

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรเหมืองแม่เมาะ ที่มีต่อการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมในลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในภาพรวมและทุกด้านได้แก่การตัดสินใจ การปฏิบัติผลประโยชน์ และการประเมินผล มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่สนับสนุนหรือให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ และการประเมินผลไม่ครอบคลุมประกอบหรือไม่ครบทุกด้าน ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ระดับของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในภาพรวมได้แก่ ปัจจัยเรื่องเพศ, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, ระดับของตำแหน่งทางทำงาน, ตำแหน่งงานในระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และจำนวนครั้งในการอบรมเรื่องระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมโดยรวม ได้แก่ ภาระงาน, เอกลักษณะของงานหรือความชัดเจนของงาน, ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ความรู้สึกรู้ว่าเป็นองค์กรที่พึงได้, ความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรอายุของบุคลากร, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน/รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ทั้งนี้ระดับการมีส่วนร่วมที่ได้ไม่สอดคล้องกับหัวใจหลักที่สำคัญของ TQM ประการหนึ่งคือเรื่องสมาชิกทุกคน ทุกระดับ ทุกฝ่าย ต้องมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ประกอบกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานยังไม่ได้ถูกกระจายอย่างทั่วถึงในแต่ละระดับ ซึ่งทีมงาน TQM ควรมีการประชาสัมพันธ์ ประกอบกับการรณรงค์สร้างจิตสำนึก และจัดกิจกรรม TQM อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกระดับ

This research aimed to study the factors affecting employee participation in total quality management (TQM) system of Mae Moh Mine. The study consists of the participation level of employees' problem and obstacle. Then comparing the results of participation level among group of employees and factor related to participation.

The results found that the overall employee participation and each dimension which includes Decision Making, Implementation, Benefits, and Evaluation indicate a middle level of participation. The most problems and obstacles were no fully support from top management and the evaluation was not covered in all factors. The personal factors that effected to overall participation level of organization were gender, tenure, job position, title in TQM committee and training frequency on TQM practice. Factors related to the overall participation were job responsibility, job description, freedom of operation, job related to interpersonal with others, expectation on organization responsiveness, security of work, being an important employee of organization and compensation were correlated positively in middle level of participation. Employee ages, tenures, and salary/income have correlated positively in low level.

By this, participation level resulted form this study is not related TQM system that all employees in all position level and all departments must support organization involvement. The job detail is affected to employee participation. It means that employee participation is not covered in all employment level. Therefore, the TQM committee must inform and create campaign of awareness for the employees. In addition, be continued the TQM activities & moral up constantly for all levels.