

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กร  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Factors Influencing Organizational Participation Behavior  
of Chiang Mai University Personnel**

อรุณวรรณ รินเชื้อ  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) ศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 388 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน K.Pair, 2560) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นเพื่อใช้ในการวัดข้อมูล 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยสามารถพยากรณ์ความแม่นยำได้ร้อยละ 65.80 และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=373.134$  ,  $P\text{-value}=0.000$ )

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมการมีส่วนร่วม , ความผูกพันต่อองค์กร , สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### Abstract

The objective of this research 1) Study to the factor influencing organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel. 2) Study to the working environment factor influencing organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel. 3) Study the organizational commitment factor influencing organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel. The sample of this research is 388 personnel of Chiang Mai University calculate with Taro Yamane formula (refer to K.Pair, 2017) then random by stratified random sampling method, collected data tools of this research is questionnaire developed by researcher to measurement on 3 factor: 1st working environment factor such team relationship, working atmosphere and participation and sharing a comment. 2nd organizational commitment factor such trust, organization royalty and desire to stay with the organization. 3rd cooperate participation behavior factor. The statistics for analyze such frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple linear regression.

Research finding: The level Of organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel at higher level with 4.23 average point and the level of comment on working environment factor, organizational commitment factor influencing organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel at high level with 4.17 average point. The factor will forecastable with precise at 66.00 percentage and result of hypothesis test finding: The working environment factor and organizational commitment factor influencing organizational participation behavior of Chiang Mai university personnel with statistical significance at 0.05 level.

**Keyword** : participation behavior , organizational commitment , working environment

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยปัจจัยจากหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเงินทุน ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ โดยไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานเท่านั้น ยังจะต้องมีสิ่งอื่นประกอบด้วย นั่นคือ ความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความภักดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ปัจจัยเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความร่วมมือและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร แต่หากบุคลากรในองค์กรขาดสิ่งเหล่านี้ ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร หรือเป็นการทำงานเพื่อคาดหวังค่าตอบแทนเท่านั้น และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นต้น โดยธรรมชาติของคนถ้าทำงานด้วยความสมัครใจอย่างตั้งใจ ไม่มีใครบังคับ ก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลย ก็จะไม่เป็นไปตามนโยบายและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร จะสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ Mikdash (อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร, 2558, หน้า 13) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบ คือ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมในเชิงบวกต่อองค์กรได้

Porter et al. (อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ , 2561) ศึกษาความผูกพันขององค์กรพบว่า มีองค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ออกจากองค์กรไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะมีผลตอบแทนมากกว่า บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่า

ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากผลการศึกษาี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบูรณาการด้านการบริหาร ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วม และได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยคือ “ร่วมด้วย ช่วยกัน” โดยสอดคล้องกับหนึ่งในแนวคิดด้านการบริหารมหาวิทยาลัย ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2562 – 2565) ในด้านการใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและดำเนินงานขององค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2564

## ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 12,273 คน โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตร Taro Yamane (อ้างถึงใน K.Pair, 2560)

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กร จากผลการศึกษาของ กมล เข็มนาจิตร์ (2557, หน้า 1) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ และจากแนวคิด Porter et al. (อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ , 2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบดังนี้ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

## วิธีดำเนินการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้านลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 3. เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แสดงระดับความเห็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ Best (1981 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2544, หน้า 38)

## ผลการวิจัย

ด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีอายุการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38.66

ด้านปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านบรรยากาศในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นอย่างอิสระ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ด้านปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน

ความเชื่อมั่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

Coefficients						
Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.595	0.138			4.301	0.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.280	0.046	0.263		6.055	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	0.590	0.043	0.600		13.803	0.000

(F=373.134 , P-value=0.000)

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร มีระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินกิจกรรมขององค์กร และได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้มีส่วนร่วมเมื่อเกิดกิจกรรมขึ้นภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร อยู่เสมอ

ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นอย่างอิสระ บุคลากรมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน สามารถให้คำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นกันได้ ได้รับความร่วมมือและประสานงานกันด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการตั้งประเด็นปัญหาและหาทางออกร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Moos and Moos (อ้างถึงใน ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561, หน้า 67-69) ได้แบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ โดยในมิติสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร มีความมั่นใจว่าการทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรจะทำให้ชีวิตมีความสุข มีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล เข็มนาจิตร์ (2557, หน้า 1) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร



ส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามัคคี ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น ความโปร่งใส การรับรู้ข่าวสาร ความผูกพัน ภาวะผู้นำ ความมั่นคง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ และสอดคล้องกับแนวคิด Porter et al. (1974) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร มีองค์ประกอบ ดังเช่น ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความภักดี เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะออกจากองค์กรไป มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าพฤติกรรมการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรเป็นอย่างดี และเพื่อสามารถรักษาและพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเห็นควรเสนอแนวทาง ดังนี้

1. ควรมีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกัน และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
2. สนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมาเป็นเวลานาน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีและเกิดความภักดีต่อองค์กร นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้
3. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับเพื่อลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ผลักดันให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กร
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
5. สนับสนุนการจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ (Happy Workplace)

### ข้อเสนอแนะในการทำกาศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ลักษณะงาน การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการบริหารภายในองค์กรได้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคได้อย่างชัดเจน

## เอกสารอ้างอิง

- กมล เข็มนาจิตร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี 8(17), 80.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิรินทร์ เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กร. ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2564. จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/>
- K. Pair. (2560). สูตร Taro Yamane สำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2564. จาก [สูตร Taro Yamane สำหรับ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง - GreedisGoods](#)