. ลักษณะกระบวนการการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรง หรือความไว้นือเชื่อใจกันและกัน

5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร

6. ลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์และการสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์กรเพียงใด

7. ลักษณะของกระบวนการควบคุมงาน หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชาตมกน้อยเพียงใด

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่ เพียงใด

✓ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Gibson. 1973 : 319-522 ; อ้างอิงจาก Litwin & Stringer. 1968) ได้จำแนกปัจจัยของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 ปัจจัยคือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) โครงสร้างองค์การที่กำหนดขึ้นมามีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การรูปนัย หรือองค์การรูปนัยก็ตาม

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ เกี่ยวกับความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และเส้นทางที่จะทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจทางด้านการประสบความสำเร็จของบุคลากรในองค์การ และแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานสูงด้วย ส่วนการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

3. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริม แทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวล และความตึงเครียดในการปฏิบัติงานลงได้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์การ ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านการผูกพันต่อองค์การของสมาชิกใหม่ได้เพราะความต้องการของพวกเขา คือ บรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่น และการสนับสนุน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน ลิตวินท์ และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer. 1968) ได้อธิบายมิติของบรรยากาศองค์การทางด้านนี้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดหารางวัล แทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การได้และจะลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงานของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรม หรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษ จะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานในองค์การ ซึ่งในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

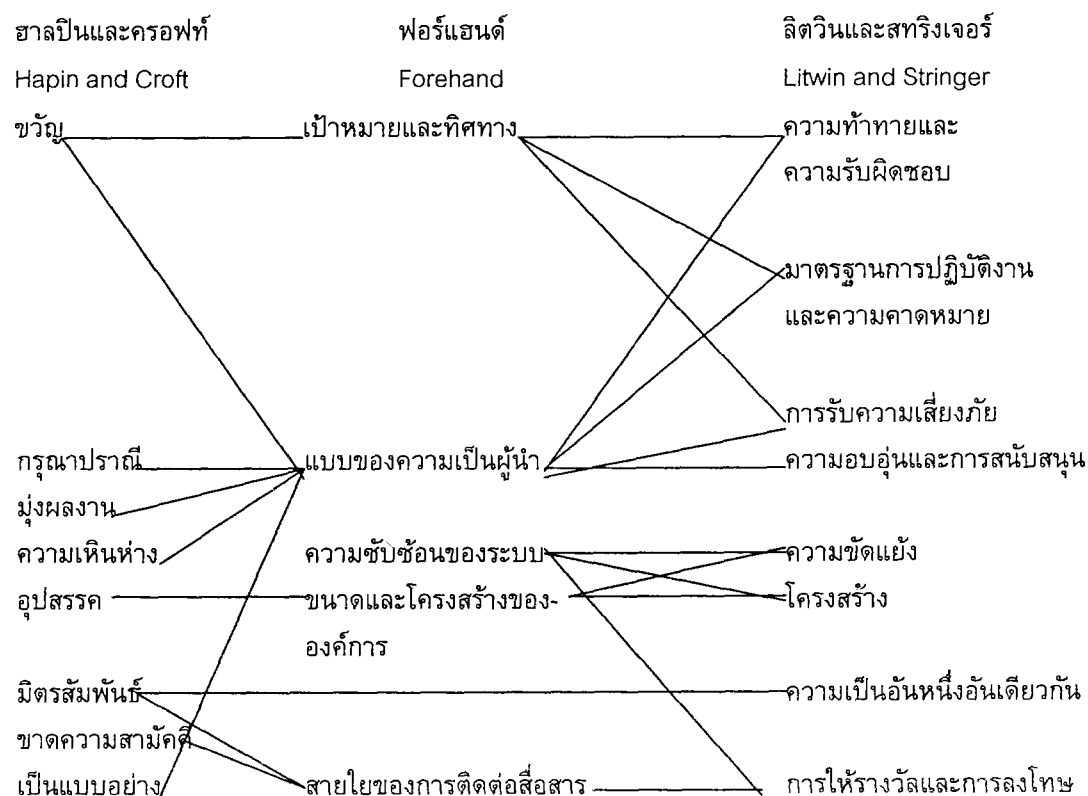
6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation)

ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมากจากความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความสำเร็จซึ่งสัมพันธ์กับมาตรฐาน และอาจจะคาดหมายได้ว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) ปัจจัยนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้น ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้น จะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จได้

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unanimity) ปัจจัยนี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการจำแนกองค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร โดยนักวิชาการจะพบว่าไม่มีแบบใดดีกว่ากันเพราะต่างก็มีบางส่วนที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้มีการเปรียบเทียบระหว่างการจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรของ ฮาลปีน (Haplin) ฟอร์แฮนด์ (Forehand) และ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) เพื่อชี้ให้เห็นความคล้ายคลึงกัน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิการเปรียบเทียบระหว่างการจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ที่มา : สมยศ นาวิการ และผู้สื รมาคม. (2520) องค์การ : ทัศนวิสัยและพฤติกรรม. : 614.

จากภาพประกอบจะพบว่า มิติด้านเป้าหมายและทิศทางของ ฟอร์แฮนด์ (Forehand) จะเหมือนกับมิติด้านขวัญของ ฮาลปีนและครอฟท์ (Halpin and Croft) และเหมือนกับมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติการรับความเสี่ยงภัย มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนของ ลิตวินและสทริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

มิติแบบของความเป็นผู้นำของ ฟอร์แฮนด์ (Forehand) จะเหมือนกับมิติขวัญ มิติกรุณาปราณี มิติมุ่งผลงาน มิติเห็นต่าง และมิติเป็นแบบอย่างของ ฮาลปีนและครอฟท์ (Halpin and Croft) และเหมือนกับมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติการรับความเสี่ยงภัย มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษของ ลิตวินและสทริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

มิติความซับซ้อนของระบบของ ฟอร์แฮนด์ (Forehand) จะเหมือนกับมิติความห่างเหินของฮาลปีนและครอฟท์ (Halpin and Croft) และเหมือนกับมิติความขัดแย้ง มิติโครงสร้างของลิตวินและสทริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

มิติขนาดและโครงสร้างขององค์การของ ฟอร์แฮนด์ (Forehand) จะเหมือนกับมิติอุปสรรคของ ฮาลปีนและครอฟท์ (Halpin and Croft) และเหมือนกับมิติความขัดแย้ง มิติโครงสร้างของ ลิตวินและสทริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

มิติสายใยการติดต่อสื่อสารของ ฟอห์แฮนด์ (Forehand) จะเหมือนกับมิติมิตรสัมพันธ์ มิติขาดความสามัคคี และมิติเป็นแบบอย่างของ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft) และเหมือนกับมิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ของลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

มิติมิตรสัมพันธ์ของ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft) จะเหมือนกับมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer)

สตีเยร์และพอตเตอร์ (Steers and Porter, 1979 : 364) เสนอว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์การ กล่าวได้ว่า โครงสร้างขององค์การยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นแง่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับก็ตาม ย่อมเป็นการบีบบังคับให้ยอมรับบรรยากาศองค์การ ในทางตรงข้าม การมีอิสระส่วนบุคคลหรือการอนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลยิ่งมีมากขึ้นเท่าใด บรรยากาศองค์การย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลด้วย
2. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การ
3. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์การ ตัวอย่างเช่น สภาพเศรษฐกิจอาจจะเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องไล่คนออกจากงาน มีการเปลี่ยนงาน ส่วนบุคคลที่เหลืออาจมีกำลังขวัญไม่ดี อาจมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การได้ เป็นต้น
4. นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาข้อมูลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะของงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งการทำเช่นนี้ย่อมจะมีส่วนทำให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

สำหรับ เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974 : 1098-1099) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1) บริบทขององค์การ (Organization context) ในบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย คือ ปรัชญาของการบริหาร ซึ่งจะปรากฏออกมาในรูปของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหาร เช่น ในสถานศึกษาที่เน้นเรื่องการบริหารบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะออกกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลค่อนข้างมาก และจะพยายามพัฒนาบรรยากาศที่พึงประสงค์ของบุคลากรขึ้นในสถานศึกษานั้น อาจจะโดยพยายามจัดบุคลากรให้เข้าทำงาน ตามความถนัดของแต่ละคนให้มากที่สุด ถ้าหากเป็นเช่นนี้ได้ บรรยากาศองค์การก็จะเป็นบรรยากาศที่ดี ทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2) โครงสร้างขององค์การ (Organization structure) เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นปรัชญาในการบริหารของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การเป็นขอบข่ายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ ของสมาชิกในองค์การ การกำหนดอำนาจ บทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ขนาดขององค์การย่อมมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่มีบุคลากร 20 คน สมาชิกย่อมมีความรู้จักคุ้นเคยกัน มากกว่าสถานศึกษาที่มีบุคลากร 200 คน การจัดโครงสร้างขององค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การโดยตรง องค์การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานสูง และต้องการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โครง

สร้างองค์การจะมีสายงานสั้น และแต่ละชั้นก็จะมีคนอยู่มาก ตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดผู้บริหารต้องการคงอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่ไว้ที่ส่วนกลาง จะมีขั้นตอนของสายงานยาว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย บรรยากาศขององค์การก็จะเป็นแบบที่ผู้ปฏิบัติงานห่างเหินจากผู้บริหาร

3) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการนั้น ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงรูปแบบของภาวะผู้นำและรูปแบบของการสื่อสาร ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือหรือเป็นตัวกลางในการเสนอเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้ทุกคนได้ทราบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงาน นับว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น จะเป็นผู้กำหนดให้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นผู้มอบหมายงาน ประเมินผลงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน แปลนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติ เสนอการเลื่อนขั้นและเงินเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่เป็นแต่เพียงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลธรรมดาเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนขององค์การ (ผู้บังคับบัญชา) และลูกจ้าง (ผู้ปฏิบัติงาน) ด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องระมัดระวังอย่างมาก และต้องเลือกกลวิธีในการบริหาร ที่ทำให้บรรยากาศองค์การเป็นไปในทางที่ดี เพราะถ้าหากผิดพลาดขึ้นแล้ว การดำเนินงานขององค์การอาจมีปัญหาได้

4) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผู้ปฏิบัติงานย่อมชอบบรรยากาศการทำงานที่สงบ สะอาดอยู่ในสภาพที่ปลอดภัย มากกว่าสถานที่ทำงานที่มีเสียงรบกวน สกปรกและเสี่ยงภัย ผลของการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์การ พบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานที่ปฏิบัติงานแล้ว สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาดและสถานที่ตั้งของอาคาร ขนาดของเมืองหรือแม้กระทั่งสภาพของอากาศ ยังมีผลต่อบรรยากาศองค์การอีกด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลงาน ตลอดจนการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อบรรยากาศอีก เช่น เสียง การตกแต่ง ขนาดของสำนักงาน เป็นต้น

5) ระบบค่านิยมและปทัสถานขององค์การ ระบบค่านิยมที่เป็นทางการขององค์การมักจะสังเกตได้ชัดโดยสังเกตได้จากพฤติกรรมบางอย่างของสมาชิก จะได้รับการสนับสนุน แต่พฤติกรรมบางอย่างจะถูกต่อต้าน ระบบค่านิยมขององค์การ สังเกตได้จาก นโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ ในขณะเดียวกันในองค์การจะมีระบบค่านิยมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งยากแก่การสังเกต ทั้งนี้ ค่านิยม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก จนทำให้มองว่าองค์การบางองค์การมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษนิยม บางองค์การมีลักษณะสร้างสรรค์และก้าวหน้า องค์การที่ปฏิบัติต่อสมาชิกในลักษณะของการยอมรับและเข้าใจ จะทำให้บรรยากาศองค์การแตกต่างไปจากองค์การที่ปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเย็นชา การกระทำทุกอย่างของผู้บริหารองค์การย่อมได้รับปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานเสมอ

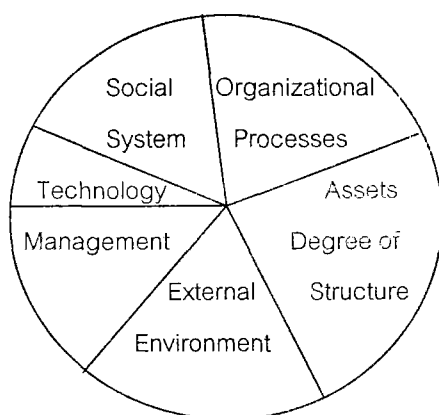
JAMES และ DAVID ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดองค์การ โดยเครื่องมือสำรวจองค์การ (SOO) มี 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ 6 ตัว คือ

1. ความพร้อมของเทคโนโลยี (Technological readiness)
2. ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Human resource primacy)
3. การไหลของติดต่อสื่อสาร (Communication flow)
4. สภาพการจูงใจ (Motivation conditions)
5. การตัดสินใจ (Decision – making practices)

6. อิทธิพลของระดับต่ำกว่า (Lower – level influence)
สำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 4 ตัว คือ
7. การให้การสนับสนุน (Support)
8. การเน้นเป้าหมายของงาน (Goal emphasis)
9. ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน (Work facilitation)
10. การสร้างทีมงาน (Team building)

✓ คอทเทอร์ (Plunkett & Attner, 1992 : 416-419 ; citing Kotter, 1978) ซึ่งกล่าวว่าแต่ละองค์การจะมีบุคลิกภาพ หรือบรรยากาศเฉพาะของตัวเอง แต่ถ้ามองส่วนประกอบพื้นฐานจะพบว่าเหมือนกัน โดยเสนอว่าส่วนประกอบพื้นฐานเปรียบเหมือนชิ้นพาย (pie) 7 ชิ้นที่วางอยู่ในภาตกลม แต่ละส่วนมีผลต่อบรรยากาศองค์การ และจะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ไม่มีส่วนใดที่จะเป็นอิสระในตัวเอง เพราะเมื่อนำแต่ละส่วนมาประกอบกันจะเป็นบุคลิกภาพ หรือบรรยากาศขององค์การ ดังแสดงในแผนภาพ



ORGANIZATIONAL CLIMATE

ภาพประกอบ 2 ส่วนประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ

ที่มา : John P. Kotter. (1978) *Organizational Dynamics Diagnosis and Intervention*. : 9-22.

✓ จากภาพประกอบ 2 จะเห็นได้ว่า ส่วนประกอบของบรรยากาศองค์การมี 7 ด้านใหญ่ ๆ ซึ่ง Kotter ให้รายละเอียดของแต่ละด้านไว้ดังนี้

1) การดำเนินงานขององค์การ (Organizational processes) หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาผลผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายบรรยากาศองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่มองเห็นได้มากที่สุด

2) ระดับของโครงสร้างองค์การ (Degree of structure) หมายถึง จำนวนและชนิดของการออกแบบงาน โครงสร้างขององค์การ ระดับการบังคับบัญชา กฎข้อบังคับต่าง ๆ วิธีปฏิบัติและมาตรฐานงาน

3) ทรัพยากรขององค์กร (Assets) หมายถึง ขนาดและคุณลักษณะภายในต่าง ๆ ขององค์กร เช่น จำนวนบุคลากร เครื่องจักรกล ห้องทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่และการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำเป็นเพราะถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดี หรือไม่ดีขององค์กรได้

4) ระบบสังคม (Social system) หมายถึง ปทัสถาน และค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแง่อำนาจ ความผูกพัน และความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์กร

5) เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคสำคัญ ๆ ที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร

6) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของสมาชิกในองค์กร การควบคุม และการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กระทบต่อบรรยากาศในองค์กร

7) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุอุปกรณ์ การตลาด ผู้คุมกฎ และสมาคมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิต และการบริการขององค์กร รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และประชากรในพื้นที่

สำหรับการศึกษาของ บราวน์และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 64) พบว่า บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ขอบเขตของความเป็นอิสระของสมาชิก 2) ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกกฎ ระเบียบ หรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ 3) ระบบการให้รางวัลและการจูงใจในหน่วยงาน 4) ความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 5) ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือ ที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม เดวิส (Davis, 1981 : 105) ได้กล่าวไว้ว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์กร เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เขาได้ระบุไว้ว่าบรรยากาศขององค์กรที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบคือ 1) คุณภาพของผู้นำ 2) ปริมาณของความไว้วางใจ 3) การสื่อสารที่เป็นทั้งทางลงล่าง และขึ้นสู่เบื้องบน 4) ความรู้สึกที่ว่า งานที่ทำงานเป็นประโยชน์ 5) ความรับผิดชอบ 6) ความยุติธรรมในการให้รางวัล 7) ได้รับความกดดันจากงานอย่างเหมาะสม 8) โอกาสที่ได้รับ 9) การควบคุมอย่างมีเหตุผล โครงสร้างระบบราชการ และ 10) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วน ดูบินท์ (Dubrin, 1984 : 410-411) ซึ่งให้ความเห็นว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร เป็นความพยายามวัดในมิติต่าง ๆ หรือปัจจัยต่าง ๆ ของบรรยากาศนั่นเอง และได้เสนอว่าบรรยากาศขององค์กรที่มีความสอดคล้อง อธิบายได้ใน 7 มิติ คือ 1) ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล 2) โครงสร้างของตำแหน่ง 3) การให้รางวัล 4) การเคารพนับถือ ความอบอุ่น และการได้รับการสนับสนุน 5) ความก้าวหน้าและการพัฒนา 6) การรับความเสี่ยง และ 7) การควบคุม

นอกจากนี้ ดูบินท์ (Dubrin, 1984 : 406-408) ยังกล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการขององค์กร เป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานขององค์กรและความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย โดยเสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร ได้แก่

1) ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ (Economic condition) เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงสร้างที่มีความเสี่ยง

ภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไป จะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร แต่เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกจำกัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว

2) แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership style) ทศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง จะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมา ที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3) นโยบายขององค์กร (Organizational policies) นโยบายขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นนัยก็ตาม สร้างความรู้สึก ประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์กร เช่น องค์กรที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจากภายใน จะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์กรที่มักจะใช้บุคคลภายนอกในตำแหน่งระดับสูง

4) ค่านิยมของการบริหารจัดการ (Managerial value) ค่านิยมของผู้บริหารองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมักจะทำให้พนักงานรักษาพยาบาล และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่าโดยเฉลี่ย หน่วยงานดังกล่าวนี้อาจทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและความเป็นมิตร มากกว่าองค์กรที่มีค่านิยมสูงทางด้านกำไร แทนที่จะเป็นความพอใจของบุคลากร

5) โครงสร้างขององค์กร (Organizational structure) องค์กรที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่ พร้อมกับลำดับของผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งอย่างชัดเจน อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัว และให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลง จะมีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า

6) คุณลักษณะของสมาชิก (Characteristics of the members) บรรยากาศขององค์กรได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์กร คุณลักษณะดังกล่าวได้แก่ อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารสตรี และแม้กระทั่งการไว้วางใจหรือความไว้วางใจของผู้จัดการชาย ก็มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์กรโดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิก

7) ธรรมชาติของธุรกิจ (Nature of the business)

8) ขนาดขององค์กร (Organizational size)

9) ขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร (Life stage)

รูชี และ เบเกอร์ (Roueché & Baker, 1987) ได้วิจัยเพื่อเสนอรูปแบบความเป็นเลิศของวิทยาลัยชุมชน ซึ่งพบว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่ง ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำที่แสดงความเป็นเลิศ คือ

- แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวอาจารย์ และผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ

- อาจารย์และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่สามารถเข้าพบและพูดคุยปัญหากับผู้บริหารได้ทุกเวลา

- ผู้บริหารมีการขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำความคิดเห็นนั้นไปพิจารณา

- ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาทักษะ ในด้านการสอนและด้านอื่น ๆ ให้กับอาจารย์อย่าง

สม่ำเสมอ

- 2) การวินิจฉัยสั่งการ (Decision-Making) ประกอบด้วย
 - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน
 - การมีส่วนร่วมในการจัดวางเป้าหมายในการทำงาน
- 3) แรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย
 - มีการสนับสนุนให้เกิดความคิดในการสร้างนวัตกรรม
 - มีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ
 - มีการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายสถาบัน
 - มีความร่วมมือช่วยเหลือกันภายใน และระหว่างหน่วยงาน
- 4) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย
 - มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ และถูกต้อง เพื่อใช้ประโยชน์ในการวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน
 - รับรู้ในข้อมูลที่มีคุณภาพเท่านั้น
- 5) รางวัล (Rewards) การให้รางวัล มีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศขององค์การ เนื่องจากก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จ ซึ่งควรประกอบด้วย
 - การให้รางวัลกับนักศึกษา
 - การให้รางวัลกับบุคลากรที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานดีเด่น
 - การให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีการสอนดีเลิศ

อย่างไรก็ตาม ในปีถัดมา เรดดีน (Reddin, 1988 : 66-79) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎีสามมิติ ซึ่งใช้ศึกษาภาวะผู้นำใน 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล ได้ดัดแปลงแนวคิดดังกล่าว มานำเสนอว่า บรรยากาศองค์การมี 2 มิติ คือ มุ่งงาน (Task Orientation-TO) และมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation-RO)

สุพัทธา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528 : 30-32) ได้สำรวจมิติต่าง ๆ ของ บรรยากาศองค์การจากทฤษฎีของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติ ด้วยกัน ซึ่งได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึงระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่า องค์การมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์
11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ
12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึงระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์การมีอุปสรรคในการทำงาน
14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึงระดับที่สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน
16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์การ (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์การ
17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน
18. ความแตกต่างภายในองค์การ (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์การมีความแตกต่างกัน
19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์การมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540 : 44-45) ได้สำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล ปัจจัยใหญ่ ๆ 7 กลุ่ม ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อมภายนอก
- 2) ระบบสังคม
- 3) ภาวะผู้นำ
- 4) โครงสร้างขององค์การ
- 5) การดำเนินงานขององค์การ
- 6) ทรัพยากรขององค์การ
- 7) แรงจูงใจ

มานิดา คงเดชอุดมกุล (2544 : 35) ได้ใช้ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) โครงสร้างองค์การ
- 2) ความรับผิดชอบ
- 3) การติดต่อสื่อสาร
- 4) พฤติกรรมของผู้บริหาร
- 5) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาดังที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการรวบรวมปัจจัยของบรรยากาศองค์การ ตัวกำหนดบรรยากาศ และมิติบรรยากาศ ซึ่งต่างก็หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพล เป็นสาเหตุหรือเป็นปัจจัยของบรรยากาศองค์การทั้งสิ้น อีกทั้งบางตัวแปร นักวิชาการบางท่านจัดเป็นองค์ประกอบ ขณะที่นักวิชาการท่านอื่นจัดเป็นสาเหตุหรือปัจจัย เช่น โครงสร้างองค์การ นโยบาย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ เป็นต้น หลังจากที่ได้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า การรวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งครอบคลุมแนวคิดหรือทฤษฎีของ Kotter ซึ่งกล่าวไว้จำนวน 7 กลุ่ม และเพิ่มความรับผิดชอบอีก 1 กลุ่ม ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 8 กลุ่ม ซึ่งจะนำไปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นโดยอ้างอิงใน สุพิศ ประสพศิลป์ จำนวน 6 กลุ่ม (2540 : 49-64) ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ การดำเนินงานที่อยู่เหนือการควบคุมในองค์การ ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ
- 2) โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การจัดส่วนงานต่าง ๆ ขนาดและชนิดขององค์การ ระดับการบังคับบัญชา มาตรฐานงาน และการมอบหมายงาน
- 3) แรงจูงใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนต่าง ๆ การให้รางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
- 4) ระบบสังคม ได้แก่ ปทัสถานและค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งและความผูกพัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) ทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีต่าง ๆ
- 6) ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมายรวมถึงตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- 7) การดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ
- 8) เทคโนโลยี หมายถึง เทคนิคสำคัญ ๆ ที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ : ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมขององค์การ

สภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะสำคัญ คือ (สมบัติ ธำรงธัญญวงศ์. 2535 : 38 ; อ้างอิงจากจินดา ชื่อดตรง. 2524)

1) สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร กล่าวคือ ในการดำรงอยู่ขององค์กรนั้น องค์กรสามารถควบคุมปัจจัยภายในต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การจัดการ ทั้งเรื่องโครงสร้าง หน้าที่ เทคโนโลยี และกำลังคน แต่สภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมทั่วไป ล้วนอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างมาก

2) สภาพแวดล้อมเป็นที่มาของความไม่แน่นอนต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ และการเพิ่มปัญหาของสังคม

3) สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน เนื่องจากวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน เช่น องค์กรของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน แม้สภาพแวดล้อมทั่วไปจะมีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันเสมอ

4) สภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากวัตถุประสงค์มีต่างกัน จึงมีการบริหารและการจัดโครงสร้างขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น สมรรถนะที่จะต่อต้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมจึงไม่เท่ากัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบในทางลบจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรได้ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องพร้อมในการสร้างภูมิคุ้มกันของตนเอง เพื่อลดความเสียหายที่จะบังเกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด ได้แก่

- การกำหนดขอบเขตหน้าที่ขององค์กรให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เพิ่มสมรรถนะในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เพื่อจะได้มีโอกาสปรับตัว ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- การกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และได้สมดุลอยู่เสมอ ทั้งในส่วนของผู้ให้บริการ แหล่งทุนและทรัพยากร ตลอดจนคู่แข่ง และกลุ่มควบคุมต่าง ๆ
- องค์กรจะต้องมีสมรรถนะในการเพิ่มขีดความสามารถของตน จนกระทั่งมีอำนาจพอที่จะต้านทานอิทธิพล จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในองค์กรทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนสมรรถนะขององค์กร

2. โครงสร้างขององค์กร

วรนาถ แสงมณี (2544 : 1-5) ได้กล่าวว่า รูปแบบโครงสร้างขององค์กร (Organization structure) แต่ละแห่งก็ย่อมแตกต่างกันไป โครงสร้างขององค์กรหนึ่งอาจเหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรนั้น แต่เมื่อนำโครงสร้างในลักษณะเดียวกันนี้ไปใช้กับอีกองค์กรหนึ่ง อาจไม่เกิดผลสำเร็จและบางครั้งถึงกับล้มเหลวได้ เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งล้วนมีโครงสร้างที่เป็นของตนเองเฉพาะตัว ไม่มีโครงสร้างองค์กรใดที่จะดีที่สุดสำหรับองค์กรอื่น ๆ จะเลียนแบบหรือจัดวางแล้วได้ผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเสมอไป อย่างไรก็ตาม ส่วนประกอบหลัก เช่น ความเป็นระเบียบแบบแผน ความซับซ้อน หน้าที่ของส่วนงานต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งยังมีโครงสร้างคล้ายคลึงร่วมกันอยู่ การที่องค์กรใดจะมีโครงสร้างแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารต้องการให้โครงสร้างดังกล่าวมีความสมบูรณ์แบบและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานอย่างไร สิ่งที่กิจการจะต้องระมัดระวังเมื่อองค์กรมีขนาดที่ใหญ่ขึ้นเนื่องจากการดำเนินการทางธุรกิจที่กว้างขวางกว่า

เดิมก็คือ โครงสร้างขององค์การอาจมีระเบียบแบบแผนเช่นเดียวกับแบบองค์การราชการมากจนเกินไป อันมีผลทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ ได้

นักวิชาการด้านบริหารองค์การหลายท่าน ได้ให้ความหมาย "โครงสร้างองค์การ" ไว้ว่า Flippo (1969 : 67) กล่าวว่า "โครงสร้างองค์การ" หมายถึง กรอบของความสัมพันธ์ที่เป็นทางการซึ่งถูกจัดขึ้นไว้ เพื่อช่วยในการบังคับบัญชา และควบคุมการทำงานในองค์การ เพื่อจะให้เกิดการประสานงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่วน กิบสันและอื่น ๆ (Gibson & others. 1982 : 289-290) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสำคัญที่ค่อนข้างตายตัวที่มีอยู่ระหว่างงานต่าง ๆ ในองค์การ ความสัมพันธ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลงนี้ เกิดจากการตัดสินใจเรื่องการแข่งขัน การจัดแผนงาน ช่วงการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน

สำหรับ ดราฟ (Daft. 1983 : 202) กล่าวถึงโครงสร้างองค์การว่า ต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ

- 1) แสดงจุดหรือตำแหน่งของหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะ ของบุคลากรและหน่วย/แผนกงานของทั้งองค์การ พร้อมทั้งแสดงสายการบังคับบัญชาด้วย
- 2) ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของการสื่อสารหรือรายงาน อย่างเป็นทางการให้ชัดเจน รวมทั้งแสดงจำนวนระดับในสายการบังคับบัญชา และช่วงการบังคับบัญชาของผู้จัดการและผู้นิเทศด้วย
- 3) จัดกลุ่มคนในแผนก และกลุ่มของแผนกให้เห็นง่าย และชัดเจน
- 4) ต้องมีลักษณะของการรวมของการสื่อสาร การประสานงาน และการร่วมมือ ทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ที่จะประกันสัมฤทธิ์ผลได้

อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า ทุกองค์การจะต้องมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นสายใยยึดโยงให้องค์การดำรงอยู่ได้ ซึ่งโครงสร้างองค์การประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ภารกิจหน้าที่ (Function) องค์การทุกประเภทที่จัดตั้งขึ้นย่อมจะมีหน้าที่หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างบางองค์การเมื่อปฏิบัติภารกิจสำเร็จแล้ว ทำให้องค์การสลายตัวไปก็มี แต่โดยทั่วไปแล้วภารกิจหรือหน้าที่ขององค์การจะกำหนดไว้อย่างถาวรมากกว่าจะกำหนดไว้ชั่วคราว
2. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นชิ้น ๆ แล้วมอบให้แก่แต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบอย่างเป็นกิจลักษณะ และจัดให้มีการประสานงานกันอย่างมีระบบ
3. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่า ใครมีอำนาจหน้าที่มากกว่ากันอย่างไร สายการบังคับบัญชาจะบอกให้ทราบถึงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบลดหลั่นกันและกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบ
4. ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นทราบขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบการจัดช่วงการควบคุมเป็นเทคนิคที่สำคัญในการจัดองค์การ เพราะหากว่าการควบคุมกว้างหรือยาวเกินไปอาจทำให้การปกครองบังคับบัญชา หรือควบคุมงานไม่ทั่วถึง
5. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึง อำนาจการควบคุมการบังคับบัญชารวมอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดเอกภาพในการบริหารและป้องกันมิให้การปฏิบัติหน้าที่ก้ำกัวยกกัน

จึงอาจสรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การจัดส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ สายการบังคับบัญชา กำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำหนดช่วงการควบคุม ผู้ปฏิบัติรู้สายการบังคับบัญชาที่แน่นอน ทำให้การทำงานเป็นเอกภาพมากขึ้น ทั้งนี้ จำนวนชั้นของสายการบังคับบัญชา แต่ละสายงานไม่ควรมากเกินไป และควรมีลักษณะระดับช่วงการบังคับบัญชาชัดเจน ว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบใคร ใครมีอำนาจสั่งการ ระดับการรายงานเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ การวิจัยของ สเตียร์ (Steers. 1977) ยังพบว่า ยิ่งองค์การมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใดกล่าวคือ มีการรวมอำนาจมาก มีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่าใด บุคคลในองค์การมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การว่า มีลักษณะเข้มงวดกดขี่กัน ปิด และน่าหวั่นเกรง ส่วนขององค์การใดฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลเป็นอิสระ และให้ใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้และยังฝ่ายบริหารสนใจต่อพนักงานมากขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้นซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศของการเปิดเผย ไว้นื้อเชื่อใจกัน และมีความรับผิดชอบต่อกัน

แนวทางการจัดโครงสร้างองค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้แนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ (สมยศ นาวิการ. 2536 : 193)

1) ความง่าย กล่าวคือ ไม่ควรจัดให้มีแผนงานมากจนเกินไป หรือมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความซับซ้อนในการบริหาร การจัดโครงสร้างองค์การที่ดีควรจะง่าย ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ การสร้างแผนงานที่มากเกินไปจนความจำเป็น จะทำให้ค่าใช้จ่ายทางการบริหารเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ระบบราชการที่ไม่มี ความจำเป็น

2) ความสัมพันธ์ทางด้านองค์การต้องทำเป็นสายลักษณะอักษร กล่าวคือ ต้องมีแผนผังการจัดองค์การอย่างเป็นทางการ และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ มีความชัดเจน แสดงให้เห็นสายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ชี้ให้เห็นสายการบังคับบัญชา เพื่อช่วยขจัดความไม่กล้าตัดสินใจ และการทำงานที่อาจเกิดความซ้ำซ้อนกันได้

3) การประเมินโครงสร้างองค์การ การจัดแผนงานไม่ควรมองว่าเป็นงานที่เสร็จสิ้น เพราะสภาพแวดล้อมทางการบริหารเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ อาจต้องมีการสร้างแผนใหม่ รวมแผนเข้าด้วยกัน หรือบางแผนอาจถูกยกเลิก การจัดแผนงานจึงควรได้รับการศึกษาอยู่เสมอ

3. แรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536 : 131-132) โดยทั่วไปแล้ว เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การปฏิบัติงานในองค์การ ควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานขณะเดียวกัน หากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ก็จะทำให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มิทเชลล์และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987 : 154) เสนอว่า โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจ จะหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจหรืองานนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางเชิงพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ส่วน ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 137) ให้คำจำกัดความว่า การจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (drives) ความต้องการ (needs) ความเครียด (tension states) หรือกลไกอื่นใด (machanism) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจ และกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป ในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายของบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2530 : 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยความมุ่งมั่นที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการกระทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดพฤติกรรมปฏิบัติในทางที่ต้องการ หรือตามความคาดหวังขององค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานขึ้นในตัวเอง

ทั้งนี้ นรา สมประสงค์ (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540 : 64 ; อ้างอิงจาก นรา สมประสงค์, n.d.) ได้สรุปความสำคัญของการจูงใจไว้ คือ

- 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
- 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
- 5) ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
- 6) ช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
- 7) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 8) ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การจูงใจมีแนวทางหรือวิธีการหลายอย่างแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องสามารถเลือกใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความต้องการหรือเป้าหมายของบุคคลและบุคลิกภาพของคน เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองในการทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งการจะใช้วิธีจูงใจแบบใด ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) การจูงใจที่นำมาใช้อาจมีผลกระทบต่องานการทำงาน ปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีการเตรียมรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

- 2) ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการจูงใจและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจูงใจด้วย
- 3) ผู้บริหารต้องสำรวจสภาพหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องความเชื่อ ทศนคติ ปทัสถาน รวมทั้งแนวทางการบริหารของหน่วยงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานของตน เพื่อเป็นข้อสมมติฐานเบื้องต้น ในการกำหนดแนวทางหรือวิธีการจูงใจ
- 4) การจูงใจต้องให้เหมาะสมกับบุคคล เพราะบุคคลมีความแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน
- 5) กระบวนการติดต่อสื่อสารมีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำให้การจูงใจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- 6) การแสดงออกของแรงจูงใจ จะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม สังคม การเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
- 7) การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อาจมาจากแรงจูงใจหลายอย่าง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรปรับใช้ทางเลือก ที่สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อการจูงใจหรือกระตุ้นผู้ร่วมงาน ซึ่งมี 5 แนวทาง ได้แก่ การใช้ความดี (Be good) การใช้ความเด็ดขาด (Be strong) การใช้การต่อรองที่เด่นชัด (Implicit bargaining) การแข่งขัน (Competition) และการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในตนเอง (Internalized motivation)

4. ระบบสังคม

ระบบสังคม (Social system) หมายถึง ปทัสถาน และค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแง่อำนาจ ความผูกพัน และความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ (Plunkett & Attner, 1992 : 416-419 ; citing Kotter, 1978 : 9-22)

สิ่งที่ควรพิจารณาในระบบสังคม มี 3 ประการ คือ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533 : 9-16)

1) วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม คือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู และการปฏิบัติตามแบบอย่างที่เคยชิน หรือพฤติกรรมดั้งเดิมของสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมคน

2) บทบาท หมายถึง แบบอย่างของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออกในกิจกรรมที่ทำร่วมกับผู้อื่น บทบาทจะสะท้อนให้เห็นถึงตำแหน่งของบุคคลในองค์การ หรือในระบบสังคมนั้น รวมไปถึงหน้าที่ สิทธิ ความรับผิดชอบและอิทธิพลของแต่ละบุคคลด้วย เพราะบุคคลในองค์การจำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์กันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การทำความเข้าใจบทบาทของบุคคล ว่าใครควรจะแสดงบทบาทเช่นใดหรือสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนได้จึงเป็นประโยชน์อย่างมาก

3) สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่ง หรือฐานะของคนในกลุ่ม หรือสังคมนั้น เป็นเครื่องวัดความยกย่อง เกียรติยศ และการยอมรับนับถือที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน เมื่อใดที่คนรวมกลุ่มกัน สถานภาพจะแสดงตัวออกมาให้เห็นได้ชัด และเมื่อคนเราอยู่ในกลุ่มจะผูกพันกันด้วยระบบสถานภาพ ทั้งอย่างเป็นทางการ คือ ในการทำงาน เช่น เป็นหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และอย่างไม่เป็นทางการ คือความสัมพันธ์ส่วนตัวอีกด้วย ถ้าบุคคลใดไม่พอใจสถานภาพส่วนตัว จะเกิดอาการที่เรียกว่า "Status anxiety" คือ กังวลว่า ทำไม่ไม่เท่าเทียม

หรือด้อยกว่าผู้อื่น บางคนทนไม่ไหวกับการรู้สึกเสียหน้า จนต้องลาออกจากงาน หรือมีพฤติกรรมตอบโต้จนมีปัญหาอื่นตามมาได้

นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่หมายถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของคนและหน่วยงานย่อยในองค์กร ที่จะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีระเบียบและไม่ขัดแย้งกัน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีแล้ว สมาชิกจะมีความคุ้นเคยกัน การสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกมีความคุ้นเคยกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีปัญหาเกิดขึ้นก็ร่วมกันปรึกษาแก้ไข

สำหรับความผูกพันนั้น จากการศึกษาวิจัย พบว่า อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่ง รวมทั้งรางวัลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5. ทรัพยากรขององค์กร (สุพิศ ประสพศิลป์. 2540 : 61-63)

ในการดำเนินกิจกรรมหรือภาระหน้าที่ขององค์กร หรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะต้องอาศัยสิ่งที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สิ่งนั้นคือ ทรัพยากร ซึ่งตามความหมายในพจนานุกรมหมายถึง ทรัพยากรของทั้งปวง และคำว่าทรัพยากร หมายถึง เงินตรา สมบัติ เงิน ของมีค่า (ทวีศักดิ์ ญาณประทีป. 2531 : 245)

สำหรับในภาษาอังกฤษ Webster's New World Dictionary ได้ให้ความหมายไว้ว่า (Guralnik. 1970 : 1211)

“ทรัพยากร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เตรียมพร้อมไว้เพื่อการใช้งาน (for use) เพื่อการช่วยเหลือ (for aid) หรือเพื่อการดูแล (to take) ตามความต้องการ”

โดยส่วนใหญ่แล้ว มักจะเข้าใจความหมายของทรัพยากรในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน เป็นต้น ซึ่งโดยความหมายแล้วไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรอะไรก็ตาม จะหมายถึง สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงานสำเร็จได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทรัพยากรขององค์กร หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดหาสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้แก่ บุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งต้องมีเพียงพอและใช้คุ้มค่า เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เบ็นเดอร์ (Bender. 1983 : 6) กล่าวว่า ทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรม หรือการดำเนินการกิจขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ กล่าวคือ

ด้านปริมาณ – ถ้าทรัพยากรมีไม่พอ การดำเนินงานของกิจกรรมจะไม่สามารถมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ นอกจากนั้นปริมาณจะเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งในการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสม แม้ว่าความเป็นจริงนั้น กิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ในบางกรณี จะตรงกันข้าม เนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากรและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลในเวลาจำกัด

ด้านคุณภาพ – แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากมีคุณภาพไม่ดีจะทำให้กิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

การบริหารทรัพยากร จึงมีความจำเป็น หรือเป็นเครื่องมือของหน่วยงาน ด้วยเหตุผล ดังนี้ (ปรีชา คัมภีรปกรณ. 2536)

- 1) การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรม จำเป็นต้องได้รับทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากได้รับทรัพยากรไม่เพียงพอ กิจกรรมอาจจะไม่สามารถดำเนินไปได้ดี
- 2) การพยายามจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- 3) การควบคุมการใช้ทรัพยากรในหน่วยงานจะช่วยให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายลุล่วงในช่วงเวลาที่กำหนด
- 4) ช่วยให้มีการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ ได้ และช่วยให้มีการกระจายการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากร ต้องยึดหลักสามประการ ได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดว่า ต้องการจะทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่า หากต้องการจะบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องกระทำงานหรือภารกิจอะไรบ้าง
- 2) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้ว ต้องพิจารณาถึงทรัพยากรที่ต้องใช้ ว่ามีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด
- 3) แสวงหาทรัพยากร อาจทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณจากทางราชการ การขอบริจาค การขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ
- 4) การจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากร ตามหลักการ คือ ตามความเร่งด่วนของงาน เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิม เพื่อจัดกิจกรรมเดิม หรือกิจกรรมปกติซึ่งต้องทำ เพื่อพัฒนางานใหม่ หรือเพื่อทดแทนของเก่า
- 5) การควบคุม เมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมเพื่อการใช้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อประเมินดูว่าการใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มค่าหรือไม่เพียงใด และมีปัญหาประการใดหรือไม่ เพื่อวางแผนปรับปรุงต่อไป

6. ความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

วรนาถ แสงมณี (2544 : 5-7) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายภาระกิจและอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องมีความรับผิดชอบและความผูกพันต่อภาระงาน และอำนาจหน้าที่ที่มีต่อกิจกรรมงานที่ตนเองได้รับมอบหมายมา อย่างไรก็ตาม ก็มีได้หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะพ้นภาระความรับผิดชอบในส่วนของตนหลังจากมอบหมายงานไปแล้วได้ ผู้บริหารผู้นี้สามารถมอบหมายได้แต่เฉพาะอำนาจหน้าที่เท่านั้นแต่ตนเองก็ยังคงความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่อยู่เหนือตนเองอยู่เสมอ การมอบหมายงานหรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นเพียงการเพิ่มความสัมพันธ์ใน

ด้านของความผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาให้มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้มอบหมายงานยังคงต้องรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของตนเองในการปฏิบัติงานตามความผูกพันและรับผิดชอบของเขาอย่างเต็มที่อยู่นั่นเอง

ผู้บริหารที่ดีนั้น เมื่อมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไปแล้ว ก็เท่ากับว่าได้สร้างภาระผูกพันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น การที่บุคคลหนึ่งจะสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงและสำเร็จผลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีอำนาจหน้าที่ที่เพียงพอและเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจึงควรมอบอำนาจหน้าที่ให้เท่ากับความรับผิดชอบ (Authority should be equal to responsibility) นั่นคือ ไม่ควรให้ได้รับอำนาจหน้าที่ในขนาดที่มากหรือน้อยเกินไป เพราะการที่ได้รับอำนาจหน้าที่มากเกินไป อาจทำให้ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่นำอำนาจหน้าที่นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากได้รับอำนาจหน้าที่ที่น้อยกว่าความรับผิดชอบ ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ก็จะเกิดความยุ่งยาก ขัดข้อง และไม่ราบรื่นในการทำงาน อันอาจมีผลทำให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบดังกล่าวเป็นไปไม่ได้หรือไม่สำเร็จ ทำให้ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เกิดความรู้สึกลำบากใจ และอาจหมดกำลังใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพและสำเร็จผลได้

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องระลึกไว้เสมอว่า อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นของคู่กัน และเป็นสิ่งที่มีขนาดเท่ากันเสมอ เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานอย่างชัดเจนแล้ว จะต้องทำให้เขาเหล่านั้นเข้าใจอย่างถูกต้องถึงภาระผูกพันและความรับผิดชอบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในขอบเขตหนึ่ง ในขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างที่มีหวังไว้ ซึ่งผู้บริหารก็ต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า อำนาจหน้าที่ดังกล่าวนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะได้รับเท่าใดจึงจะเหมาะสมและเพียงพอ

ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 45-65) ได้กล่าวถึงความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) ปัจจุบันจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน Whyte, Vroom และ Kornhauser ได้ชี้ให้เห็นว่า การตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวกันโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตัวของเขาเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความมีอิสระของบุคคล และความรับผิดชอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของพนักงาน

มานิดา คงเดชอุดมกุล (2544 : 68) ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบดี ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะอยู่ในระดับดีด้วย ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า หน่วยงานหรือองค์การให้ความอิสระในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงผลสำเร็จของงาน ซึ่ง (สมยศ นาวิการ. 2540 : 195 ; อ้างอิงจาก Vroom & Kornhauser. n.d.) ได้ชี้ให้เห็นว่าการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำและระดับของผลการปฏิบัติงานเกี่ยวพันโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตัวเอง การควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วมและความมีอิสระของบุคคลและความรับผิดชอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของพนักงาน

7. การดำเนินงานขององค์การ

การดำเนินงานขององค์การ (Organizational processes) หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาผลผลิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายบรรยากาศขององค์การ เพราะเป็นสิ่งที่มองเห็นได้มากที่สุด (Kotter, 1978 : 9-22) ดังนี้

1. **กระบวนการติดต่อสื่อสาร** การติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจึงต้องตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการสื่อสารให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของตน โดยเฉพาะในองค์การทางการศึกษาที่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรประกอบอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคล

ความคิดเห็นจะกลายเป็นจริงได้ต้องมีแผนงาน เมื่อเราวางแผนงานขึ้นมาแล้ว แผนงานต้องติดต่อสื่อสารไปยังบุคคลอื่นที่ดำเนินงานตามแผนงาน การติดต่อสื่อสารเป็นแนวทางอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้การกระทำจากบุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจระหว่างบุคคลด้วยการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็นทัศนคติและอารมณ์ การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นต่อการประสานงานของกลุ่ม ความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติหน้าที่การบริหารทุกอย่าง ดังนั้นความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารทุกคนจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น

องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จของผู้บังคับบัญชาคือ ความสามารถทางการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ทำให้การทำงานของทีมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสม่ำเสมอ ไม่มีหน้าที่การบริหารใด ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติได้โดยไม่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาบางคนอาจจะมีความสามารถ ความรอบรู้ทางเทคนิค และลักษณะท่าทางที่ดี แต่พวกเขาจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เลย ถ้าหากว่าพวกเขาไม่ใช่นักติดต่อสื่อสารที่ดี การปราศจากการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดขึ้นไม่ได้

นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542 : 191-192 ; อ้างอิงจาก Barnard, n.d. ซึ่งให้เห็นว่าหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร Barnard ได้อธิบายความสำคัญของระบบการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และเสนอหลักการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

- ก. ช่องทางของการติดต่อสื่อสารควรประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน
- ข. อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ
- ค. เส้นทางของการติดต่อสื่อสาร (line of communication) ต้องสั้นและตรงประเด็น
- ง. เส้นทางของการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์จะถูกนำมาใช้
- จ. ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน
- ฉ. เมื่อองค์การกำลังดำเนินการ ไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการติดต่อสื่อสาร
- ช. ระบบการติดต่อสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

หลักการติดต่อสื่อสารทั้ง 7 ข้อนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับทฤษฎีการยอมรับอำนาจของเขา ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับคำสั่ง มีเงื่อนไขบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับคำสั่ง อาทิเช่น ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระบบการติดต่อสื่อสาร เชื่อว่าคำสั่งต่าง ๆ ไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายองค์การและเชื่อว่าการติดต่อสื่อสารไม่ขัดแย้งกับความเชื่อและเป้าหมายของตนเป็นต้น Barnard ได้ศึกษาระบบองค์

การที่ไม่เป็นทางการ และอิทธิพลของระบบดังกล่าวที่มีต่อการติดต่อสื่อสารขององค์กร ระบบองค์การที่ไม่เป็นทางการมีหน้าที่

- ก. เป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสาร
- ข. ก่อให้เกิดความสามัคคี
- ค. ตอบสนองความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเรื่องการรวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเคารพตนเอง และการตัดสินใจเลือกที่เป็นอิสระ

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540 : 57) ได้สรุปว่า ผู้บริหารต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหาร คือ 1) ช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีทั้งระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะผู้ทำงาน ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น 3) ช่วยให้การทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการดำเนินงานทั่วไป 4) ช่วยให้อำนาจบัญชาสั่งการ ตัดสินใจ สั่งการ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสมยิ่งขึ้น และ 5) ช่วยให้การกำกับติดตาม หรือควบคุมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งทางสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงควรสร้างบรรยากาศของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งหมายถึงสภาพทางสังคมและจิตวิทยาในขณะมีการติดต่อสื่อสารได้แก่ กิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศทางอารมณ์ระหว่างที่กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นกันเอง เป็นบรรยากาศแบบเปิดรับฟังความคิดเห็น ปกติบรรยากาศของการติดต่อสื่อสารจะเกิดขึ้นจากทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร และอาจเป็นบรรยากาศทั้งทางบวกและทางลบ อันเป็นระดับของการกำหนดคุณค่า และเจตคติระหว่างกันและกันของผู้ทำการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสาร วิธีการโต้ตอบ และลักษณะความสัมพันธ์ของผู้รับและส่งข่าวสาร ขณะทำการติดต่อสื่อสารกัน รวมทั้งการจัดระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร

ทั้งนี้ ชวรัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์ (2536 : 61) ได้เสนอข้อควรพิจารณาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

- ต้องพิจารณาความต้องการ และลักษณะของหน่วยงานให้ต้องแท้
- กำหนดโครงสร้างและเครือข่ายการติดต่อสื่อสารให้ชัดเจน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- สร้างบรรยากาศแบบเปิด ในการติดต่อสื่อสารควรให้อยู่ภายใต้บรรยากาศของความจริงและความเชื่อถือ เชื่อมั่นระหว่างกัน
- การติดต่อสื่อสารต้องดำเนินไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว
- การติดต่อสื่อสารต้องมีลักษณะอย่างน้อย 2 ทาง
- มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารถูกต้องสมบูรณ์
- มีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และระบบคณะกรรมการร่วมทำงาน
- มีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ด้วยวิธีการไม่เป็นทางการตามความเหมาะสม
- ปรับปรุงบทบาทในการติดต่อสื่อสาร พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการพูด การเขียน การฟัง และการแสดงออกของการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ

2. กระบวนการตัดสินใจ (สุพิศ ประสพศิลป์. 2540 : 58-59) การตัดสินใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดตามทัศนะของผู้ตัดสินใจ Mann (1975 : 20) ระบุว่า การตัดสินใจเป็นการสนอง

ตอบสนองสถานการณ์ของทางเลือก โดยการเลือกทางเลือกนั้นกระทำไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ส่วน Moody (1983 : 4) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป การหยุดหาข้อเท็จจริง ข้อยุติ จะแปรเปลี่ยนไปตามปัญหาที่ต้องแก้ไข คำนิยมของการตัดสินใจของ (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523 : 201 ; อ้างอิงจาก Simon, 1960) แสดงให้เห็นกิจกรรม 3 ประการ คือ 1) กิจกรรมที่ใช้สติปัญญา อันหมายถึง การเสาะหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) กิจกรรมการออกแบบ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนา การวิเคราะห์และเปรียบเทียบแนวทางต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ และ 3) กิจกรรมทางเลือก ซึ่งเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะนำไปปฏิบัติได้ ทั้งนี้ มีการดำเนินการเป็นขั้นตอนตั้งแต่ การเริ่มหาข้อมูล การวิเคราะห์กำหนดทางเลือก การเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งกระบวนการตัดสินใจจะไปสิ้นสุดที่การปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม กระบวนการตัดสินใจที่ดีจะยึดหลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมผู้บริหารไม่นิยมใช้อำนาจสิทธิขาดในการตัดสินใจ แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมปรึกษาก่อนการตัดสินใจ การตัดสินใจแต่ละเรื่องนิยมใช้ข้อมูลและเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

มาสสิ (Massie, 1971 : 51-55) แบ่งการตัดสินใจสั่งการออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การตัดสินใจสั่งการโดยคน ๆ เดียว 2) การตัดสินใจสั่งการโดยกลุ่มคน ในองค์การขนาดใหญ่ ปัญหาที่องค์การประสบอยู่ มักเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนหลากหลาย การตัดสินใจมักได้มาจากการพบปะประชุมในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้บริหารมุ่งหวังที่จะให้ร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา กลุ่มตัดสินใจดังกล่าวปรากฏออกมาในรูปการประชุมสัมมนา การตัดสินใจคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือการประชุมบุคลากร สำหรับ ดร็กเกอร์ (Drucker, 1966 : 113-142) แบ่งการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ การตัดสินใจเรื่องทั่วไป ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดหลักการ นโยบาย กฎระเบียบ กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจที่อาจแก้ไขได้ด้วยการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ จึงเป็นการตัดสินใจเพื่อคนทั่วไป ประเภทที่สอง คือการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเพื่อพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับเฉพาะคนบางคน บางกลุ่ม บางเรื่อง และบางเวลา หรืออาจเป็นเรื่องเฉพาะที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน Drucker กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัญหาที่มักเกิดขึ้นในการพิจารณาตัดสินใจทั้ง 2 ประเภทนี้ ก็คือ การพิจารณาปัญหาเรื่องทั่วไปเหมือนกับปัญหาเฉพาะเรื่อง หรืออาจในทางกลับกัน และมักใช้วิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ เขาจึงเสนอกระบวนการตัดสินใจสำหรับนักบริหารที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) ตระหนักชัดว่าปัญหาเป็นเรื่องทั่วไปและสามารถแก้ไขได้ ผ่านการตัดสินใจที่มีกฎเกณฑ์กำกับอยู่ 2) การให้นิยามของการจำแนกแนวทางแก้ไข หรือขอบเขตของสภาพการณ์ 3) การได้มาซึ่งแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้อง นั่นคือ คนที่พอใจเต็มที่ต่อการจำแนกที่จะทำให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับได้ 4) การตัดสินใจในแนวปฏิบัติที่จะดำเนินการ 5) ข้อมูลย้อนกลับที่ทดสอบความเป็นไปได้ และประสิทธิผลของการตัดสินใจ ที่ไม่ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริง Drucker อธิบายต่อว่า การตัดสินใจเป็นการตัดสินใจที่เป็นไปได้ยากว่าจะเลือกระหว่างผิดและถูก อย่างดีที่สุดก็เป็นการเลือกระหว่างค่อนข้างถูกต้องและค่อนข้างผิด

3. กระบวนการเพิ่มผลผลิต เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเพิ่มผลผลิตเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรวมกลุ่มกัน แล้วต่างก็ช่วยกันทำงาน เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยกันแสวงหาหนทางขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้น ทุกองค์การจึงควรได้สร้างทีมงานขึ้น เพื่อให้ได้ผลผลิตของงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผู้ปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมนั้น ผลงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้ร่วมงานจะต้องมีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของการทำทีมไว้ ได้แก่ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 160) กล่าวว่า การจัดการด้านพลังกลุ่มคนที่มีความมุ่งหมายร่วมกัน และต้องการทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผล โดยมีความตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของสมาชิกผู้ร่วมทีมที่ปฏิบัติงาน ให้ทำงานด้วยใจ รักสนุกเพลิดเพลินอันจะก่อให้เกิดพลังผูกพันรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่ง บิล (Brill. 1976) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการร่วมมือร่วมใจ ติดต่อสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ การทำงานเป็นทีม ตามความหมายของ พิกเกอร์ (Pigor & Myer. 1977) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดี ส่วน สมพงษ์ (2526) และ นิพนธ์ (2528) ซึ่งให้ความหมายไว้ในแนวเดียวกัน และขยายความเพิ่มเติมว่า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทุกคนในทีมต้องมีใจตรงกัน มีการประสานงานกัน ออกความคิดเห็น ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่และสุดฝีมือ

McGregor (1960) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพว่า 1) บรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมีลักษณะไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกในทีมงานมีความรู้สึกไม่ตึงเครียด และมีความสะดวกสบายในการทำงาน 2) สมาชิกแต่ละคนมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาร่วมกัน 3) สมาชิกของทีมงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน พร้อมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของทีมงานด้วย 4) สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ตั้งใจฟังความเห็นของผู้อื่น พยายามค้นหาข้อดีจากความคิดเห็นนั้น 5) สมาชิกจะมีความเห็นที่ลงรอยกันหรือไม่ก็ตาม จะไม่มีการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยอมตามแต่จะหาหนทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกระบวนการกลุ่มที่ดีต่อไป 6) การตัดสินใจของทีมงาน มักจะเป็นความเห็นของทุกฝ่ายร่วมกัน เป็นส่วนใหญ่ 7) ในทีมงานควรมีการติเพื่อแก้ไขและเสริมสร้างมากกว่าการติเพื่อทำลาย 8) สมาชิกในทีมงาน มีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาและการทำงานของทีมงานได้ตลอดเวลา 9) มีการมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีมงาน และต่างก็ยอมรับในงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ 10) หัวหน้าทีมต้องไม่ใช้อำนาจ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เสมอ กิจกรรมกลุ่มมักจะเข้าไปเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ มากกว่าจะแสดงการใช้อำนาจกัน 11) ทีมงานมักจะมีการตรวจสอบ หรือ ทบทวนการทำงานของทีมงานอยู่เสมอว่าได้ผลหรือไม่ เพียงใด อะไรบ้างที่เป็นปัญหา ถ้าพบปัญหาต้องช่วยกันค้นหาสาเหตุหาแนวทางและดำเนินการแก้ไขปัญหาลึ้นสุดโดยเร็ว

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเพิ่มผลผลิตที่ได้ผล คือการทำงานเป็นทีม ต้องมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดี บุคลากรมีค่านิยมของการทำงานเป็นทีมที่ดี ในทีมงานมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ก่อนการทำงานเป็นทีมจะเริ่มพัฒนา จำเป็นต้องดำเนินการจัดการสนับสนุนสภาพแวดล้อมก่อนเป็นก้าวแรก เพื่อเป็นพื้นฐานของก้าวต่อไปในการทำงาน นั่นคือ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางบุคคล และสภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน

8. เทคโนโลยี(Technology)

เทคโนโลยี หมายถึง เทคนิคสำคัญ ๆ ที่บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ

เจริญ วัชรরংশิ กล่าวถึง เทคโนโลยีว่า "เทคโนโลยี คือ ความรู้วิชาการ + ความรู้วิธีการ (วิธีการนำความรู้วิชาการมาประยุกต์ใช้ประโยชน์) + ความชำนาญที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือใช้ในการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูง"

ดังนั้น เทคโนโลยี ก็คือ การนำเอาความรู้วิชาการ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยหาวิธีการที่จะให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง

Kotter ได้กล่าวว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนมากและนักจัดการเห็นด้วยว่าเทคโนโลยีสามารถที่จะเป็นแกนหลักในรูปแบบการผลิตขององค์กร เทคโนโลยีเหมือนลูกจิ้งและสินทรัพย์ที่สำคัญ มันมีอิทธิพลต่อรูปแบบของการผลิตขององค์กร โดยการทำบางสิ่งบางอย่างที่ยืดหยุ่นหรือไม่ก็ได้ องค์กรซึ่งเป็นแบบเรียบง่ายไม่มีการตลาดที่ทันสมัยจะต้องนำความคิดและกระบวนการทางการตลาดที่แตกต่างจากเดิมโดยการใช้เทคโนโลยีเข้าไปมีส่วนช่วย องค์กรที่ต้องการเทคโนโลยีหลักต้องการที่จะมีจำนวนในการปฏิบัติงานที่มากและต้องการความซับซ้อนในระบบการปฏิบัติการที่มีมากกว่าองค์กรที่มีหลักในเทคโนโลยีที่เป็นอิสระ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรรัฐบาลหรือองค์การสาธารณประโยชน์ ในการทำงานใด ๆ ก็ตามที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อมต้องการผู้นำ เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายได้ผลเป็นที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กร การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์กร

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่มีต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยผู้ที่ถูกกระทำเต็มใจร่วมมือยอมรับอิทธิพลนั้น ๆ (Morphet, John and Reller, 1967 : 122)

เชสเตอร์ และคนอื่น ๆ (Chester, et al. 1978 : 35) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลที่หัวหน้าพยายามให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรีน (Green. 1988 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม และบริบท

เอ็ดกา (Edgar. 1989 : 107) กล่าวว่า ผู้นำเป็นการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต่อกลุ่มสมาชิกขององค์กรโดยไม่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงก็ถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่ดี

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 187-188) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนชี้แนะให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากร ในการที่จะทำให้อุคลากรมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานหลายด้านดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2533 : 224) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมา ช่วยประสานความขัดแย้งในหน่วยงาน ช่วยชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่หน่วยงาน และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อเกิดภาวะคับขัน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนกำหนดความมั่งคั่งและความเจริญเติบโตขององค์กร เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อระดับของผลผลิตขององค์กรด้วย (พรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529 : 109) กล่าวว่า การควบคุมดูแลแบบไว้วางใจจะให้ผลผลิตสูงกว่าการควบคุมดูแลแบบใกล้ชิด การอธิบายวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างกระจ่างแจ้ง มอบหมายงานให้ด้วยความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาตัดสินใจอย่างอิสระตามความรู้ความสามารถของเขา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในตัวเอง ย่อมมีผลให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้น ส่วนการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดนอกจากจะเสียเวลาและสร้างความหวาดระแวงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดอิสระในการปฏิบัติงานและรู้สึกเหมือนว่าถูกบังคับให้ปฏิบัติงานจึงทำให้ผลผลิตขององค์กรต่ำลง

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้วิเคราะห์หรือออกเป็นหลายทฤษฎีด้วยกัน สรุปเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (Donnelly, et al. 1978 : 255-273)

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า สิ่งที่ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจากลักษณะส่วนตัวอันเป็นลักษณะเฉพาะบางอย่างของผู้นำหรือผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพ นิสัย หรือรูปร่างหน้าตา แต่การศึกษาแนวนี้ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนตัวดังกล่าว แต่พบว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากลักษณะส่วนตัวของผู้นำ นักวิจัยจึงได้หันมาศึกษาในด้านแบบพฤติกรรมผู้นำ (Behavior Pattern) ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพทำอะไร หรือมีพฤติกรรมอย่างไรในการดำเนินการบริหารให้บรรลุผล และตั้งข้อสันนิษฐานว่าการฝึกอบรมบุคคลให้พฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ทฤษฎีนี้จึงเน้นให้มีการวิเคราะห์งานที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำในการบริหาร นักวิชาการได้เสนอรูปแบบหรือทฤษฎีผู้นำตามแนวการศึกษานี้หลายรูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

- 2.1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เน้นคนหรืองานเป็นหลัก ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน
- 2.2 ภาวะผู้นำแบบสองมิติ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ
- 2.3 ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร ของเบลคและมอร์ตัน
- 2.4 ทฤษฎีการบริหารระบบสี่ ของโลเกอร์ต
- 2.5 ทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติ ของเรตดิน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะสามารถนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แปรเปลี่ยนไปได้ ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 3 ส่วนคือ สถานการณ์ กลุ่มผู้ตาม และค่านิยมส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งใน 3 ปัจจัยดังกล่าวเชื่อว่าสถานการณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากที่สุด และมักจะเป็นตัวแปรอิสระ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับส่วนประกอบทั้งสามให้เข้ากันจึงจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

ทฤษฎีผู้นำตามแบบการบริหารระบบสี่ของ LIKERT

ลิเคอร์ท (Likert, 1976) ได้ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของคนในองค์กร เกี่ยวกับการบริหาร โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม ที่ใช้ในองค์กร จากการศึกษานี้สรุปได้ว่าระบบการบริหารหรือพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร แบ่งเป็น 4 แบบที่มีความต่อเนื่องกันตั้งแต่ระบบที่ 1 ถึงระบบที่ 4 หรือจากระบบเผด็จการเต็มขั้นถึงระบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การบริหารระบบที่ 1 เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น (Exploitative Authoritative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก มีการจูงใจในการทำงานโดยการบังคับ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด
2. การบริหารระบบที่ 2 เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการมีคัลปี (Benevolent Authoritative) ผู้บริหารแสดงถึงท่าทีไว้วางใจ และมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีการจูงใจด้วยการให้รางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับบ้าง ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บริหารบ้าง ผู้

บริหารทำเสมือนว่าขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาแท้จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น

ตาราง 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของ Likert 1976 : อ้างใน วุฒินนท์ วิมลศิลป์, 2532 : 39

ปัจจัยทางด้านตัว ผู้นำ	แบบที่ 1 เผด็จการเต็มขั้น	แบบที่ 2 เผด็จการมีศิลปะ	แบบที่ 3 ปรึกษาหารือ	แบบที่ 4 มีส่วนร่วม
ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	ผู้บริหารไม่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	เชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเล็กน้อย	เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นแต่ยังควบคุมการตัดสินใจ	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง
ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ของเสรีภาพ	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าไม่มีอิสระเสรีภาพในการติดต่องานกับนายเลย	ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระบ้างเล็กน้อยที่จะพูดกับนายในเรื่องงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระมากขึ้นที่จะติดต่อพูดคุยกับนายเรื่องงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระที่จะพูดคุยปรึกษากับนายได้อย่างเต็มที่
ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด	นายไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหา	บางทีนายก็รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	นายมักจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ่อย ๆ	นายมักจะขอฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดของ Likert เป็นการมององค์การทุกองค์การในเชิงระบบ จึงเหมาะกับองค์การทุกชนิดไม่ว่าองค์การประเภทใด จะเป็นองค์การใหญ่สลับซับซ้อนเพียงใด

3. การบริหารระบบที่ 3 เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้บริหารวางนโยบายขององค์การไว้อย่างคร่าว ๆ แต่การตัดสินใจยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. การบริหารระบบที่ 4 เป็นการบริหารงานที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือแบบทีมงาน (Participate Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเกือบทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้อย่างสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางและในแนวนอนอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่ม

เพื่อให้เห็นพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของ Likert ชัดเจน จะแสดงให้เห็นเป็นตารางเปรียบเทียบ ดังแสดงอยู่ในตาราง 3 ที่ได้กล่าวมาแล้ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ ดังนี้

เฮย์ (Hay, 1958 : 285-294) ได้ให้คำนิยามการเข้าไปมีส่วนร่วมว่า เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อกลุ่มคน ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนประกอบของกิจกรรมของกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 483) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต มันสามารถถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการก็ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากน้อยเพียงใด

อรัस्ता (Alustair, 1982 : 18) ได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยกัน 3 มิติ คือ มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไร ควรทำและทำกันอย่างไร มิติที่ 2 การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขา ในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา และเป็นการบริหารที่ผู้บังคับบัญชามีความต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183-185) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย นอกจากความหมายข้างต้นนี้แล้ว นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ยังได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้อีกหนึ่งหนึ่งในรูปของสมการว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = cooperation + coordination + responsibility

โดยให้ความหมายของความร่วมมือร่วมใจว่า หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการ กระทำกิจกรรมหรือ การงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการการทำงานและในการทำให้เชื่อถือไว้วางใจ

สุริย์ ดันท์ศรีสุโรจน์ (2531 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นของปัจเจกชน หรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541 : 33) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลก็ดี กลุ่มคนหรือองค์กร ประชาชนก็ดีได้เข้ามามีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ หรือไม่ทางการด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์ที่มีเหตุเร้าใจให้กระทำเพื่อที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลก็ดี กลุ่มคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นทางการหรือไม่ทางการด้วยความสมัครใจและบรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ

การมีส่วนร่วมในปัจจุบันได้รับความสนใจจากผู้บริหารทุกระดับ ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานในองค์การ โดยเฉพาะภาคเอกชนในภาวะที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่ง (Vasu และคณะ : 1990 ; citing Frost. n.d.) ถือว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นการเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่ องค์การ เพราะการมีส่วนร่วมจะส่งผลโดยตรงต่อความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ถ้าไม่พอใจในงานก็จะส่งผลให้พนักงานนั้นมักจะหยุดงานบ่อย ๆ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การไว้โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Brown & Moberg. 1980 : 596 ; citing Coch & French. n.d. ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมซึ่งพอสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของกลุ่ม ก่อให้เกิดผลในทางบวกต่อเป้าหมาย ซึ่งถูกกำหนดจากการตัดสินใจร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานและองค์การ รวมทั้งเป็นการสร้างลักษณะผู้นำ

เดอร์เบอร์ (Derber & Schwartz. 1983 : 61-78) ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อมีการกล่าวถึงพฤติกรรมองค์การในเรื่องการบริหารรัฐกิจแล้ว การมีส่วนร่วมมักจะได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอ ๆ เพราะการจัดการแบบมีส่วนร่วมถือเป็นหัวใจของการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์อันจะนำไปสู่การหาพฤติกรรมขององค์การ โดยเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ การควบคุมการจัดการในรูปแบบความสัมพันธ์ของมนุษย์ใช้โครงสร้างการปกครอง

ตามลำดับขั้นเป็นตัวควบคุมซึ่งจะต้องลดจำนวนแรงงานที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งรากับเครื่องจักรลง แต่ต้องมีการนำระบบการจัดการที่ใหพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาใช้แทน

วาสุ และคณะ (Vasu and others. 1990 : 219) เห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญของการทำงานในการพัฒนาองค์การซึ่งได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในอุตสาหกรรมอเมริกัน โดยบริษัทเอกชนหลายแห่งได้ทดลองให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การหลายรูปแบบด้วยกัน ทั้งให้มีส่วนร่วมในด้านความคิด การแก้ปัญหาในที่ทำงานและการกำหนดนโยบายขององค์การ และความพยายามในการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนี้มีชื่อเรียกได้หลายอย่าง เช่น “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” “การมีส่วนร่วมของพนักงาน” “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” และ “การจัดการแบบมีส่วนร่วม”

ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ชาคิต และคณะ (Shadid and others. 1982 : 356) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ โคเฮน และอ็อพพอฟ ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของ การตัดสินใจ (decision making) การดำเนินการ (implementation) ผลประโยชน์ (benefits) และการประเมินผล (evaluation) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง (expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

เกียรติกศักดิ์ เรือนทองดี. 2536 : 11 ; citing Agbayani. n.d. ได้จัดลำดับลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ดังต่อไปนี้ คือ เริ่มต้นด้วยการเข้าร่วมในการประชุมที่จัดตั้งขึ้นตามวาระต่าง ๆ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่พิจารณา ร่วมตีความในประเด็นปัญหาเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจน หากในที่ประชุมมีความคิดเห็นในประเด็นปัญหามากหลายจะต้องร่วมกันออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้านในประเด็นนั้น ๆ หากมีความจำเป็นต้องคัดเลือกผู้รับผิดชอบดำเนินการจะต้องร่วมกันออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในขั้นการดำเนินงานตามโครงการ จะต้องร่วมบริจาคเงิน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานสมทบ เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จ

สันสมบุรณ์ หลังจากนั้นร่วมกันใช้ประโยชน์จากโครงการพร้อมกับร่วมกันดูแลรักษาโครงการให้อยู่สภาพดี และในประการสุดท้ายหากโครงการเกิดการชำรุดเสียหายจะต้องดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมร่วมกับผู้นำนั้น

อคิน รพีพัฒน์ (2527 : 100-101) ได้มีการสรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ภาคสนามในประเทศไทยว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

วิไลพร สมบุรณ์ชัย (2534 : 14) ก็ได้มีการสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดไว้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการศึกษาถึงปัญหา
2. ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการติดตามผล
5. ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการบำรุง รักษา

ชูชาติ พวงสมจิตร (2540 : 19) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

ศรีนทิพย์ จานศิลา (2540 : 138-139) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดไว้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสำรวจปัญหา
2. ด้านการวางแผนดำเนินการ
3. ด้านการปฏิบัติการ
4. ด้านการลงทุน
5. ด้านการรับผลประโยชน์
6. ด้านการประเมินผล

จากลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมจะเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการคิดและสำรวจปัญหา วางแผน ร่วมตัดสินใจ ปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

เครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม

เครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม คือ การบ่งบอกถึงระดับของการมีส่วนร่วมว่ามากน้อยเพียงใดโดยใช้อะไรเป็นเกณฑ์ คือ ข้อกำหนดอย่างเป็นรูปธรรมมีผลงานที่กล่าวถึงเครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วม

ซาพิน (Chapin. 1977 : 215 - 317) ได้เสนอเครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนทางสังคม โดยได้กำหนดระดับความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรของชุมชนไว้ ดังนี้

1. มีความสนใจและเข้าร่วมประชุม
2. ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ
3. เข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการ
4. เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี. 2536 : 12 ; citing Kasperson & Breibank. n.d. เสนอมาตรวัดการกระทำอย่างจริงจังถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมกล่าวคือ

1. พิจารณาจากความถี่ของการกระทำ ซึ่งแสดงออกโดยการร่วมกระทำที่บ่อยครั้งและมีระยะเวลาของการกระทำกิจกรรมที่ยาวนาน

2. คุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งพิจารณาจากผลลัพธ์และผลกระทบของการกระทำ เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การเปิดกว้าง การยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อผูกมัดแรงจูงใจ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและหน่วยงานซึ่งจากที่กล่าวมาสอดคล้องกับทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี. 2536 : 12-13 ; citing World Health Organization. n.d. ได้เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ นั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะต้องได้ผลตอบแทนในสิ่งที่ได้ทำไป ประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวชี้แนะ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้น พื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้

- เปิดโอกาสให้ทุก ๆ คน ในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
- มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน แน่นนอน เพื่อผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้

- มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยด้านอำนาจการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการและผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

ศกุนต์ สายบุญลี (2537) บัณฑิตที่มีความสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริงในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ การที่ประชาชนจะต้องมีโอกาสเข้าร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้และในการได้รับข่าวสาร ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่จะรู้ข่าวสารความเป็นไปของบ้านเมืองความรู้หรือวิชาการต่าง ๆ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นการตกทอดทางสติปัญญาของมนุษย์จากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่งสังคมหนึ่งสู่สังคมหนึ่งอันเป็นสิ่งสาธารณะ

2. การร่วมคิด จากการได้รับรู้ นำมาสู่การขบคิดพิจารณา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ

3. การร่วมตัดสินใจ มีโอกาสที่จะตัดสินใจรับหรือไม่รับกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนกับชีวิตของตนอันถือว่าหากมนุษย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันแล้วย่อมเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการสอดคล้องกับปัญหาเกิดความรักความหวงแหนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและต้องดูแลรักษาขั้นตอนนี้จะเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด

4. การร่วมวางแผนและดำเนินการ การวางแผนร่วมกันและการดำเนินการร่วมกันย่อมเกิดพลังอย่างมหาศาลในการทำให้โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

5. การร่วมประเมินผล ประเมินค่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการแล้วหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

6. การร่วมรับผิดชอบ การคงอยู่ของกิจกรรมนั้นไม่มีใครปฏิเสธว่าเป็นผลมาจากการรับผิดชอบและการปฏิบัติดูแลรักษาร่วมกัน สำหรับสิ่งที่เกิดผลเสียหายหากมีการรับ "ผิด" เราก็คงพบกับสิ่งที่ "ชอบ" พลวัตของกิจกรรมก็จะต่อเนื่องต่อไปเช่นกัน

7. การร่วมกับผลประโยชน์ในงานพัฒนาชุมชนผลของกิจกรรมย่อมตกแก่สมาชิกชุมชนส่วนชุมชนจะกระจายผลประโยชน์ไปสู่สมาชิกแต่ละคนอย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของชุมชนนั้น เช่น อาจใช้วิธีเฉลี่ยประโยชน์ อาจใช้เกณฑ์แบ่งปันตามสัดส่วนของทุนแรงงาน การจัดการหรือตามผลงาน เป็นต้น

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานควรจะทำให้การศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผล

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คอฟแมน (Kaufman. 1949 : 7) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบทพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และความยาวนานในการอยู่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

เมย์ (May. 1951 : 127) ได้วิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลนั้น มีปัจจัยเกี่ยวข้องคือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพและที่อยู่อาศัย โดยบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำ จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนน้อยกว่าบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง

ซีชอร์ (Seashore. 1954) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นภายในกลุ่ม พบว่า ความยืดหยุ่นของกลุ่มนั้นจะมีผลต่อผลผลิต ในทิศทางที่สามารถทำให้ผลผลิตนั้นเพิ่มขึ้น หรือลดลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของกลุ่มในการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานว่าจะกำหนดให้มาตรฐานในการทำงานสูงหรือต่ำได้

สเปซซัล ทาค ฟอส ทุ เดอะ เซ็คเทรี ออฟ ฮิว (Special Task Force to the Secretry of HEW. 1973) ได้ทำรายงานเสนอ The Department of Health, Education, and Welfare ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอ้างถึงผลสำรวจความคิดเห็นของแรงงานชาวอเมริกาที่ประกอบอาชีพในทุกระดับ จำนวน 1,533 คน พบว่า แรงงานเหล่านั้นได้จัดลักษณะงานออกเป็น

1. งานที่น่าสนใจ
2. แหล่งที่จะสามารถทำงานได้ดี
3. การมีอำนาจที่เพียงพอในการทำงานมีความสำคัญกว่าเงินเดือนที่ได้รับ

ซึ่งสรุปได้ว่า ลูกจ้างต้องการบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้เขาได้รับอำนาจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ

แฮร์ (Hare. 1976) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คีวีรณ ดันตระวิวัฒน์ (2530 : 93) ศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความรู้สึกพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูง มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน เพราะจะ

กระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยเฉพาะ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ

สม มั่งคั่ง (2532 : 104-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยใช้ทฤษฎีแบบผู้นำแบบระบบ 4 (Management System 4) ของ Likert และแบบวัดบรรยากาศองค์การของ Halpin ซึ่งพบว่า

1. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม ได้แก่ แบบผู้นำระบบที่ 3 (แบบปรึกษาหารือ) และแบบผู้นำระบบที่ 2 (แบบเผด็จการแบบมีศิลป์)

2. แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยการรวมแบบผู้นำเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้อำนาจ (แบบผู้นำระบบที่ 1 : แบบเผด็จการ และแบบผู้นำระบบที่ 2 : แบบเผด็จการแบบมีศิลป์) และกลุ่มประชาธิปไตย (แบบผู้นำระบบที่ 3 : แบบปรึกษาหารือ และแบบผู้นำระบบที่ 4 : แบบมีส่วนร่วม) และการรวมแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มขวัญสูง (แบบเปิดแบบอิสระ และแบบควบคุม) และกลุ่มขวัญต่ำ (แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบปิด) ซึ่งปรากฏว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่มีแบบผู้นำของผู้บริหารแบบกลุ่มที่ใช้อำนาจมีแนวโน้มที่จะเป็นกลุ่มขวัญต่ำถึงร้อยละ 84.21 ในขณะที่บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่มีแบบผู้นำของผู้บริหารแบบกลุ่มประชาธิปไตย มีแนวโน้มจะเป็นกลุ่มที่มีขวัญสูงถึงร้อยละ 57.89

3 จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแล้ว ผลปรากฏว่า กลุ่มแบบผู้นำของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มแบบผู้นำที่ใช้อำนาจ (ระบบที่ 1 และ 2) มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การกลุ่มขวัญต่ำ ในขณะที่กลุ่มแบบผู้นำประชาธิปไตยจะมีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การกลุ่มขวัญสูง

ยุทธนา นรภูมิพิทักษ์ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชาและการจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มครองผู้บริโภคมของเภสัชกร ในฝ่ายเภสัชสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำส่วนใหญ่มีพฤติกรรมแบบปรึกษาหารือ และแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อารีย์ ไชยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ รองลงมาได้แก่ เผด็จการมีศิลป์ แบบมีส่วนร่วมและแบบเผด็จการเต็มขั้น และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มประชากรคือข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ในเขตการศึกษา 10 ประกอบด้วยจังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี และนครพนม

โดยดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ในมิติด้านโครงสร้างงาน มาตรฐานงาน ความอบอุ่น ความขัดแย้ง เอกลักษณะองค์การ และดัดแปลงจากแบบวัด Profile Organizational Characteristics (POC) ของ Likert (1967) ในมิติด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้าราชการครู มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พ.ต.ท.มานิตย์ จันทรจำเริญ (2535) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง พบว่า ประชาชนที่เป็นเพศชายจะเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชนนานกว่าจะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่ระยะเวลาการอยู่อาศัยน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ผู้ที่มีระบบการส่งข่าวสารมากจะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีระบบการส่งข่าวสารน้อย

อุษา ภูมิ (2535) ได้ศึกษาเรื่อง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร ได้ผลการวิจัยว่า ลักษณะของชุมชนมีส่วนกำหนดความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนต่อการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยสมาชิกในชุมชนเกษตรกรรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมมากกว่าชุมชนอุตสาหกรรม ซึ่งเพศ วัยของบุคคล รายได้ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00, 0.00, 0.03 และ 0.02

ภักดี โพธิศิริ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ รองลงไปเป็นแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการดำเนินงานในระดับจังหวัด

นาลินี ศรีกลุกล (2536) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ อันได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ และคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเอง เมื่อมีการเรียงลำดับจากมากไปน้อยแล้วนั้น การมีส่วนร่วมในระดับล่างจะมีมากที่สุดและการมีส่วนร่วมระดับสูงจะมีน้อยที่สุด วิธีการมีส่วนร่วม คือ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างรวมทั้งได้พบปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการกล่าวคือ มีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจ เทคโนโลยีการผลิตที่กระบวนการทำงานถูกแบ่งแยกเป็นส่วน ๆ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศ นายจ้างต้องการกำหนดค่าจ้างเองเพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำ และการศึกษาของลูกจ้างมีระดับต่ำ

เกรียงไกร วงเจริญ (2536) ผู้นำกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของสมาชิกในชุมชนนั้นมียุ่สูงมากเนื่องจากผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่สมาชิกในชุมชน ต้องพึ่งพาอาศัยในยามที่มีปัญหาความเดือดร้อนตลอดมา จึงทำให้

สมาชิกในชุมชนให้ความเคารพเชื่อฟังผู้นำชุมชนโดยส่วนใหญ่ ดังเห็นได้จากการให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การไปลงคะแนนเสียงให้กับผู้สมัครหรือพรรคการเมืองที่ผู้นำชุมชนแนะนำ เป็นต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของคนในชุมชนนั้นได้รับการชี้นำโน้มน้าวจากผู้นำชุมชนเป็นสำคัญ

อัฐพล ไชยรักษ์ (2537) ศึกษาเรื่องผู้บังคับบัญชากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพื้นที่ภาคเหนือ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรมากขึ้น จากการศึกษาเสนอแนะว่าควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

ปวีรรัต วรวิวัฒน์กุล (2538) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า อายุและระดับการศึกษาของคณะกรรมการหมู่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท แต่ในด้านรายได้ การเป็นสมาชิกกลุ่มการได้รับการฝึกอบรม และการได้รับข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท ในกิจการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การสำรวจปัญหา

เพ็ญทิพย์ เนียมน้อย (2542 : 103 – 104) การมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการบริหารองค์การ : กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการบริหารองค์การ มีผลต่อการทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การอย่างมาก โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลมากที่สุด คือ กามีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ของผู้นำและความซื่อสัตย์และเสียสละของผู้นำ ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของสมาคมฯ กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่ามีผลต่อการทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานจากสมาชิก การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลให้สมาชิกทราบเป็นประเด็นสำคัญ และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม พบว่า นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ทั้งสองนโยบาย มีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ และด้านนโยบายขององค์การมีผลมากที่สุดต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ โดยเฉพาะการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลขององค์การต่อพนักงาน

จากการสืบค้นบทคัดย่อของวิทยานิพนธ์ในซีดีรอม (Abstract on CD-ROM) จากสถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม ดังนี้

บีแอส (Bias, CD-ROM) ทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก (EDD) สาขาบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอคลาโฮมาเมื่อปี 1994 เรื่องพฤติกรรมของศึกษาธิการต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียน 2 แห่งใน 2 เขตการศึกษา ได้ข้อสรุปว่า คุณสมบัตินิสัยและการปฏิบัติของผู้นำโรงเรียนมีผลต่อการชักจูงชุมชนโดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน กับผู้นำชุมชนในเรื่อง คุณสมบัตินิสัย และการปฏิบัติของผู้นำโรงเรียน มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม นิเวศวิทยา และระบบสังคมซึ่งเป็นบรรยากาศของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรทัศน์และโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ของจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 21 บริษัท (สาขาอุตสาหกรรม ที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 ประจำวันที่ 26 สิงหาคม 2545) ดังแสดงในภาคผนวก

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นพนักงานปฏิบัติการบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรทัศน์และโทรทัศน์ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่าง อันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งหมด มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มตัวอย่างของประชากร ดังสูตร Yamane's (บุญธรรม กิจปรีดาปริสฺฐิ. 2540 : 74)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดย	n	=	$\frac{32,571}{1 + (32,571 \cdot (0.05)^2)}$
		=	395 คน

ซึ่งค่าที่คำนวณได้ 395 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสำรองไว้ 5 คน รวมเป็นจำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากเลือกประชากรในสมุทรปราการทั้งหมด 21 บริษัท โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 10 บริษัท เป็นร้อยละ 48 ของจำนวนบริษัททั้งหมด ได้แก่ บริษัท จอนสัน อิเล็กทรอนิกส์สตรีล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ชัมมิทอิเล็กทรอนิกส์ คอมโปเนนท์ จำกัด บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (เทพาร์กซ์) บริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด บริษัท พรีเมียร์ ซีอี จำกัด บริษัท ฟิลิปส์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด และ บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วน (Proportional) ในการคำนวณ โดยการคำนวณตามจำนวนทั้งหมด โดยเลือกให้ครบ 400 คน (สัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล ประจำวันที่ 27 กันยายน 2545)

ชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน(คน)	จำนวนที่เลือก (คน)
บริษัท จอนสัน อิเล็กทรอนิกส์สตรีล (ประเทศไทย) จำกัด	1,700	$1700 \times 400 / 24904 = 27$
บริษัท ชัมมิทอิเล็กทรอนิกส์ คอมโปเนนท์ จำกัด	700	$700 \times 400 / 24904 = 11$
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (เทพาร์กซ์)	6,500	$6500 \times 400 / 24904 = 104$
บริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	11,000	$11000 \times 400 / 24904 = 177$
บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด	169	$169 \times 400 / 24904 = 3$
บริษัท พรีเมียร์ ซีอี จำกัด	450	$450 \times 400 / 24904 = 7$
บริษัท ฟิลิปส์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	800	$800 \times 400 / 24904 = 13$
บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	3,000	$3000 \times 400 / 24904 = 48$
บริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด	450	$450 \times 400 / 24904 = 7$
บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด	135	$135 \times 400 / 24904 = 3$
รวมพนักงาน	24,904	400

ขั้นตอนที่ 3 เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนงานโดยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบ 400 คน ตามขั้นที่ 2

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของบริษัท ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบวัดระดับความคิดเห็นแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 บรรยายภาพองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กร โครงสร้างองค์กร แรงจูงใจ ระบบสังคม ทรัพยากรขององค์กร ความรับผิดชอบ การดำเนินงานขององค์กร และเทคโนโลยี เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผลและประเมินผล เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มีส่วนร่วมมากที่สุด มีส่วนร่วมมาก ไม่แน่ใจ มีส่วนร่วมน้อย มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการทราบจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องการวัดการมีส่วนร่วมในการบริหาร การใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และมีลักษณะที่สามารถตอบให้ข้อเท็จจริงได้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญตรวจและแก้ไข เพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
4. เมื่อได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงได้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค ได้เท่ากับ .9406
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ จึงต้องหาความเที่ยงตรง และหาความเชื่อมั่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น
2. การทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชบัญชา, 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{K \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงองค์กรอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานของหน่วยงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามตามสายงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 400 ฉบับ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหน่วยงาน เพื่อเตรียมการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน นำแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาบันทึกรหัส (Code)
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในแต่ละข้อความคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Summated Rating Scale) โดยใช้เทคนิคการวัดความคิดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนดเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นในข้อความเชิงบวก (Positive) ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ส่วนเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นในข้อความคำถามเชิงนิเสธ (Negative) แบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกัน แต่กำหนดให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับกลับกันกับความคิดเห็นในข้อความคำถามเชิงบวก (Positive)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน
เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน

3. การแปลความหมายของคะแนนเพื่อจะให้ทราบว่าคุณลักษณะตัวอย่างใดประเมินแบบพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำขององค์กรแต่ละแบบตามความคิดเห็นอยู่ในระดับใด และมีบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับ
ใดนั้นผู้วิจัยได้กำหนดที่จะใช้วิธีการทางสถิติโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) เพื่อช่วยอธิบาย โดยมีเกณฑ์ในการ
พิจารณาดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินแบบของพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำขององค์กรโดยกำหนดให้มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน และได้กำหนดช่วงระดับคะแนนที่ได้จากวิธี
การคำนวณดังกล่าวข้างต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ได้ประเมินพฤติกรรมความ
เป็นผู้นำขององค์กรตามแบบทฤษฎีการบริหารระบบ 4 ของเรนซิส ไลเคิร์ท ซึ่งแบ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำออก
เป็น 4 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลปะ ผู้นำแบบปรึกษาหารือ และผู้นำแบบมี
ส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ซึ่ง
ได้ดัดแปลงจาก Likert, Rensis และอารีย์ ไชยมงคล (2531) ประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมลักษณะการ
บริหารงานของผู้นำดังนี้

1. การใช้ภาวะผู้นำ	ข้อ 1 - 3
2. การจูงใจ	ข้อ 4 - 7
3. การติดต่อสื่อสาร	ข้อ 8 - 10
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ข้อ 11 - 13
5. การตัดสินใจ	ข้อ 14 - 17
6. การกำหนดเป้าหมาย	ข้อ 18 - 20
7. การควบคุม	ข้อ 21 - 23

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงของระดับพฤติกรรมผู้นำ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{4} \\
 &= 0.99
 \end{aligned}$$

ใช้เกณฑ์ตามการศึกษาของ อัญชลี ไพญลย์ (2530 : 53-54) ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการเต็มขั้น	มีคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.99
พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์	มีคะแนนเฉลี่ย	2.00 - 2.99
พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ	มีคะแนนเฉลี่ย	3.00 - 3.99
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	มีคะแนนเฉลี่ย	4.00 - 5.00

3.2 แบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยกำหนดให้มีคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน และได้กำหนดช่วงระดับคะแนนที่ได้จากวิธีการคำนวณดังกล่าวข้างต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ได้ประเมินปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

เมื่อได้คะแนนรวมของพนักงานแต่ละคน แยกเป็นรายด้านแล้ว นำคะแนนของแต่ละคนมารวมกัน หาค่าเฉลี่ยจำนวนคน จะได้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน นำคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านมาหารด้วยจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน จะได้ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน แล้วจึงจัดระดับบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านให้เป็นระดับสูง ปานกลาง ต่ำ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน (Best. 1977) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงของระดับบรรยากาศ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย

1.00 – 2.33	หมายถึง บรรยากาศอยู่ในระดับ “ไม่ดี”
2.34 – 3.67	หมายถึง บรรยากาศอยู่ในระดับ “เหมาะสม”
3.68 – 5.00	หมายถึง บรรยากาศอยู่ในระดับ “ดี”

2.3 แบบสอบถามในส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยกำหนดให้มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน และได้กำหนดช่วงระดับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

	ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
มีส่วนร่วมมากที่สุด	5	1
มีส่วนร่วมมาก	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
มีส่วนร่วมน้อย	2	4
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	1	5

เมื่อได้คะแนนรวมของพนักงานแต่ละคน นำคะแนนของแต่ละคนมารวมกัน หาดด้วยจำนวนคน จะได้คะแนนเฉลี่ย นำคะแนนเฉลี่ยหารด้วยจำนวนข้อคำถาม จะได้ค่าเฉลี่ย แล้วจึงจัดระดับการมีส่วนร่วม และทำให้เป็น ระดับสูง ปานกลาง ต่ำ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน (Best. 1977) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงของระดับการมีส่วนร่วม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย

1.00 – 2.33	หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “ต่ำ”
2.34 – 3.67	หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
3.68 – 5.00	หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “สูง”

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติพื้นฐานใช้สำหรับวิเคราะห์บรรยายข้อมูล ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the social Sciences) โดยนำเอาข้อมูลมาจัดระบบ วิเคราะห์ และแปลผล เพื่อที่จะสามารถสรุปและอ้างอิงต่อไปในการวิเคราะห์ข้อมูล วิจัย ได้เลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับจุดประสงค์และลักษณะข้อมูล

สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะหรือรายละเอียดของกลุ่มที่ศึกษา ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 40)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล โดยใช้

สูตร

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ s แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐาน เป็นค่าสถิติที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อแสดงลักษณะประชากร หรือลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติดังนี้

1.4.1 เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในแบบสอบถาม ใช้สูตร t-test (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2543 : 136) ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยมี } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
x_1, x_2		แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S_1^2, S_2^2		แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2		แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
df		แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

1.4.2 ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่าสองกลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ (ยกเว้นเพศ, การฝึกอบรม) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2534 : 249)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยมีองศาอิสระ (Degree of freedom หรือ d.f.) ดังนี้

$$df = N - 1$$

$$df(B) = p - 1$$

$$df(W) = N - p$$

เมื่อ N แทน จำนวนประชากร

p แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 332-334)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}} ; n - k \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE แทน ค่า Mean Square error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

1.4.3 การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 345-349)

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง X กับ Y

n หมายถึง จำนวนคู่ของข้อมูลหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

x หมายถึง คะแนนหรือค่าของตัวแปร x

Y หมายถึง คะแนนหรือค่าของตัวแปร Y

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัว

$\sum X^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด X ทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum Y$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัว

$\sum Y^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนชุด Y ทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum XY$ หมายถึง ผลรวมของผลคูณของคะแนนชุด X และ Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การแปลความหมาย

- ถ้าค่า r_{xy} มีค่าน้อยกว่า 0.30 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันน้อย (Low) โดยจะไม่สนใจว่าค่า r_{xy} จะมีเครื่องหมาย + หรือ -
- ถ้าค่า r_{xy} มีค่าระหว่าง 0.30-0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate) โดยจะไม่สนใจว่าค่า r_{xy} จะมีเครื่องหมาย + หรือ -
- ถ้าค่า r_{xy} มีค่ามากกว่า 0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันมาก (High) โดยจะไม่สนใจว่าค่า r_{xy} จะมีเครื่องหมาย + หรือ -

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าประมาณความแปรปรวนของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
F – Prob., p	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรม โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวนและร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	150	37.5
หญิง	250	62.5
รวม	400	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	231	57.8
30 - 35 ปี	124	31.0
36 - 41 ปี	32	8.0
42 ปีขึ้นไป	13	3.3
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	16	4.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพสมมติฐาน.)	73	18.3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา	99	24.8
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	212	53.0
รวม	400	100.0
4. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท	80	20.0
7,001 - 9,500 บาท	78	19.5
9,501 - 12,000 บาท	68	17.0
12,001 - 14,500 บาท	51	12.8
14,501 - 17,000 บาท	40	10.0
มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท	83	20.8
รวม	400	100.0
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	4.5
1 - 5 ปี	201	50.3
6 - 10 ปี	128	32.0
11 - 15 ปี	40	10.0
16 - 20 ปี	7	1.8
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	6	1.5
รวม	400	100.0
6. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรหรือไม่		
ไม่เคย	51	12.8
เคย	349	87.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

อายุ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ อายุ 30-35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุ 36-41 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

การศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รายได้ต่อเดือน 9,501-12,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 รายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

การฝึกอบรม พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และพนักงานที่ไม่เคยฝึกอบรม มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำ โดยแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	พฤติกรรมผู้นำ		
						$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การใช้ภาวะผู้นำ								
1. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวท่านในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	41	315	34	9	1	3.97	.55	ปรึกษาหารือ
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อการปรับปรุงงานเสมอ	23	302	36	33	6	3.76	.75	ปรึกษาหารือ
3. ท่านคิดและวางแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานเพียงคนเดียว	4	23	23	248	102	4.05	.79	มีส่วนร่วม
รวม						3.93	.45	ปรึกษาหารือ
การจูงใจ								
4. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน	13	46	31	235	75	3.78	.99	ปรึกษาหารือ
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันภายในหน่วยงาน	89	272	19	17	3	4.07	.71	มีส่วนร่วม
6. ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จ	18	226	54	90	12	3.37	.98	ปรึกษาหารือ
7. กรณีท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักตำหนิต่อหน้าผู้อื่นมากกว่าให้คำแนะนำ	14	71	27	231	57	3.61	1.04	ปรึกษาหารือ
รวม						3.71	.60	ปรึกษาหารือ
การติดต่อสื่อสาร								
8. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ท่านซักถาม	68	283	12	33	4	3.94	.79	ปรึกษาหารือ
9. ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกว่าขอความร่วมมือ	22	92	29	230	27	3.37	1.08	ปรึกษาหารือ
10. ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมชี้แจงเรื่องที่ท่านควรทราบอย่างรวดเร็ว	40	264	23	64	9	3.66	.94	ปรึกษาหารือ
รวม						3.66	.70	ปรึกษาหารือ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
11. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงาน	47	278	23	40	12	3.77	.89	ปรึกษาหารือ
12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้เข้าใจกัน	10	80	28	244	38	3.55	.99	ปรึกษาหารือ
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ตลอดเวลา	53	270	22	49	6	3.79	.88	ปรึกษาหารือ
รวม						3.70	.64	ปรึกษาหารือ

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	พฤติกรรมผู้นำ		
						$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การตัดสินใจ								
14. การตัดสินใจกระทำการใด ๆ ผู้บังคับ บัญชาคำนึงถึงความเต็มใจการปฏิบัติตาม คำแนะนำของท่าน	27	224	51	85	13	3.42	1	ปรึกษา หารือ
15. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านแล้ว นำไปคิดตัดสินใจเอง	9	252	48	81	10	3.42	.92	ปรึกษา หารือ
16. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่อง เพียงคนเดียวแบบเบ็ดเสร็จแล้วสั่งการให้ ท่านปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจลงไป	25	89	40	205	41	3.37	1.12	ปรึกษา หารือ
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้าง ความร่วมมือในการทำงานและส่งเสริมการ ตัดสินใจเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	33	257	36	66	8	3.60	.93	ปรึกษา หารือ
รวม						3.45	.70	ปรึกษหาหรือ
การกำหนดเป้าหมาย								
18. เป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของผู้บังคับบัญชาสูงเกินไปจนท่านไม่ยอม รับ	6	64	31	262	37	3.65	.91	ปรึกษา หารือ
19. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว	16	100	28	222	34	3.39	1.07	ปรึกษา หารือ
20. ผู้บังคับบัญชาทบทวนเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานให้แก่ท่านเป็นระยะ	17	294	29	55	5	3.66	.81	ปรึกษา หารือ
รวม						3.57	.62	ปรึกษหาหรือ
การควบคุม								
21. ผู้บังคับบัญชายินยอมให้ท่านเปลี่ยน แปลงมาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานตามความ เหมาะสม	29	268	37	56	10	3.62	.90	ปรึกษา หารือ
22. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่า เอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน	28	133	27	186	26	3.12	1.15	ปรึกษา หารือ
23. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่ง ครัดและครบถ้วน	26	251	34	79	10	3.51	.96	ปรึกษา หารือ
รวม						3.42	.66	ปรึกษหาหรือ
รวมพฤติกรรมผู้นำ						3.63	.46	ปรึกษหาหรือ

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านการจูงใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านการตัดสินใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ด้านการการควบคุม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในแบบปรวิษหาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวท่านในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อการปรับปรุงงานเสมอ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

3. ท่านคิดและวางแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานเพียงคนเดียว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

4. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันภายในหน่วยงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

6. ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

7. กรณีท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักตำหนิต่อหน้าผู้อื่นมากกว่าให้คำแนะนำ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

8. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ท่านซักถาม พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

9. ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกว่าขอความร่วมมือ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

10. ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมชี้แจงเรื่องที่ท่านควรทราบอย่างรวดเร็ว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรวิษหาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

11. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ย ประนีประนอมให้เข้าใจกันได้ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้โดยสะดวก พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
14. การตัดสินใจกระทำใด ๆ ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42
15. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านแล้วนำไปคิดตัดสินใจเอง พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42
16. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียวแบบเบ็ดเสร็จแล้วสั่งการให้ท่านปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจลงไป พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานและส่งเสริมการตัดสินใจเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60
18. เป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาสูงเกินไปจนท่านไม่ยอมรับ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
19. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
20. ผู้บังคับบัญชาทบทวนเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเป็นระยะ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
21. ผู้บังคับบัญชานิยมนำท่านเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานตามความเหมาะสม พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62
22. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่าเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12
23. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยบรรยากาศ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	บรรยากาศองค์การ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมขององค์การ								
1. ท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานลดลง	18	294	45	39	4	3.71	.74	ดี
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน	16	200	35	130	19	3.16	1.07	เหมาะสม
3. ท่านทราบขอบเขต หน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์	39	291	33	32	5	3.82	.76	ดี
4. ท่านรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	21	334	27	15	3	3.89	.57	ดี
5. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การ ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	44	308	30	14	4	3.94	.64	ดี
รวม						3.70	.48	ดี
โครงสร้างองค์การ								
6. โครงสร้างขององค์การสามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	36	272	35	55	2	3.71	.83	ดี
7. ผู้บริหารในองค์การยึดถือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	37	278	32	43	10	3.72	.87	ดี
8. ท่านมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน	58	295	20	23	4	3.95	.72	ดี
9. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาและสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	53	256	36	51	4	3.76	.87	ดี
10. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเข้าใจ	27	103	33	207	30	3.28	1.13	เหมาะสม
11. ขาดการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	22	110	32	198	38	3.30	1.13	เหมาะสม
รวม						3.62	.60	เหมาะสม
แรงจูงใจ								
12. ท่านขาดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	22	126	36	200	16	3.16	1.08	เหมาะสม
13. ผู้บริหารขาดความยุติธรรมกับท่านในการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	27	98	49	200	26	3.25	1.10	เหมาะสม
14. ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน	13	175	38	127	47	2.95	1.16	เหมาะสม

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	บรรยากาศองค์การ		
						$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
15. ท่านมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าใน การทำงาน	15	228	62	82	13	3.38	.96	เหมาะสม
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนท่านให้เข้า รับการศึกษา อบรม เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	44	245	33	60	18	3.59	1.02	เหมาะสม
รวม						3.26	.70	เหมาะสม
ระบบสังคมในองค์การ								
17. ท่านรู้สึว่าการแต่งกายที่เป็นแบบเดี่ยว กันขององค์การควรรักษาไว้	77	262	18	32	11	3.91	.89	ดี
18. ท่านใช้คำพูด “ขอใจ ขอคุณ ขอ โทษ” ตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคล	118	269	7	4	2	4.24	.58	ดี
19. ท่านแสดงความรู้สึกพออน้อยต่อบุคคล ตามควรแก่ฐานะทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติ วุฒิ	113	265	14	7	1	4.21	.61	ดี
20. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของท่านและพร้อม ให้ความช่วยเหลืออย่างมาก	23	231	54	80	12	3.43	.97	เหมาะสม
21. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่าน มักนำความขัดแย้งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	17	221	54	80	28	3.30	1.06	เหมาะสม
22. ท่านพอใจต่อการทำงานเป็นทีม	60	294	19	22	5	3.95	.73	ดี
23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อ กัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน	56	274	35	30	5	3.86	.79	ดี
รวม						3.84	.46	ดี
ทรัพยากรขององค์การ								
24. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้ เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนางานด้าน ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น	14	256	50	69	11	3.48	.91	เหมาะสม
25. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของ บุคลากรแต่ละคนให้เกิดประโยชน์แก่หน่วย งานได้	19	282	39	52	8	3.63	.84	เหมาะสม
26. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้ วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	24	276	28	60	12	3.60	.92	เหมาะสม
27. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	15	236	39	83	27	3.32	1.06	เหมาะสม
รวม						3.51	.72	เหมาะสม
ความรับผิดชอบ								
28. บางครั้งทางพยายามหลีกเลี่ยงความรับ- ผิดชอบในการทำงาน	2	70	22	255	51	3.71	.92	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	บรรยากาศองค์การ		
						$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
29. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ดีขึ้น	29	346	14	11	-	3.98	.47	ดี
30. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ	83	305	7	5	-	4.17	.50	ดี
31. ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน	67	311	10	12	-	4.08	.55	ดี
รวม						3.98	.42	ดี
<u>การดำเนินงานขององค์การ</u>								
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>								
32. ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์การส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างอิสระ	41	268	25	53	13	3.68	.94	ดี
33. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	28	298	28	40	6	3.76	.79	ดี
34. การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความสามัคคี	51	304	23	20	2	3.95	.66	ดี
35. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความชัดเจนถูกต้องและทันเหตุการณ์	29	258	40	61	12	3.58	.94	เหมาะสม
รวม						3.74	.62	ดี
<u>การตัดสินใจ</u>								
36. หัวหน้างานคือศูนย์กลางการติดต่อประสานงานของหน่วยงานท่าน	37	300	23	38	2	3.83	.74	ดี
37. ผู้บริหารให้ออกาสบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็นก่อนการตัดสินใจสั่งการ	27	277	29	60	7	3.64	.88	เหมาะสม
38. การตัดสินใจ เป็นไปในลักษณะเห็นพ้องต้องกันได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในกลุ่ม	35	262	44	55	4	3.67	.86	เหมาะสม
39. การตัดสินใจ ตกอยู่กับคนบางคนของกลุ่มนั้น	28	111	32	192	37	3.25	1.16	เหมาะสม
รวม						3.60	.62	เหมาะสม
<u>กระบวนการเพิ่มผลผลิต</u>								
40. ท่านมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน	39	330	16	15	-	3.98	.54	ดี
41. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	26	270	50	51	3	3.66	.81	เหมาะสม
42. ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของเพื่อนร่วมทีม	60	312	17	11	-	4.05	.55	ดี
43. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม	44	318	19	19	-	3.97	.59	ดี
44. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แบบต่างคนต่างทำ	10	73	23	236	58	3.65	1.02	เหมาะสม
รวม						3.86	.42	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	บรรยากาศองค์การ		
						$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
รวมการดำเนินงานขององค์การ						3.73	.45	ดี
เทคโนโลยี								
45. ในองค์การของท่านมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงานเพียงพอ	16	245	38	80	21	3.39	1.02	เหมาะสม
46. เครื่องจักรในองค์การสามารถทำการผลิต สินค้าได้มากขึ้น	21	266	41	64	8	3.57	.89	เหมาะสม
47. ท่านสามารถใช้ทุกโปรแกรมใน คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน	17	207	51	111	14	3.25	1.02	เหมาะสม
48. ท่านมีความรู้ทางด้านการใช้งาน เทคโนโลยี	15	302	27	54	2	3.69	.77	ดี
49. ท่านมีการพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตลอด	21	292	35	49	3	3.70	.78	ดี
50. เทคโนโลยีที่มีในองค์กรมีปริมาณน้อย กว่าความต้องการใช้งานของท่าน	35	171	28	145	21	2.87	1.16	เหมาะสม
รวม						3.41	.55	เหมาะสม
รวมปัจจัยบรรยากาศ						4.57	.45	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยบรรยากาศในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านแรงจูงใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านระบบสังคมในองค์การ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ด้านทรัพยากรขององค์การ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ด้านการดำเนินงานขององค์การ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการติดต่อสื่อสารในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การตัดสินใจในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กระบวนการเพิ่มผลผลิตในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในภาพรวมด้านการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ด้านเทคโนโลยี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มไวล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานลดลง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

3. ท่านทราบขอบเขต หน้าที่ขององค์กรอย่างชัดเจน เนื่องจากมีความกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

4. ท่านรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

5. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

6. โครงสร้างขององค์กรสามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

7. ผู้บริหารในองค์กรยึดถือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

8. ท่านมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

9. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาและสายงานที่ปรึกษาชัดเจน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

10. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความซ้ำซ้อน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

11. ขาดการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

12. ท่านขาดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

13. ผู้บริหารขาดความยุติธรรมกับท่านในการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

14. ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95

15. ท่านมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนท่านให้เข้ารับการศึกษ อบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

17. ท่านรู้สึกว่าการแต่งกายที่เป็นแบบเดียวกันขององค์การควรรักษาไว้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

18. ท่านใช้คำพูด “ชอบใจ ชอบคุณ ขอโทษ” ตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

19. ท่านแสดงความรู้สึกพอใจอ่อนน้อมต่อบุคคลตามควรแก่ฐานะทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

20. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของท่านและพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างมาก พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

21. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่านมักนำความขัดแย้งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

22. ท่านพอใจต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

24. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

25. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานได้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

26. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

27. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

28. บางครั้งท่านพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

29. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ดีขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

30. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

31. ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

32. ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์การส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างอิสระ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

33. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

34. การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความสามัคคี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

35. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความชัดเจน ถูกต้องและทันเหตุการณ์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

36. หัวหน้างานคือศูนย์กลางการติดต่อประสานงานของหน่วยงานท่าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

37. ผู้บริหารให้ออกาสบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็นก่อนการตัดสินใจสั่งการ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

38. การตัดสินใจ เป็นไปในลักษณะเห็นพ้องต้องกันได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในกลุ่ม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

39. การตัดสินใจ ตกอยู่กับคนบางคนของกลุ่มนั้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

40. ท่านมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

41. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

42. ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของเพื่อนร่วมทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

43. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

44. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แบบต่างคนต่างทำ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

45. ในองค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานเพียงพอ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

46. เครื่องจักรในองค์กรสามารถทำการผลิตสินค้าได้มากขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

47. ท่านสามารถใช้ทุกโปรแกรมในคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

48. ท่านมีความรู้ทางด้านการใช้งานเทคโนโลยี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

49. ท่านมีการพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตลอด พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

50. เทคโนโลยีที่มีในองค์กรมีปริมาณน้อยกว่าความต้องการใช้งานของท่าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงการแจกแจงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	มีส่วนร่วม อย่างมาก	มีส่วน ร่วม	ไม่แน่ใจ	มีส่วน ร่วม น้อย	มีส่วนร่วม น้อยมาก	การมีส่วนร่วม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การแสดงความคิดเห็น								
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	7	126	27	191	49	2.63	1.10	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	5	127	36	177	55	2.62	1.11	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	8	189	33	132	38	2.99	1.12	ปานกลาง
รวม						2.75	.98	ปานกลาง
การวางแผน								
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	5	76	36	155	128	2.19	1.12	ต่ำ
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	7	94	29	146	124	2.28	1.18	ต่ำ
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	16	178	22	130	54	2.93	1.21	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	14	103	28	137	118	2.39	1.25	ปานกลาง
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	23	204	25	106	42	3.15	1.19	ปานกลาง
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	14	123	36	125	102	2.55	1.26	ปานกลาง
รวม						2.58	.99	ปานกลาง
การปฏิบัติงาน								
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น	30	265	23	70	12	3.58	.96	ปานกลาง
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น	19	179	31	114	57	2.97	1.22	ปานกลาง
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	24	272	25	63	16	3.56	.96	ปานกลาง
รวม						3.37	.87	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	มีส่วนร่วม อย่างมาก	มีส่วน ร่วม	ไม่แน่ใจ	มีส่วน ร่วม น้อย	มีส่วนร่วม น้อยมาก	การมีส่วนร่วม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การติดตามผลและการประเมินผล								
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน	17	144	27	104	108	2.64	1.32	ปานกลาง
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมิน ผลในผลการปฏิบัติงานของตน	18	208	22	87	65	3.07	1.25	ปานกลาง
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการ ดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	13	178	32	109	68	2.90	1.23	ปานกลาง
รวม						2.87	1.13	ปานกลาง
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหาร						2.89	.84	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ด้านการวางแผน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.62

3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.19

5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

6. ท่านมีส่วนร่วมในกำหนดขนาดงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร		t-test for Equality of Means				
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ชาย	2.69	1.14	.924	398	.356
	หญิง	2.59	1.08			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	ชาย	2.80	1.13	2.468*	398	.014
	หญิง	2.52	1.08			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	ชาย	3.07	1.13	1.113	398	.266
	หญิง	2.94	1.12			
รวม	ชาย	2.86	1.02	1.692	398	.091
	หญิง	2.68	.96			
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ชาย	2.31	1.13	1.655	398	.099
	หญิง	2.12	1.11			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ชาย	2.39	1.21	1.331	398	.184
	หญิง	2.22	1.17			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ชาย	2.96	1.16	.383	398	.702
	หญิง	2.91	1.25			
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ชาย	2.56	1.29	2.056*	398	.040
	หญิง	2.30	1.22			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ชาย	3.15	1.21	.043	398	.965
	หญิง	3.15	1.17			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	ชาย	2.72	1.26	2.038*	398	.042
	หญิง	2.46	1.25			
รวม	ชาย	2.68	1.02	1.531	398	.127
	หญิง	2.53	.97			
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคล	ชาย	3.66	.90	1.329	398	.185
	หญิง	3.53	1.00			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป	ชาย	3.11	1.17	1.704	398	.089
	หญิง	2.89	1.25			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ชาย	3.57	.92	.067	398	.947
	หญิง	3.56	.99			
รวม	ชาย	3.44	.84	1.316	398	.189
	หญิง	3.33	.88			

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย	2.88	1.31	2.776**	398	.006
	หญิง	2.50	1.31			
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน	ชาย	3.19	1.19	1.477	398	.140
	หญิง	3.00	1.28			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ชาย	3.05	1.17	1.965	398	.050
	หญิง	2.80	1.26			
รวม	ชาย	3.04	1.12	2.334*	398	.020
	หญิง	2.77	1.14			
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ชาย	3.01	.8616	2.082*	398	.038
	หญิง	2.83	.8615			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติ t - test เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเพศชายจะไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันมากกว่าเพศหญิง แต่ในการทดสอบด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า เพศชาย ($\bar{X}=3.01$)จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าเพศหญิง ($\bar{X}=2.83$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ข้อที่ 13 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เพศชายและหญิง เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ข้อที่ 7 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ข้อที่ 9 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .014, .040 และ .042 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า เพศชายจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งสี่ข้อมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	16.321	5.440	4.592**	.004
	ภายในกลุ่ม	396	469.177	1.185		
	รวม	399	485.498			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	27.481	9.160	7.881**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	460.269	1.162		
	รวม	399	487.750			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	32.144	10.715	8.973**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	472.834	1.194		
	รวม	399	504.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	24.730	8.243	9.025**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	361.714	.913		
	รวม	399	386.443			
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	27.824	9.275	7.796**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	471.114	1.190		
	รวม	399	498.937			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	38.319	12.773	9.705**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	521.191	1.316		
	รวม	399	559.510			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	35.599	11.866	8.537**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	550.441	1.390		
	รวม	399	586.040			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	34.835	11.612	7.837**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	586.755	1.482		
	รวม	399	621.590			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.892	3.964	2.859*	.037
	ภายในกลุ่ม	396	549.108	1.387		
	รวม	399	561.000			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	56.305	18.768	12.892**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	576.485	1.456		
	รวม	399	632.790			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	31.765	10.588	11.756**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	356.679	.901		
	รวม	399	388.444			
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.668	2.556	2.796*	.040
	ภายในกลุ่ม	396	361.930	.914		
	รวม	399	369.597			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	20.896	6.965	4.790**	.003
	ภายในกลุ่ม	396	575.801	1.454		
	รวม	399	596.698			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.249	.416	.449	.718
	ภายในกลุ่ม	396	367.189	.927		
	รวม	399	368.438			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.459	2.486	3.363*	.019
	ภายในกลุ่ม	396	292.756	.739		
	รวม	399	300.215			
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	37.702	12.567	7.542**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	659.888	1.666		
	รวม	399	697.590			
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	15.348	5.116	3.322*	.020
	ภายในกลุ่ม	396	609.829	1.540		
	รวม	399	625.178			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ระหว่างกลุ่ม	3	31.136	10.379	7.139**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	575.662	1.454		
	รวม	399	606.798			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	26.785	8.928	7.261**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	486.900	1.230		
	รวม	399	513.684			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	21.055	7.018	10.748**	.000
	ภายในกลุ่ม	396	258.564	.653		
	รวม	399	279.619			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ข้อที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา ข้อที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ข้อที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อที่ 6 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน ข้อที่ 7 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ข้อที่ 9 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน ข้อที่ 11 ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป ข้อที่ 13 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อที่ 15 ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ทุกข้อ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่ 8 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่

ในการปฏิบัติงานของตน ข้อที่ 11 ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป และข้อที่ 14 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .037, .040 และ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อที่ 12 ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ดังตาราง

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีอายุแตกต่างกันใน
รายด้านที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ				
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.56	2.89	3.25	3.44
ด้านการแสดงความคิดเห็น	ต่ำกว่า 30 ปี	2.56	-	.33** (.002)	.69** (.000)
	30 – 35 ปี	2.89	-	.36 (.060)	.55 (.052)
	36 – 41 ปี	3.25		-	.19 (.555)
	42 ปีขึ้นไป	3.44			-
ด้านการวางแผน	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.37	2.78	3.07	3.38
	ต่ำกว่า 30 ปี	2.37	-	.41** (.000)	.70** (.000)
	30 – 35 ปี	2.78	-	.29 (.130)	.60* (.030)
	36 – 41 ปี	3.07		-	.31 (.311)
	42 ปีขึ้นไป	3.38			-

ตาราง 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$	3.26	3.48	3.61	3.69
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.26	-	.22* (.024)	.35* (.030)	.43 (.079)
	30 – 35 ปี	3.48		-	.13 (.425)	.21 (.394)
	36 – 41 ปี	3.61			-	.08 (.311)
	42 ปีขึ้นไป	3.69				-
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	ต่ำกว่า 30 ปี	2.66	-	.45** (.000)	.68** (.001)	.60 (.058)
	30 – 35 ปี	3.11		-	.23 (.283)	.15 (.645)
	36 – 41 ปี	3.34			-	.08 (.811)
	42 ปีขึ้นไป	3.26				-
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	2.71	-	.36** (.000)	.61** (.000)	.73** (.002)
	30 – 35 ปี	3.07		-	.25 (.114)	.37 (.110)
	36 – 41 ปี	3.32			-	.12 (.643)
	42 ปีขึ้นไป	3.44				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายด้านต่อไปนี้

ด้านการแสดงความคิดเห็น

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 – 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ ต่ำกว่า

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีอายุแตกต่างกันใน
รายข้อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.48	2.75	3.00	3.23
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	2.48	-	.27* (.024)	.52* (.011)
	30 – 35 ปี	2.75	-	.25 (.247)	.48 (.131)
	36 – 41 ปี	3.00		-	.23 (.520)
	42 ปีขึ้นไป	3.23			-
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	ต่ำกว่า 30 ปี	2.43	-	.35** (.003)	.70** (.001)
	30 – 35 ปี	2.78	-	.35 (.110)	.60 (.056)
	36 – 41 ปี	3.13		-	.25 (.464)
	42 ปีขึ้นไป	3.38			-
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	ต่ำกว่า 30 ปี	2.78	-	.37** (.003)	.85** (.000)
	30 – 35 ปี	3.15	-	.48* (.027)	.54 (.087)
	36 – 41 ปี	3.63		-	.06 (.852)
	42 ปีขึ้นไป	3.69			-

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	1.98	2.43	2.44	3.00
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	1.98	-	.45** (.000)	.46* (.026)
	30 – 35 ปี	2.43	-	.01 (.963)	.57 (.073)
	36 – 41 ปี	2.44		-	.56 (.118)
	42 ปีขึ้นไป	3.00			-
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	2.03	-	.53** (.000)	.78** (.000)
	30 – 35 ปี	2.56	-	.25 (.261)	.36 (.274)
	36 – 41 ปี	2.81		-	.11 (.770)
	42 ปีขึ้นไป	2.92			-
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ต่ำกว่า 30 ปี	2.72	-	.34* (.011)	.84** (.000)
	30 – 35 ปี	3.06	-	.50* (.031)	.79* (.022)
	36 – 41 ปี	3.56		-	.29 (.465)
	42 ปีขึ้นไป	3.85			-
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	2.17	-	.41** (.003)	.74** (.002)
	30 – 35 ปี	2.58	-	.33 (.178)	.73* (.041)
	36 – 41 ปี	2.91		-	.40 (.317)
	42 ปีขึ้นไป	3.31			-

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$		3.03	3.23	3.53	3.62
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.03	-	.20 (.114)	.50* (.023)	.59 (.080)
	30 – 35 ปี	3.23		-	.30 (.204)	.39 (.267)
	36 – 41 ปี	3.53			-	.09 (.828)
	42 ปีขึ้นไป	3.62				-
	$\bar{x}$		2.26	2.84	3.16	3.62
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารของหน่วยงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	2.26	-	.58** (.000)	.90** (.000)	1.36** (.000)
	30 – 35 ปี	2.84		-	.32 (.185)	.78* (.028)
	36 – 41 ปี	3.16			-	.46 (.248)
	42 ปีขึ้นไป	3.62				-
	$\bar{x}$		3.47	3.71	3.69	4.00
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงาน อื่นหรือบุคคลอื่น	ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	-	.24* (.023)	.22 (.223)	.53 (.051)
	30 – 35 ปี	3.71		-	.02 (.907)	.29 (.298)
	36 – 41 ปี	3.69			-	.31 (.321)
	42 ปีขึ้นไป	4.00				-
	$\bar{x}$		2.79	3.14	3.44	3.46
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผล- การปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูง ขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	2.79	-	.35* (.011)	.65** (.005)	.67 (.052)
	30 – 35 ปี	3.14		-	.30 (.210)	.32 (.357)
	36 – 41 ปี	3.44			-	.02 (.952)
	42 ปีขึ้นไป	3.46				-
	$\bar{x}$		2.79	3.14	3.44	3.46

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 35 ปี	36 – 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	2.39	2.94	3.22	3.00
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลัก-เกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	2.39	-	.55** (.000)	.83** (.001)	.61 (.098)
	30 – 35 ปี	2.94		-	.28 (.269)	.06 (.864)
	36 – 41 ปี	3.22			-	.22 (.607)
	42 ปีขึ้นไป	3.00				-
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน	ต่ำกว่า 30 ปี	2.90	-	.36* (.011)	.54* (.023)	.33 (.357)
	30 – 35 ปี	3.26		-	.18 (.466)	.03 (.940)
	36 – 41 ปี	3.44			-	.21 (.613)
	42 ปีขึ้นไป	3.23				-
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ต่ำกว่า 30 ปี	2.67	-	.46** (.001)	.71** (.002)	.87* (.012)
	30 – 35 ปี	3.13		-	.25 (.304)	.41 (.245)
	36 – 41 ปี	3.38			-	.16 (.680)
	42 ปีขึ้นไป	3.54				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายชื่อต่อไปนี้

ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 36-41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .85

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายค่า

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.62$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี ($\bar{x} = 3.16$), 30-35 ปี ($\bar{x} = 2.84$) และ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 2.26$)

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 36-41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี ($\bar{x} = 3.44$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 30-35 ปี ($\bar{x} = 3.26$) และ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 2.90$)

ทำนร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 36-41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .71

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .87

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.54$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอายุ 36-41 ปี ($\bar{x} = 3.38$), 30-35 ปี ($\bar{x} = 3.13$) และ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 2.67$)

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	10.136	3.379	2.815*	.039
	ภายในกลุ่ม	396	475.362	1.200		
	รวม	399	485.498			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.146	2.382	1.963	.119
	ภายในกลุ่ม	396	480.604	1.214		
	รวม	399	487.750			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	11.280	3.760	3.016*	.030
	ภายในกลุ่ม	396	493.697	1.247		
	รวม	399	504.977			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.926	.642	2.764*	.042
	ภายในกลุ่ม	396	378.517	.956		
	รวม	399	386.443			
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.359	.453	.361	.782
	ภายในกลุ่ม	396	497.578	1.257		
	รวม	399	498.938			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.168	1.056	.752	.522
	ภายในกลุ่ม	396	556.342	1.405		
	รวม	399	559.510			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	.843	.281	.190	.903
	ภายในกลุ่ม	396	585.197	1.478		
	รวม	399	586.040			
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	8.013	2.671	1.724	.162
	ภายในกลุ่ม	396	613.577	1.549		
	รวม	399	621.590			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.477	1.492	1.062	.365
	ภายในกลุ่ม	396	556.523	1.405		
	รวม	399	561.000			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.613	.871	.547	.650
	ภายในกลุ่ม	396	630.177	1.591		
	รวม	399	632.790			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.797	.599	.614	.606
	ภายในกลุ่ม	396	386.647	.976		
	รวม	399	388.444			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงาน กับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	9.456	3.152	3.466*	.016
	ภายในกลุ่ม	396	360.141	.909		
	รวม	399	369.598			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วย งานในระดับสูงขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม	3	4.870	1.623	1.086	.355
	ภายในกลุ่ม	396	591.828	1.495		
	รวม	399	596.697			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.521	.507	.547	.650
	ภายในกลุ่ม	396	366.916	.927		
	รวม	399	368.438			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.174	1.391	1.861	.136
	ภายในกลุ่ม	396	296.041	.748		
	รวม	399	300.215			
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการ พิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.968	.989	.564	.639
	ภายในกลุ่ม	396	694.622	1.754		
	รวม	399	697.590			
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการ ปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.150	.717	.456	.713
	ภายในกลุ่ม	396	623.027	1.573		
	รวม	399	625.178			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธี การแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.991	.997	.654	.581
	ภายในกลุ่ม	396	603.807	1.525		
	รวม	399	606.798			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.410	.803	.622	.601
	ภายในกลุ่ม	396	511.275	1.291		
	รวม	399	513.684			
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.455	.818	1.169	.321
	ภายในกลุ่ม	396	277.163	.700		
	รวม	399	279.619			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .321 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ด้านการแสดงความคิดเห็น มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ข้อที่ 3 ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา ข้อที่ 10 ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .039, .030 และ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ดังตาราง

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	(ม.3)	(ม.6) หรือ (ปวช.)	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
			2.29	2.61	2.68	2.86
ด้านการแสดงความคิดเห็น	(ม.3)	2.29	-	.32 (.243)	.39 (.138)	.57* (.025)
	(ม.6) หรือ (ปวช.)	2.61		-	.07 (.614)	.25 (.056)
	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	2.68			-	.18 (.135)
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	2.86				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายด้านต่อไปนี้

ด้านการแสดงความคิดเห็น

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) กับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{x} = 2.86$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ม.3 ($\bar{x} = 2.29$)

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายข้อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	(ม.3) 2.31	(ม.6) หรือ (ปวช.) 2.51	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา 2.45	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า 2.77
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	(ม.3)	2.31	-	.20 (.521)	.14 (.631)	.46 (.105)
	(ม.6) หรือ (ปวช.)	2.51		-	.06 (.757)	.26 (.074)
	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	2.45			-	.32* (.017)
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.77				-
	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	(ม.3) 2.31	(ม.6) หรือ (ปวช.) 2.82	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา 3.06	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า 3.07
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	(ม.3)	2.31	-	.51 (.099)	.75 (.013)	.76** (.009)
	(ม.6) หรือ (ปวช.)	2.82		-	.24 (.167)	.25 (.101)
	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	3.06			-	.01 (.941)
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.07				-
	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	(ม.3) 2.31	(ม.6) หรือ (ปวช.) 2.82	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา 3.06	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า 3.07

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ระดับการ ศึกษา	$\bar{X}$	(ม.3)	(ม.6) หรือ (ปวช.)	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
			3.38	3.44	3.40	3.72
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วน ร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงาน อื่น หรือบุคคลอื่น	(ม.3)	3.38	-	.06 (.810)	.02 (.910)	.34 (.162)
	(ม.6) หรือ (ปวช.)	3.44		-	.04 (.816)	.28* (.029)
	(ปวส.) หรือ อนุปริญญา	3.40			-	.32** (.006)
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.72				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายข้อต่อไปนี้

ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา กับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 2.77$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา (ปวส.) หรืออนุปริญญา ($\bar{X} = 2.45$)

ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) กับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .76

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.07$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ม.3 ($\bar{X} = 2.31$)

ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา กับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{x} = 3.72$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา (ม.6) หรือ (ปวช.) ($\bar{x} = 3.44$) และ (ปวส.) หรืออนุปริญญา ($\bar{x} = 3.40$)

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	30.266	6.053	5.239**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	455.232	1.155		
	รวม	399	485.498			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมา ใช้เป็นคำสั่ง	ระหว่างกลุ่ม	5	34.554	6.911	6.008**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	453.196	1.150		
	รวม	399	487.750			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	36.630	7.326	6.163**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	468.348	1.189		
	รวม	399	504.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	33.174	6.635	7.400**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	353.270	.897		
	รวม	399	386.443			

ตาราง 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แปรปรวน					
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	30.634	6.127	5.155**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	468.303	1.189		
	รวม	399	498.938			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	28.188	5.638	4.181**	.001
	ภายในกลุ่ม	394	531.322	1.349		
	รวม	399	559.510			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	28.246	5.649	3.990**	.002
	ภายในกลุ่ม	394	557.794	1.416		
	รวม	399	586.040			
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	24.736	4.947	3.266**	.007
	ภายในกลุ่ม	394	596.854	1.515		
	รวม	399	621.590			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	21.581	4.316	3.153**	.008
	ภายในกลุ่ม	394	539.419	1.369		
	รวม	399	561.000			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	33.101	6.620	4.350**	.001
	ภายในกลุ่ม	394	599.689	1.522		
	รวม	399	632.790			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	26.114	5.223	5.679**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	262.330	.920		
	รวม	399	388.444			
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5	32.461	6.492	7.587**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	337.136	.856		
	รวม	399	369.598			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป	ระหว่างกลุ่ม	5	56.640	11.328	8.264**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	540.057	1.371		
	รวม	399	596.697			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม	5	7.145	1.429	1.558	.171
	ภายในกลุ่ม	394	361.293	.917		
	รวม	399	368.438			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	26.493	5.299	7.627**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	273.722	.695		
	รวม	399	300.215			
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	53.471	10.694	6.542**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	644.119	1.635		
	รวม	399	697.590			

ตาราง 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในการ ปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	30.357	6.071	4.022**	.001
	ภายในกลุ่ม	394	594.821	1.510		
	รวม	399	625.177			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธี การแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ระหว่างกลุ่ม	5	52.288	10.458	7.431**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	554.509	1.407		
	รวม	399	606.798			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	43.896	8.779	7.363**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	469.788	1.192		
	รวม	399	513.684			
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	30.687	6.137	.9714**	.000
	ภายในกลุ่ม	394	248.932	.632		
	รวม	399	279.619			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้อัตราส่วนของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้อัตราส่วนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้อัตราส่วนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้อัตราส่วนของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ทุกข้อ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้อัตราส่วนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ข้อที่ 12 ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .171 ซึ่งมากกว่า .05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้อัตราส่วนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ดังตาราง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ $7,001 - 9,500$ $9,501 - 12,000$ $12,001 - 14,500$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	2.57	2.42	2.57	3.07	2.77	3.17
ด้านการแสดงความคิดเห็น	$\leq 7,000$	2.57	-	.15 (.341)	0 (.990)	.50** (.003)	0.20 (.276)	.60** (.000)
	7,001 - 9,500	2.42		-	.15 (.355)	.65** (.000)	.35 (.063)	.75** (.000)
	9,501 - 12,000	2.57			-	.50** (.005)	.20 (.295)	.60** (.000)
	12,001 - 14,500	3.07				-	0.30 (.136)	0.10 (.524)
	14,501 - 17,000	2.77					-	.40* (.026)
	$\geq 17,001$	3.17						-
ด้านการวางแผน	$\leq 7,000$	2.45	-	.13 (.397)	.07 (.617)	.35* (.046)	.09 (.530)	.55** (.000)
	7,001 - 9,500	2.32		-	.06 (.752)	.48** (.006)	.25 (.188)	.68** (.000)
	9,501 - 12,000	2.38			-	.42* (.018)	.19 (.306)	.62** (.000)
	12,001 - 14,500	2.80				-	.23 (.264)	.20 (.240)
	14,501 - 17,000	2.57					-	.43* (.021)
	$\geq 17,001$	3.00						-

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ $7,001 - 9,500$ $9,501 - 12,000$ $12,001 - 14,500$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$ 3.12 3.15 3.24 3.51 3.48 3.80						
ด้านการปฏิบัติงาน	$\leq 7,000$	3.12	-	.03 (.854)	.12 (.386)	.39* (.010)	.36* (.029)	.68** (.000)
	7,001 - 9,500	3.15	-	-	.09 (.493)	.36* (.016)	.33* (.043)	.65** (.000)
	9,501 - 12,000	3.24	-	-	-	.27 (.082)	.24 (.158)	.56** (.000)
	12,001 - 14,500	3.51	-	-	-	-	.03 (.843)	.29 (.055)
	14,501 - 17,000	3.48	-	-	-	-	-	.32* (.047)
	$\geq 17,001$	3.80	-	-	-	-	-	-
			$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
		$\bar{x}$	2.82	2.40	2.65	3.03	3.03	3.37
	$\leq 7,000$	2.82	-	.42* (.016)	.17 (.361)	.21 (.285)	.21 (.306)	.55** (.001)
	7,001 - 9,500	2.40	-	-	.25 (.161)	.63** (.001)	.63** (.003)	.97** (.000)
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	9,501 - 12,000	2.65	-	-	-	.38 (.065)	.38 (.080)	.72** (.000)
	12,001 - 14,500	3.03	-	-	-	-	0 (.975)	.34 (.078)
	14,501 - 17,000	3.03	-	-	-	-	-	.34 (.111)
	$\geq 17,001$	3.37	-	-	-	-	-	-
			$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
		$\bar{x}$	2.82	2.40	2.65	3.03	3.03	3.37
	$\leq 7,000$	2.82	-	.42* (.016)	.17 (.361)	.21 (.285)	.21 (.306)	.55** (.001)

ตาราง 16 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,001	12,001 - 14,501	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
			2.74	2.57	2.71	3.10	2.96	3.33
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\leq 7,000$	2.74	-	.17 (.188)	.03 (.815)	.36* (.012)	.22 (.150)	.59** (.000)
	7,001 - 9,500	2.57		-	.14 (.302)	.53** (.000)	.39* (.012)	.76** (.000)
	9,501 - 12,001	2.71			-	.39** (.008)	.25 (.112)	.62** (.000)
	12,001 - 14,501	3.10				-	.14 (.411)	.23 (.099)
	14,501 - 17,000	2.96					-	.37* (.015)
	$\geq 17,001$	3.33						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายด้านต่อไปนี้

ด้านการแสดงความคิดเห็น

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มี

รายได้ต่อเดือน 9,501-12,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .62

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .37

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 ($\bar{x} = 3.33$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 ($\bar{x} = 3.10$), 14,501-17,000 ($\bar{x} = 2.96$), น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 ($\bar{x} = 2.74$), 9,501-12,000 ($\bar{x} = 2.71$) และ 7,001-9,500 ($\bar{x} = 2.57$)

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในรายข้อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
			2.44	2.33	2.46	2.98	2.63	3.01
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	$\leq 7,000$	2.44	-	.11 (.543)	.02 (.917)	.54** (.005)	.19 (.368)	.57** (.001)
	7,001 - 9,500	2.33		-	.13 (.492)	.65** (.001)	.30 (.164)	.68** (.000)
	9,501 - 12,000	2.46			-	.52** (.009)	.17 (.430)	.55** (.002)
	12,001 - 14,500	2.98				-	.35 (.118)	.03 (.869)
	14,501 - 17,000	2.63					-	.38 (.062)
	$\geq 17,001$	3.01						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ $7,001 - 9,500$ $9,501 - 12,000$ $12,001 - 14,500$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	2.38	2.35	2.44	2.92	2.68	3.07
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	$\leq 7,000$	2.38	-	.03 (.866)	.06 (.709)	.54** (.005)	.30 (.149)	.69** (.000)
	7,001 -	2.35	-	-	.09 (.594)	.57** (.003)	.33 (.116)	.72** (.000)
	9,500							
	9,501 -	2.44			-	.48* (.016)	.24 (.275)	.63** (.000)
	12,000							
	12,001 -	2.92				-	.24 (.277)	.15 (.430)
	14,500							
	14,501 -	2.68					-	.39 (.055)
	17,000							
	$\geq 17,001$	3.07						-
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	$\leq 7,000$	2.89	-	.30 (.087)	.08 (.662)	.40* (.038)	.11 (.594)	.54** (.001)
	7,001 -	2.59		-	.22 (.227)	.70** (.000)	.41 (.054)	.84** (.000)
	9,500							
	9,501 -	2.81			-	.48* (.017)	.19 (.379)	.62** (.001)
	12,000							
	12,001 -	3.29				-	.29 (.202)	.14 (.472)
	14,500							
	14,501 -	3.00					-	.43* (.039)
	17,000							
	$\geq 17,001$	3.43						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
			2.15	1.90	1.91	2.37	2.13	2.64
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	$\leq 7,000$	2.15	-	.25 (.146)	.24 (.186)	.22 (.255)	.02 (.906)	.49** (.004)
	7,001 - 9,500	1.90	-	.01 (.937)	.47* (.016)	.23 (.284)	.74** (.000)	
	9,501 - 12,000	1.91	-	-	.46* (.023)	.22 (.327)	.73** (.000)	
	12,001 - 14,500	2.37	-	-	-	.24 (.283)	.27 (.171)	
	14,501 - 17,000	2.13	-	-	-	-	.51* (.015)	
	$\geq 17,001$	2.64	-	-	-	-	-	
			$\leq 7,000$	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	$\geq 17,001$
		$\bar{x}$	2.15	2.06	2.09	2.37	2.20	2.77
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	$\leq 7,000$	2.15	-	.09 (.642)	.06 (.747)	.22 (.285)	.05 (.824)	.62** (.001)
	7,001 - 9,500	2.06	-	-	.03 (.900)	.31 (.141)	.14 (.548)	.71** (.000)
	9,501 - 12,000	2.09	-	-	-	.28 (.187)	.11 (.629)	.68** (.000)
	12,001 - 14,500	2.37	-	-	-	-	.17 (.482)	.40 (.054)
	14,501 - 17,000	2.20	-	-	-	-	-	.57* (.011)
	$\geq 17,001$	2.77	-	-	-	-	-	-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ $7,001 - 9,500$ $9,501 - 12,000$ $12,001 - 14,500$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	2.88	2.59	2.74	3.12	2.93	3.35
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	$\leq 7,000$	2.88	-	.29 (.133)	.14 (.477)	.24 (.256)	.05 (.828)	.47* (.011)
	7,001 -	2.59	-	-	.15 (.461)	.53* (.014)	.34 (.148)	.76** (.000)
	9,500							
	9,501 -	2.74			-	.38 (.084)	.19 (.424)	.61** (.002)
	12,000							
	12,001 -	3.12				-	.19 (.444)	.23 (.274)
	14,500							
	14,501 -	2.93					-	.42 (.065)
	17,000							
	$\geq 17,001$	3.35						-
		$\leq 7,000$ $7,001 - 9,500$ $9,501 - 12,000$ $12,001 - 14,500$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	2.26	2.19	2.16	2.69	2.30	2.77
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	$\leq 7,000$	2.26	-	.07 (.720)	.10 (.620)	.43 (.055)	.04 (.875)	.51** (.009)
	7,001 -	2.19		-	.03 (.881)	.50* (.026)	.11 (.653)	.58** (.003)
	9,500							
	9,501 -	2.16			-	.53* (.022)	.14 (.573)	.61** (.003)
	12,000							
	12,001 -	2.69				-	.39 (.138)	.08 (.699)
	14,500							
	14,501 -	2.30					-	.47* (.047)
	17,000							
	$\geq 17,001$	2.77						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ 7,001 – 9,501 – 12,001 – 14,501 – $\geq 17,001$ 9,500 12,000 14,500 17,000						
		$\bar{x}$	2.91	2.96	3.04	3.39	3.13	3.51
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	$\leq 7,000$	2.91	-	.05 (.792)	.13 (.496)	.48* (.023)	.22 (.349)	.60** (.001)
	7,001 –	2.96		-	.08 (.671)	.43* (.042)	.17 (.473)	.55** (.003)
	9,500							
	9,501 –	3.04			-	.35	.09	.47*
	12,000						(.109) (.729)	(.016)
	12,001 –	3.39				-	.26	.12
	14,500						(.280)	(.585)
	14,501 –	3.13					-	.38
	17,000							(.091)
	$\geq 17,001$	3.51						-
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	$\leq 7,000$	2.38	-	.14 (.504)	.07 (.745)	.46 (.035)	.37 (.117)	.57** (.003)
	7,001 –	2.24		-	.07 (.750)	.60** (.007)	.51* (.035)	.71** (.000)
	9,500							
	9,501 –	2.31			-	.53*	.44	.64**
	12,000						(.020) (.073)	(.002)
	12,001 –	2.84				-	.09	.11
	14,500						(.721)	(.621)
	14,501 –	2.75					-	.20
	17,000							(.396)
	$\geq 17,001$	2.95						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน		≤ 7,000	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	≥ 17,001
	$\bar{X}$		3.21	3.38	3.47	3.88	3.65	3.98
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือ บุคคลอื่น	≤ 7,000	3.21	-	.17 (.243)	.26 (.092)	.67** (.000)	.44* (.015)	.77** (.000)
	7,001 - 9,500	3.38		-	.09 (.576)	.50** (.003)	.27 (.141)	.60** (.000)
	9,501 - 12,000	3.47			-	.41* (.017)	.18 (.331)	.51** (.001)
	12,001 - 14,500	3.88				-	.23 (.235)	.10 (.570)
	14,501 - 17,000	3.65					-	.33 (.068)
	≥ 17,001	3.98						-
			≤ 7,000	7,001 - 9,500	9,501 - 12,000	12,001 - 14,500	14,501 - 17,000	≥ 17,001
	$\bar{X}$		2.65	2.65	2.78	3.02	3.13	3.64
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป	≤ 7,000	2.65	-	0 (.984)	.13 (.503)	.37 (.079)	.48* (.037)	.99** (.000)
	7,001 - 9,500	2.65		-	.13 (.518)	.37 (.084)	.48* (.039)	.99** (.000)
	9,501 - 12,000	2.78			-	.24 (.269)	.35 (.139)	.86** (.000)
	12,001 - 14,500	3.02				-	.11 (.670)	.62** (.003)
	14,501 - 17,000	3.13					-	.51* (.023)
	≥ 17,001	3.64						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน	$\leq 7,000$ $7,001 - 9,501$ $9,501 - 12,001$ $12,001 - 14,501$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	2.55	2.12	2.43	2.92	2.80	3.17
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\leq 7,000$	2.55	-	.43*	.12	.37	.25	.62**
				(.033)	(.558)	(.106)	(.313)	(.002)
	7,001 -	2.12		-	.31	.80**	.68**	1.05**
	9,500				(.143)	(.001)	(.006)	(.000)
	9,501 -	2.43			-	.49*	.37	.74**
	12,000					(.037)	(.143)	(.000)
	12,001 -	2.92				-	.12	.25
	14,500						(.653)	(.278)
	14,501 -	2.80					-	.37
	17,000							(.135)
	$\geq 17,001$	3.17						-
		$\leq 7,000$ $7,001 - 9,501$ $9,501 - 12,001$ $12,001 - 14,501$ $14,501 - 17,000$ $\geq 17,001$						
		$\bar{x}$	3.05	2.73	2.82	3.12	3.18	3.52
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานของตน	$\leq 7,000$	3.05	-	.32	.23	.07	.13	.47*
				(.103)	(.264)	(.759)	(.600)	(.015)
	7,001 -	2.73		-	.09	.39	.45	.79**
	9,500				(.649)	(.081)	(.064)	(.000)
	9,501 -	2.82			-	.30	.36	.70**
	12,000					(.197)	(.152)	(.001)
	12,001 -	3.12				-	.06	.40
	14,500						(.825)	(.068)
	14,501 -	3.18					-	.34
	17,000							(.148)
	$\geq 17,001$	3.52						-

ตาราง 17 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	รายได้ต่อเดือน		≤ 7,000	7,001 – 9,500	9,501 – 12,000	12,001 – 14,500	14,501 – 17,000	≥ 17,001
		$\bar{x}$	2.85	2.35	2.71	3.04	3.13	3.42
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	≤ 7,000	2.85	-	.50** (.008)	.14 (.462)	.19 (.374)	.28 (.232)	.57** (.002)
	7,001 – 9,500	2.35	-	-	.36 (.068)	.69** (.001)	.78** (.001)	1.07** (.000)
	9,501 – 12,000	2.71	-	-	-	.33 (.130)	.42 (.077)	.71** (.000)
	12,001 – 14,500	3.04	-	-	-	-	.09 (.732)	.38 (.071)
	14,501 – 17,000	3.13	-	-	-	-	-	.29 (.195)
	≥ 17,001	3.42	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายข้อต่อไปนี้

ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มี

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 9,501-12,000 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 9,501-12,000 บาท แตกต่างเป็นรายกลุ่มกับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท แตกต่างเป็นรายค่ากับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 ($\bar{x}$ = 2.64) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 ($\bar{x}$ = 2.37), น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 ($\bar{x}$ = 2.15), 14,501-17,000 ($\bar{x}$ = 2.13), 9,501-12,000 ($\bar{x}$ = 1.91), และ 7,001-9,500 ($\bar{x}$ = 1.90)

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท กับมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรม

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท กับ 12,001-14,500 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .80

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 ($\bar{x}=3.52$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 ($\bar{x}=3.05$), 9,501-12,000 ($\bar{x}=2.82$) และ 7,001-9,500 ($\bar{x}=2.73$)

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	12.796	2.559	2.133	.061
	ภายในกลุ่ม	394	472.702	1.200		
	รวม	399	485.498			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำ มาใช้เป็นคำสั่ง	ระหว่างกลุ่ม	5	11.013	2.203	1.820	.108
	ภายในกลุ่ม	394	476.737	1.210		
	รวม	399	487.750			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	5	7.770	1.554	1.231	.294
	ภายในกลุ่ม	394	497.207	1.262		
	รวม	399	504.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	8.791	1.758	1.834	.105
	ภายในกลุ่ม	394	377.652	.959		
	รวม	399	386.443			
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	6.343	1.269	1.015	.409
	ภายในกลุ่ม	394	492.594	1.250		
	รวม	399	498.937			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.258	.652	.462	.805
	ภายในกลุ่ม	394	556.252	1.412		
	รวม	399	559.510			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	5.597	1.119	.760	.579
	ภายในกลุ่ม	394	580.443	1.473		
	รวม	399	586.040			
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	4.764	.953	.609	.693
	ภายในกลุ่ม	394	616.826	1.566		
	รวม	399	621.590			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	6.336	1.267	.900	.481
	ภายในกลุ่ม	394	554.664	1.408		
	รวม	399	561.000			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของ หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	10.163	2.033	1.286	.269
	ภายในกลุ่ม	394	622.627	1.580		
	รวม	399	632.790			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.771	.754	.772	.570
	ภายในกลุ่ม	394	384.674	.976		
	รวม	399	388.444			

ตาราง 18 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5	7.961	1.592	1.735	.126
	ภายในกลุ่ม	394	361.637	.918		
	รวม	399	369.598			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	5	12.586	2.517	1.698	.134
	ภายในกลุ่ม	394	584.112	1.483		
	รวม	399	596.698			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม	5	3.736	.747	.807	.545
	ภายในกลุ่ม	394	364.702	.926		
	รวม	399	368.437			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.531	.906	1.208	.305
	ภายในกลุ่ม	394	295.684	.750		
	รวม	399	300.215			
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	23.444	4.689	2.740*	.019
	ภายในกลุ่ม	394	674.146	1.711		
	รวม	399	697.590			
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน	ระหว่างกลุ่ม	5	11.008	2.202	1.412	.219
	ภายในกลุ่ม	394	614.169	1.559		
	รวม	399	625.177			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ระหว่างกลุ่ม	5	12.593	2.591	1.719	.129
	ภายในกลุ่ม	394	593.844	1.507		
	รวม	399	606.798			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	14.669	2.934	2.316*	.043
	ภายในกลุ่ม	394	499.016	1.267		
	รวม	399	513.684			
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	6.344	1.269	1.829	.106
	ภายในกลุ่ม	394	273.274	.694		
	รวม	399	279.619			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .106 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ด้านการติดตามผลและการประเมินผล มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ข้อที่ 13 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ดังตาราง

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในรายด้านที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	< 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	> 21 ปีขึ้นไป
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	< 1 ปี	2.59	-	.22 (.434)	.28 (.328)	.58 (.073)	1.36** (.007)	.09 (.862)
	1-5 ปี	2.81		-	.06 (.635)	.36 (.067)	1.14** (.009)	.31 (.507)
	6-10 ปี	2.87			-	.30 (.146)	1.08* (.014)	.37 (.432)
	11-15 ปี	3.17				-	.78 (.089)	.67 (.177)
	16-20 ปี	3.95					-	1.45* (.021)
	> 21 ปีขึ้นไป	2.50						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายด้านต่อไปนี้

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.36

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.14

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.08

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี ($\bar{x}=3.95$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}=2.87$), 1-5 ปี ($\bar{x}=2.81$), น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{x}=2.59$) และ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}=2.50$)

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	< 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	> 21 ปีขึ้นไป
			2.44	2.52	2.70	3.00	4.00	2.17
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	< 1 ปี	2.44	-	.08 (.809)	.26 (.433)	.56 (.135)	1.56** (.008)	.27 (.653)
	1-5 ปี	2.52		-	.18 (.222)	.48* (.036)	1.48** (.003)	.35 (.512)
	6-10 ปี	2.70			-	.30 (.211)	1.30* (.011)	.53 (.327)
	11-15 ปี	3.00				-	1 (.063)	.83 (.146)
	16-20 ปี	4.00					-	1.83* (.012)
	> 21 ปีขึ้นไป	2.17						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในรายชื่อต่อไปนี้

ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี กับ 16-20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30

พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี กับ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี ($\bar{x}=4.00$) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ($\bar{x}=3.00$), 6-10 ปี ($\bar{x}=2.70$), 1-5 ปี ($\bar{x}=2.52$), น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{x}=2.44$) และ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}=2.17$)

สมมติฐานข้อที่ 1.6 การฝึกอบรมแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การฝึกอบรมแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : การฝึกอบรมแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจำแนกตามการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	การฝึก อบรม	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การแสดงความคิดเห็น						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	ไม่เคย	2.59	1.08	-.272	398	.786
	เคย	2.63	1.11			
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง	ไม่เคย	2.47	1.10	-1.068	398	.286
	เคย	2.65	1.11			
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา	ไม่เคย	3.02	1.19	.184	398	.854
	เคย	2.99	1.12			
รวม	ไม่เคย	8.08	2.87	-.431	398	.667
	เคย	8.27	2.97			

ตาราง 21 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหาร	การฝึก อบรม	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การวางแผน						
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร	ไม่เคย	2.10	1.12	-.611	398	.541
	เคย	2.20	1.12			
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	ไม่เคย	2.16	1.21	-.827	398	.409
	เคย	2.30	1.18			
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน	ไม่เคย	2.88	1.24	-.300	398	.764
	เคย	2.94	1.21			
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร	ไม่เคย	2.27	1.27	-.738	398	.461
	เคย	2.41	1.25			
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน	ไม่เคย	2.82	1.26	-2.114*	398	.035
	เคย	3.20	1.17			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	ไม่เคย	2.43	1.30	-.750	398	.454
	เคย	2.57	1.25			
รวม	ไม่เคย	14.67	6.11	-1.080	398	.281
	เคย	15.62	5.89			
การปฏิบัติงาน						
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น	ไม่เคย	3.29	1.08	-2.263*	398	.024
	เคย	3.62	.94			
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป	ไม่เคย	2.49	1.24	-3.046**	398	.002
	เคย	3.04	1.21			
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้	ไม่เคย	3.39	1.08	-1.357	398	.176
	เคย	3.59	.94			
รวม	ไม่เคย	9.18	2.75	-2.77**	398	.006
	เคย	10.25	2.56			
การติดตามผลและการประเมินผล						
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่เคย	2.53	1.25	-.668	398	.505
	เคย	2.66	1.33			
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน	ไม่เคย	3.06	1.22	-.053	398	.958
	เคย	3.07	1.26			
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ	ไม่เคย	2.90	1.30	.028	398	.978
	เคย	2.90	1.23			
รวม	ไม่เคย	8.49	3.22	-.269	398	.788
	เคย	8.63	3.43			
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ไม่เคย	2.76	.86	-1.249	398	.212
	เคย	2.91	.83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติ t -test เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t -test) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .212 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่าไม่เคย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในการทดสอบด้านการแสดงความคิดเห็น การวางแผน การติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เคย ($\bar{x}=2.91$) ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ($\bar{x}=2.76$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้สถิติ Independent Samples t -test ในการทดสอบ สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ข้อที่ 8 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน และข้อที่ 10 ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .035 และ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อที่ 11 ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่าไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

H_1 : พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.176**	.000
ด้านการวางแผน	.134**	.007
ด้านการปฏิบัติงาน	.187**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.108*	.030
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.176**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .176 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .134 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .187 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .108 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

สัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .108 แสดงความแปรปรวนทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.200**	.000
ด้านการวางแผน	.155**	.002
ด้านการปฏิบัติงาน	.197**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.175**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.215**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .200 แสดงความแปรปรวนทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .155 แสดงความแปรปรวนทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .197 แสดงความแปรปรวนทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .175 แสดงความแปรปรวนทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

สัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .175 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.303**	.000
ด้านการวางแผน	.297**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.187**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.252**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.311**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .303 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .297 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .187 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความ

สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .252 แสดงความแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.183**	.000
ด้านการวางแผน	.152**	.002
ด้านการปฏิบัติงาน	.238**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.155**	.002
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.213**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .183 แสดงความแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .152 แสดงความแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .238 แสดงความแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .155 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.390**	.000
ด้านการวางแผน	.307**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.252**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.292**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.370**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .390 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .307 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .252 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .292 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.199**	.000
ด้านการวางแผน	.226**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.135**	.007
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.164**	.001
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.216**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .199 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .226 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .135 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .164 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการควบคุมกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.250**	.000
ด้านการวางแผน	.207**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.126*	.012
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.189**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.231**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการควบคุมกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำด้านการควบคุมกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .250 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .207 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .126 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .189 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยบรรยากาศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

H_1 : ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.344**	.000
ด้านการวางแผน	.353**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.341**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.335**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.407**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านสภาพแวดล้อมขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .344 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .353 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .341 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .335 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.310**	.000
ด้านการวางแผน	.303**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.275**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.239**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.333**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .310 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .303 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .275 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .239 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านแรงจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.314**	.000
ด้านการวางแผน	.339**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.321**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.272**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.367**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านแรงจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านแรงจูงใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .314 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .339 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .321 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .272 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านระบบสังคมในองค์กรกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.218**	.000
ด้านการวางแผน	.195**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.192**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.216**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.244**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านระบบสังคมในองค์กรกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น

เป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านระบบสังคมมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านระบบสังคมในองค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .218 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .195 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .192 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .216 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านทรัพยากรขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.325**	.000
ด้านการวางแผน	.348**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.239**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.311**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.365**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านทรัพยากรขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ

เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านทรัพยากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านทรัพยากรขององค์การกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .325 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .348 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .239 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .311 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านความรับผิดชอบกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.025	.620
ด้านการวางแผน	.021	.681
ด้านการปฏิบัติงาน	.057	.257
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	-.003	.960
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.027	.587

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านความรับผิดชอบกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์

สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .587 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านความรับผิดชอบกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .620 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .681 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .257 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .960 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.302**	.000
ด้านการวางแผน	.293**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.245**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.263**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.328**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร

ในส่วนด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .302 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .293 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .245 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .263 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.370**	.000
ด้านการวางแผน	.322**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.213**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.279**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.353**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้านการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการ

ทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศด้านการตัดสินใจกับความเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .370 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .322 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .213 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .279 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้าน กระบวนการเพิ่มผลผลิตกับความเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.199**	.000
ด้านการวางแผน	.221**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.195**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.240**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.255**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนด้านกระบวนการเพิ่มผลผลิตกับความเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านการดำเนินงานขององค์กรในส่วนด้านกระบวนการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านกระบวนการเพิ่มผลผลิตกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .199 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .221 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .195 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ด้านการการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .240 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านเทคโนโลยีกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการแสดงความคิดเห็น	.357**	.000
ด้านการวางแผน	.350**	.000
ด้านการปฏิบัติงาน	.366**	.000
ด้านการติดตามผลและการประเมินผล	.294**	.000
รวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.402**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศด้านเทคโนโลยีกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีปัจจัยบรรยากาศด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยบรรยากาศด้านเทคโนโลยีกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .357 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการวางแผน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .350 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .366 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

ด้านการการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .294 แสดงความตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานในองค์กรผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะนำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุง

ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

5. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานในองค์กรผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการในบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรทัศน์และโทรคมนาคม ของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวน 21 บริษัท (สาขาอุตสาหกรรม ที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 ประจำวันที่ 26 สิงหาคม 2545)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากเลือกประชากรในสมุทรปราการ ทั้งหมด 21 บริษัท โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 10 บริษัท เป็นร้อยละ 48 ของจำนวนบริษัท ทั้งหมด
2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วน (Proportional) ในการคำนวณ โดยการคำนวณตามจำนวน ทั้งหมด โดยเลือกให้ครบ 400 คน
3. เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนงานโดยวิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบ 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของบริษัท ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบวัดระดับความคิดเห็นแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 บรรยายภาคองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ โครงสร้างองค์การ แรงจูงใจ ระบบสังคม ทรัพยากรขององค์การ ความรับผิดชอบ การดำเนินงานขององค์การ และเทคโนโลยี เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามผลและประเมินผล เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มีส่วนร่วมมากที่สุด มีส่วนร่วมมาก ไม่แน่ใจ มีส่วนร่วมน้อย มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 บริษัท และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา ดังตาราง

ชื่อบริษัท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา (ชุด)
บริษัท จอนสัน อิเล็กทรอนิกส์ไทยแลนด์ (ประเทศไทย) จำกัด	27	27
บริษัท ชัมมิทอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	11	11
บริษัท ซีเค เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (เทพารักษ์)	104	104
บริษัท เบลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	177	177
บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด	3	3
บริษัท พรีเมียร์ ซีอี จำกัด	7	7
บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	13	13
บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	48	48
บริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด	7	7
บริษัท บางกอกเทเลคอม จำกัด	3	3
รวมพนักงาน	400	400

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS/PC⁺)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

โดยแบ่งออกเป็น 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า T-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 การศึกษาแตกต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้แตกต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 การฝึกอบรมแตกต่างกันมีผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า T-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คือ ไม่เคย เคย

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ พฤติกรรมผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ ปัจจัยบรรยากาศกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในเขตสมุทรปราการที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสรุปผลได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า

เพศ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

อายุ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ อายุ 30-35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 อายุ 36-41 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

การศึกษา พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รายได้ต่อเดือน 7,001-9,500 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รายได้ต่อเดือน 9,501-12,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 รายได้ต่อเดือน 12,001-14,500 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และรายได้ต่อเดือน 14,501-17,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

การฝึกอบรม พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และพนักงานที่ไม่เคยฝึกอบรมมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านการจูงใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านการตัดสินใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ด้านการการควบคุม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในแบบปรักษาหรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวท่านในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหรือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อการปรับปรุงงานเสมอ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
3. ท่านคิดและวางแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานเพียงคนเดียว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
4. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันภายในหน่วยงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07
6. ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
7. กรณีท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักตำหนิต่อหน้าผู้อื่นมากกว่าให้คำแนะนำ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61
8. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ท่านซักถาม พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
9. ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกว่าขอความร่วมมือ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
10. ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมชี้แจงเรื่องที่ท่านควรทราบอย่างรวดเร็ว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
11. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ย ประนีประนอมให้เข้าใจกันได้ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้โดยสะดวก พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
14. การตัดสินใจกระทำการใด ๆ ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42
15. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านแล้วนำไปคิดตัดสินใจเอง พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42
16. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียวแบบเบ็ดเสร็จแล้วสั่งการให้ท่านปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจลงไป พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานและส่งเสริมการตัดสินใจเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60
18. เป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาสูงเกินไปจนท่านไม่ยอมรับ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

19. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
20. ผู้บังคับบัญชาทบทวนเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเป็นระยะ พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
21. ผู้บังคับบัญชานิยมนำให้ท่านเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานตามความเหมาะสม พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62
22. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่าเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12
23. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน พบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นแบบปรักษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยบรรยากาศ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยบรรยากาศ พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านแรงจูงใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ด้านระบบสังคมในองค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ด้านทรัพยากรขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ด้านการดำเนินงานขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีการติดต่อสื่อสารในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การตัดสินใจในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กระบวนการเพิ่มผลผลิตในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ดังนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในภาพรวมด้านการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ด้านเทคโนโลยี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานลดลง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16
3. ท่านทราบขอบเขต หน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีความกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
4. ท่านรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
5. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การ ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
6. โครงสร้างขององค์การสามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
7. ผู้บริหารในองค์การยึดถือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72
8. ท่านมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
9. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาและสายงานที่ปรึกษาชัดเจน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
10. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเข้าใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28
11. ขาดการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30
12. ท่านขาดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16
13. ผู้บริหารขาดความยุติธรรมกับท่านในการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
14. ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95
15. ท่านมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนท่านให้เข้ารับการศึกษอบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

17. ท่านรู้สึกว่าการแต่งกายที่เป็นแบบเดียวกันขององค์กรควรรักษาไว้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

18. ท่านใช้คำพูด “ขอใจ ขอคุณ ขอโทษ” ตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

19. ท่านแสดงความสุภาพอ่อนน้อมต่อบุคคลตามควรแก่ฐานะทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

20. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของท่านและพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างมาก พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

21. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่านมักนำความขัดแย้งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

22. ท่านพอใจต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

24. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

25. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานได้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

26. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

27. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

28. บางครั้งท่านพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

29. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ดีขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

30. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

31. ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

32. ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างอิสระ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

33. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
34. การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความสามัคคี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
35. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความชัดเจน ถูกต้องและทันเหตุการณ์ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
36. หัวหน้างานคือศูนย์กลางการติดต่อประสานงานของหน่วยงานท่าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
37. ผู้บริหารให้ออกาสอบบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็นก่อนการตัดสินใจสั่งการ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64
38. การตัดสินใจ เป็นไปในลักษณะเห็นพ้องต้องกันได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในกลุ่ม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67
39. การตัดสินใจ ตกอยู่กับคนบางคนของกลุ่มนั้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
40. ท่านมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
41. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
42. ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึนึกคิดและจิตใจของเพื่อนร่วมทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
43. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
44. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แบบต่างคนต่างทำ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
45. ในองค์การของท่านมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานเพียงพอ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
46. เครื่องจักรในองค์การสามารถทำการผลิตสินค้าได้มากขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57
47. ท่านสามารถใช้ทุกโปรแกรมในคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
48. ท่านมีความรู้ทางด้านการใช้งานเทคโนโลยี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69
49. ท่านมีการพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตลอด พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
50. เทคโนโลยีที่มีในองค์การมีปริมาณน้อยกว่าความต้องการใช้งานของท่าน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า พนักงานทั้งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารในอุตสาหกรรมฯ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ด้านการวางแผน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ด้านการติดตามผลและการประเมินผล พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.62
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.19
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.28
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.15
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.55
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ซึ่งเพศชายจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าเพศหญิง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการติดตามผลและการประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า เพศชายจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการติดตามผลและการประเมินผลมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการติดตามผลและการประเมินผล แตกต่างกัน และเพศชายจะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการติดตามผลและการประเมินผลมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้าง

สร้างการบริหารของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานอายุ 42 ปีขึ้นไป จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน แต่พนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการติดตามผลและการประเมินผล

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผล แตกต่างกัน และพบว่า พนักงานอายุ 42 ปีขึ้นไป จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน แต่พนักงานที่มีอายุ 36-41 ปี จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ในด้านการติดตามผลและการประเมินผล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคล และท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด

เห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคล ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลและประเมินผลในการปฏิบัติงานของตน และท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .321 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ม.3

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการแสดงความคิดเห็น แตกต่างกัน และพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีระดับการศึกษา ม.3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา และท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านแตกต่างกัน และพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ข้อที่ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกข้อแตกต่างกัน แต่ข้อที่ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .106 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการติดตามผลและการประเมินผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 16-20 ปี มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 6-10 ปี, 1-5 ปี, น้อยกว่า 1 ปี และ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการติดตามผลและการประเมินผลแตกต่างกัน และพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 16-20 ปี มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มากกว่าพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 6-10 ปี, 1-5 ปี, น้อยกว่า 1 ปี และ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสิทธิภาพใน

การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 การฝึกอบรมแตกต่างกันที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .212 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบสรุปได้ว่าจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่าไม่เคย

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่าไม่เคย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเป็นรายข้อ สรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สรุปได้ว่า

ด้านการใช้ภาวะผู้นำกับผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการใช้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมผู้นำของพนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการใช้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันน้อย

ปัจจัยบรรยากาศของพนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้าน
ทรัพยากรขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมี
ส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ปัจจัยบรรยากาศของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสัมพันธ์กันปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการวิจัยของ คอฟแมน (Kaufman, 1940 : 7) พบว่า อายุ เพศ ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และความยาวนานในการอยู่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และผลการวิจัยของอุษา ภูมิ (2535) พบว่า ลักษณะของชุมชนมีส่วนกำหนดความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนต่อการทำกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษา โดยสมาชิกในชุมชนเกษตรกรรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมมากกว่าชุมชนอุตสาหกรรม ซึ่งเพศ วัยของบุคคล รายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพนักงานกับความคิดเห็นผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ซึ่งผลการวิจัยของ โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชนบท พบว่าผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สม มั่งคั่ง (2532 : 104-107) พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม ได้แก่ แบบผู้นำระบบที่ 3 (แบบปรึกษาหารือ) และแบบผู้นำระบบที่ 2 (แบบเผด็จการแบบมีศิลป์) และสอดคล้องกับ ยุทธนา นรภูมิพิทักษ์ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่มีพฤติกรรมแบบปรึกษาหารือ และแบบผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อารีย์ ไชยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ รองลงมาได้แก่ เผด็จการมีศิลป์ แบบมีส่วนร่วมและแบบเผด็จการเต็มขั้น และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ และภักดี โพธิศิริ (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ รองลงไปเป็นแบบมีส่วนร่วม แบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการดำเนินงานในระดับจังหวัด

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศของพนักงานกับความคิดเห็นผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศของพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ยกเว้นด้านด้านความรับผิดชอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ซึ่งผลการวิจัยของ สเพ็ชชัล ทาค ฟอส ทู เดอะ เซ็ครีเทรี ออฟ ฮิว (Special Task Force to the Secretry of Hew. 1973) ได้กล่าวว่า ลูกจ้างต้องการบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้เขาได้รับอำนาจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำทนาย และสอดคล้องกับ อัฐพล ไชยรักษ์ (2537) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรมากขึ้น จากการศึกษาเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่ง วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการครู มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมย์ (May. 1951 : 127) ได้วิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลนั้น มีปัจจัยเกี่ยวข้องคือ สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพ และที่อยู่อาศัย โดยบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำ จะเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน น้อยกว่าบุคคลผู้มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง และ แฮร์ (Hare, 1976) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และบีแอส (Bias, CD-ROM) ได้ข้อสรุปว่า คุณสมบัติความเชื่อและการปฏิบัติของผู้นำโรงเรียนมีผลต่อการชักจูงชุมชนโดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน กับผู้นำชุมชนในเรื่อง คุณสมบัติ ความเชื่อ และการปฏิบัติของผู้นำโรงเรียน มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม นิเวศวิทยา และระบบสังคมซึ่งเป็นบรรยากาศของโรงเรียน

จากการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่จะสามารถนำมาใช้ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับองค์กรร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบปรึกษาหารือ และมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของพนักงานของบริษัทนั้นส่วนใหญ่จะเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือซึ่งผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีอิสระมากขึ้นที่จะติดต่อพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเรื่องงาน และผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยบรรยากาศอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศนั้นส่วนใหญ่จะเห็นว่าบรรยากาศมีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและลูกจ้างต้องการบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้เขาได้รับอำนาจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำทนาย ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. **พฤติกรรมผู้นำ** พนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบปรึกษาหารือ และพฤติกรรมผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันพนักงานมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้กับพนักงานและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่มมากขึ้น อีกทั้งควรที่จะให้พนักงานมีการกระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. **ปัจจัยบรรยากาศ** พนักงานปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าบรรยากาศในการทำงานของบริษัทอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นว่างปัจจัยบรรยากาศ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านทรัพยากรขององค์การ ด้านการดำเนินงานขององค์การในส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านเทคโนโลยี ในระดับปานกลางเหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานเมื่อเข้าทำงานก็ต้องการทราบโครงสร้างองค์การที่มีการวางสายงาน ระดับหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการสับสนของพนักงานและความซ้ำซ้อนของงานที่ทำ ในด้านแรงจูงใจก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยจะพบว่า แรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนเองมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน เพราะจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน ด้านทรัพยากรขององค์การ ผู้บริหารควรที่จะบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งการวิจัยจะพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีมากขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกัน และในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่จะแสดงระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงควรที่จะทำการจัดหาให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานและใช้เครื่องจักรที่มีในองค์การให้สามารถทำการผลิตสินค้าได้มากขึ้น อีกทั้งควรทำการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งผลการวิจัยจะพบว่า ลูกจ้างต้องการบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม อันจะทำให้เขาได้รับอำนาจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ

3. **การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** ควรที่จะสนับสนุนทางด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลและการประเมินผลให้อยู่ในระดับสูง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหาร หากวิจัยครั้งต่อไปควรจัดให้มีการวิจัยเพิ่มเติมว่าบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างไร ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานควบคู่กัน เพื่อเปรียบเทียบดูว่าทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. อาจขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงไกร จงเจริญ. (2536). **ผู้นำกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชน**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี. (2536). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลสหกรณ์นิคมอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ชาวัฒน์ เชิดชัย และนรา สมประสงค์. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 6**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุมพล ศฤงคารศิริ. (2540). **การวางแผนและควบคุมการผลิต**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). **"การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร"**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป. (2530). **พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นาลีณี ศรีกลีกุล. (2536). **การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรม ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป**. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิพนธ์ ศศิธร. (2528). **การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). **กลวิธีแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน ในทวิทองหงษ์วิวัฒน์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2523, เมษายน-พฤษภาคม). "เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย", **วารสารคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. 14(4) : 25.

- ประไพ สุภิมมัยโชติ. (2528). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ กับ บรรยาการองค์การในวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ถ่ายเอกสาร.
- ปรีวรรต วรวิวัฒน์กุล. (2538). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชนบท : ศึกษา เฉพาะกรณีอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2536). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. หน้า 131-132. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). **องค์การและการจัดการ**. หน้า 187-188. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาปมาลี. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การของห้องสมุด โรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้อง สมุดโรงเรียน**. ขอนแก่น : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ถ่ายเอกสาร.
- พัชร ศรีจันทร์งาม. (2538). **การศึกษาบรรยาการองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญทิพย์ เนียมน้อย. (2542). **การมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการบริหารองค์ การ : กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการ ปกครอง). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ถ่ายเอกสาร.
- ภักดี โพธิศิริ. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- มานิดา คงเดชอุดมกุล. (2544). **บรรยาการองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้น ส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- มานิตย์ จันทรจำเริญ. (2535). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธนา นรภูมิพิทักษ์. (2533). **แบบผู้นำของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคุ้มครอง ผู้บริโภคของเภสัชกรในฝ่ายเภสัชสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.

- วรารณ แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วิไลพร สมบูรณ์ชัย. (2534). **การมีส่วนร่วมของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2532). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อการพัฒนახนบท**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ศกุนต์ สายบุญลี. (2537, มีนาคม). “ลืมหรือยัง หลักการมีส่วนร่วม”. **วารสารการพัฒนาชุมชน**. 15(6) : 45.
- ศรินทร์พย์ จานศิลา. (2540). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคธุรกิจเอกชนและสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนในการพัฒนาทักษะในอาชีพในโครงการธุรกิจเพื่อสังคม จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์. (2530). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (บริหาร). กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2530). **การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สม มั่งคั่ง. (2532). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ ธีรวงศ์บุญวงศ์. (2535, มกราคม-มีนาคม). “การปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจสังคม”, **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. 32(1) : 38.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2520). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิกการ. (2540). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- (-----). (2536). **การบริหาร (Management)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิกการ และมุสตี รุมาคม. (2520). **องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2535). **เอกสารการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ 1-8**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2528). **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.

- สุริย์ ดันต์ศรีสุโรจน์. (2531). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชนในชุมชนคลองจั่นเขตบางกะปิ กรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย”. ใน *ทิวทองหงษ์วิวัฒน์*. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณศาสตร). สาขาพยาบาลสาธารณสุข กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ถ่ายเอกสาร.
- อัฐพล ไชยรักษ์. (2537). *ผู้บังคับบัญชากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). พื้นที่ภาคเหนือ. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ถ่ายเอกสาร.
- อุษา ภูมิ. (2535). *ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญาานิพนธ์ ศค.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, ถ่ายเอกสาร.
- Alustair, T.W. (1982). *Why Community Participation 9*. New York. The Macmillan Company.
- Argyris, Chris. (1972). *Personality and organization*. New York : Harper & Brothers.
- Bender, Paul S. (1970). *Resource Management, An alternative View of the Management Process*. New York : The World Publishing Co.
- Best, J.W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Engle Wood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Brown, Warren B. and Moberg, Dennis J. (1980). *Organizational Theory and Management : a macro Approach*. New York : Willey & Sons.
- Chapin, F.S. (1977). “Social Participation and Social Intelligence”. *Handbook of Research Design and Social Measurement*. (3rd ed.) New York : Longman.
- Chester, A. Schriesheim, et al (1978, Summer) “Leadership theory. Some Implications for Managers”. MSU Business Topics, 26(9) : 35
- Daft, Richard L. (1983). *Organization Theory and Design*. Minnesota : West Publishing Co.
- Davis, Keith. (1981). *Human behavior at work : Organizational behavior*. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (1980). *Organization Theory : Integrating Structure and Behavior*. 2nd ed., New York : Prentice-Hall.
- Derber, C. and W. Schwartz. (1983). “Toward a Theory of Worker Participation”. *Sociological Inquiry*.
- Donnelly, James, H, et al. (1998). *Fundamentals of Management : Function Behavior and Models*. Dallas Texas : Business Publication.
- Drucker, Petter F. (1966). *The Effective Executive*. New York : Harper and Row.

- ✓ Dubrin, Andrew J. (1984). *Foundation of Organization Behavior : An Applied Perspective*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Edgar, H. Shein. (1989). *Organization Psychology*. 3rd ed. New-Jersey : Prentice-Hall INC., Englewood Cliff.
- ✓ Flippo, Edwin B. (1969). *Management : Behavior Approach*. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- ✓ Gibson, James., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (1973). *Organization Behavior, Structure, Processes*. Texas : Business Publications.
- Green, Medeleine F. (1988). *Leaders for a New Era Strategies for higher education*. New York : Macmillan.
- Guralnik, David B. (ed.). (1970). *Webster's New World Dictionary of American Language*. New York : The World Publishing Company.
- Hare, A.P. (1976). *Handbook of Small Group Research*. New York : The Free Press.
- Hay, A. (1958). "Asale For The Measuring of Social Participation of Rural Housholds". *Rural Sociology*.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miske. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- ✓ James, L.R. and Jones, A.P., (1974). "Organizational climate, A Review of Theory and Research", *Psychological Bulletin*. 81(5) : 1098-1099.
- Kaufman, H.F. (1949). *Participation Organized Activities in Selected Kenturcky Localities*. Agricultural Experiment Station Bulletins.
- Kotter, John P. (1978). *Organizational Dynamics Diagnosis and Intervention*. Mass., : Addison-Westey.
- Lawler, L., E.E. Hall and G.R. Oldham. (1974). "Organizational Climate : Relationship to Organizational Structure, Proces and Performance". *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Likert, R. (1976). *New ways of Management Conflict*. New York : McGraw Hill Co.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York : McGraw-Hill Kogakusha.
- Litwin, G.H. and Stringer, Jr. Robert A., (1968). *Motivation and Organizational climate*. Boston : Division of Research, Harward University of Graduate School of Business Administration.
- Mann, Dale. (1975). *Policy Decission-Making in Education : An Introduction to calculation and control*. New York : Teacher College Press.
- Massie, Joseph L. (1971). *Essentials of Management*. 2nd ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc.
- May, D.G. (1951). *Social Participation of Individuals in Four Rural*. New York : Harper & Row Press.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Michell, Terence R., and Larson, James R., (1987). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore : MaGraw-Hill.

- Moody, Paul E. (1983). *Decision Making : Proven Methods for Better Decisions*. Singapore : McGraw-Hill. Book Company.
- Morphet, Edgar L, John, Roe and Reller, Theodore L. (1967). *Educational Organization and Administration : Concepts, practices and issues*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall.
- Pigors, Paul and Myers, Charles. (1977). *A Personnel administration : A point of View and Method*. 8th ed. Tokyo : McGraw-Hill, Kogakusha.
- Plunkett, Warren R. and Attner, Raymond F. (1992). *Introduction to Management*. 4th ed. Boston : PWS-Kent.
- Reddin, Bill. (1988). *The Output-Oriented Organization*. England : Gower Publishing Co.
- Roueche, J.E. and Baker, G.A. (1987). *Access and Excellence*. Washington D.C. : The Community College Press.
- Seashare, S.G. (1954). *Group Cohesiveness in The Industrial Work Group*. University of Michigan press.
- Schneider, Benjamin. Editor. (1990). *Organizational Climate and Culture*. Trancisco : Jossey-Bass Publishers.
- Steer, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavior View*. Sata Monica, California : Goodyear Publishing Company.
- Steer, R.M. and L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Inc.
- Vasu, M. L., D. W. Stewart and G. B. Garson. (1990). *Organizational Behavior and Public Management*. 2nd ed. Revised and Expanded. New York : Marcel Dekker, Inc.

แหล่งข้อมูลทาง Website

สาขาอุตสาหกรรมที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 <http://www.tisi.go.th/9000/9000.html>

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม <http://www.oie.go.th/Newweb/>

กระทรวงอุตสาหกรรม <http://www.industry.go.th>

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

จำนวนบริษัท 23 บริษัท (สาขาอุตสาหกรรม ที่ได้รับรองมาตรฐาน ISO 9000 ประจำวันที่ 26 สิงหาคม 2545)

	จำนวนพนักงาน	
1. บริษัท เอ็มเอ็มซี อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	150	คน
2. บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	576	คน
3. บริษัท เควี อิเล็กทรอนิกส์ แอสเซมบลี จำกัด	250	คน
4. บริษัท จอนสัน อิเล็กทรอนิกส์อินเตอร์เรียล (ประเทศไทย) จำกัด	1,700	คน
5. บริษัท ชัมมิท อิเล็กทรอนิกส์ คอมโปเนนท์ จำกัด	700	คน
6. บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	6,500	คน
7. บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	11,000	คน
8. บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด	169	คน
9. บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด (แคปซิเตอร์)	420	คน
10. บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด (โทรทัศน์)	250	คน
11. บริษัท บางกอกเทลคอม จำกัด	135	คน
12. บริษัท ฟรีเมียร์ ซีอี จำกัด	450	คน
13. บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	800	คน
14. บริษัท มัตซุชิตะ อิเล็กทรอนิกส์ อิควิปเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	515	คน
15. บริษัท มัตซุชิตะอิเล็กทรอนิกส์คอมโปเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด	533	คน
16. บริษัท มัตซุชิตะเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	423	คน
17. บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	3,000	คน
18. บริษัท เมลโก้ แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปิดกิจการ	
19. บริษัท วี.พี.ไอ.ซี จำกัด	ปิดกิจการ	
20. บริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด	450	คน
21. บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด	2,500	คน
22. บริษัท เอส.พี.ซี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	50	คน
23. บริษัท อิตาชิคอนซูมเมอร์โปรดักส์ จำกัด	2,000	คน

ดังนั้นจำนวนบริษัท ที่ทำการวิจัยในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวน 21 บริษัท (สัมภาษณ์จากฝ่ายบุคคล ประจำวันที่ 27 กันยายน 2545)

แบบสอบถาม เรื่อง

พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่ผลิตวิทยุ โทรศัพท์และโทรทัศน์ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของบริษัทฯ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัยเป็นภาพโดยรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง
พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร
ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ
แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30- 35 ปี

() 36 – 41 ปี

() 42 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3)

() มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา

() ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. รายได้ต่อเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท

() 7,001 – 9,500 บาท

() 9,501 – 12,000 บาท

() 12,001-14,500 บาท

() 14,501 – 17,000 บาท

() มากกว่าหรือเท่ากับ 17,001 บาท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

6. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรหรือไม่

() ไม่เคย

() เคย

ถ้าเคยได้รับการอบรมหลักสูตรที่ผ่านมาในองค์กรนี้ ภายในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการอบรมด้านใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

() ด้านบริหาร จำนวน.....ครั้งต่อปี

() ด้านเทคนิคปฏิบัติ จำนวน.....ครั้งต่อปี

() ด้านวิชาการ จำนวน.....ครั้งต่อปี

() ด้านความปลอดภัย จำนวน.....ครั้งต่อปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของบริษัทฯ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงช่องเดียวที่ท่านเห็นว่าตรงกับคุณลักษณะของ

ผู้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวท่าน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อการ ปรับปรุงงานเสมอ					
3. ท่านคิดและวางแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ใน หน่วยงานเพียงคนเดียว					
4. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้า ในงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อ กันภายในหน่วยงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อทำงาน สำเร็จ					
7. กรณีท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักตำหนิ ต่อหน้าผู้อื่นมากกว่าให้คำแนะนำ					
8. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและเปิดโอกาสให้ท่าน ซักถาม					
9. ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งให้ท่านปฏิบัติตามมากกว่าขอ ความร่วมมือ					
10. ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมชี้แจงเรื่องที่ท่านควร ทราบอย่างรวดเร็วทันการ					
11. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับท่านเหมือน เพื่อนร่วมงาน					
12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา ของท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ย ประนีประนอมให้เข้าใจกันได้					
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าพบเพื่อ ปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้โดยสะดวก					
14. การตัดสินใจกระทำการใด ๆ ผู้บังคับบัญชาคำนึง ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน					
15. ผู้บังคับบัญชาขอความเห็นจากท่านแล้วนำไปคิด ตัดสินใจเอง					
16. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียว แบบเบ็ดเสร็จแล้วสั่งการให้ท่านปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ ลงไป					

พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานและส่งเสริมการตัดสินใจเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18. เป้าหมายในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชาสูงเกินไปจนท่านไม่ยอมรับ					
19. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว					
20. ผู้บังคับบัญชาทบทวนเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเป็นระยะ					
21. ผู้บังคับบัญชายนยอมให้ท่านเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและวิธีปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
22. ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลงานมากกว่าเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน					
23. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับข้อความตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ปัจจัยบรรยากาศ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สภาพแวดล้อมขององค์กร					
1. ท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลง					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน					
3. ท่านทราบขอบเขต หน้าที่ขององค์กรอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
4. ท่านรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					
5. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน					

ปัจจัยบรรยายภาค	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างองค์การ					
6. โครงสร้างขององค์การสามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
7. ผู้บริหารในองค์การยึดถือในการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
8. ท่านมีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน					
9. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาและสายงานที่ปรึกษาชัดเจน					
10. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความซ้ำซ้อน					
11. ขาดการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน					
แรงจูงใจ					
12. ท่านขาดแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
13. ผู้บริหารขาดความยุติธรรมกับท่านในการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
14. ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน					
15. ท่านมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
16. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนท่านให้เข้ารับการศึกษ อบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ระบบสังคมในองค์การ					
17. ท่านรู้สึกว่าการแต่งกายที่เป็นแบบเดียวกันขององค์กรควรรักษาไว้					
18. ท่านใช้คำพูด "ขอโทษ ขออภัย ขอโทษ" ตามควรแก่โอกาสและฐานะของบุคคล					
19. ท่านแสดงความสุภาพอ่อนน้อมต่อบุคคลตามควรแก่ฐานะทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และชาติวุฒิ					
20. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของท่านและพร้อมให้ความช่วยเหลืออย่างมาก					
21. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่านมักนำความขัดแย้งนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง					
22. ท่านพอใจต่อการทำงานเป็นทีม					
23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน					

ปัจจัยบรรยากาศ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ทรัพยากรขององค์กร					
24. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น					
25. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานได้					
26. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า					
27. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
ความรับผิดชอบ					
28. บางครั้งท่านพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน					
29. ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ดีขึ้น					
30. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ					
31. ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน					
การดำเนินงานขององค์กร					
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
32. ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างอิสระ					
33. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย					
34. การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความสามัคคี					
35. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์					
<u>การตัดสินใจ</u>					
36. หัวหน้างานคือศูนย์กลางการติดต่อประสานงานของหน่วยงานท่าน					
37. ผู้บริหารให้อิทธิพลบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็นก่อนการตัดสินใจสั่งการ					
38. การตัดสินใจ เป็นไปในลักษณะเห็นพ้องต้องกัน ได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในกลุ่ม					
39. การตัดสินใจ ตกอยู่กับคนบางคนของกลุ่มนั้น					
<u>กระบวนการเพิ่มผลผลิต</u>					
40. ท่านมีความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน					

ปัจจัยบรรยากาศ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
41. ผู้บริหารจัดการตั้งทีมงาน เพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
42. ท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของเพื่อนร่วมทีม					
43. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม					
44. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แบบต่างคนต่างทำ					
เทคโนโลยี					
45. ในองค์การของท่านมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานเพียงพอ					
46. เครื่องจักรในองค์การสามารถทำการผลิตสินค้าได้มากขึ้น					
47. ท่านสามารถใช้ทุกโปรแกรมในคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน					
48. ท่านมีความรู้ทางด้านการใช้งานเทคโนโลยี					
49. ท่านมีการพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตลอดเวลา					
50. เทคโนโลยีที่มีในองค์กรมีปริมาณน้อยกว่าความต้องการใช้งานของท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับข้อความตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ประเด็นการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มีส่วนร่วม มากที่สุด	มีส่วนร่วม มาก	ไม่แน่ใจ	มีส่วนร่วม น้อย	มีส่วนร่วม น้อยที่สุด
การแสดงความคิดเห็น					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหาร					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้เป็นคำสั่ง					
3. ท่านมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา					
การวางแผน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ					

ประเด็นการมีส่วนร่วม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มีส่วนร่วมมากที่สุด	มีส่วนร่วมมาก	ไม่แน่ใจ	มีส่วนร่วมน้อย	มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขนาดงานของตน					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติขององค์กร					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตน					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน					
การปฏิบัติงาน					
10. ท่านได้รับความไว้วางใจ (มีส่วนร่วม) ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานในระดับสูงขึ้น					
12. ท่านร่วมปฏิบัติตามมาตรฐานที่ทางกลุ่มได้กำหนดไว้					
การติดตามผลและการประเมินผล					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลในผลการปฏิบัติงานของตน					
15. ท่านร่วมประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินการตามวิธีการแก้ปัญหาแต่ละข้อ					

ข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. ศุภินญา ดัชณาภิรมย์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 7960

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์ศุภิญญา ด้ชนาภิรมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท จอนสัน อิเลคทริกอินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ชัมมิทอิเล็กทรอนิกส์ คอมโปเน้นท์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร ะหวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๗๙65



205

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริฤทธา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 95 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภักดี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 161 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๗๙๖๗



207

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เนชั่นแนลไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริภุตตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พรีเมียร์ ซีอี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท มูราโมโต้ อิเลคตรอน (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 44 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 7970



210

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามยูไนเต็ดไอเทค จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริภักดา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท บางกอกทелеคอม จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมีรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริภูตะดา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 คน ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสมหมาย มิ่งพฤติ
วันเดือนปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1102 ถนนสุขุมวิท 101/1 ตำบลบางจาก อำเภอพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนสหะพาณิชย์แผนกสามัญแผนวิทย์
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จาก วิทยาลัยพาณิชยการบางนา
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จาก วิทยาลัยพาณิชยการบางนา
พ.ศ. 2542	B.B.A. (Accounting) จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ