

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ชนนิกานต์ โชติญาณนนท์^{1*} บัวทอง สว่างโสภาคกุล¹ และ สุรินทร์ นียมางกูร¹

¹สาขาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
*chonnikarn.ch@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 251 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test, F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดย Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะการเข้าออกงานต่างกัน มีส่วนร่วมในงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน

Factors Contributing to Job Involvement of Personnel in Procurement Department of Electricity Generating Authority of Thailand

Chonnikarn Chotiyannon^{1,*}, Buathong Sawangsopakul¹, and Surin Niyamangkoon¹

¹ Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

* chonnikarn.ch@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to compare the Job Involvement of 251 samples out of Personnel in the Procurement Department. The research tools were questionnaires, data were analyzed by using a computer package stratified program. The statistical procedures were percentage, mean, t-test, F-test and comparison (LSD). It was found in this research that Personnel with different in age, marital status, position level, year of employment and salary had different level of job involvement with .01 level of statistical significance, where as personnel with different in gender, education level, time at work had not.

Keywords: Personnel, Job Involvement

1. บทนำ

การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเป็นไปในทางบวกโดยมีค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศปี พ.ศ. 2557 ที่ 1.0 ปีพ.ศ. 2558 ที่ 3.0 ปีพ.ศ.2559 ที่ 3.3 และปีพ.ศ. 2560 ที่ 3.9 โดยในปี พ.ศ. 2561 คาดว่าเศรษฐกิจประเทศไทยจะขยายตัวร้อยละ 3.6 – 4.6 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) โดยมีแรงสนับสนุนจากปัจจัยของการขยายตัวของเศรษฐกิจโลก แรงขับเคลื่อนจากการใช้จ่ายภาครัฐ และการลงทุนภาครัฐที่จะเร่งตัวขึ้นตามการเพิ่มขึ้นของกรอบงบประมาณรายจ่ายลงทุน ความคืบหน้าของโครงการลงทุนภาครัฐ รวมถึงการฟื้นตัวที่ชัดเจนมากขึ้นของการลงทุนภาคเอกชน และการปรับตัวดีขึ้นของการจ้างงานและฐานรายได้ในระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้การแข่งขันทางด้านธุรกิจมีมากขึ้นตามมา

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่มีมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างมากเมื่อเทียบกับการจัดซื้อจัดจ้างทั้งประเทศ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการปรับโครงสร้างครั้งใหญ่ โดยมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน รวมถึงลดอัตราค่าจ้างโดยการชะลอการรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน ขณะเดียวกันในปี พ.ศ. 2560 มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐครั้งสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการการทำงานของฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุทั้งประเทศ อันเป็นเหตุให้พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างจำเป็นต้องศึกษา พระราชบัญญัติ ระเบียบ กฎกระทรวง ที่ประกาศใช้เพื่อให้สามารถดำเนินการให้สอดคล้องและไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติ ซึ่งการทำการอันใดที่ขัดต่อพระราชบัญญัติ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่นั้นมิใช่ทางอาญา (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของบุคคลในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ช่วยเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเพิ่มการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 667 คน ผู้วิจัยได้เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหากลุ่ม ตัวอย่าง จากกลุ่มประชากร Yamane's ดังนี้

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

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05)

N หมายถึง จำนวนประชากรในการวิจัย

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า เท่ากับ 250.04 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 251 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน ลักษณะการเข้าออกงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวความคิดของ Lodahl and Kejner (1965) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ลักษณะคำถามโดยประเมินเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้เสนอต่อประธานที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระร่วม และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามว่าตรงตามจุดหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการต่อไป

3.3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานเท่ากับ .896

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ค่าสถิติ t - test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

ค่าสถิติ F - test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least - Significant Different)

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีดังนี้

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 44 ปี อายุน้อยที่สุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี จำแนกช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10 ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.30 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.20 ช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.40

สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.4 และสถานภาพหม้าย หย่า แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.2

วุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.10 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.70

ระดับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 60.20 และระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 39.80

อายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป 55.00 รองลงมาคืออายุงาน 5-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 ตามด้วยอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.10 และน้อยที่สุดคืออายุงานระหว่าง 15-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.20

ลักษณะการเข้าออกงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเข้าออกงานในเวลา 8.00 - 16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 76.50 เข้าออกงานแบบเหลื่อมเวลา คิดเป็นร้อยละ 23.50

รายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้มากกว่า 65,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมามีรายได้ 17,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.30 รายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.30

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{x}	S.D.	คิดเป็นระดับ
1. ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน	3.36	.494	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.34	.445	สูง
3. ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน	3.49	.506	สูง
4. ด้านเวลาที่ให้กับงาน	3.15	.510	สูง
5. ด้านการมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน	3.17	.514	สูง
รวมเฉลี่ย	3.29	.411	สูง

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ด้านความรับผิดชอบต่องาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) ด้านการมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17) และด้านเวลาที่ให้กับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	T	F	p-value
1. เพศ	- .501		.617
2. อายุ		8.270	.000
3. สถานภาพสมรส		8.578	.000
4. วุฒิการศึกษา		0.240	.976
5. ระดับตำแหน่ง	-4.66		.000
6. อายุงาน		7.434	.000
7. ลักษณะการเข้าออกงาน	1.541		.125
8. รายได้		10.467	.000

จากตารางที่ 2 พนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะการเข้าออกงานต่างกัน มีส่วนร่วมในงานไม่แตกต่างกัน

5. สรุปผล

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน		✓
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
1.4 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน		✓
1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
1.6 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
1.7 พนักงานที่มีลักษณะการเข้าออกงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน		✓
1.8 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน	✓	

จากตารางที่ 3 สมมติฐานพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะการเข้าออกงาน มีส่วนร่วมในงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน มีรายละเอียดรายด้านดังนี้

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีส่วนร่วมในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีส่วนร่วมในงานทุกด้านแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกัน ส่วนการมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานไม่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผลและวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 อายุเฉลี่ย 44 ปี โดยมีช่วงอายุ 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.40 สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.40 และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.20 ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 60.20 และมีอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.00 ลักษณะการเข้าออกงานแบบปกติคือช่วงเวลา 8.00 -16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 76.50 และรายได้มากกว่า 65,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.40

การวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีเพศชายและหญิงที่ใกล้เคียงกันและส่วนมากมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานในระดับปฏิบัติการและมีอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีรายได้มากกว่า 65,000 บาท ซึ่งเป็นปกติสำหรับอายุการทำงานที่มากขึ้นอันจะส่งผลต่อรายได้ที่สูงขึ้นเช่นกัน

การมีส่วนร่วมในงาน

การศึกษาการมีส่วนร่วมในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมในงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ด้านความรับผิดชอบต่องาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17) และด้านเวลาที่ให้กับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อคุณค่าของงาน

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อคุณค่าของงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เรื่อง ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Ladahl and Kejner (1965) ว่าการที่บุคคลรู้สึกว่าจะตนมีคุณค่าที่ได้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตนเองและเป็นการแสดงออกทางจิตวิทยาของบุคคลอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

2. ด้านความรับผิดชอบต่องาน

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เรื่องท่านรู้สึกว่าจะงานที่ท่านทำมีส่วนช่วยในการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจากว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ท่านทำมีส่วนช่วยในการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร พนักงานจึงรู้สึกว่าจะตนเองต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด สอดคล้องกับประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ที่ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กร

3. ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงาน

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการทุ่มเทเสียสละให้กับงานอยู่ในระดับสูง ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลินลา พิบูลภานุวัฒน์ (2553) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ในงานและมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์กับองค์กรในทางที่ดี โดยการทุ่มเทเสียสละในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านเวลาที่ให้กับงาน

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงานอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีการเข้าออกแบบเหลือมเวลา ซึ่งทำให้พนักงานมีทางเลือกที่จะกำหนดเวลาเข้าออกงานของตนตามกรอบที่หน่วยงานกำหนด สามารถบริหารจัดการเวลาตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาภรณ์ หรือเจริญ (2552) ที่พบว่าเวลาที่ให้กับงานอยู่ในระดับสูง โดยส่วนที่ได้สูงที่สุดได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่

5. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรกองกลางเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

7. ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุเท่านั้น สามารถขยายขอบเขตของการศึกษาโดยวิจัยกับหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับมีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร และนำผลที่ได้จากการวิจัยในแต่ละหน่วยงานมาพัฒนาพนักงานทั้งองค์กรให้มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในงานในภาพรวมได้

8. เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2563 จาก <http://hrm.ru.ac.th/index.php>
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาภรณ์ หรือเจริญ. (2552). การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล การสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (2560, 24 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา, 134 (ตอนที่ 24 ก), 49.
- ลินลา พิบูลภานุวัฒน์. (2553). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561). สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ. ค้นเมื่อ 2561 จาก <http://service.nso.go.th/>
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 49 (3): 24 – 33.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.