



ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

FACTORS AFFECTING THE PARTICIPATION IN FINANCIAL STRATEGIC PLANNING
OF PERSONNEL AT THE FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION,
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

สุกัญญา ไยดำ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2563

ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

FACTORS AFFECTING THE PARTICIPATION IN FINANCIAL STRATEGIC
PLANNING OF PERSONNEL AT THE FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION,
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

สุกัญญา ไยดำ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2563

ชื่องานวิจัย ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา ไยดำ
ปีที่ทำการวิจัย 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 116 คน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของ Taro Yamana สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน การวางแผนกลยุทธ์

Research Title Factors Affecting the Participation in Financial Strategic Planning of Personnel at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Author Ms.Sukanya Yaidam

Year 2020

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study personal factors affecting participation in financial strategic planning of the personnel at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and 2) to examine the relationship between the motivation and the maintenance factors with participation in financial strategic planning of personnel at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The sample group used in this study comprised 116 personnel from the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample size was calculated by the Taro Yamne technique. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were independent samples t-test, one-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed that personnel at the Faculty of Business Administration who had different personal factors comprising gender, age, education level, position and work experience demonstrated indifference in participation in financial strategic planning. Additionally, the study also found that both the motivating factor and the maintenance factor were positively related to participation in financial strategic planning by personnel at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi at a statistically significant level of .05.

Keywords: Participation, Motivation Factor, Maintenance Factor, Financial Strategic Planning

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้รับการ พัฒนางานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำ ให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน และขอขอบพระคุณ ดร.วาสนา ศิลป์รุ่งธรรม ที่ปรึกษา การวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ภู น่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มาลี จตุรัส และ ดร.ฐิติมา พูลเพชร เป็นอย่างสูงที่ให้เกียรติ ในการตรวจสอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี อีกทั้งช่วยอำนวยความสะดวกในส่วนที่เกี่ยวข้องจนงานวิจัยสำเร็จได้ลุล่วงไปด้วยดี

สุกัญญา ไยคำ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	38
4.1 สัญลักษณ์ต่าง ๆ	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	39
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	39
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ.....	42
4.5 การทดสอบสมมติฐาน.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	77
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	84
ภาคผนวก ข จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม	93
ประวัติผู้เขียน	96

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	31
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	40
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	41
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน.....	45
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับยกย่อง.....	46
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน.....	47
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	48
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร.....	49
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อม.....	50
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน.....	51

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ.....	52
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผน.....	53
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน.....	54
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบ และการประเมินผล.....	55
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ระหว่างเพศและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน.....	56
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างอายุและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน.....	57
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างระดับการศึกษาและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน.....	58
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างตำแหน่งงานและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน.....	59
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินใน ภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้าน การตัดสินใจเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	60
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้าน การวางแผนเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้าน การดำเนินงานเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้าน การตรวจสอบและการประเมินผลเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน.....	63
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมใน การวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ.....	66
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วมใน การวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผน.....	67
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน.....	69
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผล.....	70
ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการโดยจัดทำแผนแบบระยะปานกลาง เป็นแผนที่ดำเนินงานอย่างน้อย 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และแผนแบบระยะสั้น เป็นแผนที่ดำเนินงานภายใน 1 ปีสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ไตรมาส จัดทำเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเป้าประสงค์ และกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานในรูปแบบโครงการและกิจกรรม เป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานของคณะบริหารธุรกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์/เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้บุคลากรภายในได้มีส่วนร่วมในการเสนอโครงการและกิจกรรมที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของคณะบริหารธุรกิจมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.2561 – 2564 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, น. 37) โดยได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของคณะบริหารธุรกิจ สามารถแบ่งประเด็นยุทธศาสตร์ออกได้เป็น 6 ประเด็น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาความเป็นนานาชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนางานบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชน และเศรษฐกิจเมืองใหม่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน รองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับ

โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน อยู่ในเป้าหมายหลักที่ 3 การบริหารหน่วยงานเพื่อการพัฒนา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน รองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับโดยมีเป้าประสงค์ 1) เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ 2) มีเสถียรภาพด้านการเงินการคลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในอนาคต 3) มีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.2561 – 2564 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, น. 65-67) โดยได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

1. การบริหารจัดการเงิน (Financial Management) 1.1) กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการบริหารเงินและสินทรัพย์ 1.2) วิเคราะห์ฐานะการเงินในการบริหารหน่วยงานปัจจุบันและอนาคต 1.3) บริหารความเสี่ยงรายได้ค่าใช้จ่ายและการลงทุน

2. การบริหารจัดการงบประมาณ (Budgeting Management) 2.1) พัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงิน เพื่อการบริหารยุทธศาสตร์คณะบริหารธุรกิจ 2.2) มีระบบการจัดสรรงบประมาณให้เป็นกลไก

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เข้าสู่เป้าหมายของคณะบริหารธุรกิจ 2.2.1) กำหนดมาตรการการของงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะบริหารธุรกิจ 2.2.2) กำหนดมาตรการการจัดสรรงบประมาณรายได้ตามยุทธศาสตร์ 2.3) กำหนดนโยบายและมาตรการให้หน่วยงานจัดการศึกษาและมีรายได้บริหารการเงินเป็นรูปแบบ Profit Center 2.4) มีระบบและกลไกติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามมาตรการและเป้าหมาย

3. การบริหารจัดการรายได้และทรัพย์สิน (Revenue & Asset Management) 3.1) การพัฒนารายได้จากจัดการศึกษา 3.2) พัฒนารายได้จากศูนย์ COE 3.3) เพิ่มช่องทางการหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ 3.4) มีระบบการบริหารจัดการเพื่อหารายได้จากภายนอก และเกิดความคุ้มค่า

4. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management) 4.1) มีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) 4.2) พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ 4.3) พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน 4.4) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเตรียมเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ที่จะรับผิดชอบคณะบริหารธุรกิจในอนาคต 4.5) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีบทบาทการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ 4.6) ทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลปฏิบัติงานด้วย Performance Based Assessment 4.7) ส่งเสริมระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Function) และการรวมรวมกลุ่มการทำงาน (Cluster) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Tasking) 4.8) วางแผนอัตรากำลังและจัดระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภาระหน้าที่ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง (ให้เกิดความกระชับ คล่องตัวเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพิ่มอัตราบรรจุแก่ลูกจ้างชั่วคราว) 4.9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมหน่วยงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายของหน่วยงาน

5. พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ (Data information Management) 5.1) พัฒนาระบบข้อมูลระบบสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจ ด้านการบริหารจัดการ

6. การเตรียมความพร้อมการเป็นคณะในกำกับ (Re-Organization Management) 6.1) สร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นคณะในกำกับ 6.2) พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเอื้อต่อการเป็นคณะในกำกับของรัฐ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของคณะ โดยมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการใช้งบประมาณวงทางปฏิบัติ การควบคุมแผนการใช้จ่ายเงิน รวมทั้งวิธีการจัดทำรายงานทางการเงิน ซึ่งคณะบริหารธุรกิจต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการบริหารทางการเงินให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมาย

แผนกลยุทธ์ทางการเงินจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการวางแผน ส่วนร่วมในการดำเนินงาน และส่วนร่วมในการประเมินและตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงาน โดยผู้บริหารต้องมีการ

ตัดสินใจในการวางแผนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับมติในการวางแผน กระบวนการวางแผนเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่คาดหวัง การวางแผนนั้นยังเป็นการช่วยให้ผู้บริหารเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน และมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน มีการวางแผนดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวดเร็ว ประหยัดเวลา ทรัพยากร และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด

อย่างไรก็ตามการกำหนดแผนกลยุทธ์ทางการเงินย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งบางสาขาวิชาและส่วนงานไม่สามารถดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมได้ หากจัดได้ก็ไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นผู้เข้าร่วมโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ และระยะเวลาตามแผนเป็นต้น จากปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลและสรุปการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจและคำจูงใจในการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินให้บรรลุเป้าหมายที่คณะได้กำหนด และช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินให้เกิดประโยชน์ต่อคณะบริหารธุรกิจในด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (Budgeting Management) ให้เพียงพอและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและคำจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยจูงใจและคำจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 149 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณาจารย์ 96 ราย และเจ้าหน้าที่ 53 ราย

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ชั้นต่ำ จำนวน 109 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

1.4.2.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจและค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การยอมรับการยกย่อง เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในงาน (Herzberg's Two-factor Theory, 2007)

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา มิถุนายน 2563 – พฤษภาคม 2564

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจนิยามความหมายของคำเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์ต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

แผนกลยุทธ์ทางการเงิน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานซึ่งระบุแหล่งที่มาของรายได้ ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ รายได้จากภายนอก และเงินสะสม รวมถึงการวิเคราะห์รายได้และค่าใช้จ่ายเพื่อให้แสดงถึงศักยภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน อีกทั้งยังต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค/ภัยคุกคาม

(SWOT) ในการบริหารจัดการทางการเงินคณะบริหารธุรกิจ เพื่อให้การบริหารจัดการทางการเงิน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง แผนที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และคาดการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อรักษาสถานะทางการบริหารการเงินให้ดำรงอยู่ได้

ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรมหรือที่ปฏิบัติโดยนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คือ การเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงเรื่องความรู้ที่ได้รับจากแหล่งอื่น เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม และอดทนเพื่อให้งานสำเร็จ

ลักษณะของงาน คือ การกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคล

เงินเดือน/ค่าตอบแทน คือ ผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังรวมถึงสวัสดิการของหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น นโยบายการบริหาร หมายถึง แนวคิดในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ยังรวมถึงสิ่งที่เกื้อหนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จ

ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกปลอดภัยอย่างไร้กังวลต่องานที่ปฏิบัติ หรือหน่วยงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นในการขับเคลื่อนหน่วยงาน โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรนั้นนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดด้วยความพยายาม มุมานะ อดทน และตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้มีส่วนร่วมในกำหนดนโยบาย กำหนดการวางแผน ร่วมตัดสินใจรวมถึงการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

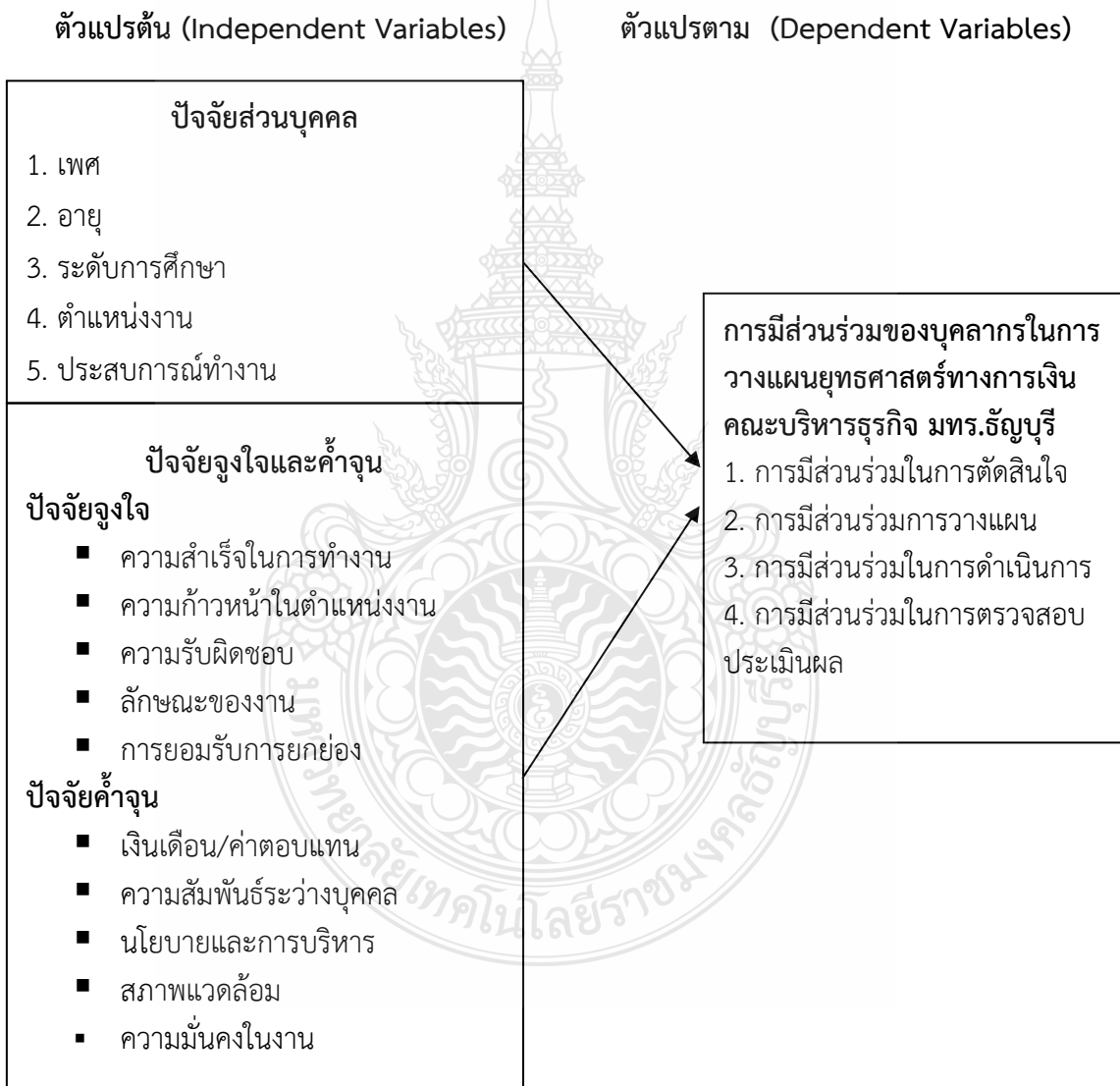
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดการวางแผนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาของหน่วยงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

การมีส่วนร่วมในตรวจสอบและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการวัดผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลในการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยจุดใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Rajamangala University of Technology Thanyaburi) (<https://www.rmutt.ac.th/about/about-rmutt/history>) แต่เดิมได้รับพระราชทานชื่อว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เป็นต้น จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ในวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ได้มีประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งเก้าแห่งดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการเรียนการสอนทั้งหมด 11 คณะ 1 วิทยาลัย ได้แก่

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ (วศ.) Faculty of Engineering (EN)
2. คณะบริหารธุรกิจ (บธ.) Faculty of Business Administration (BA)

3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ (ทค.) Faculty of Home Economics Technology (HT)
4. คณะศิลปกรรมศาสตร์ (ศก.) Faculty of Fine and Applied Arts (FA)
5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร (ทก.) Faculty of Agricultural Technology (AT)
6. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (คอ.) Faculty of Technical Education (TE)
7. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (สถ.) Faculty of Architecture (AR)
8. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) Faculty of Science and Technology (ST)
9. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน (ทสม.) Faculty of Mass Communication Technology (MT)
10. คณะศิลปศาสตร์ (ศศ.) Faculty of Liberal Arts (LA)
11. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย (วพท.) Thai Traditional Medicine College (TC)
12. คณะพยาบาลศาสตร์ Faculty of Nurse

2.1.2 ประวัติความเป็นมาของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (แผนปฏิบัติการ 3 ปี พ.ศ.2563 – 2565 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการจัดตั้งในปี พ.ศ. 2518 สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยเมื่อแรกจัดตั้งนั้นมีสำนักงานชั่วคราว อยู่ที่วิทยาลัยพณิชยการพระนคร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในปัจจุบัน) ในเวลาต่อมาได้รับการอนุเคราะห์จากทางวิทยาลัยจักรพงษ์สุวรรณารม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์สุวรรณารมในปัจจุบัน) ซึ่งตั้งอยู่ ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ ให้ยืมใช้ห้องเรียนของวิทยาเขตจักรพงษ์สุวรรณารม ในช่วงเวลาบ่ายและเย็นที่ทางวิทยาเขตไม่มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อจัดการเรียนการสอนของคณะฯ จึงทำให้คณะบริหารธุรกิจได้เปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรีครั้งแรกที่วิทยาเขตจักรพงษ์สุวรรณารม โดยเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของคณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่เป็นเวลาในช่วงบ่ายและเย็น และสำหรับหลักสูตรที่เปิดทำการสอนครั้งแรกนั้นเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี

ในปี พ.ศ. 2522 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้รับงบประมาณให้ทำการสร้างสำนักงานอธิการบดีของวิทยาลัย ขึ้นภายในพื้นที่ของวิทยาลัยจักรพงษ์สุวรรณารม เป็นอาคารขนาด 8 ชั้น และคณะบริหารธุรกิจได้ขอยืมอาคารดังกล่าวเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเมื่ออาคารดังกล่าวสร้างเสร็จ คณะบริหารธุรกิจจึงย้ายสำนักงานจากตึกของวิทยาลัยจักรพงษ์สุวรรณารมไปตั้งที่อาคารใหม่ 8 ชั้น และนั่นจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่คณะบริหารธุรกิจมีอาคารเรียนเป็นของตนเอง และสามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มเวลา ตั้งแต่ปี 2524 เป็นต้นมา

ในปี พ.ศ. 2527 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีนโยบายที่จะสร้างศูนย์กลางของการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีอยู่ที่ ต.คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี ใช้ชื่อเรียกว่า ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ศูนย์กลางราชมงคล (ศรม.) โดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความต้องการที่จะให้คณะต่าง ๆ ในสังกัด ได้มาเปิดทำการเรียนการสอนรวมกันที่ศูนย์กลางราชมงคลแห่งนี้ และเนื่องจากคณะบริหารธุรกิจเป็นคณะหนึ่งในจำนวนนั้นด้วยทำให้คณะบริหารธุรกิจต้อง

ดำเนินการเตรียมตัวเพื่อย้ายสถานที่ตั้งจากภายในวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวมมาอยู่ที่ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยเริ่มเตรียมการตั้งแต่ปี 2529

ในปี พ.ศ. 2533 คณะบริหารธุรกิจมองเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนว่าบุคคลเหล่านั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในเรื่องธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คณะบริหารธุรกิจจึงได้จัดทำโครงการเปิดสอนนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการขึ้น เรียกว่า “โครงการพัฒนาบุคลากรประจำการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการให้ความรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถทางด้านธุรกิจและเทคโนโลยีให้กับบุคลากรประจำการของทั้งทางภาครัฐและเอกชน โดยผู้เข้าศึกษาต้องเป็นบุคลากรประจำการ และใช้ระยะเวลาในการศึกษาจนสำเร็จระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 2 ปีครึ่ง สำหรับการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ(ภาคพิเศษ)นั้น ใช้เวลาในช่วงเย็นของวันจันทร์ถึงวันศุกร์ คือช่วงเวลา 18.00 - 20.30 น. สำหรับสถานที่ ๆ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน คณะบริหารธุรกิจได้ใช้อาคารเรียน 8 ชั้นที่ตั้งอยู่ที่ ถ.วิภาวดีรังสิต ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวมในการจัดการเรียนการสอน

จากการเตรียมการเพื่อเคลื่อนย้ายคณะบริหารธุรกิจจากสถานที่ตั้งเดิม คือ จากในพื้นที่ของวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวม มาอยู่ที่ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเริ่มต้นดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2529 จึงทำให้คณะบริหารธุรกิจสามารถเปิดทำการสอนระดับปริญญาตรีสำหรับนักศึกษาภาคในเวลาราชการ ณ ศูนย์กลางราชมงคลได้ในปี พ.ศ. 2534 และในปีนั้นคณะบริหารธุรกิจได้ปิดทำการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาภาคในเวลาราชการที่อาคารเรียน 8 ชั้น ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวม หลังจากที่นักศึกษารุ่นปีการศึกษา 2533 สำเร็จการศึกษา ส่วนการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการนั้น คณะบริหารธุรกิจยังคงดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่อาคารเรียน 8 ชั้น ที่อยู่ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวมต่อไป จนกระทั่งนักศึกษารุ่นที่เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษา คณะบริหารธุรกิจจึงได้ปิดการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ ที่อาคาร 8 ชั้น ถ.วิภาวดีรังสิตอย่างสมบูรณ์

ปี พ.ศ. 2538 คณะบริหารธุรกิจได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาเพิ่มในหลักสูตร 4 ปี โดยรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนักศึกษาที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้ามาเป็นนักศึกษา โดยใช้วิธีการสอบคัดเลือกผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งนี้มีภาควิชาที่รับนักศึกษาเข้ามาศึกษาในหลักสูตร 4 ปี ได้แก่ ภาควิชาการตลาด ภาควิชาการบัญชี และภาควิชาระบบสารสนเทศ ทำให้ตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมาคณะบริหารธุรกิจเป็นคณะในระดับปริญญาตรีของทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มียอดจำนวนนักศึกษาที่มีผู้สมัครเข้าสอบเพื่อศึกษาต่อมากที่สุด รวมทั้งมียอดนักศึกษาที่ต้องการรับเข้าศึกษาต่อสูงที่สุดด้วย

ในปี พ.ศ. 2539 คณะบริหารธุรกิจได้เปิดรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรีวิชาเอกการเงิน ใช้ระยะเวลาศึกษาต่อ 2 ปี เพิ่มอีก 1 สาขาวิชาสำหรับนักศึกษาภาคนอกเวลาราชการ ซึ่งในปีนี้อเองที่คณะฯ ได้ดำเนินการเปลี่ยนสถานที่เรียนของนักศึกษาภาคนอกเวลาที่จะเข้าศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2539 จากเดิมที่อาคาร 8 ชั้น ในพื้นที่วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารวมให้มาเรียนที่ศูนย์กลางราชมงคล โดยได้เปลี่ยนเวลาที่ใช้ในการทำการ

เรียนการสอนจากเวลาเดิม 18.00-20.30 น. ทุกวัน จันทร์ – ศุกร์เป็นวันเสาร์เวลา 12.25 -18.05 น. และวันอาทิตย์เวลา 8.55 -18.05 น.

ในปี พ.ศ. 2540 คณะบริหารธุรกิจได้ดำเนินการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีขึ้นใหม่ อีก 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักสูตร 4 ปี รับสมัครผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และเทียบเท่า จำนวน 1 กลุ่มประมาณ 30 คน

นอกจากนี้แล้วในปีนี้คณะบริหารธุรกิจได้มีการเปิดรับนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ซึ่งรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ม.6 เพิ่มจากเดิมอีก 3 ภาควิชา คือ ภาควิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และภาควิชาการเงิน

ปี พ.ศ. 2541 เป็นปีแรกที่ทางคณะบริหารธุรกิจได้ทำการรับนักศึกษาเพิ่มอีกหนึ่งวิธี คือ วิธีการรับนักศึกษาจากการสอบคัดเลือกเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย และสำหรับนักศึกษาภาคนอกราชการนั้นคณะบริหารธุรกิจได้ทำการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา จากเดิมต้องใช้เวลาในการศึกษา 2 ปีครึ่ง เป็น 3 ปี โดยการปรับเวลาในการเรียนจากเดิม ที่เรียนในวันอาทิตย์เวลา 08.55 - 18.05 น. เป็นเวลา 08.55 - 15.05 น. แทน เพื่ออำนวยความสะดวกกับนักศึกษาในการใช้เวลาศึกษาหาความรู้และสร้างเสริมประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้ และเพื่อสนองการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลฉบับเดิม โดยได้มีการยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่การดำเนินงานได้สำเร็จลงโดยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้มีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2548 มีผลบังคับให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง โดยที่คณะบริหารธุรกิจเป็นคณะหนึ่งในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมา

ปี พ.ศ. 2548 นอกจากจะเป็นปีแห่งการก้าวสู่ความเป็นสากล ยังเป็นปีที่คณะบริหารธุรกิจมีอายุครบ 30 ปี คณะบริหารธุรกิจได้สร้างประวัติศาสตร์อีกหน้าหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั่นคือ การเปิดสอนระดับปริญญาโทเป็นคณะแรกหลักสูตรที่เปิดสอน คือ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หรือ Master of Business Administration : M.B.A. ใน 2 กลุ่มผู้เรียน 5 สาขาวิชา คือกลุ่ม Young M.B.A. เปิดสอน 4 สาขาวิชา ได้แก่ Marketing , Information System , General Management และ International Business Management กลุ่ม Executive M.B.A. เปิดสอน 2 สาขาวิชา General Management และ Business Engineering Management มีจำนวนนักศึกษาเริ่มแรก 167 คน

ปี พ.ศ. 2551 คณะบริหารธุรกิจได้พัฒนาหลักสูตรปริญญาเอกเสร็จเรียบร้อยแล้ว และเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 ได้ให้ความเห็นชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2551) และสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2551 และได้รับสมัครงานศึกษาระดับปริญญาเอก รุ่นที่ 1 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 มีนักศึกษาเริ่มแรก 25 คน

ปี พ.ศ.2552 คณะบริหารธุรกิจได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทั้งสิ้น 7 หลักสูตร ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 เริ่มใช้ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2553 ในปีการศึกษา 2553

ปี พ.ศ. 2557 คณะบริหารธุรกิจได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทั้งสิ้น 7 หลักสูตร และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 1 หลักสูตร ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2558 และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เห็นชอบหลักสูตรทั้ง 8 หลักสูตรโดยทยอยกลับมา และเริ่มใช้ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2558 ในปีการศึกษา 2558

ปัจจุบันคณะบริหารธุรกิจได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลาโดยทุกหลักสูตรเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน TQF ทั้งสิ้น 13 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 11 หลักสูตร โดยแยกเป็นหลักสูตรไทย 7 หลักสูตร และหลักสูตรนานาชาติ 4 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร และปริญญาเอก 1 หลักสูตร (หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ นานาชาติดัดรับนักศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 และอยู่ระหว่างดำเนินการปิดหลักสูตร ทั้งนี้จนกว่านักศึกษาคนสุดท้ายจะจบหลักสูตร)

ปี พ.ศ. 2560 มีการเปิดหลักสูตรเพิ่มเติมอีก 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และเริ่มรับนักศึกษาปีแรกปีการศึกษา 2560

2.1.3 วิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำด้านการศึกษาบริหารธุรกิจระดับสากล

ปรัชญา (Philosophy) จัดการศึกษา พัฒนากำลังคน พัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ บนพื้นฐานของคุณธรรมและเทคโนโลยี

ปณิธาน (Determination) มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ ที่มีคุณภาพระดับสากลด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกลักษณ์ (Uniqueness) คณะนักปฏิบัติมืออาชีพด้านบริหารธุรกิจระดับสากล

อัตลักษณ์ (Identity) บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล มีความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างงานวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการวิชาการ วิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

ค่านิยมองค์กร (Core values) มุ่งประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นสากล

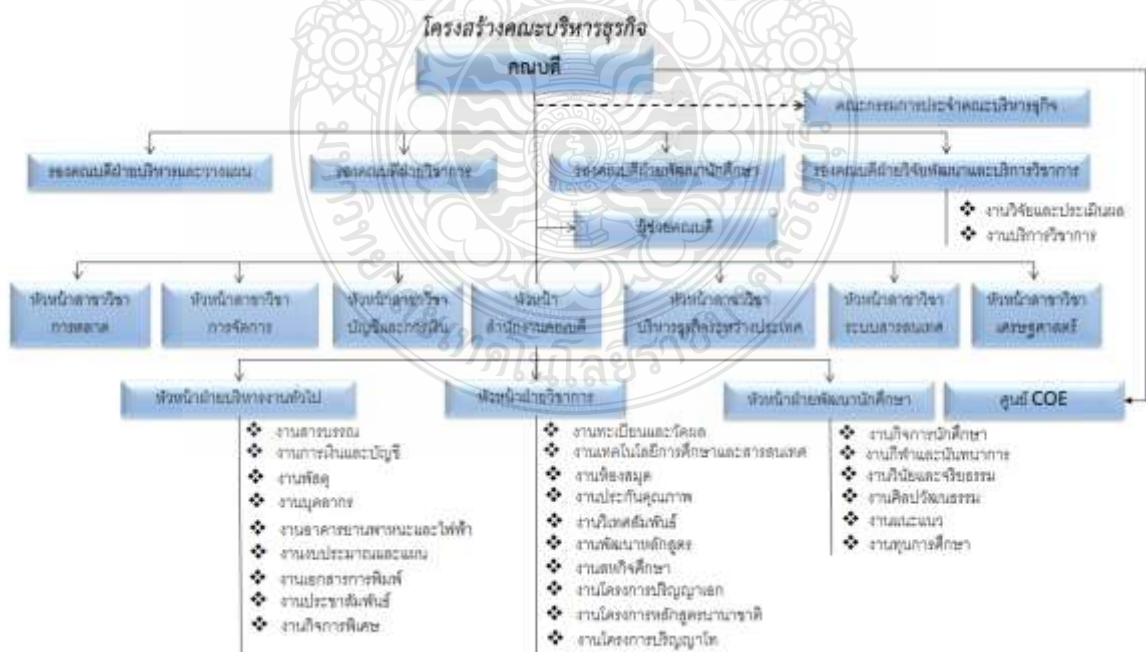
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Working Culture)

1. วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)
2. วัฒนธรรมทีมงาน (Team Culture)
3. วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)
4. วัฒนธรรมมุ่งเรียนรู้และปรับตัว (Learning & Adaptive Culture)

2.1.4 โครงสร้างองค์กร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 149 คน แบ่งออกเป็น สายวิชาการ 96 คน และสายสนับสนุน 53 คน โดยแบ่งตามโครงสร้างคณะฯ ดังนี้

1. คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
2. รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ
3. ผู้ช่วยคณบดีคณะบริหารธุรกิจ
4. หัวหน้าสาขาวิชา
5. หัวหน้าสำนักงาน
6. หัวหน้าฝ่ายงาน
7. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มา: (www.bus.rmutt.ac.th)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สาวิตรี ไชยสมบัติ (2552, น.10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการมีส่วนร่วมที่จะนำความรู้ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมาใช้ โดยการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันประเมินผลในกิจกรรมที่ดำเนินการ เป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ หรือมีส่วนร่วมด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบในการพัฒนาให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จและรับประโยชน์ร่วมกัน

นพรัตน์ ช่วงเวฬุวรรณ (2556, น.10) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่บุคลากรได้รับโอกาสในลักษณะการทำงานหรือกิจกรรมร่วมกัน มีความต้องการที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทั้งในทางด้านการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การวางแผน และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนด

ณัฐกริช โกลสมัคร (2557, น.36) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลมีบทบาทในกิจกรรมทั้งในด้านการกำหนดความต้องการ การวางแผน การตัดสินใจ การบริหารจัดการ การควบคุมการใช้ การกระจายทรัพยากร การดำเนินงานและการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมอาจจะมีด้านทรัพยากร การแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ ผู้มีส่วนร่วมจะมีความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

ประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557, น.73) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม การที่บุคคลได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการที่มีเป้าหมายร่วมกัน ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มคิด วางแผน ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึกพึงพอใจ รู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

สุกษา แก้วเกรียงไกร, นางกัลยาณี ประสมศรี, นางมณฑา ชาวโพธิ์ และนางสาวรววิสรารูปสวย. (2558, น.11) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมในลักษณะการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ และทักษะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

สรุปการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้มีส่วนร่วมในกำหนดนโยบาย กำหนดการวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมถึงการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม (อดินันท์ บัวภักดี, 2552) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอ์เบิร์ต (Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงให้เข้ากับกระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้จะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในงานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความใส่ใจในงาน มีความรับผิดชอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและ

ทำให้ผลงานออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎี ดังกล่าวสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น จึงทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้ทฤษฎีการสร้างผู้นำก็มีความสำคัญ คือ ผู้มีอำนาจที่ดี (Positive Leader) มักจะนำการเคลื่อนไหวในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ผู้มีอำนาจที่ไม่ดี (Negative Leader) จะไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์เลย การมีผู้นำที่ดีจะช่วยในการสร้างการจูงใจให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการรวมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างมีคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายาม มุมนานะ และนำความรู้ของบุคลากรและผู้นำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

Reeder (1974) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในสอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องในมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมปกป้อง และรักษาเป้าหมายของตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล บางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีพฤติกรรมตามแบบที่ตนเองคาดหวัง จะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนเองคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน
6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตัวเองควรกระทำเช่นนั้น
7. การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกตนถูกบังคับให้ทำ
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเขามีนิสัยชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยในการเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้น เท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนเองเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุนบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของรีดเดอร์นั้น คือ การปฏิบัติ

ตนตามมาตรฐานคุณค่า เป้าหมายบุคคล ประสบการณ์ ความคาดหวัง การมองแต่ตนเอง การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคล นิสัยและประเพณี โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ศศิมา สุขสว่าง (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์และไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่อย่างเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตสามารถแบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขต/ความสำคัญของการตัดสินใจ (Identity of Decision making) ซึ่งผู้ที่ต้องตัดสินใจต้องรู้เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการตัดสินใจ

2. รวบรวมทางเลือกที่มีทั้งหมดออกมา (list the Option) เป็นการหาแนวทางเลือกที่สามารถปฏิบัติได้และเป็นแนวทางเพิ่มเติมในการตัดสินใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ศึกษาและกำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือก (Rating the Option) ผู้ที่ต้องตัดสินใจควรศึกษาแต่ละแนวทางเลือกในการตัดสินใจ ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ ข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

4. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best solution) ผู้ที่ต้องตัดสินใจควรเลือกแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด หากมีแนวทางเลือกที่เท่า ๆ กัน ผู้ที่ต้องตัดสินใจควมใช้ความรู้ ความสามารถ และพิจารณาในการตัดสินใจ

5. ประเมินการตัดสินใจ (Evaluate the decision) หลังจากที่ได้เลือกแนวทางได้แล้ว ให้มีการประเมินผลการตัดสินใจและนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในครั้งต่อ ๆ ไป

สุธิลักษณ์ นิตธิธรรม แก่นทอง (2555, น.23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการตกลงใจที่จะเลือกแผนหรือไม่เลือกแผน ถ้ามีการเลือกแผนแล้ว ควรวิเคราะห์แผนที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควมมีการวิเคราะห์ และศึกษาแผนซึ่งเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดประโยชน์และไม่มีข้อผิดพลาดหรือปัญหาในภายหลัง แต่การตัดสินใจเป็นการกระทำปัจจุบัน ซึ่งไม่สามารถทราบได้ว่าแผนที่เลือกมานั้นจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือไม่ ดังนั้นการตัดสินใจผู้บริหารควมคำนึงถึงสภาวะการณ์ดังนี้

สภาวะการณ์ภายใต้ความแน่นอน หมายถึง ผู้บริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้หลังจากที่ได้ตัดสินใจเลือกแผนแล้ว จึงเป็นการง่ายในการตัดสินใจและมีความถูกต้อง

สภาวะการณ์ภายใต้ความไม่แน่นอน หมายถึง ผู้บริหารไม่สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ภายหลังที่ได้ทำการตัดสินใจไปแล้ว

สภาวะการณ์ใต้ความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารไม่สามารถคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้หลังจากตัดสินใจ แต่จะพอทราบความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่สามารถเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดได้

ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด ต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจครอบคลุมได้อย่างครบถ้วน สามารถกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจ ออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดทางเลือกของปัญหา ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์ และพิจารณาปัญหาที่ต้องตัดสินใจว่ามีทางเลือกใดบ้าง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นมีหลายทางเลือกในการแก้ไข ขึ้นอยู่ที่ผู้บริหารจะทราบปัญหามากน้อยเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์และพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาผู้บริหารต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มาช่วยในการเลือกแนวทาง

2. การระบุแนวทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากการตัดสินใจเป็นสิ่งที่เกิดก่อนการปฏิบัติ ผู้บริหารไม่สามารถทราบถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้นจึงต้องมีการสมมติเหตุการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละทางเลือก ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุม จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่กำลังตัดสินใจ

3. การคำนวณผลตอบแทนแต่ละทางเลือก เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ โดยอาศัยเทคนิคทางคณิตศาสตร์มาเป็นตัวช่วย ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบกำไร รายได้ ดอกเบี้ย ระยะเวลา เป็นต้น

4. การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อทราบถึงผลตอบแทนของแต่ละทางเลือกแล้วนั้นก็ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้น แต่ผู้บริหารควรคำนึงถึงสภาวะการณ์ในขณะที่ตัดสินใจอยู่ ควรตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน

5. การนำไปปฏิบัติและตรวจสอบ ทางเลือกที่ผู้บริหารตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบันนั้น ก่อนนำไปใช้ควรลองใช้กับกิจกรรมขนาดเล็กก่อน เพื่อเป็นการตรวจสอบแผน ที่เลือกจะสามารถแก้ไขปัญหาได้จริงหรือไม่ แล้วจึงนำไปใช้กับกิจกรรมที่มีขนาดใหญ่ขึ้น

2.2.4 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

Robbins, Stephen.P & Coulter Mary (2007) (แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, น.79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีการกำหนดเป้าหมาย และมีการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ของการวางแผนออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. แผนช่วยกำหนดทิศทาง (Planning Gives Direction) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทราบว่าต้องทำอะไร เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยจะใช้แผนเป็นตัวประสานงานให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือ

2. แผนช่วยลดความไม่แน่นอน (Planning Reduces Uncertainty) ซึ่งเป็นแผนที่ผู้บริหารต้องคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อองค์กร และหาวิธีการเพื่อรับมือกับเหตุการณ์เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แผนช่วยลดการซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองในการทำงาน (Planning Reduces Overlapping and Wasteful Activities) หากมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนจะสามารถลดระยะเวลา ทรัพยากร และขจัดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนได้ หากเกิดปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงได้ทันเวลา

4.แผนช่วยกำหนดมาตรฐานในการควบคุม (Planning Sets the Standard Used in Controlling) ในการวางแผนผู้บริหารจะต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อใช้สำหรับเปรียบเทียบกับ การปฏิบัติงานจริง หากไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการวางแผนก็จะมีมาตรฐานที่นำไปใช้ในการควบคุม ประเภทของแผน สามารถแบ่งประเภทออกตามเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น เกณฑ์ความครอบคลุมของแผน เกณฑ์เวลา เกณฑ์เฉพาะเจาะจง และเกณฑ์ที่นำไปใช้

1. เกณฑ์ความครอบคลุม (Breadth)

1.1 แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) เป็นแผนที่องค์กรใช้กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ครอบคลุมทั้งหมดองค์กรและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนกลยุทธ์

1.2 แผนดำเนินการ (Operational Plan) เป็นแผนย่อยเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ซึ่งเป็นแผนระยะสั้นสำหรับการปฏิบัติงาน อาจจะดำเนินการเป็นวัน เป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน

2. เกณฑ์เวลา (Time)

2.1 แผนระยะยาว (Long Term Plans) โดยมีการกำหนดตามความเปลี่ยนแปลงขององค์กร แต่ต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการวางแผนตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

2.2 แผนระยะสั้น (Short Term Plans) เป็นแผนที่ใช้ระยะเวลาดำเนินงานภายใน 1 ปี อาจแบ่งออกได้เป็น 4 ไตรมาส ส่วนแผนระยะปานกลาง เป็นแผนที่ดำเนินงานอย่างน้อย 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี

3. เกณฑ์เฉพาะเจาะจง (Specificity)

3.1 แผนเฉพาะเจาะจง (Specific Plans) เป็นแผนที่ผู้บริหารระบุวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้ปฏิบัติไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่สามารถกำหนดแผนเฉพาะเจาะจงได้ต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคตได้

3.2 แผนยืดหยุ่น (Directional Plans) หากมีเหตุการณ์ที่ทำให้องค์กรเกิดผลกระทบกับแผนที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. เกณฑ์การนำไปใช้

4.1 แผนที่ใช้ครั้งเดียว (Single Use Plans) เป็นแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เฉพาะกิจกรรมหรือเฉพาะสถานการณ์

4.2 แผนที่ใช้ตลอดไป (Standing Plans) เป็นแผนที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แผนที่สามารถใช้ได้ในระยะยาว

2.2.5 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

อารีรัตน์ เถกิงสรคันธ์ (2545) (อ้างใน ประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557, น.77) สามารถแบ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานออกได้เป็น 3 ทาง คือ

1. การมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ค่าแรง ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี และข้อมูลกิจกรรม เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่อยู่ในหน่วยงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากิจกรรมของหน่วยงาน

ให้บรรลุเป้าหมาย อาจมีวิธีจูงใจในการมีส่วนร่วม เช่น การจ่ายค่าตอบแทน หรือด้านความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานงาน อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมหรือโครงการ อาจมีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงานและรับทราบถึงระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงาน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่บริหารและประสานงานจะตระหนักถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องเข้าใจตรงกัน

3. การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ เป็นการกระทำในการมีส่วนร่วมที่ไม่หวังผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ แต่จะพิจารณาจากข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลเสียที่จะเกิดขึ้นภายหลังการดำเนินกิจกรรม

ดวงนภา สิทธิธรรม (2544); พงษ์อินทร์ อันทรินทร์ (2546); มยุรี ตันตียวงศ์ (2546); ญาณิศา ถนอมบุญ (2547); ชัยวรรณ สมศรีรัตน์ (2548); มุกิตา พัวพัฒนพงศ์ (2552); วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) (อ้างใน ธัญมน ก่าแสง (2558, น.53)) ได้กล่าวว่า เป็นการกระทำที่มีส่วนร่วมเพื่อปฏิบัติตามแผนหรือแนวทางที่ได้กำหนดไว้รวมไปถึงการปฏิบัติงาน การประสานงาน การจัดทำรายงาน ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน จึงสรุปได้ว่า การที่บุคลากรนำเอาแผนงาน/โครงการข้อกำหนดหรือแนวทางในการปฏิบัติ และให้การสนับสนุนทรัพยากร เพื่อต้องการให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2.6 การมีส่วนร่วมในการประเมิน และตรวจสอบ

เทพประทาน ชมบัว (2561, น.33) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรคที่ได้รับจากการติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และเป็นการมีส่วนร่วมในการทบทวน/ปรับปรุง/เพิ่มเติมแผนพัฒนาเพื่อใช้สำหรับการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการในครั้งต่อไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายความหมาย มีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น.166) ได้ให้ความหมายการจูงใจ คือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง การกระทำจึงเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกด้วยความเต็มใจ ความพยายาม ความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ

Robbines, Stephen.P & Coulter Mary (2007) (แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, น.209) ให้ความหมายการจูงใจ คือ กระบวนการปฏิบัติงานของบุคคลที่ต้องใช้ความพยายาม

ในการกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมาย การกระตุ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้ช่วยในการขับเคลื่อนให้บุคคล มีความอดทน ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กรกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

พัชสิริ ชมภูคำ (2552, น.176) ให้ความหมายการจูงใจ คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำ ในทิศทางที่ต้องการ ด้วยความตั้งใจ ความพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องให้เกิดความสำเร็จ

วรรณ อวรรณ (2557, น.6) ได้ให้ความหมายการจูงใจ คือ ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมให้แสดงออกถึงความต้องการ หรือเป็นสิ่งโน้มน้าวเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในห้องค์กร ด้วยความเต็มใจ มีความร่วมมือกัน ซึ่งมีผลทำให้ห้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.113) ได้ให้ความหมายการจูงใจ คือ กระบวนการที่บุคคล ได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีเป้าหมาย ทิศทาง และช่วยให้การทำงานนั้นสามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด

ประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557, น.45) ได้ให้ความหมายการจูงใจ คือ แรงจูงใจเป็นปัจจัย ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรหากได้รับแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังเป็น ขวัญกำลังใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จิตรา น้ำใส (2559, น.21) ได้ให้ความหมายการจูงใจ คือ แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม แรงจูงใจ แบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังสิ่งตอบแทน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยมีความสำคัญและจำเป็นในการขับเคลื่อนหน่วยงาน โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรนั้นนำความรู้ความสามารถมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดด้วยความพยายาม มุมานะ อดสาหะ และตั้งใจ ปฏิบัติงานให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำพาให้ห้องค์กรก้าวหน้าเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นแรงผลักดันให้ห้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งแรงผลักดันบางอย่างมีผล ต่อพฤติกรรมตอบสนองของบุคคลที่มีต่อองค์กรเช่นกัน

1. ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory (Frederick Herzberg,1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ค (Frederick Herzberg,1959) มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความ พึงพอใจในการทำงานของบุคคล โดยเจาะจงศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงาน จากการศึกษา Frederick Herzberg พบว่า ความสุขของการทำงานนั้น เกิดมาจากปัจจัยที่ให้ความรู้สึที่ดี และปัจจัยที่ ให้ความรู้สึที่ไม่ดี ซึ่งปัจจัยที่ได้นั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น Herzberg จึงสร้างทฤษฎีที่เรียกว่า Two Facto Theory เพื่อสำหรับอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดในการทำงาน การเพิ่มปัจจัยนี้ไม่ได้สร้างความพึงพอใจระยะยาว แต่เป็นการสร้างความพึงพอใจชั่วคราวเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยอมรับในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากมีปัจจัยที่เพียงพอและสมเหตุสมผลจึงเป็นตัวที่ทำหน้าที่ระคองความรู้สึกให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลต้องการและมีความคาดหวังกับปัจจัยที่เกิดขึ้น เช่น

1.1 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

1.2 นโยบายการบริหาร หมายถึง การจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์กร โดยนโยบายการบริหารควรมีความยืดหยุ่นไม่ตึงเกินไป มีความยุติธรรมและชัดเจน

1.3 ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือกฎหมายกำหนด หรือสวัสดิการ หน่วยงานควรให้สวัสดิการเพื่อเป็นการช่วยเหลือจะสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานหากมีปัญหส่วนตัว เป็นต้น

1.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานควรมีความสะอาด ปลอดภัย รวมถึงมีอุปกรณ์เทคโนโลยี และวัสดุที่ใช้สำหรับการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

1.5 สถานภาพ องค์กรสามารถระบุตำแหน่งของบุคลากรได้อย่างชัดเจน เช่น ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคลที่แสดงต่อกันในการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.7 ความมั่นคงในการทำงาน คือ องค์กรควรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนเพื่อแสดงถึงความมั่นคงในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในการทำงานในองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีการมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการปฏิบัติงาน เช่น

2.1 การยอมรับยกย่อง การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่อง ในผลงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความสำเร็จในงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ทันเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อสร้างความสำเร็จต่อไป

2.3 ความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบในงาน บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความอิสระ โดยองค์กรไม่ควรควบคุมมากเกินไป

2.5 ลักษณะของงาน บุคลากรที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำท่าย น่าสนใจ ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivition Factor) และปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factor) ต่างมีหน้าที่ของมัน หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจมากขึ้น แต่ถ้าต้องการความสงบเรียบร้อยไม่วุ่นวาย เปื่อหน่ายในการปฏิบัติงานก็ต้องเพิ่มปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจมากขึ้น กล่าวคือผู้บังคับบัญชาต้องจัดหาปัจจัยมาตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและขจัดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดย Herzberg เสนอให้ปฏิบัติเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นแรก การกำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ (Hygiene Factor)

- การปรับปรุงนโยบายที่ขัดต่ออุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร
- สร้างวัฒนธรรมให้กับองค์กรในการแสดงการให้เกียรติกับบุคลากรในองค์กร
- มีการควบคุมดูแลเกื้อหนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม
- ให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสวัสดิการต่างๆ เท่าเทียมกับองค์กรอื่น
- มีการจัดงานในวันสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกตำแหน่ง
- สร้างนโยบายการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่สอง การสร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

- มีการปรับปรุงมาตรการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- ให้การยอมรับยกย่องแก่บุคลากรเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง
- มีการจัดงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างเหมาะสม
- มอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร
- องค์กรควรให้โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าแก่บุคลากร
- องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

2. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954, น.158 อ้างถึงใน ญัฐกริช โภมลศรี, 2557, น.30) กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการของบุคคลออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. lower - order needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

2. higher – order needs ได้แก่ ความต้องการทางสังคม อาทิ การมีหน้ามีตา การได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จ

โดย Maslow ได้กล่าวว่า องค์กรจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์การจึงเลือกใช้วิธีการจูงใจ ความต้องการของมาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการจะมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด และจะมีความต้องการที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

2. ความต้องการที่ยังไม่มีการตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในพฤติกรรมในการทำงาน

3. ความต้องการของบุคคลมีหลายระดับตั้งแต่ต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการในลำดับต่ำการตอบสนองของบุคคลก็มีความต้องการที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงมีการลำดับความต้องการเป็นแบบขั้นบันไดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดหรือขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค หรือจะเรียกว่าความต้องการปัจจัย 4 นั้นเอง

3.2 ความต้องการทางความมั่นคง เป็นความต้องการทางด้านความรู้สึกในความปลอดภัยจากอันตราย ความมั่นคงในตำแหน่ง ตลอดจนความต้องการในฐานะความเป็นอยู่

3.3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตัวเอง และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม เป็นความต้องการในการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การได้รับการยอมรับยกย่องในชื่อเสียง

3.5 ความต้องการในความสำเร็จ เป็นความต้องการลำดับสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการความก้าวหน้าในงาน ความต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น

สรุปคือ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้โดยการดำเนินการสร้างความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากรเพื่อตอบสนองในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้การยอมรับยกย่องแก่บุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบตามที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมายไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม มุมานะ อุทิศสาคะ นำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำหรับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory (1959) เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการของปัจจัยแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความ

พึงพอใจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ ส่วนปัจจัยค่าจูนเป็นส่วนช่วยให้บุคลากรเปลี่ยนความคิดอยากที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรควบคู่ไปกับการสร้างปัจจัยค่าจูนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory (1959) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีตัวแปรที่เหมาะสมในการทำงานขององค์กร อีกทั้งเป็นที่นิยมเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรณ์ ทัพโพธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม จำนวน 234 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย จากการวิจัยพบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกและ 1 ปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลทางบวกคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ปัจจัยจูงใจและค่าจูน ได้แก่ การจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และการค่าจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ กระบวนการบริหาร และปัจจัยที่ส่งผลทางลบ คือ ปัจจัยจูงใจและค่าจูนด้านการจูงใจและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยมีแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ พัฒนาความรู้และทักษะการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์เครือข่ายบริการปฐมภูมิตามตำแหน่งและความรับผิดชอบงานสร้างแรงจูงใจด้วยการมอบหมายงาน มีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน และมีการนำผลงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในงานตามภาระงานรวมถึงดูแลความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทั้งข้าราชการและลูกจ้าง

ณัฐกริช โกมลศรี (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ จังหวัดสระแก้ว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มประชากรทั้งหมด 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมหรือชี้แจงเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพ ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยในสภาพการณ์ในการทำงาน สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพอย่างแท้จริง บทบาทการพัฒนาขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการตัดสินใจ และบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

วรรณภา อวารณ์ (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 200 คน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานแตกต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ความมั่นคง ในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับ การยอมรับ

รจนา น้อยปลุก (2557) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมโดยรวมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง พบว่า การมี ส่วนร่วมโดยรวมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของอบต.ดังกล่าว เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่มควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรส่งเสริมความเข้าใจ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผล การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม ควรรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ปราณี สุคติศรีสวัสดิ์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 322 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่า

ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ร้อยละ 66.80

เข็มเพชร ศรีสมพาน และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2558) ได้ทำการศึกษา กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมมาตรฐาน และมาตรฐาน สปป.ลาว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการสร้าง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กรมมาตรฐาน และมาตรฐาน กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สปป.ลาว กลุ่มเป้าหมายถูกเลือกอย่างเจาะจงจากพนักงานระดับหัวหน้างานและ ระดับปฏิบัติการ รวมกันเป็นจำนวน 48 คน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และนำประเด็น ที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกันทำให้ได้ข้อสรุปว่า เราสามารถหาวิธีการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วมที่พัฒนามาจากประเทศเสรีประชาธิปไตยตะวันตกมาใช้ได้กับประเทศ สปป. ลาว ซึ่งเป็นประเทศที่มีระบบการบริหารประเทศแบบสังคมนิยมภายใต้ พรรคประชาชนปฏิวัติลาวเพียงพรรคเดียว อย่างไรก็ตามในรายละเอียดของขั้นตอนการมีส่วนร่วมในบริบท สปป. ลาว ก็ยังมีความแตกต่างกันกับสังคมตะวันตก กล่าวคือ ประชาชนคนลาวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้รับการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแสดงความคิดเห็นในระหว่างการทำแผน กลยุทธ์ ซึ่งต่างจากประชาชนในประเทศสังคมตะวันตกหรือประเทศเสรีประชาธิปไตย ที่ไม่จำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น

รัฐ กันภัย (2558) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนใน แผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองชะอำ จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยว ของเทศบาลเมืองชะอำ ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ ระดับสูงมาก 3. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ต่างกัน มีส่วน ร่วมใน

แผนพัฒนาท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในแผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน 4) ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นสมาชิกเทศบาล และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

จิตรา น้ำใส (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน และการมีวิทยฐานะของครูผู้สอน รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการด้านชีวิต ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนและวิทยฐานะของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2559) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการรับรู้ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 ราย แล้วทำการวิเคราะห์ผล โดยค่าสถิติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามปัจจัยคุณลักษณะ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ ระยะเวลาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ รายได้มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการรับรู้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พัทธนันท์ โพธิ์เขียว (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต

ศรีราชา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านลักษณะบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยรวมและรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 80

พร สาทร์เงิน (2561) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี การเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน 392 ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนา ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล โดยมีระดับ คือ 5-4-3-2-1 ซึ่งหมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ประชาชนที่ขาดจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วม ขาดความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนการพัฒนา กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความยึดหยุ่นที่สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชน งบประมาณและทรัพยากร ไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนทุกโครงการในแผนพัฒนา และขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

เทพพรทาน ชมบัว (2561) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับ

การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย มีระเบียบวิธีวิจัยในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 149 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณาจารย์ 96 ราย และเจ้าหน้าที่ 53 ราย

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 109 คน ที่ได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรคำนวณของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.419)

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

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 0.05 (ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95)
n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า n = $\frac{149}{1 + (149 \times 0.05^2)}$
= 109

สรุปได้ว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้จำนวน 109 คน เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงเก็บแบบสอบถามให้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยทำการเก็บข้อมูลที่ จำนวน 116 คน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง

ที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง ให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564)

ลำดับ	บุคลากร	ประชากร	
		จำนวนเต็ม	กลุ่มตัวอย่าง
1	สายวิชาการ	96	70
2	สายสนับสนุน	53	39
	รวม	149	109

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended Question) เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ มีคำตอบ 2 ข้อให้เลือก (Two-way Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่

1. ชาย
2. หญิง

คำถามข้อที่ 2 อายุ มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

คำถามข้อที่ 4 ตำแหน่ง มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 3 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ผู้บริหาร

2. อาจารย์

3. เจ้าหน้าที่

คำถามข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงาน มีคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วง ได้แก่

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. 16 - 20 ปี

5. 21 - 25 ปี

6. 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. ด้านความรับผิดชอบในงาน

4. ด้านลักษณะของงาน

5. ด้านการยอมรับยกย่อง

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. นโยบายและการบริหาร

4. สภาพแวดล้อม

5. ความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น

1. ส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ส่วนร่วมในการวางแผน
3. ส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. ส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล

ในตอนี่ 2 - 3 ลักษณะเกณฑ์การตอบคำถามนั้น จะใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแบ่งระดับความสำคัญ ทำได้โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.61 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อพิสูจน์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Pre-test) มีขั้นตอนในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และจากแนวคิด บทความอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.2.1.2 กำหนดขอบเขตข้อคำถามของแบบสอบถาม ซึ่งต้องมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำข้อมูลมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถาม

3.2.1.3 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.2.1.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเรื่องปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษา

3.2.1.3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruency) โดยเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินคำถามแต่ละข้อให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นกับสิ่งที่ทำการศึกษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามโดยใช้สูตร (สุวิมล ติรกานันท์, 2551, น.173-175)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruency)
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง	ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้อง) มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม โดยพบว่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ทุกข้อคำถาม และมีบางข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขข้อคำถามตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ

3.2.1.4 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขเสนอต่อที่ปรึกษาวิจัยอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ซึ่งมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แบบสอบถามนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.2.1.5 ตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งก่อนการประมวลผลเพื่อความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเข้าไปเก็บข้อมูลในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 116 ชุด

2. นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 116 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกชุดซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 109 ชุด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ คัดเลือกฉบับที่มีความสมบูรณ์นำมาจัดเรียงลำดับและลงรหัส

2. บันทึกลงในโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปจนครบทุกฉบับเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

2.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลรายข้อและโดยรวมโดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น.103) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ และโดยรวม โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น.103) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพศ โดยการทดสอบ t-test แบบ Independent Sample Group

2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการทดสอบ F-test แบบ One Way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2.6 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (Hair et al., 2006, p.286-287) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	ความหมายของระดับความสัมพันธ์
$\pm 0.81 - \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
$\pm 0.61 - \pm 0.80$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
$\pm 0.41 - \pm 0.60$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
$\pm 0.00 - \pm 0.20$	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

2.7 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ที่สามารถแสดงข้อเสนอแนะได้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย สัญลักษณ์ต่าง ๆ การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ต่างๆ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	แทน	ใช้พิจารณาว่าความน่าจะเป็น (Significance)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standard Error of Mean)
S.S.	แทน	ค่าผลรวมของความเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการนำเสนอค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับยกย่อง และปัจจัยการค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคงในงาน และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและการประเมินผล โดยการนำเสนอค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมการแปลผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 116 คน สามารถสรุปลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	44.80
หญิง	64	55.20
รวม	116	100.00

ตารางข้างต้นแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ โดยจากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และตามด้วยเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 21-30 ปี	12	10.30
ระหว่าง 31-40 ปี	23	19.80
ระหว่าง 41-50 ปี	47	40.50
ระหว่าง 51-60 ปี	34	29.30
รวม	116	100.00

ตารางข้างต้นแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.500 ตามด้วยอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ตามด้วยอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และตามด้วยอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	4.30
ปริญญาตรี	34	29.30
ปริญญาโท	34	29.30
ปริญญาเอก	43	37.10
รวม	116	100.00

ตารางข้างต้นแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามด้วยระดับการศึกษาปริญญาโทและระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และตามด้วยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	9	7.80
อาจารย์	65	56.00
เจ้าหน้าที่	42	36.20
รวม	116	100.00

ตารางข้างต้นแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตามด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และตามด้วยตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(N)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	20	17.20
5-10 ปี	27	23.30
11-15 ปี	17	14.70
16-20 ปี	12	10.30
21-25 ปี	13	11.20
25 ปี ขึ้นไป	27	23.30
รวม	116	100.00

ตารางข้างต้นแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามด้วยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามด้วยมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ตามด้วยมีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และตามด้วยมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามระยะเวลาของแผนกำหนดไว้	4.470	0.652	มาก
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของแผนที่ได้กำหนดไว้	4.320	0.680	มาก
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้	4.310	0.715	มาก
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้	4.370	0.704	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจในผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้	4.280	0.695	มาก
ภาพรวม	4.350	0.600	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.350 (S.D. = 0.600)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 1) ท่านมุ่งมั่นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามระยะเวลาของแผนกำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.470 (S.D. = 0.652) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.370 (S.D. = 0.704) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.320 (S.D. = 0.680) ตามด้วยข้อที่ 3) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.310 (S.D. = 0.715) และตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีความพึงพอใจในผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.280 (S.D. = 0.695) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.220	0.924	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.110	0.852	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน เช่น การอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง Upskill Reskill เป็นต้น	4.470	0.652	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ เป็นต้น	4.200	0.877	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่จะมีโอกาสก้าวหน้าได้ในอนาคต	4.090	0.808	มาก
ภาพรวม	4.220	0.706	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.220 (S.D. = 0.706)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน เช่น การอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง Upskill Reskill เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.470 (S.D. = 0.652) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.220 (S.D. = 0.924) ตามด้วยข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 (S.D. = 0.877) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.110 (S.D. = 0.852) และตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่จะมีโอกาสก้าวหน้าได้ในอนาคต ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.090 (S.D. = 0.808) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามระยะเวลา งานที่กำหนด	4.380	0.718	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.400	0.696	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศขององค์การได้อย่างถูกต้อง	4.440	0.689	มาก
4. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.340	0.894	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่าน รับผิดชอบและยอมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตนเองในกรณี ที่เกิดความเสียหาย	4.580	0.687	มากที่สุด
ภาพรวม	4.430	0.616	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.430 (S.D. = 0.616)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 5) ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบและยอมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตนเองในกรณีที่เกิดความเสียหาย ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.580 (S.D. = 0.687) ตามด้วยข้อที่ 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศขององค์การได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.440 (S.D. = 0.689) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.400 (S.D. = 0.696) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามระยะเวลางานที่กำหนด ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.380 (S.D. = 0.718) และตามด้วยข้อที่ 4) ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.340 (S.D. = 0.894) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.420	0.635	มาก
2.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน	4.430	0.675	มาก
3.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ด้านระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน	4.350	0.725	มาก
4.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายในคณะและภายนอกคณะ	4.340	0.757	มาก
5.หน่วยงานของท่านได้กำหนดลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน	4.280	0.755	มาก
ภาพรวม	4.370	0.580	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.370 (S.D. = 0.580)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 2) ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.430 (S.D. = 0.675) ตามด้วยข้อที่ 1) ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.420 (S.D. = 0.635) ตามด้วยข้อที่ 3) ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ด้านระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.350 (S.D. = 0.725) ตามด้วยข้อที่ 4) ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายในคณะและภายนอกคณะ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.340 (S.D. = 0.757) และตามด้วยข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านได้กำหนดลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.280 (S.D. = 0.580) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับยกย่อง

ด้านการยอมรับยกย่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.030	0.818	มาก
2.ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.130	0.764	มาก
3.ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่อง และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.010	0.829	มาก
4.ท่านได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.090	0.813	มาก
5.บุคคลในหน่วยงานของท่านที่มีผลงานดีเด่นได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่สังกัด	4.100	0.806	มาก
ภาพรวม	4.070	0.740	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับยกย่อง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.070 (S.D. = 0.740)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 2) ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.130 (S.D. = 0.764) ตามด้วยข้อที่ 5.บุคคลในหน่วยงานของท่านที่มีผลงานดีเด่นได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่สังกัดซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.100 (S.D. = 0.806) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.090 (S.D. = 0.813) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.030 (S.D. = 0.818) และตามด้วยข้อที่ 3) ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่อง และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.010 (S.D. = 0.829) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ	3.950	0.863	มาก
2.ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.070	0.901	มาก
3.ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.140	0.801	มาก
4.ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	3.960	0.908	มาก
5.หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.130	0.860	มาก
ภาพรวม	4.060	0.778	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.060 (S.D. = 0.778)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อ3) ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 (S.D. = 0.801) ตามด้วยข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.130 (S.D. = 0.860) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับความพยายามในการปฏิบัติงานซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.070 (S.D. = 0.901) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.960 (S.D. = 0.908) และตามด้วยข้อที่ 1) ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.950 (S.D. = 0.863) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.360	0.703	มาก
2. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.380	0.681	มาก
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	4.330	0.800	มาก
4. ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	4.360	0.762	มาก
5. ท่านกับบุคลากรในหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงานได้เป็นอย่างดี	4.250	0.733	มาก
ภาพรวม	4.340	0.639	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.340 (S.D. = 0.639)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 2) ท่านสามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.380 (S.D. = 0.681) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.360 (S.D. = 0.703) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.360 (S.D. = 0.762) ตามด้วยข้อที่ 3) ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.330 (S.D. = 0.800) และตามด้วยข้อที่ 5) ท่านกับบุคลากรในหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 (S.D. = 0.733) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านทราบนโยบายการทำงานของหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน	4.310	0.727	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.280	0.753	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.290	0.769	มาก
4.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน	4.230	0.690	มาก
5.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน	4.090	0.791	มาก
ภาพรวม	4.240	0.672	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.240 (S.D. = 0.672)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 1) ท่านทราบนโยบายการทำงานของหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.310 (S.D. = 0.727) ตามด้วยข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.290 (S.D. = 0.769) ตามด้วยข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.280 (S.D. = 0.753) ตามด้วยข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.230 (S.D. = 0.690) และตามด้วยข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.090 (S.D. = 0.791) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.410	0.660	มาก
2.หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน	4.380	0.730	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.430	0.713	มาก
4.หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.090	0.802	มาก
5.ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน	4.340	0.659	มาก
ภาพรวม	4.330	0.613	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.330 (S.D. = 0.613)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.430 (S.D. = 0.713) ตามด้วยข้อที่ 1) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.410 (S.D. = 0.660) ตามด้วยข้อที่ 2) หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานของท่าน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.380 (S.D. = 0.730) ตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.340 (S.D. = 0.659) และตามด้วยข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.090 (S.D. = 0.802) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านอยู่ในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงในการทำงาน	4.190	0.801	มาก
2.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน	4.250	0.874	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร	4.120	0.846	มาก
4.หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการรักษาบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งอย่างมั่นคง	4.140	0.843	มาก
5.ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานของหน่วยงาน	4.240	0.753	มาก
ภาพรวม	4.190	0.738	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.190 (S.D. = 0.738)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 2) หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 (S.D. = 0.874) ตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานของหน่วยงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.240 (S.D. = 0.753) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านอยู่ในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.190 (S.D. = 0.801) ตามด้วยข้อที่ 4) หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการรักษาบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งอย่างมั่นคง ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 (S.D. = 0.843) และตามด้วยข้อที่ 3) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.120 (S.D. = 0.846) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ	3.290	1.072	ปานกลาง
2.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกำหนดงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ	3.310	0.999	ปานกลาง
3.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพิจารณาโครงการ/กิจกรรมเพื่อนำมาใช้ไว้ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ	3.300	1.065	ปานกลาง
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.440	0.926	ปานกลาง
5.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านงบประมาณการเบิกจ่าย	3.310	1.058	ปานกลาง
ภาพรวม	3.330	0.965	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.330 (S.D. = 0.965)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อ 4) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.440 (S.D. = 0.926) ตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านงบประมาณการเบิกจ่าย ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.310 (S.D. = 1.058) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกำหนดงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.310 (S.D. = 0.999) ตามด้วยข้อที่ 3) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพิจารณาโครงการ/กิจกรรมเพื่อนำมาใช้ไว้ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.300 (S.D. = 1.065) และตามด้วยข้อที่ 1) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.290 (S.D. = 1.072) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การวางแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของหน่วยงาน	3.350	1.007	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ	3.350	1.041	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.360	1.058	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ	3.360	1.016	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ	3.410	1.014	ปานกลาง
ภาพรวม	3.370	0.974	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.370 (S.D. = 0.974)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 5) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.410 (S.D. = 1.014) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.360 (S.D. = 1.016) ตามด้วยข้อที่ 3) ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.360 (S.D. = 1.058) ตามด้วยข้อ 1) ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การวางแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของหน่วยงาน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.350 (S.D. = 1.007) และตามด้วยข้อที่ 2) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคุณ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.350 (S.D. = 1.041) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน

ด้านการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.540	0.973	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานจากส่วนงานอื่น ๆ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.560	1.007	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.600	0.883	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับแผนการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่กำหนดไว้	3.530	0.889	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.430	0.980	ปานกลาง
ภาพรวม	3.540	0.877	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.540 (S.D. = 0.877)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 3) ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.600 (S.D. = 0.883) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานจากส่วนงานอื่น ๆ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.560 (S.D. = 1.007) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.540 (S.D. = 0.973) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านมีส่วนร่วมในการปรับแผนการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.530 (S.D. = 0.889) และตามด้วยข้อที่ 5) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.430 (S.D. = 0.980) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผล

ด้านการตรวจสอบ และการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในติดตามความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.330	1.011	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.340	0.978	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.390	1.002	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินในปีงบประมาณถัดไป	3.320	0.965	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	3.280	1.020	ปานกลาง
ภาพรวม	3.330	0.953	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.330 (S.D. = 0.953)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญตามข้อที่ 3) ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.390 (S.D. = 1.002) ตามด้วยข้อที่ 2) ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.340 (S.D. = 0.978) ตามด้วยข้อที่ 1) ท่านมีส่วนร่วมในติดตามความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.330 (S.D. = 1.011) ตามด้วยข้อที่ 4) ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 4 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.320 (S.D. = 0.965) และตามด้วยข้อที่ 5) หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 5 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.280 (S.D. = 1.020) ตามลำดับ

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ระหว่างเพศและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน

การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการวางแผนยุทธศาสตร์ ทางการเงิน		เพศ						
		จำนวน (N)	\bar{X}	S.D.	SE	t	df	sig.
ภาพรวม	ชาย	52	3.5385	0.84787	0.11758	1.637	114	0.104
	หญิง	64	3.2719	0.89180	0.11148			
ด้านการตัดสินใจ	ชาย	52	3.4808	0.96386	0.13366	1.515	114	0.133
	หญิง	64	3.2094	0.95580	0.11948			
ด้านการวางแผน	ชาย	52	3.5692	0.93673	0.12990	2.022	114	0.046
	หญิง	64	3.2063	0.98107	0.12263			
ด้านการดำเนินการ	ชาย	52	3.6385	0.84949	0.11780	1.153	114	0.251
	หญิง	64	3.4500	0.89655	0.11207			
ด้านการตรวจสอบ และประเมินผล	ชาย	52	3.4654	0.83710	0.11609	1.374	114	0.172
	หญิง	64	3.2219	1.03102	0.12888			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.104, 0.133, 0.046, 0.251, และ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างอายุและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน		อายุ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.542	3	0.847	1.100	0.352
	ภายในกลุ่ม	86.264	112	0.770		
	รวม	88.806	115			
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.511	3	0.837	0.897	0.445
	ภายในกลุ่ม	104.537	112	0.933		
	รวม	107.048	115			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.535	3	0.845	0.887	0.450
	ภายในกลุ่ม	106.634	112	0.952		
	รวม	109.168	115			
ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	3.169	3	1.056	1.387	0.250
	ภายในกลุ่ม	85.293	112	0.762		
	รวม	88.462	115			
ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.028	3	1.009	1.115	0.346
	ภายในกลุ่ม	101.381	112	0.905		
	รวม	104.408	115			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินทั้งในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบและประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.352, 0.445, 0.450, 0.250 และ 0.346 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างระดับการศึกษาและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน		ระดับการศึกษา				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.051	3	1.350	1.784	0.154
	ภายในกลุ่ม	84.755	112	0.757		
	รวม	88.806	115			
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.232	3	1.077	1.162	0.327
	ภายในกลุ่ม	103.816	112	0.927		
	รวม	107.048	115			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	4.760	3	1.587	1.702	0.171
	ภายในกลุ่ม	104.408	112	0.932		
	รวม	109.168	115			
ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	3.603	3	1.201	1.585	0.197
	ภายในกลุ่ม	84.859	112	0.758		
	รวม	88.462	115			
ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	7.010	3	2.337	2.687	0.050
	ภายในกลุ่ม	97.398	112	0.870		
	รวม	104.408	115			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินทั้งในภาพรวมด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบและประเมินผล

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.154, 0.327, 0.171, 0.197 และ 0.050 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างตำแหน่งงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน		ตำแหน่งงาน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.240	2	5.620	8.188	0.000
	ภายในกลุ่ม	77.566	113	0.686		
	รวม	88.806	115			
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.046	2	7.023	8.533	0.000
	ภายในกลุ่ม	93.003	113	0.823		
	รวม	107.048	115			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	11.492	2	5.746	6.648	0.002
	ภายในกลุ่ม	97.676	113	0.864		
	รวม	109.168	115			
ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	7.659	2	3.830	5.355	0.006
	ภายในกลุ่ม	80.803	113	0.715		
	รวม	88.462	115			
ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	13.115	2	6.557	8.116	0.001
	ภายในกลุ่ม	91.294	113	0.808		
	รวม	104.408	115			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินทั้งในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบและประเมินผลแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.000, 0.000, 0.002, 0.006 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ทั้งนี้ เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินในภาพรวม		ตำแหน่งงาน		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	4.372	3.203	3.473
ผู้บริหาร	4.372		1.169*	0.900*
อาจารย์	3.203			-0.270
เจ้าหน้าที่	3.473			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินในภาพรวมมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.169

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินในภาพรวมมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.900

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตัดสินใจเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ		ตำแหน่งงาน		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	4.467	3.124	3.381
ผู้บริหาร	4.467		1.325*	1.086*
อาจารย์	3.124			-0.239
เจ้าหน้าที่	3.381			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.325

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตัดสินใจมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.086

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวางแผนเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน		ตำแหน่งงาน		
ยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวางแผน		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	4.400	3.200	3.410
ผู้บริหาร	4.400		1.200*	.991*
อาจารย์	3.200			-0.210
เจ้าหน้าที่	3.410			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.200

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.991

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน		ตำแหน่งงาน		
ยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	4.356	4.385	3.591
ผู้บริหาร	4.356		0.971*	0.765*
อาจารย์	4.385			-0.206
เจ้าหน้าที่	3.591			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.971

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.765

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผล เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการวัดและการประเมินผล		ตำแหน่งงาน		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	4.267	3.086	3.510
ผู้บริหาร	4.267		1.181*	0.757*
อาจารย์	3.086			-0.423*
เจ้าหน้าที่	3.510			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.181

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.757

3) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินด้านการดำเนินงานน้อยกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.423

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน		ประสบการณ์ในการทำงาน				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.606	5	0.921	1.203	0.312
	ภายในกลุ่ม	84.200	110	0.765		
	รวม	88.806	115			
ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.591	5	0.718	0.764	0.578
	ภายในกลุ่ม	103.457	110	0.941		
	รวม	107.048	115			
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	8.032	5	1.606	1.747	0.130
	ภายในกลุ่ม	101.136	110	0.919		
	รวม	109.168	115			
ด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	3.531	5	0.706	0.915	0.474
	ภายในกลุ่ม	84.931	110	0.772		
	รวม	88.462	115			
ด้านการตรวจสอบและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	5.743	5	1.149	1.281	0.277
	ภายในกลุ่ม	98.665	110	0.897		
	รวม	104.408	115			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนยุทธศาสตร์ทางการเงินทั้งในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการตรวจสอบและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig มีค่าเท่ากับ 0.312, 0.578, 0.130, 0.474, และ 0.277 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุน	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวม		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.306**	0.001	ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.378**	0.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.168	0.072	-
ด้านลักษณะของงาน	.347**	0.000	ต่ำ
ด้านการยอมรับยกย่อง	.337**	0.000	ต่ำ
รวม	.376**	0.000	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.377**	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.226*	0.015	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.332**	0.000	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อม	.292**	0.001	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.383**	0.000	ต่ำ
รวม	.377**	0.000	ต่ำ
รวมทั้งหมด	.390**	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
จิตใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจิตใจและค้ำจุน
มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.390$)

ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน
ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.376$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัย
จิตใจให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับยกย่อง
และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจิตใจ
ด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน
ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.377$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัย
ค้ำจุนให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านนโยบายและ
การบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยจิตใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผน
กลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยจิตใจและค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์
ทางการเงินด้านการตัดสินใจของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยจิตใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทาง
การเงินด้านการตัดสินใจของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
(Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และ
ระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนด
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และ
จะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ

ปัจจัยจิตใจและค้ำจุน	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจิตใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.262**	0.005	ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.335**	0.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.058	0.536	-
ด้านลักษณะของงาน	.249**	0.007	ต่ำ
ด้านการยอมรับยกย่อง	.265**	0.004	ต่ำ
รวม	.288**	0.002	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.301**	0.001	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.135	0.148	-
ด้านนโยบายและการบริหาร	.255**	0.006	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อม	.222*	0.017	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.321**	0.000	ต่ำ
รวม	.291**	0.002	ต่ำ
รวมทั้งสิ้น	.299**	0.001	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจิตใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.299$)

ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.288$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจิตใจให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับยกย่อง ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.291$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุนให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผน

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุน	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.289**	0.002	ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.399**	0.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.169	0.070	-
ด้านลักษณะของงาน	.362**	0.000	ต่ำ
ด้านการยอมรับยกย่อง	.349**	0.000	ต่ำ
รวม	.384**	0.000	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.389**	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.211*	0.023	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.344**	0.000	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อม	.278**	0.003	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.365**	0.000	ต่ำ
รวม	.372**	0.000	ต่ำ
รวมทั้งสิ้น	.391**	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
จูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนของบุคลากรคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมี
ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนอยู่ในระดับต่ำอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.391$)

ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการ
วางแผนอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.384$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัย
จูงใจให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับ
ยกย่อง และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการ
วางแผน

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการ
วางแผนอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.372$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัย
ค้ำจุนให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการ
บริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผน
กลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์
ทางการเงินด้านการดำเนินงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทาง
การเงินด้านการดำเนินงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
(Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และ
ระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนด
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และ
จะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน

ปัจจัยจิตใจและค้ำจุน	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจิตใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.284**	0.002	ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.333**	0.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	.194*	0.037	ต่ำ
ด้านลักษณะของงาน	.369**	0.000	ต่ำ
ด้านการยอมรับยกย่อง	.328**	0.000	ต่ำ
รวม	.367**	0.000	ต่ำ
ค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.373**	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.256**	0.005	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.295**	0.001	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อม	.321**	0.000	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.397**	0.000	ต่ำ
รวม	.384**	0.000	ต่ำ
รวมทั้งสิ้น	.389**	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจิตใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.389$)

ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.367$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจิตใจให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับยกย่อง ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.384$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุนให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_0 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนและการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและการประเมินผล

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุน	การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและประเมินผล		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.307**	0.001	ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.340**	0.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	.208*	0.025	ต่ำ
ด้านลักษณะของงาน	.320**	0.000	ต่ำ
ด้านการยอมรับยกย่อง	.318**	0.001	ต่ำ
รวม	.364**	0.000	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	.345**	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.246**	0.008	ต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหาร	.345**	0.000	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อม	.272**	0.003	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.348**	0.000	ต่ำ
รวม	.363**	0.000	ต่ำ
รวมทั้งสิ้น	.376**	0.000	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.376$)

ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.364$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงใจให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับยกย่อง ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.363$) เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุนให้ลำดับความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ และคำจูนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ตามประเด็น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 149 คน ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ (Yamane ,1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน โดยใช้แบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 116 คน แล้วนำมาทำการและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ค่า Independent Sample t-test ค่า One-Way ANOVA และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.10 มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจุดใจ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านการยอมรับยกย่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.190 ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญในระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านงบประมาณการเบิกจ่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกำหนดงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพิจารณาโครงการ/กิจกรรมเพื่อนำมาใช้ไว้ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.300 และระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญในระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การวางแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และระดับการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญในระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา ระดับการมีส่วนร่วมในการประสานงานจากส่วนงานอื่น ๆ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ระดับการมีส่วนร่วมในการปรับแผนการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.980) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ลำดับความสำคัญระดับการมีส่วนร่วมในตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งจัดเป็น

อันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาระดับการมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ระดับการมีส่วนร่วมในติดตามความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ระดับการมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินในปีงบประมาณถัดไป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

เพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .390$)

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .299$)

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .391$)

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .389$)

ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินด้านการตรวจสอบและประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .376$)

ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1	บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน		
	เพศ		✓
	อายุ		✓
	ระดับการศึกษา		✓
	ตำแหน่งงาน	✓	
	ประสบการณ์ในการทำงาน		✓
2	ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	✓	

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะตำแหน่งงานหรือบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคลากรมีกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เช่น ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงาน หรือตำแหน่งงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน บุคลากรกลุ่มนี้จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งต่างจากบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้อง บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความคิดเห็นว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมหรือไม่มี ความเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ส่งผลบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ เทพประทาน ชมบัว (2561) ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนต้องเป็นระดับหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น จึงทำให้การมีส่วนร่วมของบุคลากร ไม่สามารถปฏิบัติได้ทุกระดับของแต่ละองค์กร และณัฐกริช โกมลศรี (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่าย บริการปฐมภูมิ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และสอดคล้องกับ ประชาภรณ์ ทัพโพธิ์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม ที่พบว่า ตำแหน่ง มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครปฐม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและค่านิยมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจและค่านิยมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการวางแผน กลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นไป ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรมีความคาดหวังกับการประสบความสำเร็จในงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยัง ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรไม่ว่าจะเป็นสถานที่ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เทคโนโลยี และสวัสดิการ เพื่อความสะดวกในการ

ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี สุทธิศรีสวัสดิ์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความภูมิใจในผลงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการทำงานเพิ่มเติม และสอดคล้องกับ พัทธนันท์ โพธิ์เขียว (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านลักษณะบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา มีการวางแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดีรวมถึงตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประชากรณ์ ทพโพธิ์ (2557) พบว่า ปัจจัยจูงใจและค้ำจุน ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ไม่ส่งผลกระทบต่อการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างแต่หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติยังคงมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินไม่มากนักน้อย จึงทำให้การมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามยังไม่มีความเข้าใจนโยบายและแนวทางในจัดทำกลยุทธ์ทางการเงินขององค์กร ควรมีการประชุมหรือสัมมนาให้ความเกิดความเข้าใจในแผนกลยุทธ์

5.3.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดทำแผน กลยุทธ์ทางการเงิน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการวางแผน

2) ควรมีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ตลอดจนการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินขององค์กร

4) สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เช่น เงินเดือน/ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของบุคลากร

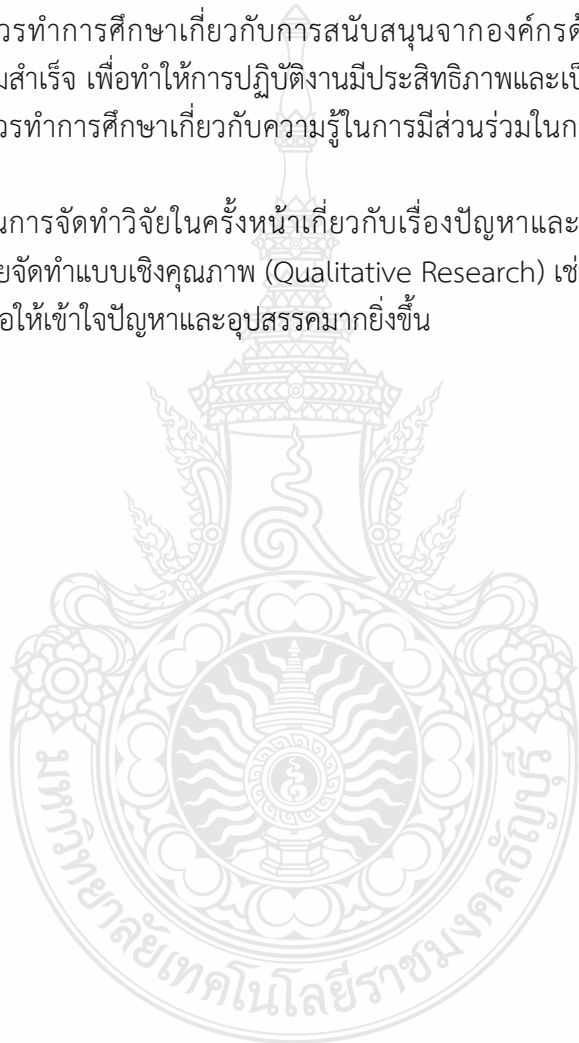
5.3.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

1) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานต่อการมีส่วนร่วมเพื่อหาปัจจัยจูงใจที่ทำให้ความรับผิดชอบงานมากยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนที่วางไว้

3) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

4) ในการจัดทำวิจัยในครั้งหน้าเกี่ยวกับเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน โดยจัดทำแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- เข็มเพชร ศรีสมพาน และ อภิศักดิ์ อีระวิสิษฐ์. (2558). กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมมาตรฐาน และมาตรฐาน สปป.ลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2562). แผนปฏิบัติการ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2561). แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564.
- จิตรา น้ำใส. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐกริช โกมลศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ จังหวัดสระแก้ว. (ภาคนิพนธ์หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- เทพประทาน ชมบัว. (2561). การมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธัญมน กำแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสฮาร์แอนด์ดี.
- นพรัตน์ ช่วงเวฬุวรรณ. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. (ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสาอด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชากรณ์ ทัพโพธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg). สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพชร สาตร์เงิน. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ ORGANIZATION AND MANAGEMENT. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พัทธนันท์ โพธิ์เขียว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่5). ชลบุรี: มนต์รี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ม.ป.ป.). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <https://www.rmutt.ac.th/about/about-rmutt/history>
- รีอบบีนส์, สตีเฟนส์ พี และ โคลเตอร์, เมรี. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management. แปลจาก Management. แปลโดย วิรัช สงวนวงค์วาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รจนา น้อยปลูก. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์).
- รัฐ กันภัย. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Slipakorn University, 8(1), 465-482.
- ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรับสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเสนาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิมา สุขสว่าง. (ม.ป.ป.). บทความด้านทักษะการคิด Thinking Skills. สืบค้นจาก <https://www.sasimasuk.com/16681837/บทความ-thinking-skills>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย ทิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and Organizational Behavior** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- สาวิตรี ไชยสมบัติ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง. (2555). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลักการจัดการและองค์การ (Principles of Management and Organization).** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภษา แก้วเกรียงไกร, นางกัลยาณี ประสมศรี, นางมณฑา ชาวโพธิ์ และนางสาววิศรา รูปสวย. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน.ส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน กรมชลประทาน.**
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิฉันท์ บัวภักดี. (2552). **รายงานพิเศษผลงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในการอนุรักษ์และพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว. จุลสารการท่องเที่ยว.**
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis** (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hinkle, Wiersma and Jurs. (1988). **Applied Statistics for The Behavioral Sciences 2 rded.** Boston: Houghton Mifflin Company.
- Reeder, W.W. (1974). **Some Aspects of the Information Social Participation of Farm Families in New York State.** New York: Unpublished Ph.D Dissertation, Cornell University.

ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกปกปิดเป็นความลับ เฉพาะข้อมูลที่ผ่านมาการประมวลผลในภาพรวมเท่านั้นที่จะนำไปเสนอในรายงานวิจัย

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

สุกัญญา ไยดำ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (งานการเงิน)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 21 – 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร

2. อาจารย์

3. เจ้าหน้าที่

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

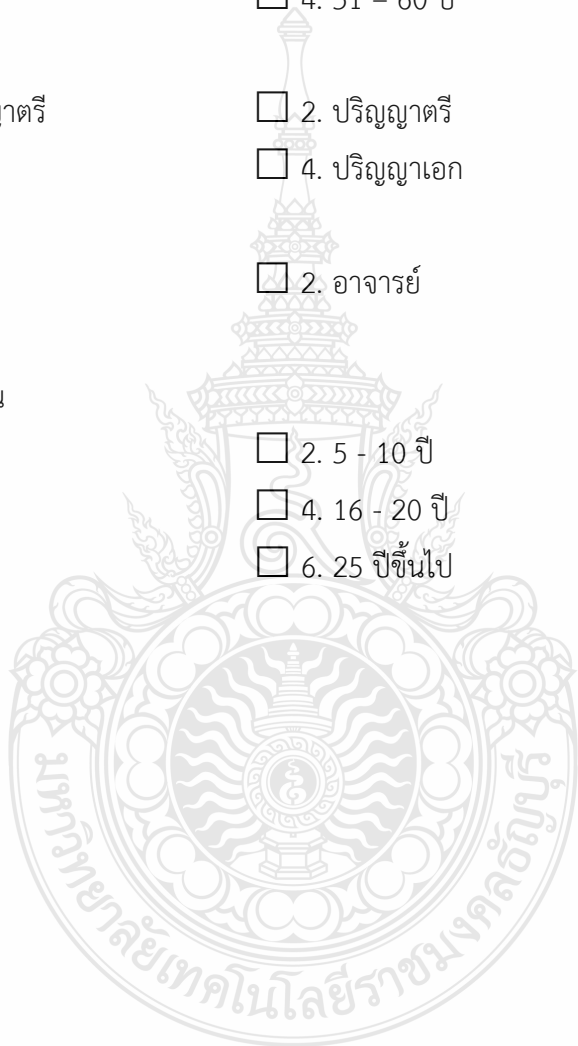
2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. 16 - 20 ปี

5. 21 – 25 ปี

6. 25 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยแรงจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านมุ่งมั่นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามระยะเวลาของแผนที่กำหนดไว้					
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของแผนที่ได้กำหนดไว้					
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้					
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้					
5. ท่านมีความพึงพอใจในผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน เช่น การอบรม การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง Upskill Reskill เป็นต้น					
4.หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ เป็นต้น					
5.ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบันที่จะมีโอกาสก้าวหน้าได้ในอนาคต					
ด้านความรับผิดชอบ					
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ขององค์กรได้อย่างถูกต้อง					
4.ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
5.ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบและยอมรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากตนเองในกรณีที่เกิดความเสียหาย					
ด้านลักษณะของงาน					
1.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน					
2.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน					
3.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ด้านระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน					
4.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายในคณะ และภายนอกคณะ					
5.หน่วยงานของท่านได้กำหนดลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน					
การยอมรับยกย่อง					
1.ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
2.ท่านได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3.ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่อง และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.ท่านได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.บุคคลในหน่วยงานของท่านที่มีผลงานดีเด่นได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่สังกัด					
ปัจจัยการค้ำจุน					
เงินเดือน/ค่าตอบแทน					
1.ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ					
2.ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับความพยายามในการปฏิบัติงาน					
3.ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
4.ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
5.หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน					
2.ท่านสามารถทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3.ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
4.ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
5.ท่านกับบุคลากรในหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงานได้เป็นอย่างดี					
นโยบายและการบริหาร					
1.ท่านทราบนโยบายการทำงานของหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน					
2.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
3.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
5.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน					
สภาพแวดล้อม					
1.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดสบายและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2.หน่วยงานของท่านมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานของ ท่าน					
3.หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4.หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
5.ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน					
ความมั่นคงในงาน					
1.ท่านอยู่ในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
2.หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน					
3.หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร					
4.หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการรักษาบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งอย่างมั่นคง					
5.ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานของหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					
2.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกำหนดงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					
3.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพิจารณาโครงการ/กิจกรรมเพื่อนำมาใส่ไว้ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					
4.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
5.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านงบประมาณการเบิกจ่าย					
ส่วนร่วมในการวางแผน					
1.ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การวางแผนพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินของหน่วยงาน					
2.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินของคณะ					
ส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานจากส่วนงานอื่น ๆ ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับแผนการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่กำหนดไว้					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
ส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการประเมินผล					
1. ท่านมีส่วนร่วมในติดตามความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทางการเงินในปีงบประมาณถัดไป					
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร. 02-5493240

ที่ รชบ.บ /2564 วันที่ 2 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ภู น่าน

ตามที่ นางสาวสุกัญญา ไยดำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลทำให้งานวิจัยมีคุณภาพต่อไป โดยแนบเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถพี ตันโช)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร. 02-5493240
ที่ ๗๘๖.๒ /2564 วันที่ ๑ กรกฎาคม 2564
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส

ตามที่ นางสาวสุกัญญา ไยคำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลทำให้งานวิจัยมีคุณภาพต่อไป โดยแนบเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ดร. นตพงษ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นตพงษ์ ตันโช)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร. 02-5493240

ที่ ๗๘๖.๑ /2564 วันที่ ๑ กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ฐิติมา พูลเพชร

ตามที่ นางสาวสุกัญญา ไยดำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลทำให้งานวิจัยมีคุณภาพต่อไป โดยแนบเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถพี ต้นโช)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุกัญญา ไยดำ
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2526
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน
อีเมล	sukanya_y@rmutt.ac.th

