



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Organization Culture and Participation in Operational Plan of Supporting Staff
of Faculty of Forestry, Kasetsart University

นามผู้วิจัย นางสาวลักขณา พันธุ์วรวัฒน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์เกวลิน ศิลไพพัฒน์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, M.A.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาบุญศิลป์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงห์ มทาวิตยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Organization Culture and Participation in Operational Plan of Supporting Staff
of Faculty of Forestry, Kasetsart University

โดย

นางสาวลักขณา พันธุ์วรวัฒน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะ พันธุ์วรรณ 2556: วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงาน
ประจำปีของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์เกรวสิน ศิลพิพัฒน์, Ph.D.
92 หน้า

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมี
ส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของคณะวน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3) เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในแผน
ดำเนินงานประจำปี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 106 คน โดย
เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และ ไคสแควร์
(Chi-Square) โดยกำหนดให้ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2555 ของบุคลากรสาย
สนับสนุนในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมใน
ทุกด้านได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับ
ผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ในส่วนของ
วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรม
องค์การแบบลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมี
ส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีพ.ศ.2555 สำนักงานเลขานุการคณะของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ สถานที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Lakkana Phanvorawat 2013: Organization Culture and Participation in operational Plan of Supporting Staff of Faculty of Forestry, Kasetsart University. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Miss Kevalin Silphiphat, Ph.D. 92 pages.

The objectives of this research were 1) to determine the level of participation in Annual Operational Plan of Supporting Staff of Faculty of Forestry, Kasetsart University 2) to study organizational culture of Faculty of Forestry, Kasetsart University and 3) to examine factors related to the participation in Annual Operational Plan. Population in this study were 106 supporting staffs. Questionnaire is a data collection instrument and SPSS for window computer program was employed for the data analysis. The statistical analysis method used for data analysis were frequency, percent, maximum, minimum, mean and Chi-Square with the given significance level of 0.05

The research results were summarized as follows:

1. Overall, the level of participation in the Annual Operational were at the moderate level The result showed that all aspects of participation were at the moderate level, Details were as follows: mean of participation in decision-making in implementation in benefits and in evaluation were at the moderate too.
2. Organizational cultures of Faculty of Forestry, Kasetsart University could be classified into 3 characteristics. The result showed that constructive organizational culture was at the high level while the passive-defensive organizational culture and the aggressive-defensive organizational culture (mean=3.24) were at the moderate level.
3. Factors significantly related to the participation in Annual Operational Plan of Supporting Staff of Forestry, Kasetsart University were workplace and the constructive organizational culture.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร.เกวณีน ศิลพิพัฒน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้คอยดูแล คอยให้คำปรึกษา คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ลูกศิษย์อย่างใกล้ชิด ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย อรุณประภารัตน์ และ คุณพรณี ดีช่วย ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ตลอดจนอนุญาตให้ลาศึกษาต่อจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา น้องๆและเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมาในการศึกษาทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนสร้างความรู้แก่ผู้วิจัย

ลักขณา พันธุ์วรรณ
กุมภาพันธ์ 2556

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
ทฤษฎีแนวคิดการมีส่วนร่วม	7
ทฤษฎีแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ	13
ความรู้เกี่ยวกับคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	31
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	33
สมมติฐานการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	36
วิธีการศึกษาวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	42
ผลการวิจัย	42
อภิปรายผล	69
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	73
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	78
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงาน ประจำปี สำนักเลขานุการคณะ พ.ศ. 2555 ของบุคลากร สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	89
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	62
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	63
3	ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การ ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	64
4	วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามแต่ละตัวแปร	65
5	ภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงาน ประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ	66
6	การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักงานเลขาธิการคณะ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	67
7	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	68
8	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	69
9	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	62
11	ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนที่รับกับการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	63
12	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	64
13	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	65
14	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	66
15	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	67
16	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา กับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	68
17	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับการมีส่วนร่วมใน แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	69
18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่

หน้า

- 1 คำสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม
ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขาธิการคณะ พ.ศ. 2555

90



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	วงจรของการมีส่วนร่วมตามแนวคิด Cohen และ Uphoff	12
2	ลำดับความต้องการตามแนวคิด Maslow	16
3	โครงสร้างการบริหารงานคณะวนศาสตร์	23
4	โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	26

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้วิวัฒนาการมาจากโรงเรียนป่าไม้ของกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรธิการ เปิดสอนเป็นครั้งแรกที่จังหวัดแพร่เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2479 ในระยะแรก “โรงเรียนป่าไม้ จังหวัดแพร่” มีหลักสูตรการศึกษา 2 ปี มีนักศึกษาในปีแรกรวม 25 คน เป็นข้าราชการกรมป่าไม้ที่ผ่านการสอบคัดเลือก 17 คน และสอบคัดเลือกจากบุคคลภายนอกที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ 8 อีกจำนวน 8 คน ผู้ที่เรียนตามหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรการป่าไม้ การสอนตามหลักสูตร 2 ปี ได้ดำเนินการมาจนถึง พ.ศ. 2482 หลังจากนั้นได้รับนักศึกษาเฉพาะจากผู้สำเร็จชั้นมัธยมปีที่ 8 ที่ผ่านการสอบแข่งขันเข้าศึกษาปีละ 25 คน และได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนป่าไม้ เป็น “โรงเรียนวนศาสตร์” ในระยะนี้ได้มีการเปลี่ยนหลักสูตรจาก 2 ปี เป็น 3 ปี และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับอนุปริญาวนศาสตร์ แต่จะรับเฉพาะผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนเตรียมวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แม่โจ้เท่านั้น และได้ดำเนินการติดต่อกันมาจนถึง พ.ศ. 2490 จึงได้เปิดรับนิสิตจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับเตรียมอุดมศึกษาโดยทั่วไป ในระยะนี้ได้มีการเปลี่ยนชื่อโรงเรียนวนศาสตร์เป็น “วิทยาลัยวนศาสตร์” ในปี พ.ศ. 2486 มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขึ้น วิทยาลัยวนศาสตร์ จึงได้เปลี่ยนฐานะเป็น “คณะวนศาสตร์” และอยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จนถึงปัจจุบัน

คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ ควบคู่ ไปด้วยกับการปฏิบัติการกิจด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคณะวนศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นศูนย์กลางทาง การศึกษาวิชาการป่าไม้ในภูมิภาคโดยคณะวนศาสตร์ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้ (คณะวนศาสตร์, 2551)

1. สร้างบัณฑิตที่เปี่ยมด้วยปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณในการรักษาทรัพยากรป่าไม้ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และบูรณาการองค์ความรู้ด้านทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมให้เกิดความยั่งยืน
3. บริหารจัดการคณะวนศาสตร์และพัฒนาเครือข่าย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และ ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง-ตลอดจนการเสริมสร้างและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

4. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ถ่ายทอด และให้บริการความรู้ด้านทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

ดังนั้นคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเน้นการมีส่วนร่วม ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกัน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และยังรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน การพัฒนาทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผลและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงบุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน ถือเป็นกำลังหลักส่วนหนึ่งในการที่จะสนับสนุนภารกิจของคณะ ทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผน และพันธกิจ ในการที่บุคลากรสายสนับสนุนสามารถสนับสนุนภารกิจของคณะให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องเข้าใจ ทิศทาง แผน นโยบาย และสามารถวิเคราะห์เชิงระบบ ระเบียบ สัมฤทธิ์ผล และอุปสรรค เพื่อการตัดสินใจ ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูล แนวทางปฏิบัติให้ทันสมัย เข้าถึงง่ายและใช้ได้ร่วมกัน มีการแปลงแนวปฏิบัติไปสู่การใช้งาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเลขาธิการคณะ เนื่องจากจะเป็นผู้ที่นำแผนดำเนินงานดังกล่าวไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ในแผนดำเนินงานประจำปีนั้นจะเป็นการทำให้บุคลากรสามารถบริหาร กิจกรรม/โครงการ ให้เป็นระบบ ระเบียบ สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว ทันกาล ต้องทำงานในเชิงระบบ และเชิงรุก ด้วยการใช้ข้อมูลของปีที่ผ่านมาเป็นฐานในการจัดระบบการสนับสนุนและยังเป็นต้นแบบและมีผลต่อชื่อเสียงของคณะวนศาสตร์ในปัจจุบันท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เป็นการทำงานแบบมุ่งเน้นผลงานและเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งด้าน การวางแผนการดำเนินงาน การได้รับประโยชน์จากแผนดำเนินงาน การนำแผนดำเนินงานไปปฏิบัติ รวมถึงการประเมินผลแผนการดำเนินงาน ทำให้ผู้บริหารคณะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อันจะเป็นกำลังหลักในการที่จะทำให้คณะวนศาสตร์สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ตั้งไว้ได้

วัฒนธรรมองค์กร อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของสำนักงานเลขาธิการคณะ ดังนั้นการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบใด การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลทำให้คณะเกิดการปรับตัว และทำการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรภายในหน่วยงานให้เป็นรูปแบบวัฒนธรรมในลักษณะที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน อันจะสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย มิตินุ่งความสำเร็จ มิตินุ่งสัจการแห่งตน มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว คือ มิตินุ่งการเห็นตรงกันข้าม มิตินุ่งอำนาจ มิตินุ่งการแข่งขัน มิตินุ่งความสมบูรณ์แบบ หรือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา ประกอบไปด้วย มิตินุ่งการเห็นพ้องด้วย มิตินุ่งกฎระเบียบ มิตินุ่งการพึ่งพา มิตินุ่งการหลีกเลี่ยง

จากแนวคิดดังกล่าวและแนวนโยบายในการบริหารคณะวนศาสตร์ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมและความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวนศาสตร์ที่ได้กล่าวไปข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ในปัจจุบัน เพื่อจะทราบและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เป็นแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เน้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วม ในการร่วมพัฒนาคณะวนศาสตร์ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งบุคลากรถือเป็นกำลังหลักส่วนหนึ่งอันจะทำให้คณะวนศาสตร์สามารถบรรลุตามภารกิจของคณะวนศาสตร์อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และผลการวิจัยดังกล่าวนี้ จะได้นำเสนอต่อผู้บริหารคณะวนศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะวนศาสตร์ให้สามารถบรรลุตามภารกิจของคณะวนศาสตร์ ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการคณะ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ และวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมเพื่อเสนอต่อผู้บริหารของคณะวนศาสตร์ โดยนำไปประกอบการพัฒนานโยบายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวนศาสตร์

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ศึกษามีจำนวน 106 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ในช่วงเดือน กันยายนพ.ศ.2555 โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในความหมายเฉพาะการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ของ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งประกอบไปด้วย

เพศ หมายถึง สถานภาพของบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น เพศชาย เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุนับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น โสด หย่าร้าง คู่สมรสเสียชีวิต และสมรสแล้ว

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

เงินเดือนที่ได้รับ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 7,001 บาท, 7,001 – 15,000 บาท, 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ปฏิบัติอยู่ในคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี, 5 ปี – 10 ปี, 11 – 15 ปี หรือ 16 ปี ขึ้นไป

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ, พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น สำนักงานเลขานุการคณะ และ ภาควิชา/ศูนย์ฯ

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สายช่วยวิชาการและปฏิบัติหน้าที่สายงานบริหาร ภายในคณะวนศาสตร์ทุกคน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำองค์การสามารถสร้างขึ้นมาได้เองโดยผู้นำจะต้องติดตามและคอยสำรวจอยู่เสมอว่ามีวัฒนธรรมใดที่ไม่พึงประสงค์ที่จะต้องปรับเปลี่ยน พร้อมทั้งพยายามสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องกับทิศทาง เพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาจะต้องทำจากบนลงล่าง นั่นคือจากผู้บริหารระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง โดยการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง การประพฤติปฏิบัตินั้นจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเป็นรูปแบบให้ปฏิบัติตาม

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้แบบแผนค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่แสดงออกที่ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติ เป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับค่านิยม และเน้นความพึงพอใจ ด้านความต้องการสำเร็จและด้านมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งพนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีลักษณะสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานประสบผลสำเร็จในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง การที่พนักงานรับรู้แบบแผนค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มุ่งความต้องการมั่นคงขององค์การ และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลยึดกฎระเบียบ ขอบบังคับ พึ่งพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้นำ พนักงานพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้นำ พนักงานเน้นถึงสัมพันธภาพระหว่างกันในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ อันเป็นแนวทางที่จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในลักษณะนี้ส่งผลให้คณะวนศาสตร์บรรลุเป้าหมายค่อนข้างช้า

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง การที่พนักงานรับรู้แผนค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะมุ่งเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน มีผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงาน พนักงานจะมีลักษณะเชิงดีเชิงเด่น ในการดำเนินงาน ชอบความเป็นระบบระเบียบ มุ่งความสมบูรณ์แบบ ดำเนินความผิดพลาดของตนเอง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ทำให้ คณะวนศาสตร์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ยาก

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ที่คณะวนศาสตร์ได้จัดขึ้น ซึ่งได้แก่ การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์และการร่วมประเมินผล

การร่วมตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหา แนวทางแก้ไข เสนอแนะ แนวทางดำเนินโครงการ/กิจกรรม วางแผนโครงการ/กิจกรรม ร่วมตัดสินใจในการกำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การร่วมดำเนินการ หมายถึง มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/การกิจกรรม ร่วมแก้ปัญหา ร่วมจัดสภาพแวดล้อมให้อำนวยความสะดวกต่อการจัดโครงการ/กิจกรรม ร่วมรับส่งข้อมูลข่าวสาร ร่วมสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง มีส่วนร่วมรับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรมและได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกมีประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

การร่วมประเมินผล หมายถึง มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ความก้าวหน้า ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ร่วมวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล อุปสรรคในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และร่วมรายงานผลของโครงการ/กิจกรรม

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยเสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องที่ใช้พัฒนาเป็นกรอบในการทำการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างคณะวนศาสตร์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคลที่มีความเห็นพ้องร่วมกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยมีทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความหมายของการมีส่วนร่วม แนวคิดการมีส่วนร่วมของนิสิต แนวคิดระดับชั้นและเครื่องมือของการมีส่วนร่วม ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

ความหมายของการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้มีความรู้สึกรับผิดชอบและกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น

พงษ์ธร จันทรสวัสดิ์ (2540) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมกับสถาบันการเมือง และสังคมเพื่อจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินการ การติดตามความก้าวหน้าก่อให้เกิดการพัฒนาและสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หลายขั้นตอน หรือทุกขั้นตอนก็ได้

จากความหมายของการมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัย สรุปว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ ความเชื่อ ความรู้สึก และอารมณ์ ร่วมกัน ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน เริ่มตั้งแต่การวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน การดำเนินกิจกรรมร่วมกัน การรับผลประโยชน์ร่วมกัน หรือการได้ประเมนผลของกิจกรรมดังกล่าวร่วมกัน โดยอาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือทุกขั้นตอนก็ได้

แนวคิดระดับขั้นและเครื่องมือการของมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff นักวิชาการชาวอังกฤษ ได้เขียนบทความ เรื่อง Participation's Place in Rural Develop : Seeking Clarity Through Specificity World Development ในปี 1980 ทั้งสองกล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น คือ การมีส่วนร่วมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือหลายขั้นตอน หรือทุกขั้นตอนก็ได้ จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับคือ 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมใน 3 ระดับแรก มีความเป็นเหตุและเป็นผลในการอธิบาย ในสิ่งที่ได้ดำเนินการ ที่ผู้พัฒนาโครงการรู้และทราบผลออกมาอย่างเด่นชัด ขณะที่การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนมากจะเกิดขึ้นไม่บ่อย เหมือนการมีส่วนร่วมอื่นๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนี้เป็น กระบวนการที่ควรจะได้รับ ความสนใจมากขึ้น เนื่องจากจะเป็นการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ก้าวหน้าขึ้นไป และในชุมชนที่ต้องการพัฒนานั้นควรมีการตระหนักและดำเนินการเพื่อให้เกิดกิจกรรมในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-Making) เป็นแนวคิดทาง วิทยาศาสตร์ที่ทางการเมืองจะนำมาอ้างอิงบ่อยที่สุด เมื่อกล่าวถึงการมีส่วนร่วม คนส่วนมากจะมุ่งเน้น ไปที่การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ นักเศรษฐศาสตร์ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด คนทั่วไปมักจะไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การประเมินผลจึงมักจะถูกละเลยไป การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ เป็นสิ่งที่มีควรจะต้องดำเนินการหรือผลักดันให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยผู้ที่มีอำนาจ ทั้ง ทางด้านข้อมูล ด้านแรงงาน และ ทรัพยากรอื่นๆ ในขณะที่ประชาชนทั่วไปจะมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์และส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ : เป็น ลักษณะเฉพาะ การมีส่วนร่วมประเภทนี้ เป็นจุดกึ่งกลางของความคิด ,เป็นการกำหนดทางเลือกและ การประเมินผลทางเลือกและเป็นการเลือกดำเนินการในสิ่งที่ดีเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะกำหนดแผนงาน เพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินการต่อไป จากเหตุผลนี้เรา จำแนกประเภทของการตัดสินใจเป็น 3 ประเภทได้แก่

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decisions) เกิดจากความต้องการของประชาชนใน ท้องถิ่นและ เป็นสิ่งที่ประชาชนจะดำเนินการผลักดันให้เกิดโครงการขึ้นซึ่งโครงการดังกล่าวนั้นจะเป็น โครงการที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ การตัดสินใจช่วงเริ่มต้นนั้นจะเกิดอย่างรวดเร็ว จะมีการ ตั้งข้อสมมติฐานต่างๆขึ้น โครงการต่างๆยังไม่ได้มีการดำเนินการ การคาดการณ์สิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้น มากมายในช่วงนี้และจะเกิดการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น

การตัดสินใจช่วงเริ่มต้นนี้ เป็นการนำข้อมูลที่สำคัญต่างๆ มาพิจารณาเพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการแก้ไขปัญหาต่างๆ การตัดสินใจช่วงเริ่มต้นนี้ เป็นการตัดสินใจของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นการกำหนดว่าพวกเขาสามารถจะเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างไร การดำเนินการจะเริ่มเมื่อไร ควรดำเนินการที่ใด การเงินควรมีการดำเนินการอย่างไรและบุคลากรต่างๆ ใครควรจะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการและมีความคาดหวังกับผลการดำเนินการที่จะเกิดขึ้นต่อไป

1.2 การตัดสินใจช่วงดำเนินการ (Ongoing decisions) เป็นการตัดสินใจในการกำหนดทางเลือกหรือการดำเนินการในสิ่งที่เป็นไปได้ เป็นการค้นหาความต้องการของบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของโครงการ และวิธีการดำเนินการ

1.3 การตัดสินใจช่วงปฏิบัติการ (Operational decisions) เป็นการตัดสินใจที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การท้องถิ่นต่างๆ ในชุมชน โดยเป็นการกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการกรอบที่สมาชิกยึดถือประกอบด้วยการประชุมการกำหนดนโยบายต่างๆ การคัดเลือกผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อองค์การ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Participation in Implementation) ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการในลักษณะของพื้นฐาน 3 ทาง ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร (Resource Contributions) มีหลายรูปแบบเช่น การสนับสนุนแรงงาน สนับสนุนเงิน สนับสนุนวัสดุสิ่งของ และ ข้อมูลต่างๆ การสนับสนุนเหล่านี้เป็นปัจจัยนำเข้า ที่สำคัญของโครงการ ในการที่จะใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาเพื่อพัฒนาโครงการผ่านการมีส่วนร่วม ประชาชนท้องถิ่นจะให้แรงงานของเขา ให้พื้นที่ในการสร้างโรงเรียน สนับสนุนไม้ในการก่อสร้างสถานีนอนมัย บริจาคเครื่องมือสำหรับการสร้างถนนภายในท้องถิ่นของเขา และบริจาคเงินเพื่อใช้ในการจัดหาสิ่งจำเป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างมิติทั้งสามของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นการดำเนินการร่วมกัน ได้แก่การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่เราควรจะรู้ว่าบุคคลใดควรจะสนับสนุนหรือเป็นผู้บริจาค และทำอะไรให้เขามีส่วนร่วมในการสนับสนุน ทำอย่างไรให้พวกเขาจะมาเป็นอาสาสมัครในการมีส่วนร่วม อาจเป็นการอาสาสมัคร การชดเชย หรือ การบีบบังคับ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หรือ รากฐานต่างๆ ที่ได้รับการสะสมมา และ มักจะมีคำถามที่สำคัญกับการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรคือการสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่างๆ อาจจะทำให้เกิดการดำเนินการที่ไม่เสมอภาคและการเข้ามาหาผลประโยชน์หรือไม่

2.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการและประสานงาน (Administration and co-ordination efforts) เป็นขั้นประชาชนจะสามารถเข้าร่วมในการดำเนินการ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการและการประสานงานอาจเป็นได้ทั้งคนงานท้องถิ่นหรือสมาชิกต่างๆของโครงการ ที่ปรึกษาโครงการ หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจ หรืออาจจะเป็นสมาชิกของอาสาสมัครในองค์กรต่างๆ ซึ่งมีบทบาทในการประสานงานในกิจกรรมที่ดำเนินการในโครงการ การให้ประชาชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและประสานงานโครงการอาจจะไม่ใช่เป็นเพียงแค่การให้เข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้นแต่ยังเป็นการฝึกฝนพวกเขาให้รู้เทคนิคต่างๆ ของการดำเนินโครงการและเป็นการให้พวกเขาเหล่านั้นตระหนักรู้ถึงปัญหาของท้องถิ่น และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม (Programme enlistment activities) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมทั่วไป ซึ่งเป็นการเข้าร่วมในรูปแบบการเข้าดำเนินกิจกรรมในโครงการ ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอาจไม่มีความต้องการรับผลประโยชน์ ก็ได้

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in Benefits) การเข้าร่วมโครงการมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับผลประโยชน์ จากการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อย่างน้อย 1 ใน 3 ซึ่งได้แก่ (1) ด้านวัตถุสิ่งของ (2) ด้านสังคม (3) ด้านบุคคล ในขณะที่เราเห็นด้วยว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จะก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างน้อยหนึ่งอย่างจากผลประโยชน์ทั้ง 3 นี้ ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ได้กล่าวไว้ว่าไม่ควรมองข้ามในเรื่องการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ บางทีสิ่งที่อันตรายคือการที่มุ่งไปที่การมีส่วนร่วมประเภทนี้ซึ่งไม่ควรมองข้ามว่าความจริงของการมีส่วนร่วมสิ่งสำคัญนอกจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว คือการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.1 การรับผลประโยชน์จากวัตถุสิ่งของต่างๆ (Material) เป็นผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานซึ่งบางทีเราอาจสามารถสรุปได้จากการเพิ่มขึ้นในด้านต่างๆ ของประชาชน เช่นการบริโภคมากขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ทรัพย์สินเพิ่มขึ้น การบริโภคที่เพิ่มขึ้นอาจมีสาเหตุจากการได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และรายได้ที่มากขึ้นมาจากการขายผลผลิตที่มากขึ้น การเพิ่มขึ้นของทรัพย์สินมาจากรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น มีการเก็บสะสม มีการดำเนินการด้านต่างๆมากขึ้น

3.2 การรับผลประโยชน์ทางด้านสังคม (Social) เป็นการได้รับประโยชน์ขั้นพื้นฐานด้านการให้บริการสาธารณะ เช่นการได้รับการบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน สถานีนอนมัยระบบน้ำประปา การพัฒนาบ้านเรือนและถนน การเพิ่มขึ้นของการพัฒนาชนบท เป็นการดำเนินการที่เป็นไปในลักษณะบูรณาการและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนที่ด้อยโอกาส ซึ่งมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ควรมีลักษณะในภาพรวมการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีการกระจายไปอย่างทั่วถึง

3.3 การรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล (Personal) เป็นสิ่งที่ดีเป็นที่ปรารถนาสำหรับทุกคนแต่ละบุคคลสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายได้ ค่อนข้างเป็นเรื่องภายในของสมาชิกในกลุ่มหรือ ส่วนต่างๆ ในสังคม เป็นอำนาจทางการเมืองผ่านการดำเนินการของโครงการ เราได้จำแนกการรับผลประโยชน์ในด้านบุคคลออกจากการรับผลประโยชน์ทางด้านวัตถุและการรับผลประโยชน์ทางด้านสังคม ในการดำเนินการโครงการเพื่อรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล นั้นมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ทั้ง 3 รูปแบบที่มีความสำคัญคือ : ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง พลังอำนาจในองค์กร และ ความรู้สึกว่าตนมีประสิทธิภาพ

เป็นสิ่งจำเป็นที่จะมุ่งไปที่ผลประโยชน์ แต่การตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ในผลเสียของการดำเนินการก็ควรเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ซึ่งสิ่งต่างๆ นี้จะสามารถกำหนดได้จากการมีส่วนร่วมในโครงการ การได้รับผลเสียจากการเข้ามามีส่วนร่วมก็ควรได้รับการศึกษาถึงสาเหตุด้วย เพราะจะส่งผลไปถึงข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเข้าร่วม การพิจารณาในด้านผลเสียจากการมีส่วนร่วมจะสามารถทราบสาเหตุที่เกิดผลเสียและสามารถนำไปพิจารณาหาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) เป็นการดำเนินการที่พบความสำเร็จค่อนข้างน้อย มันเป็นเรื่องที่ดำเนินการค่อนข้างยากที่จะสร้างกรอบความคิด ในการที่จะทำให้การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นสิ่งที่ควรมีการดำเนินการ

การประเมินผลโครงการต่างๆ อาจทำได้จากทั้งผู้มีส่วนร่วมทางตรงและผู้มีส่วนร่วมทางอ้อม สิ่งที่เราควรศึกษาคือ ใครเป็นผู้มีส่วนร่วมในโครงการ การดำเนินการต่อเนื่องอย่างไร พลังอะไรที่จะนำไปสู่ให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะการให้คำปรึกษาที่ไม่เป็นทางการ เราต้องการรู้การมีส่วนร่วมแบบใดที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด มันดูเหมือนท้องถิ่นพยายามที่จะดำเนินการในการประเมินผลโครงการ พวกเขาจะดำเนินการผ่านกิจกรรมทางการเมืองอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจผ่านการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่เช่น สมาชิกของสภา ประชาชนท้องถิ่นหรือผู้นำท้องถิ่น

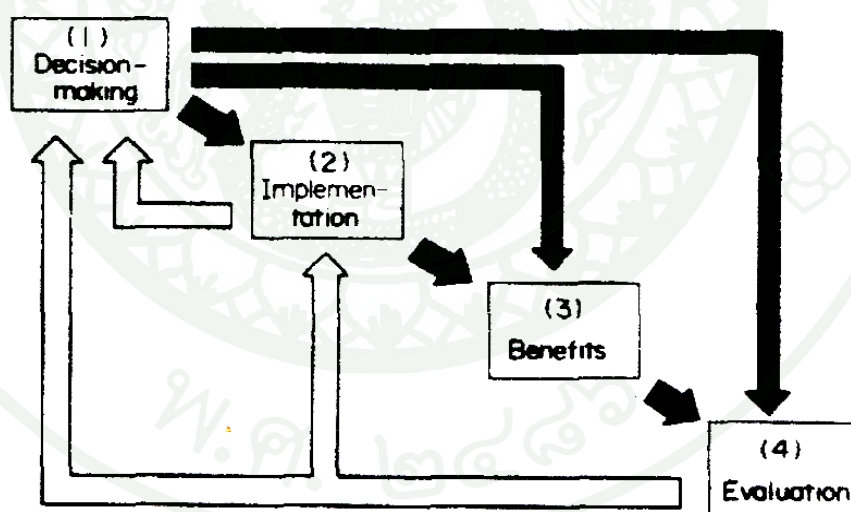
การได้รับรู้ผลการประเมินจากการมีส่วนร่วมจะสามารถทำให้หน่วยงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับชาติสามารถนำไปกำหนดนโยบายให้สามารถดำเนินการได้ผ่านทางการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ โดยผลการเลือกตั้งดังกล่าวสามารถสะท้อนกลับถึงผลการประเมินและความสำเร็จของโครงการ

ที่ใดที่ไม่มีการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประชาชนท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นสามารถที่จะมีส่วนร่วมโดยการสนับสนุนหรือชักชวนให้เกิดกิจกรรมการมีส่วนร่วมผ่านองค์กรต่างๆ เช่น การประสานงานต่างๆ หรือ สหพันธ์ต่างๆ เพื่อแสดงสิ่งที่พวกเขาเห็นจากโครงการของรัฐบาล ทางเลือกต่างๆในการดำเนินการของรัฐบาล พวกเขาสามารถแสดงความพึงพอใจในการดำเนินการ หรือ ถ้า

หากไม่มีความพอใจก็สามารถแสดงออกเพื่อให้รัฐบาลให้ความสนใจต่อพวกเขา ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งอย่างรุนแรง เมื่อสาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นรัฐบาลควรมีการศึกษา เพื่อกำหนดความสำคัญให้ผู้มีส่วนร่วมทางอ้อมได้ประเมินผลโครงการหรือรัฐบาลควรได้รับผลสะท้อนกลับจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

อย่างน้อยผู้มีส่วนร่วมทางตรงควรมีการประเมินผลโครงการ เพื่อเป็นการแสดงออกต่อสาธารณะถึงความหวังที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งหรือเกิดความเป็นไปได้ที่จะมีการแก้ไขหรือปรับปรุงโครงการ โดยทั่วไปรัฐบาลจะพยายามใช้สื่อต่างๆ ในการประเมินผล เช่น การแสดงออกโดยการให้แสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อที่จะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนความคิดเห็นของโครงการ หรือเพื่อที่จะเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งเป็นสิ่งที่ประชาชนในท้องถิ่นทั่วไปควรยึดถือปฏิบัติ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจในการประเมินผลของการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ

เพื่อช่วยให้เข้าใจระดับขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff ได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอวงจรของการมีส่วนร่วมดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 วงจรของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen และ Uphoff

การมีส่วนร่วมมีประโยชน์กับการบริหารงานภายในคณะวนศาสตร์ เนื่องจากการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความคิดได้มาก เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะได้ความคิดในการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นไปได้มากกว่าความคิดเพียงคนเดียว การมีส่วนร่วมในการบริหารคณะมีผลในเชิงจิตวิทยา ทำให้เกิดการต่อต้านลดน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นอีกวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับ

สิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชารับรู้หรือไม่ การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้นตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

จากแนวคิดของ Cohen และ Uphoff ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 4 ระดับ ผู้วิจัยมีความสนใจในการนำแนวความคิดของ Cohen และ Uphoff ไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใน ด้านต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลต่อไป

ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญเป็นการแสดงถึงการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์การ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ ในแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นการเสนอทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้คือ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกตน ส่วนคำว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความหมายว่า พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ จากความหมายนี้แสดงว่าแต่ละองค์การจะต้องไม่เหมือนกันเลย เพราะสิ่งที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมเพราะสิ่งที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การเกิดจากคน และคนก็มีที่มาแตกต่างกัน

กัญญา สิริสกุล (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การที่กลุ่มบุคคลในองค์การ มีค่านิยมหรือความเชื่อร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ตัวอย่างของวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีความหลากหลาย Diversity การยอมรับในศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ (Human Dignity) การมุ่งเน้นถึงคุณภาพ (Quality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) ความยุติธรรม (Fairness) การให้ความสำคัญต่อกิจกรรม (Innovation)

Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

ทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) เป็นการศึกษาโดยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ และ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มาเป็นแนวทางจากศึกษาวิจัยลักษณะวัฒนธรรมขององค์การ โดยได้สำรวจ ถึงลักษณะตามวัฒนธรรมองค์การ การวัดความรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การตามแนวทฤษฎีดังกล่าวดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคล

Cooke and Lafferty (1989) ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี Hierarchy of Need ของ (Maslow, 1954 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2553) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยลักษณะวัฒนธรรมองค์การพบว่า ได้ตั้งทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือว่าเป็นลำดับของความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการลำดับขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครองปลอดภัยจากอันตรายและการข่มขู่ต่างๆ ตัวอย่างเช่น การทำร้ายร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงถัดขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัย หลังจากที่มีความพอใจของมนุษย์ทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมา คือความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้า

ไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูงและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมนั้น คือ ลำดับชั้นความต้องการลำดับที่สี่ของมนุษย์ มนุษย์ที่ความต้องการกายภาพ ความปลอดภัย และการผูกพันในสังคมได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว จะหันไปสู่ความต้องการลำดับที่สี่นี้ การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สี่นี้ให้ได้การมีฐานะเด่นหมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง และได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

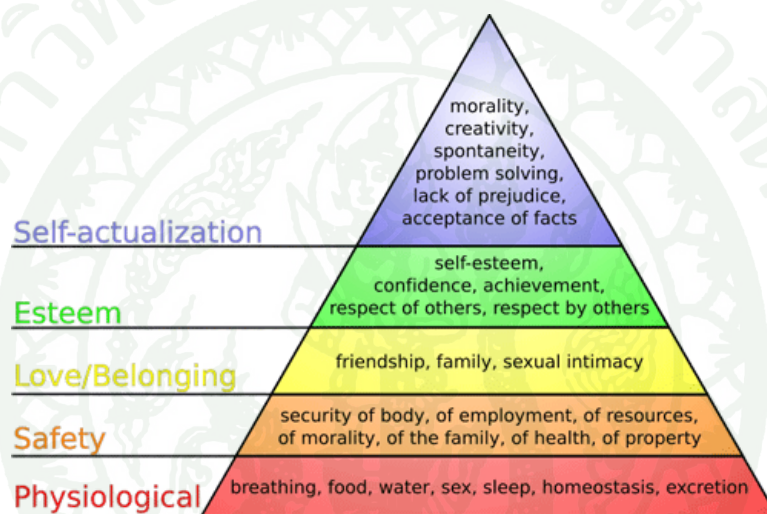
1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือ ตระหนักถึงความจริงในตนเอง (self-actualization) เป็นลำดับชั้นของความต้องการที่สูงที่สุด หมายถึงมนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่จะมีความสามารถกระทำได้

2. หลักของทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของ Maslow (1954) มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับชั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับชั้นถัดไปเมื่อเป็นเช่นนั้น การจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้นั้น หัวหน้าฝ่ายจัดการต้องเข้าใจว่า คนงานในโรงงานมีความต้องการอะไรบ้าง อยู่ในลำดับชั้นไหนของลำดับชั้นของความต้องการ 5 ประการ เช่น สมมติว่าคนงานในโรงงานเป็นกลุ่มคนงานที่พอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนอยู่แล้ว วิธีจูงใจคนงานกลุ่มนี้ตามหลักของ Maslow (1954) แล้วฝ่ายจัดการต้องพยายามสนองตอบความต้องการลำดับชั้นถัดขึ้นไปจากความต้องการทางกายภาพคือด้านความปลอดภัยของคนงาน เป็นต้น การที่ฝ่ายจัดการจะหันไปสนองตอบความต้องการทางกายภาพคือ ด้านความปลอดภัยของคนงาน เป็นต้น การที่ฝ่ายจัดการจะหันไปสนองตอบความต้องการ ลำดับที่ 4 และ 5 โดยที่ความต้องการลำดับที่ 2 ยังไม่ได้รับตอบสนองนั้น เป็นวิธีการจูงใจคนงานที่ผิดและจะไม่ทำให้ผลผลิตของคนงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด

3. ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุด คือ องค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและเพื่อนๆ เป็นคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึกและ เป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

ความต้องการทั้ง 5 ประการข้างต้น ของ Maslow (1954) นี้เรียงลำดับความสำคัญ หรือ ความจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได โดยมีความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการ ขั้นต่อไป ความต้องการ

ทั้ง 5 นี้ จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องเหลื่อมล้ำกันอยู่ เหมือนลูกคลื่น เนื่องจากความต้องการระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความต้องการขั้นต้น จะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ก่อนก็ได้และบางคนได้และบางคนอาจให้ความสำคัญกับ ความต้องการสลับขั้นตอนได้อย่างไรก็ดีปกติแล้วคนทั่วไปจะมีความต้องการขั้นต้นก่อน เมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความต้องการขั้นถัดไป และไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความต้องการครบทั้ง 5 ขั้น แต่ความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ชั่วตลอดชีวิตของบุคคลดังที่ Maslow (1954) ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อนุษย์สนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ปรารถนาไว้แล้ว ความต้องการในด้านอื่นๆ ก็จะปรากฏขึ้นอีก” ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow

จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow (1954) พบว่า Cooke and Lafferty (1989) นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในลักษณะของความต้องการที่จะผูกพันในสังคม หลังจากที่มีความพอใจของมนุษย์ทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมา คือความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูงและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นอกจากทฤษฎีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคล แล้ว Cooke and Lafferty (1989) ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำมาศึกษาหาลักษณะวัฒนธรรมขององค์การเช่นกัน โดย Stogdill and Coons (1957) ได้แบ่งวิธีการศึกษาผู้นำออกเป็น 4 แนวทางดังนี้

2.1 การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาคุณลักษณะผู้นำเป็นวิธีแรกสุดของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งการศึกษาคุณลักษณะผู้นำได้แนวทางจากทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ในสมัยกรีกและโรมัน เช่น Caesar Alexander and Jefferson ซึ่งนักทฤษฎีพยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผลและแยกผู้นำออกจากผู้ตาม ซึ่งนักวิจัยกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้นำเหล่านี้เป็นมาตั้งแต่กำเนิด ได้สรุปลักษณะผู้นำจากผลการวิจัยของนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำดังต่อไปนี้ เช่น มีสถานะทางสังคมดี มีบุคลิกดี สติปัญญาดี อดทนต่อความเครียด เชื่อสัตย์ เชื่อมั่นในตนเอง มีความริเริ่มสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น นอกจากนี้ การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ผู้นำแตกต่างจากคนอื่นตรงที่มีลักษณะดังต่อไปนี้แตกต่างจากคนอื่นคือ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการ และทักษะทางสติปัญญา

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทำให้มีความรู้เกี่ยวกับผู้นำกว้างขึ้นแต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำเพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตาม และไม่ได้พิจารณาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ด้วยเหตุนี้ การวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่มีสัมพันธ์กับพฤติกรรมและประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavior Approach) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยการสังเกต การสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามและการศึกษาในระยะแรกสุดคือการศึกษามหาวิทยาลัยไอโอโอพบว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ในแง่ของมิติ 2 มิติคือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์

2.3 มิติมุ่งงาน คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งระบุงานและความรับผิดชอบที่เจาะจงของสมาชิกองค์การให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประสานกิจกรรมของพนักงานและให้ความสำคัญกับกำหนดการ

2.4 มิติมุ่งคน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการสร้างควมไว้วางใจร่วมกัน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เคารพต่อความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ Stogdill and Coons (1957) พบว่า Cooke and Lafferty (1989) นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในลักษณะของมิติมุ่งงานและมิติมุ่งคน กล่าวคือมุ่งงานคือระบุงานและความรับผิดชอบที่เจาะจงของสมาชิกองค์การให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประสานกิจกรรมของพนักงานและให้ความสำคัญกับกำหนดการและมิติมุ่งคนคือ การสร้างควมไว้วางใจร่วมกัน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เคารพต่อความคิดเห็นและให้

ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกในองค์การ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบร่วมกัน

Cooke and Lafferty (1989) ได้นำแนวคิดแรงจูงใจและความต้องการของ Maslow (1954) และแนวคิดภาวะผู้นำ ของ Stogdill and Coons (1957) มาพัฒนาเป็นกรอบการศึกษา วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การดังกล่าว ที่มีค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การนั้นมีอยู่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การนั้น และได้นำความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (Cooke and Lafferty, 1989 อ้างใน วิริยาภรณ์, 2539)

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์(The Constructive Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การมีความกระตือรือร้นและรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตนสมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การโดยถือว่าสมาชิกคือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

1.4 มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกในองค์การทุกคนมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีมให้การยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – เชื้อยชา (The Passive-defensive Culture) มีลักษณะที่มุ่งเน้นความปลอดภัยของสมาชิกในองค์การ และเชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องไม่รุกรานความปลอดภัย คือมุ่งเน้นความปลอดภัยของบุคลากร ซึ่งมีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีลักษณะที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง มีความคิดเห็นคล้อยตามกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีลักษณะอนุรักษนิยม มีแบบแผนปฏิบัติที่เป็นระเบียบด้วยระบบราชการ มีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติ

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การลักษณะที่มีลักษณะที่มีสายงานบังคับบัญชาควบคุม การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากรไม่ทราบเป้าหมายขององค์การและตนเองลักษณะของผู้ตามคือจะเป็นผู้ตามที่ดี

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีลักษณะที่เน้นการลงโทษเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด บุคลากรจะถูกตำหนิและรู้สึกว่ตนเองไม่มีค่า ดังนั้นบุคลากรจะปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (The Aggressive-defensive Culture) เป็นวัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะทำงานในแนวทางที่เน้นงานและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรมีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติคือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือองค์การที่มีลักษณะเน้นการถกเถียงเพื่อหาข้อยุติ ต้องมีการเผชิญหน้าและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผน บุคลากรจะมีความขัดแย้ง และไม่ไว้วางใจในบุคคลอื่น ชอบต่อต้านในทุกๆ สิ่ง

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นอำนาจหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความต้องการอำนาจเพื่อความรู้สึกมั่นคง ชอบเป็นผู้นิเทศ สอนงานและควบคุมบุคคลอื่น

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีลักษณะที่ต้องการมีการแข่งขัน ต้องการการแข่งขันเพื่อให้ตนเองเหนือกว่าบุคคลอื่น และรักษาความมีคุณค่าของตนเองจากการวัดผลสำเร็จของงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ยึดมั่นในระบบงานแต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย ปฏิบัติงานได้ละเอียดแต่ได้รับผลงานน้อยและต้องใช้เวลามาก เป็นการปฏิบัติงานที่มีระเบียบ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเพราะจะทำให้ผู้บริหารรับรู้สภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

จากทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ของ Cooke and Lafferty (1989) ทั้งสองได้พัฒนาเครื่องมือที่ชื่อว่า Organizational Culture Inventory ซึ่งเป็นแบบวัด 12 มิติ เพื่อศึกษาพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์การ ด้วยลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ อันได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ – เนือยชา และ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งสมมติฐานของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 นี้มีอิทธิพลต่อการความคิดและพฤติกรรมลักษณะนิสัยของสมาชิกในองค์การ เช่น แรงจูงใจ การแสดงออก และความพึงพอใจ ส่วนประกอบต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของนิสัยที่คาดหวัง จะถูกพิจารณาและส่งต่อไปอย่างเป็นธรรมชาติและต่อเนื่อง การทดสอบลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 3 ประเภทนี้ มีความน่าเชื่อถือ และมีความสอดคล้องภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กัน จากข้อมูลผู้ทดสอบเครื่องมือดังกล่าวจำนวน 4,890 คน สามารถชี้วัดได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับผลของการประเมินโดยใช้เครื่องมือในการวัดนี้ ในหน่วยงานโดยทั่วไป หากต้องการศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การภายในหน่วยงานก็สามารถจะนำแบบทดสอบดังกล่าวนี้ ไปให้สมาชิกในหน่วยงานได้ทดสอบ และจะสามารถหาค่าของลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จะเป็นตัวชี้ ให้หน่วยงานกำหนดกลไกในการบริหารและทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Cooke and Lafferty (1989) โดยศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวนศาสตร์ ซึ่งดำเนินการทั้ง 12 มิติ โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ความรู้เกี่ยวกับคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติความเป็นมา

คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้วิวัฒนาการ จากโรงเรียนป่าไม้แพร่ เป็นโรงเรียนวนศาสตร์ วิทยาลัยวนศาสตร์ และ คณะวนศาสตร์ โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทนำ ที่เกี่ยวกับความสำคัญของปัญหานั้น ต่อมา

พ.ศ. 2487 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปีขึ้นเป็นครั้งแรก และได้ทำการสอนมาได้เพียง 3 ปี จนถึงปี

พ.ศ. 2489 คณะวนศาสตร์มีความจำเป็นต้องระงับการสอนหลักสูตรปริญญาตรีไว้ชั่วคราว เนื่องจากขาดแคลนอาจารย์และอุปกรณ์ คงเปิดสอนแต่เฉพาะหลักสูตรอนุปริญญา 3 ปี

พ.ศ. 2499 คณะวนศาสตร์ได้ย้ายจากจังหวัดแพร่มาอยู่ในบริเวณมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และได้ฟื้นฟูการสอนหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี ขึ้นมาใหม่

พ.ศ. 2507 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีจาก 5 ปี มาเป็นหลักสูตร 4 ปี มีสาขาวิชาเอก 3 สาขา คือ สาขาวิชานวนศาสตร์ทั่วไป สาขาวิชานุรักษ์วิทยา และสาขาวิชานวนผลิตภัณฑ์

พ.ศ. 2510 เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วนศาสตร์)

พ.ศ. 2516 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีแบ่งออกเป็น 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรป่าไม้ และสาขาวิชานวนผลิตภัณฑ์

พ.ศ. 2520 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีแบ่งออกเป็น 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรป่าไม้ สาขาวิชานวนผลิตภัณฑ์ และสาขาชีววิทยาป่าไม้

พ.ศ. 2529 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีแบ่งออกเป็น 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาทรัพยากรป่าไม้ สาขาวิชานวนผลิตภัณฑ์ และสาขาวิชานวนศาสตร์ชุมชน

พ.ศ. 2532 เริ่มโครงการส่งเสริมโอกาสศึกษาต่อสำหรับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องถิ่น (โควตาพิเศษ) โดยวิธีรับตรง

พ.ศ. 2535 เปิดสอนระดับปริญญาเอก หลักสูตรวิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (วนศาสตร์)

พ.ศ. 2540 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีแบ่งออกเป็น ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางไม้) และวิทยาศาสตรบัณฑิต (วนศาสตร์) และเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโทภาคพิเศษ สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้

พ.ศ. 2542 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีคู่ขนานสองปริญญา คือ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วนศาสตร์) สาขาวนศาสตร์ชุมชน คู่ขนานกับ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ใช้เวลาศึกษา 5 ปี

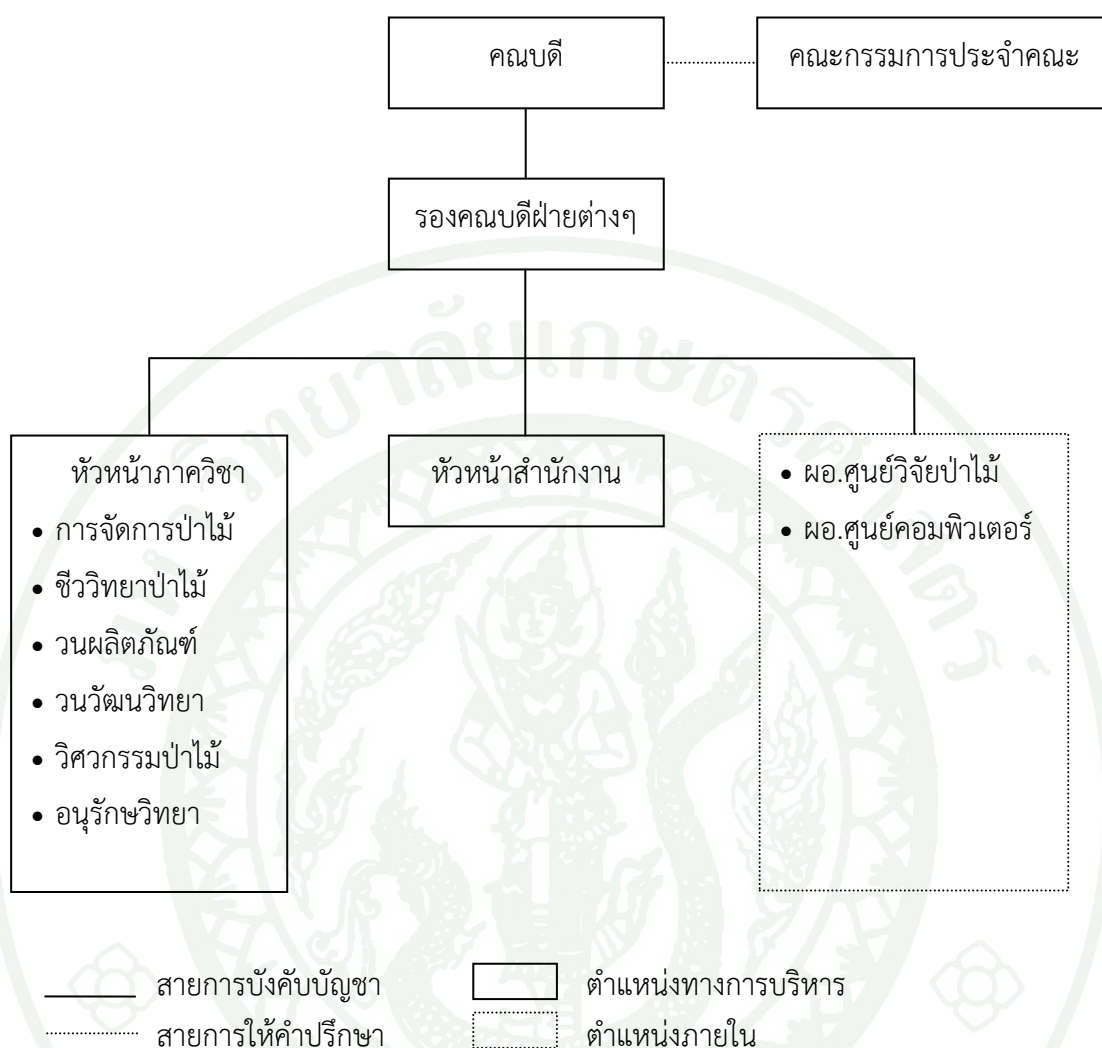
พ.ศ. 2543 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีเยื่อและกระดาษ)

พ.ศ. 2545 เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ สาขาวิชาวนศาสตร์เขตร้อน (Tropical Forestry) ทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

พ.ศ. 2551 ปรับปรุงหลักสูตรปริญญาตรีแบ่งออกเป็น ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วนศาสตร์) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางไม้) ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีเยื่อและกระดาษ) และปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วนศาสตร์) สาขาวนศาสตร์ชุมชน คู่ขนานกับ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา

การบริหารงานของคณะวนศาสตร์

คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบไปด้วย 6 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาการจัดการป่าไม้ ภาควิชาชีววิทยาป่าไม้ ภาควิชาวนผลิตภัณฑ์ ภาควิชาวนวัฒนวิทยา ภาควิชาวิศวกรรมป่าไม้ และภาควิชาอนุรักษ์วิทยา ในส่วนของหน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการประกอบไปด้วย สำนักงานเลขานุการคณะ ศูนย์วิจัยป่าไม้ และศูนย์คอมพิวเตอร์อำนวยความสะดวก โดยมีคณะกรรมการประจำคณะคอยกำกับดูแลในการปฏิบัติงาน ดังปรากฏในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานของคณะวนศาสตร์

การบริหารของสำนักงานเลขานุการคณะ

สำนักงานเลขานุการ เป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการภายในคณะวนศาสตร์ สำนักงานเลขานุการคณะวนศาสตร์ ได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่คณะวนศาสตร์ย้ายเข้ามาอยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2486 เป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการด้านบริหารและธุรการส่วนกลางของคณะวนศาสตร์ โดยขณะนั้นยังมิได้ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ และต่อมาเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2512 สำนักนายกรัฐมนตรีได้มีประกาศจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งภาควิชาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2512 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2513 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานเลขานุการคณะ เป็นส่วนราชการหนึ่งของคณะวนศาสตร์ และได้ดำเนินงานราชการมาตั้งแต่บัดนั้น ต่อมาเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม ปี พ.ศ. 2533 ก.ม. ของทบวงมหาวิทยาลัย ได้อนุมัติกำหนดแบ่งส่วนราชการ

ภายในสำนักงานเลขาธิการคณะ ออกเป็นงาน/หน่วย ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม. 0202/22638 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2533 ได้พิจารณาอนุมัติให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ ดังนี้

1. งานบริหารและธุรการ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการด้านสารบรรณ ด้านการเจ้าหน้าที่ ด้านอาคารสถานที่และยานพาหนะ ด้านนโยบายและแผน ด้านการประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของคณะวนศาสตร์และของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ถูกต้องตรงเวลาและมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ประกอบไปด้วย

1.1 หน่วยงานสารบรรณ ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณและ/หรือ งานบันทึกข้อมูล มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง ตรวจสอบหนังสือ การพิมพ์หนังสือ การทำสำเนาหนังสือเอกสารต่าง ๆ ด้วยเครื่องอัดสำเนา หรือเครื่องถ่ายเอกสารและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 หน่วยการเจ้าหน้าที่ หน่วยการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานบุคคลต่างๆ เช่น การรับสมัครงาน การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ การขอตำแหน่งทางวิชาการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ การประกันสังคมของลูกจ้าง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวินัยข้าราชการ งานสวัสดิการ

1.3 หน่วยอาคารและสถานที่และยานพาหนะ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแล บำรุงรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่และให้บริการการใช้ยานพาหนะ โดยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในเรื่องสาธารณูปโภค การรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ และการให้บริการใช้ยานพาหนะ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 หน่วยนโยบายและแผน งานปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานประกันคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานแผน การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอของบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. งานคลังและพัสดุมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมของคณะวนศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

2.1 หน่วยการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี โดยจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมเงินการรับ-จ่ายเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบเอกสารการเงิน การบันทึกบัญชี จัดเก็บหลักฐานเอกสารการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกบัญชี จัดทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

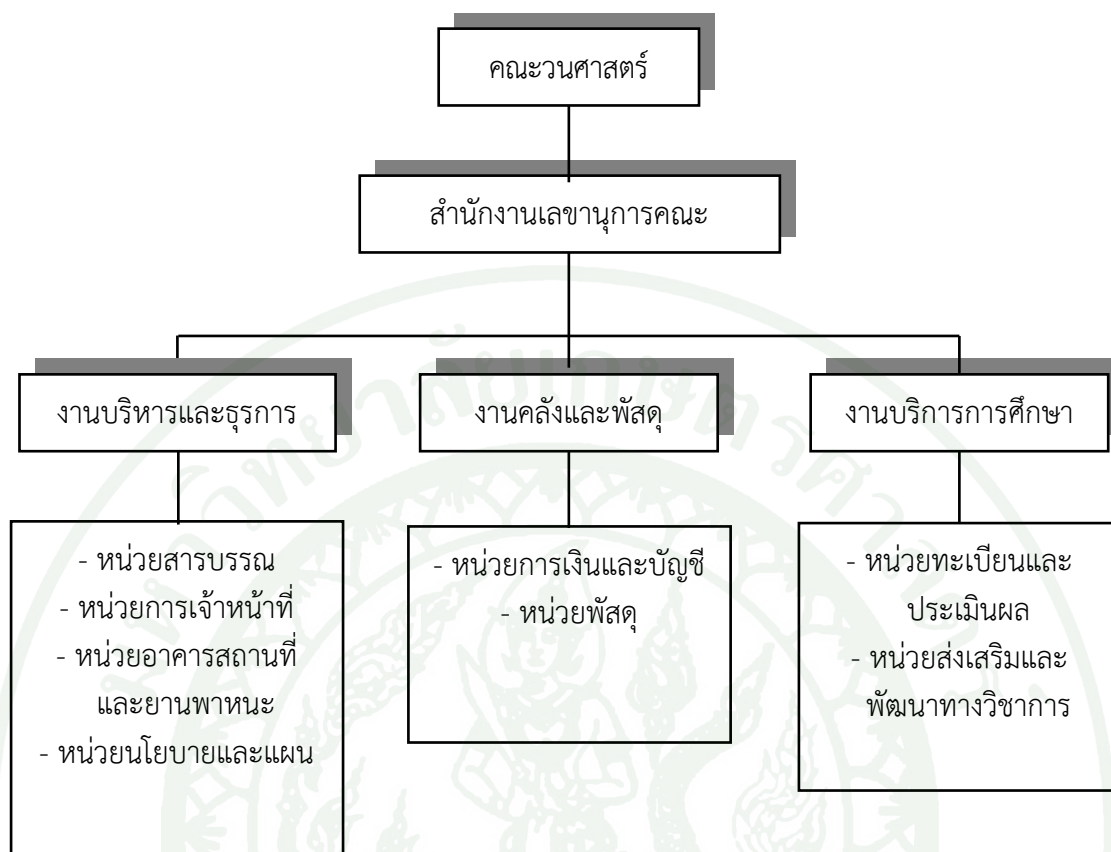
2.2 หน่วยพัสดุ ปฏิบัติงานทางด้านพัสดุ โดยดำเนินการด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีและทะเบียนคุมพัสดุ การเก็บรักษาเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับพัสดุการจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพ การทำสัญญา การต่ออายุสัญญา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. งานบริการการศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการนิสิต ผู้ปกครอง อาจารย์ ข้าราชการ และประชาชนทั่วไปด้านทะเบียนและประเมินผลการศึกษา ด้านส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการและด้านโสตทัศนศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในคณะวนศาสตร์และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบไปด้วย

3.1 หน่วยทะเบียนและประมวลผลการศึกษาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงานรับนิสิตใหม่ ประสานงานในการลงทะเบียนเรียนของนิสิต การจัดเก็บแฟ้มทะเบียนนิสิต รวบรวมข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวกับนิสิต ประกาศผลคะแนน ส่งใบรายงานผลคะแนน การขอจบการศึกษา งานโครงการต่างๆ งานหลักสูตร รายวิชาที่เปิดสอน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 หน่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำรุงดูแลรักษาและให้บริการอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ในงานการเรียน การสอน การวิจัย งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมต่างๆ รวมถึง ให้บริการด้านจัดหาหนังสือ ตำรา บริการยืมคืน สืบค้นข้อมูลทางวิชาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขานุการ เป็นหน่วยงานเทียบเท่าภาควิชา ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านงานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานบริการการศึกษา เพื่อสนับสนุนงานบริหารงานการจัดการศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวนศาสตร์ มีปรัชญาและปณิธาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน ดังปรากฏในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการคณะวนศาสตร์

ปรัชญาของคณะวนศาสตร์ (Philosophy)

ความรู้ คู่คุณธรรม นำการวิจัย พัฒนาการป่าไม้ รับผิดชอบต่อสังคม

ปณิธานของคณะวนศาสตร์ (Determination)

สร้างความรู้ คู่คุณธรรม ผู้นำวิชาการด้านป่าไม้

ค่านิยมหลักคณะวนศาสตร์ (Core Value)

- | | |
|-----------------|--|
| 1. F (Friendly) | หมายถึง มีความเป็นมิตรไมตรีกับทุกคน |
| 2. O (Only One) | หมายถึง มีความเป็นหนึ่งเดียวที่โดดเด่นด้านทรัพยากรป่าไม้ |
| 3. R (Respect) | หมายถึง การให้เกียรติและเชื่อถือซึ่งกันและกัน |
| 4. E (Ethic) | หมายถึง มีคุณธรรมและจริยธรรม |
| 5. S (Spirit) | หมายถึง ความมีน้ำใจและจิตวิญญาณแห่งความเป็นวนศาสตร์ |

- | | | |
|-----------------|---------|-------------------------------------|
| 6. T (Teamwork) | หมายถึง | สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี |
| 7. R (Rational) | หมายถึง | เป็นผู้ที่ดำรงไว้ซึ่งความมีเหตุมีผล |
| 8. Y (Yield) | หมายถึง | การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน |

วิสัยทัศน์คณะวนศาสตร์ (Vision)

ศูนย์กลางการศึกษาวิชาการป่าไม้แห่งอาเซียน

พันธกิจคณะวนศาสตร์ (Mission)

1. สร้างบัณฑิตที่เปี่ยมด้วยปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และจิตวิญญาณในการรักษาทรัพยากรป่าไม้ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา และบูรณาการองค์ความรู้ด้านทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมให้เกิดความยั่งยืน
3. บริหารจัดการคณะวนศาสตร์และพัฒนาเครือข่าย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง-ตลอดจนการเสริมสร้างและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ
4. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ถ่ายทอด และให้บริการความรู้ด้านทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม หรือความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ปี พ.ศ.2547 – ปี พ.ศ. 2550 แสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังนี้

อัมพา อารมณ์ทิพย์(2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สาย ข ค และลูกจ้างที่มีต่อกิจกรรม 5ส ตามนโยบายของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายและกิจกรรม 5 ส อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 74 และ 68.7

2. ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย 5 ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามกลุ่มงาน และสายงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามอายุ ราชการ การศึกษา และสายงาน

3. อุปสรรคที่พบ คือ ข้อจำกัดด้านเวลา ขาดแรงจูงใจ และขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร
สาย ก

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชา ในระดับปานกลาง และมีปัญหาการดำเนินงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะของการมีส่วนร่วม ผลปรากฏว่า

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชา ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และมีปัญหาการดำเนินงานในระดับมาก

2. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาทั้ง 9 องค์ประกอบ ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระดับปานกลาง และมีปัญหาการดำเนินงานในระดับมาก

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชา ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมและมีปัญหาในการดำเนินงานในระดับปานกลาง

4. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนางานต่างๆ ในองค์ประกอบหลักของระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชา ในภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมและมีปัญหาในการดำเนินงานในระดับปานกลาง

ธรินธร นามวรรณ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับ 1 คือ อายุราชการ รองลงมาคือ อายุ ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญลำดับสุดท้ายคือ เพศ

2. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลลักษณะภาควิชา พบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับ 1 คือ จำนวนหลักสูตร รองลงมาคือ จำนวนบุคลากรในภาควิชา ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญลำดับสุดท้ายคือ ประเภทสาขาวิชา

3. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลปัจจัยการบริหารภายในภาควิชา พบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับ 1 คือ ความพอใจ รองลงมาคือความต้องการส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญลำดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อม

4. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลปัจจัยการบริหารภายนอกภาควิชา พบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับ 1 คือ การจัดสรรทรัพยากร รองลงมาคือผู้มีส่วนร่วมบริหาร ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ ผลผลิตมีตลาดรองรับ

ธานี คำชมภู (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยภาพรวม มีส่วนร่วมในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า เพศชายมีส่วนร่วมอยู่ระดับมาก เพศหญิงมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ช่วงอายุ 36 ถึง 45 ปี ถึง 55 ปี และมากกว่า 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ช่วงอายุอื่นๆ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ถึง 10 ปี 16 ปี ถึง 20 ปี 21 ปี ถึง 25 ปี 26 ปี ถึง 30 ปี และ 31 ปี ถึง 55 ปี มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นๆ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าตอบแทน/เงินเดือน 10,000 ถึง 20,000 บาท 20,001 ถึง 30,000 บาท 30,001 ถึง 40,000 บาท 40,001 ถึง 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มค่าตอบแทนเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายใน วัฒนธรรมองค์การ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริหารงาน ภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมากขึ้น

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์การ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2531 – ปี พ.ศ. 2543 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิบูลย์ ชูรินทร์ (2537) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง” พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพัทลุงที่มีขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมการทำงานลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากสิ่งแวดล้อม ความพร้อมของอุปกรณ์การสอน จำนวนครูที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงานมากกว่า

วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช (2538) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐบาล กรุงเทพมหานคร” จำแนกตามรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามขนาดและสังกัดขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลจำแนกตามรายลักษณะ มีลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่มีขนาดต่างกันมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครมีมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การฝ่ายการพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะสร้างสรรค์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกระทรวงกลาโหม ไม่มีความแตกต่าง

วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์ (2539) ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล” จำแนกเป็นรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลมีลักษณะสร้างสรรค์อยู่ระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และองค์การที่มีสังกัดแตกต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ลักษณะสร้างสรรค์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดเอกชน ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดเอกชนและสังกัดอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา

พยาบาลจำแนกตามสาขาวิชาโดยรวมในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

นิภาวรรณ ศรีโลฟุง (2543) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและมิติ พบว่า คณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่ มีลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกตามรายมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.49 และ 3.39, 3.34 และ 3.38, 3.31 และ 3.21.3.38 และ 3.20 ตามลำดับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะและตามมิติ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทั้งขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตนและมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ของคณะขนาดเล็กและคณะขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณะขนาดเล็กมีค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การ ($X = 3.38$) มากกว่าคณะขนาดใหญ่ ($X = 3.20$)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ สถานที่ทำงาน
2. วัฒนธรรมองค์การสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ
 - 2.1 มิติเน้นความสำเร็จ
 - 2.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน
 - 2.3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน
 - 2.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

3. วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ

3.1 มิติการเห็นพ้องด้วย

3.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ

3.3 มิติเน้นการพึ่งพา

3.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

4. วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ

4.1 มิติเห็นตรงกันข้าม

4.2 มิติเน้นการเน้นอำนาจ

4.3 มิติเน้นการแข่งขัน

4.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย

การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5 เงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

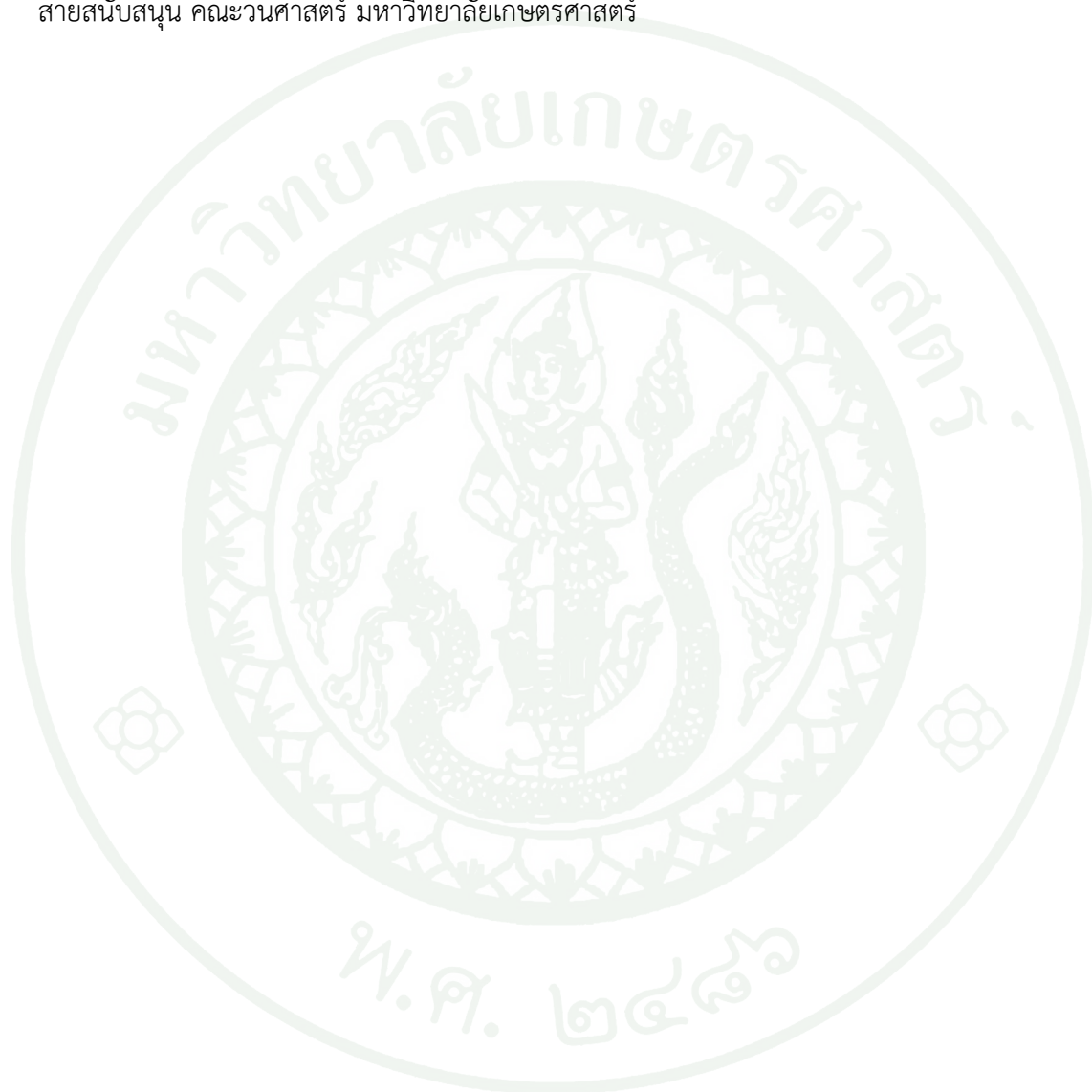
1.7 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.8 สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการโดยแบ่งเป็น

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง และบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะวนศาสตร์ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขานุการคณะวนศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 10 ท่าน ได้แก่ คณบดีคณะวนศาสตร์ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ หัวหน้างานบริการการศึกษา หัวหน้างานคลังและพัสดุ หัวหน้างานบริหารและธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 4 ท่าน บุคลากร (ชำนาญการ) จำนวน 1 ท่าน

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยศึกษาการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกำหนดวิธีการและอุปกรณ์ในการศึกษาดังนี้

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีงบประมาณ 2555 จำนวนทั้งหมด 106 คน ประกอบด้วยตามโครงสร้างดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเภท	จำนวนบุคลากร
ข้าราชการ	19
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	19
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	33
พนักงานราชการ	2
ลูกจ้างประจำ	23
ลูกจ้างชั่วคราว	10
รวม	106

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ สถานที่ทำงาน โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคำถามในส่วนนี้มีลักษณะการให้ข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาปรับใช้ ลักษณะของข้อความที่เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออกมีหลักเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับการแจกแจงความถี่และคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับความสัมพันธ์ ของ ประชากร เป็น 3 ระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.66
ระดับสูง	3.67 – 5.00

ค่าเฉลี่ยในแต่ละชั้นของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความหมายดังนี้

คะแนน เฉลี่ย 1.00 – 2.33

หมายถึงคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน เฉลี่ย 2.34 – 3.66

หมายถึงคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน เฉลี่ย 3.67 – 5.00

หมายถึงคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคำถามในส่วนนี้มีลักษณะการให้ข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาปรับใช้ลักษณะของข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งหมด มีหลักเกณฑ์ให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ข้อคำถามเชิงบวก
มีส่วนร่วมสูงที่สุด	5
มีส่วนร่วมสูง	4
มีส่วนร่วมปานกลาง	3
มีส่วนร่วมน้อย	2
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	1

สำหรับการแจกแจงความถี่และคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความสัมพันธ์ ของประชากร เป็น 3 ระดับ มาก ปานกลาง ต่ำ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย
มีส่วนร่วมต่ำ	1.00 – 2.33
มีส่วนร่วมปานกลาง	2.34 – 3.66
มีส่วนร่วมมาก	3.67 – 5.00

ค่าเฉลี่ยในแต่ละชั้นของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความหมายดังนี้

คะแนน เฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึงปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับน้อย
คะแนน เฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึงปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับปานกลาง

คะแนน เฉลี่ย 3.67 – 5.00

หมายถึงปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับมาก

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นก็นำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป
2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) สำหรับกรณีที่มีตั้งแต่ 2 คำตอบขึ้นไปเพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมาตราตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงและสมบูรณ์แล้วไปแจกบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในช่วงเดือนกันยายน 2555 ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกชุดแล้ว ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ทั้ง 3 ส่วนของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการตรวจได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มประชากรมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายลักษณะตัวแปรที่จะศึกษา
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้วิธีไคสแควร์ (chi-square) กำหนดให้ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

กำหนดให้ χ^2 = ค่าไคสแควร์ (chi-square)

O_{ij} = ความถี่ที่เป็นจริง (observation value)

E_{ij} = ความถี่ที่คาดหวัง (expected value)

r = จำนวนแถว

k = จำนวนสดมภ์

i = 1,2,3.....,r

j = 1,2,3.....,k

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ บุคลากรสายสนับสนุน(กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานทั่วไปและไม่ใช่ว่าผู้บริหาร) ในคณะวนศาสตร์ จำนวน 10 ท่าน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มีความคิดเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการคณะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะอยู่ในระดับสูง เนื่องจากระบบการวางแผนของสำนักงานเลขาธิการคณะเป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยมีการกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการคณะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และการกำหนด โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ

ในขณะที่ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานทั่วไปและไม่ใช่ว่าผู้บริหาร) มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ เป็นการมีส่วนร่วมจากกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น ได้แก่ คณะทำงานวางแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ แต่ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไปจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามแผน/โครงการเท่านั้นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแผนดำเนินงานประจำปีอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ ของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มีความคิดเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการคณะ มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนดำเนินงานสำนักงานเลขาธิการคณะ ระดับสูง เนื่องจาก เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของภาควิชา/ศูนย์ ไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ

ในขณะที่ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไป(กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานทั่วไปและไม่ใช่ว่าผู้บริหาร)มีความคิดเห็นว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป มีส่วนร่วมในการดำเนินการในแผนการดำเนินงานประจำปีอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว จะเป็นในส่วนของผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยตรง หรือ เป็นหน้าที่ของหัวหน้างานต่างๆ เท่านั้น บุคลากรสายสนับสนุนหากไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ก็จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณในเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะของบุคลากรสายสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง มีความคิดเห็นว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเลขาธิการคณะ ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะทำให้สำนักงานเลขาธิการคณะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ หลักของคณะวนศาสตร์ ในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง สามารถใช้ในการบริหารจัดการสำนักงานเลขาธิการคณะให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในเชิงบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานทั่วไปและไม่ใช่ว่าผู้บริหาร)มีความคิดเห็นว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จะได้รับประโยชน์จากแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ นั้น ส่วนใหญ่เป็นโครงการ/กิจกรรม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายต่างๆภายในสำนักงานเลขาธิการคณะ รวมถึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงระเบียบและวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการที่จะเป็นประโยชน์และง่ายต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่ประโยชน์ที่ได้รับจาก

แผนดำเนินงานประจำปี ที่ลงมาถึงตัวบุคคลยังไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณในเรื่องการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ ของบุคลากรสายสนับสนุน จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วไป(กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ที่ปฏิบัติงานทั่วไปและไม่ใช่ผู้บริหาร) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเลขาธิการคณะ จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม โดยตรง และ ถูกกำหนดให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและประเมินโครงการ/กิจกรรมดังกล่าวเพื่อนำผลจากการประเมินที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวนศาสตร์ จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มักจะเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม แต่ไม่ได้มีการประเมินผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณในเรื่องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

จากการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะวนศาสตร์ จำนวน 106 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์การกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้วิธีไคสแควร์(Chi-Square) โดยกำหนดให้ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีงบประมาณ 2555 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 106 คน สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	40	37.7
	หญิง	66	62.3
2. อายุ	23 - 36	38	35.8
	37 - 50	37	34.9
	51 - 64	31	29.2
3. สถานภาพสมรส	โสด/หย่า/หม้าย	47	44.3
	สมรสแล้ว	59	55.7
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	42	39.6
	ปริญญาตรี	44	41.5
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	20	18.9
5. เงินเดือนที่ได้รับ	ต่ำกว่า 7,001 บาท	11	10.4
	7,001 – 15,000 บาท	45	42.5
	15,001 – 25,000 บาท	34	32.1
	25,001 บาทขึ้นไป	16	15.1
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	33	31.1
	5 ปี – 10 ปี	24	22.6
	11 – 15 ปี	13	12.3
	16 ปี ขึ้นไป	36	34

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
7. ตำแหน่ง			
	ข้าราชการ/พนักงาน	45	42.5
	มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ		
	พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน	39	36.8
	รายได้/ลูกจ้างชั่วคราว		
	พนักงานราชการ/	22	20.8
	ลูกจ้างประจำ		
8. สถานที่ทำงาน			
	สำนักงานเลขาธิการคณะ	68	64.2
	ภาควิชา/ศูนย์	38	35.8

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดังนี้

เพศ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย
คิดเป็นร้อยละ 62.3 และร้อยละ 37.7 ตามลำดับ

อายุ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ช่วงอายุ 23 – 36 ปีมีมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 37 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 และ ช่วงอายุ 51 – 64 ปี
คิดเป็นร้อยละ 29.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว
คิดเป็นร้อยละ 59 ส่วนกลุ่มที่โสด/หย่า/หม้าย มีร้อยละ 47

ระดับการศึกษา

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.6 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

เงินเดือนที่ได้รับ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีเงินเดือนที่ได้รับ 7,001 – 15,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.1

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือ 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24

ตำแหน่ง

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.8 พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ

สถานที่ทำงาน

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ สถานที่ทำงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการคณะ คิดเป็น ร้อยละ 68 และ ภาควิชา/ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตอนที่ 2 พัฒนธรรมองค์การ ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการวิเคราะห์ระดับพัฒนธรรมองค์การ ได้แบ่งระดับพัฒนธรรมองค์การของ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ซึ่งระดับดังกล่าว จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับพัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ระดับพัฒนธรรมองค์การดังกล่าว แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สามารถวัดระดับพัฒนธรรมองค์การของ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปรากฏรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมพัฒนธรรมองค์การของ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์	MEAN	S.D.	ระดับพัฒนธรรม องค์การ
1. พัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์			
มิติเน้นความสำเร็จ			
1. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.12	.84	สูง
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทาย	3.93	.87	สูง
ความสามารถ			
3. ท่านมีการวางแผนงานการทำงานอย่างมี เหตุผลและประสิทธิภาพ	4.13	.68	สูง
มิติเน้นสัจการแห่งตน			
4. ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานในคณะวนศาสตร์	4.40	.80	สูง
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็ม ความสามารถ	4.50	.61	สูง
6. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มี ความก้าวหน้าในชีวิต	3.81	1.11	สูง
7. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่	4.36	.86	สูง
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน			
8. ท่านได้กำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเสมอ	4.08	.88	สูง
9. ท่านได้กำลังใจและความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.84	1.06	สูง
10. ท่านคิดว่าคณะวนศาสตร์มีการติดต่อสื่อสารที่ มีประสิทธิภาพ	3.51	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์	MEAN	S.D	ระดับวัฒนธรรม องค์การ
11. คณะวนศาสตร์ให้ความสำคัญกับบุคลากรสาย สนับสนุน	3.48	1.03	ปานกลาง
12. ท่านสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด	3.98	.77	สูง
มิติเน้นมิตรสัมพันธ์			
13. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจต่อกัน	4.03	.97	สูง
14. บรรยากาศการทำงานในคณะวนศาสตร์ เป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ	3.73	.91	สูง
15. บรรยากาศการทำงานในคณะวนศาสตร์มี ความอบอุ่นและเข้าใจกันอย่างดี	3.91	.99	สูง
2.วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา			
มิติเห็นพ้องด้วย			
16. ท่านจะทำงานตามแบบที่ผู้อื่นเคยทำมา	2.79	1.01	ปานกลาง
17. ท่านยอมรับการมอบหมายงานและหน้าที่จาก หัวหน้างานด้วยความเต็มใจเสมอ	4.08	.75	สูง
18. ท่านมีความคิดเห็นว่าบุคลากรของคณะวน ศาสตร์มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.42	.92	ปานกลาง
มิติเน้นกฎระเบียบ			
19. ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.90	.82	สูง
20. ท่านให้ความสำคัญและยอมรับในระบบ ราชการ	4.11	.77	สูง
21. ท่านจะดำเนินงานตามขั้นตอนที่คู่มือการ ปฏิบัติงานได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	3.94	.74	สูง
มิติเน้นการฟังพา			
22. ท่านยอมรับและยึดถือการตัดสินใจของ หัวหน้าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.91	.79	สูง
23. ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีอำนาจการตัดสินใจ กับงานในทุกๆเรื่อง	3.63	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์	MEAN	S.D	ระดับวัฒนธรรม องค์การ
24. ท่านคิดว่าคณะวนศาสตร์ให้ความสำคัญกับ สายงานบังคับบัญชาและการควบคุมบุคลากร	3.62	.93	ปานกลาง
25. ท่านคิดว่าบุคลากรคณะวนศาสตร์ให้ ความสำคัญกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มากกว่าเป้าหมายของคณะวนศาสตร์	3.66	.97	ปานกลาง
มิติเน้นการหลีกเลี่ยง			
26. นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ท่านแล้ว ท่านไม่ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเพิ่มเติม	2.41	1.23	ปานกลาง
27. ท่านจะหลีกเลี่ยงการได้รับมอบหมายงานเมื่อ มีโอกาสดูแลป้องกันความผิดพลาด/ การถูก ตำหนิ	2.14	1.01	ต่ำ
3.วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม			
28. ท่านคิดว่าการที่จะได้ข้อสรุปในการดำเนินงาน จะต้องมีการถกเถียงหาข้อยุติ	3.38	1.09	ปานกลาง
29. ท่านมักจะชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดหรือ ข้อบกพร่องของผู้อื่นในการทำงาน	2.55	.92	ปานกลาง
30. ท่านไม่สามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานทุกคนได้ เมื่อต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม	2.45	1.06	ปานกลาง
มิติเน้นอำนาจ			
31. ท่านต้องการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพื่อควบคุมดูแลการทำงานของผู้อื่น	2.66	1.11	ปานกลาง
32. ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจที่ได้ดูแลการ ปฏิบัติงานของผู้อื่น	2.96	1.09	ปานกลาง
33. ท่านชอบที่จะสอนงานหรือให้คำชี้แนะผู้อื่น หรือเพื่อนร่วมงาน	3.43	1.03	ปานกลาง
34. ท่านคิดว่าในคณะวนศาสตร์มีกลุ่มที่มีอิทธิพล และมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องงาน	3.36	1.81	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์	MEAN	S.D	ระดับวัฒนธรรม องค์การ
มิติเน้นการแข่งขัน			
35. ท่านคิดว่าการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นเป้าหมายของการทำงาน	3.51	1.19	ปานกลาง
36. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	2.88	1.08	ปานกลาง
37. ท่านคิดว่าการทำงานที่มีความท้าทาย คือวิธีการกระตุ้นและสร้างคุณภาพงานให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น	3.96	.95	สูง
38. ท่านคิดว่าการแข่งขันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานของท่าน	3.66	1.04	ปานกลาง
39. ท่านคิดว่าการทำงานควรมุ่งเน้นในความสมบูรณ์แบบของรายละเอียดในงานมากกว่าเป้าหมายของงาน	3.45	.98	ปานกลาง
40. ท่านคิดว่าการทำงานที่ละเอียดถี่ถ้วนโดยใช้เวลามาก มีความสำคัญมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จทันเวลา	3.70	1.05	สูง

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ซึ่งเป็นข้อความในเชิงบวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เป็นระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง โดยมีผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วย รวมกันถึงร้อยละ 96.2 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เต็มความสามารถของตนเองซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงาน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลีกเลี่ยงการได้รับมอบหมายงานเมื่อมีโอกาสดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด/การถูกตำหนิ ซึ่งเป็นความเห็นในเชิงบวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 เป็นวัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำ โดยมีผู้ตอบไม่เห็นด้วย และ เห็นด้วยปานกลาง รวมกันถึงร้อยละ 60.4 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ มีความยินดีที่ได้รับการมอบหมายงานเมื่อมีโอกาสดำเนินการ

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การ ตามแต่ละตัวแปรที่มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัวแปร โดยแสดงผลได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามแต่ละตัวแปร

วัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์	MEAN	S.D	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์			
1.1 มิติเน้นความสำเร็จ	4.06	.67	สูง
1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน	4.27	.70	สูง
1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	3.78	.73	สูง
1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.89	.78	สูง
รวม	4.00	.60	สูง
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เนื่อยชา			
2.1 มิติเห็นพ้องด้วย	3.43	.62	ปานกลาง
2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ	3.98	.65	สูง
2.3 มิติเน้นการพึ่งพา	3.70	.75	สูง
2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	2.27	1.00	ต่ำ
รวม	3.35	.52	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว			
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	2.79	.83	ปานกลาง
3.2 มิติเน้นอำนาจ	3.10	.75	ปานกลาง
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน	3.50	.83	ปานกลาง
3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	3.58	.90	ปานกลาง
รวม	3.24	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามแต่ละตัวแปร พบว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ในมิติสัจการแห่งตน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงให้เห็นถึงว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตนสมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน

ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง และโดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของคณะวนศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.00 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา พบว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา ในมิติเน้นกฎระเบียบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 ซึ่งมีระดับวัฒนธรรมองค์การตั้งรับ – เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงว่า คณะวนศาสตร์ เป็น องค์การที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยม มีแบบแผนปฏิบัติที่เป็นระเบียบด้วยระบบราชการ มีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติและโดยภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 3.35 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว พบว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ในมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 ซึ่งมีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงว่า คณะวนศาสตร์ เป็น องค์การที่มีลักษณะการทำงานยึดมั่นในระบบงานแต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย ปฏิบัติงานได้ละเอียดแต่ได้รับผลงานน้อยและต้องใช้เวลามาก เป็นการปฏิบัติงานที่มีระเบียบและโดยภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 3.24 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

**ตอนที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเลขาธิการคณะ
บุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วม ได้แบ่งระดับชั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในแผนดำเนินงานประจำปี ของสำนักงานเลขาธิการคณะ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับการมีส่วนร่วมดังกล่าว ออกเป็น 5 ระดับ คือ มีส่วนร่วมสูงที่สุด มีส่วนร่วมสูง มีส่วนร่วมปานกลาง มีส่วนร่วมน้อย และ มีส่วนร่วมน้อยที่สุด สามารถวัดระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปรากฏรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักเลขาธิการคณะ	MEAN	S.D.	ระดับการ มีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ	2.74	1.17	ปานกลาง
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ	2.66	1.17	ปานกลาง
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ	2.58	1.20	ปานกลาง
1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ	2.57	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักเลขาธิการคณะ	MEAN	S.D.	ระดับการ มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ			
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาข้อมูล เพื่อใช้ในการ การจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ เช่น การ สนับสนุนข้อมูลด้านงบประมาณ ข้อมูล จำนวนบุคลากรต่างๆ หรือข้อมูลสถิติ ที่ใช้ใน การจัดทำแผน	2.52	1.15	ปานกลาง
2.2 ท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ	2.29	1.08	น้อย
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา อุปสรรค ใน ระหว่างการทำงาน โครงการ/กิจกรรม ตามแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขาธิการคณะ	2.45	1.12	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์			
3.1 ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ใน แผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขาธิการคณะ ด้านวัตถุสิ่งของ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ครุภัณฑ์ ฯลฯ	2.37	1.12	ปานกลาง
3.2 ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขาธิการคณะ ด้านบุคคล เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โครงการสร้าง เสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน	2.93	1.17	ปานกลาง
3.3 ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขาธิการคณะ เช่น โครงการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, โครงการการจัดการ ความรู้ ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น	2.96	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักเลขาธิการคณะ	MEAN	S.D.	ระดับการ มีส่วนร่วม
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล			
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล เสนอ ข้อมูล เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ใน แผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขาธิการคณะ	2.54	1.19	ปานกลาง
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในแผนดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการ คณะ	2.42	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ เช่น โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, โครงการการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นข้อความในเชิงบวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เป็นระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบเห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วย รวมกันถึงร้อยละ 62.3 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมกับการได้รับประโยชน์ทางด้านสังคม เป็นการได้รับประโยชน์ขั้นพื้นฐานการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับน้อย โดยมีผู้ตอบ มีส่วนร่วมน้อยและ มีส่วนร่วมปานกลาง รวมกันถึงร้อยละ 58.5 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบหลักในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขาธิการคณะ

ในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักเลขาธิการคณะ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามแต่ตัวแปร โดยแสดงผลได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2555 สำนักงานเลขาธิการคณะของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามตัวแปร

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักเลขาธิการคณะ	MEAN	S.D.	ระดับการ มีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.63	1.10	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	2.42	1.00	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	2.75	0.96	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	2.48	1.12	ปานกลาง
รวม	2.60	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามตัวแปร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.75 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักงานเลขาธิการคณะ และ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในดำเนินการแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักงานเลขาธิการคณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.42 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักงานเลขาธิการคณะ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์แบบต้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การแบบต้งรับ-ก้าวร้าว กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ โดยใช้วิธีทดสอบไคสแควร์ เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 106 คน พบว่า มีผู้มีส่วนร่วมต่ำ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และมีผู้มีส่วนร่วมปานกลางและสูง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 เมื่อนำข้อมูลการมีส่วนร่วมมาทดสอบความสัมพันธ์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศในการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มเพศออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง

จากการศึกษาพบว่า เพศชาย ร้อยละ 52.5 และเพศหญิง ร้อยละ 36.4 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ เพศชาย ร้อยละ 47.5 และเพศหญิง ร้อยละ 63.6 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.654 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.103 (ตารางที่ 7) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า เพศกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
เพศ			
ชาย	52.5 (21)	47.5 (19)	100 (40)
หญิง	36.4 (24)	63.6 (42)	100 (66)
รวม	45 (42.5)	61 (57.5)	100 (106)

$$\chi^2 = 2.654$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.103$$

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของอายุกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มอายุออกเป็น 3 กลุ่ม
คือ อายุ 23-36 ปี อายุ 37-50 ปีและ อายุ 51-64 ปี

จากการศึกษาพบว่า อายุ 23-36 ปี ร้อยละ 39.5 อายุ 37-50 ปี ร้อยละ 45.9 และ
อายุ 51-64 ปี ร้อยละ 41.9 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ อายุ 23-36 ปี ร้อยละ 60.5 อายุ 37-50 ปี ร้อยละ 54.1
และอายุ 51-64 ปี ร้อยละ 58.1 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหา
ความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.326 ค่าความ
เป็นอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.849 (ตารางที่ 8) ซึ่งมีค่า
มากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า อายุกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงาน
ประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
อายุ			
23-36 ปี	39.5 (15)	60.5 (23)	100 (38)
37-50 ปี	45.9 (17)	54.1(20)	100 (37)
51-64 ปี	41.9 (13)	58.1 (18)	100 (31)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 0.326$$

$$df = 2$$

$$Sig = 0.849$$

1.3 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรส กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มสถานภาพสมรส ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด/หย่า/หม้าย และ กลุ่มสมรสแล้ว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มโสด/หย่า/หม้าย ร้อยละ 36.2 กลุ่มสมรสแล้ว ร้อยละ 47.5 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มโสด/หย่า/หม้าย ร้อยละ 63.8 กลุ่มสมรสแล้ว ร้อยละ 52.5 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.364 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.243 (ตารางที่ 9) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
สถานภาพสมรส			
โสด/หย่า/หม้าย	36.2 (17)	63.8 (30)	100 (47)
สมรสแล้ว	47.5 (28)	52.5 (31)	100 (59)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 1.364$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.243$$

1.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มระดับการศึกษา ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรี และ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.9 กลุ่มปริญญาตรี ร้อยละ 47.7 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.1 กลุ่มปริญญาตรี ร้อยละ 52.3 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.773 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.412 (ตารางที่ 10) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษา กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42.9 (18)	57.1 (24)	100 (42)
ปริญญาตรี	47.7 (21)	52.3 (23)	100 (44)
สูงกว่าปริญญาตรี	30.0 (6)	70.0 (14)	100 (20)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 1.773$$

$$df = 2$$

$$Sig = 0.412$$

1.5 เงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของเงินเดือนที่ได้รับ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มเงินเดือนที่ได้รับ ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่า 7,001 บาท กลุ่ม 7,001-15,000 บาท กลุ่ม 15,001-25,000 บาท และกลุ่ม 25,001 บาทขึ้นไป

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มต่ำกว่า 7,001 บาท ร้อยละ 54.5 กลุ่ม 7,001-15,000 บาท ร้อยละ 35.6 กลุ่ม 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 47.1 และกลุ่ม 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 43.8 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มต่ำกว่า 7,001 บาท ร้อยละ 45.5 กลุ่ม 7,001-15,000 บาท ร้อยละ 64.4 กลุ่ม 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 52.9 และกลุ่ม 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 56.3 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลาง และมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.841 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.606 (ตารางที่ 11) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า เงินเดือนที่ได้รับ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนที่ได้รับกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
เงินเดือนที่ได้รับ			
ต่ำกว่า 7,001 บาท	54.5 (6)	45.5 (5)	100 (11)
7,001-15,000 บาท	35.6 (16)	64.4 (29)	100 (45)
15,001-25,000 บาท	47.1 (16)	52.9 (18)	100 (34)
25,001 บาทขึ้นไป	43.8 (7)	56.3 (9)	100 (16)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 1.841$$

$$df = 3$$

$$Sig = 0.606$$

1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่า 5 ปี กลุ่ม 5 ปี-10 ปี กลุ่ม 11 ปี-15 ปี และกลุ่ม 16 ปี ขึ้นไป

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.4 กลุ่ม 5 ปี-10 ปี ร้อยละ 37.5 กลุ่ม 11 ปี-15 ปี ร้อยละ 61.5 และกลุ่ม 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 44.4 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 63.6 กลุ่ม 5 ปี-10 ปี ร้อยละ 62.5 กลุ่ม 11 ปี-15 ปี ร้อยละ 38.5 และกลุ่ม 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 55.6 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.739 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.434 (ตารางที่ 12) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	36.4 (12)	63.6 (21)	100 (33)
5 ปี-10 ปี	37.5 (9)	62.5 (15)	100 (24)
11 ปี-15 ปี	61.5 (8)	38.5 (5)	100 (13)
16 ปี ขึ้นไป	44.4 (16)	55.6 (20)	100 (36)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 2.739$$

$$df = 3$$

$$Sig = 0.434$$

1.7 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของตำแหน่ง กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มตำแหน่ง ออกเป็น - 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างชั่วคราวและ กลุ่มพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 37.8 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 48.7 และ กลุ่มพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 40.9 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 62.2 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 51.3 และ กลุ่มพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 59.1 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.051 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.591 (ตารางที่ 13) ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่ง กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
ตำแหน่ง			
ข้าราชการ/พนักงาน มหาวิทยาลัย	37.8 (17)	62.2 (28)	100 (45)
พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน รายได้/ลูกจ้างชั่วคราว	48.7 (19)	51.3 (20)	100 (39)
พนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ	40.9 (9)	59.1 (13)	100 (22)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 1.051$$

$$df = 2$$

$$Sig = 0.591$$

1.8 สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงาน
ประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มที่ทำงาน
ออกเป็น -2 กลุ่ม คือ กลุ่มสำนักงานเลขาธิการคณะ และกลุ่มภาควิชา/ศูนย์

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มสำนักงานเลขาธิการคณะ ร้อยละ 32.4 และกลุ่ม
ภาควิชา/ศูนย์ ร้อยละ 60.5 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ กลุ่มสำนักงานเลขาธิการคณะ ร้อยละ 67.6 และกลุ่ม
ภาควิชา/ศูนย์ ร้อยละ 39.5 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อ
ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 7.920 ค่าความเป็นอิสระ (df)
เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.005 (ตารางที่ 14) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับ
นัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า สถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ทำงานกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี
สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
สถานที่ทำงาน			
สำนักงานเลขาธิการคณะ	32.4 (22)	67.6 (46)	100 (68)
ภาควิชา/ศูนย์	60.5 (23)	39.5 (15)	100 (38)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 7.920$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.005$$

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่ำและปานกลาง และ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สูง

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่ำและปานกลาง ร้อยละ 63.6 และกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สูง ร้อยละ 36.9 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่ำและปานกลาง ร้อยละ 36.4 และกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สูง ร้อยละ 63.1 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 5.099 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.024 (ตารางที่ 15) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับการมีส่วนร่วมใน
แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์			
ต่ำ และปานกลาง	63.6 (14)	36.4 (8)	100 (22)
สูง	36.9 (31)	63.1 (53)	100 (84)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 5.099$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.024$$

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา กับการมีส่วนร่วม
ในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการ
แบ่งกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะ
ตั้งรับ-เฉื่อยชา ต่ำและปานกลาง และ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา สูง

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ต่ำและปานกลาง ร้อยละ
44.6 และกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูง ร้อยละ 34.8 มีส่วนร่วมในแผน
ดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาต่ำและปานกลาง ร้อยละ 55.4 และกลุ่มวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาสูง ร้อยละ 65.2 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ
คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมาก เมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหา
ความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 0.707 ค่าความ
เป็นอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.400 (ตารางที่ 16) ซึ่งมีค่า
มากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชากับ
การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชากับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา			
ต่ำ และปานกลาง	44.6 (37)	55.4 (46)	100 (83)
สูง	34.8 (8)	65.2 (15)	100 (23)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 0.707$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.400$$

4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการแบ่งกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ต่ำและปานกลาง และ กลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สูง

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ต่ำและปานกลาง ร้อยละ 46.9 และกลุ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สูง ร้อยละ 28.0 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับต่ำ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ต่ำและปานกลาง ร้อยละ 53.1 และกลุ่มวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สูง ร้อยละ ร้อยละ 72.0 มีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในระดับปานกลางและมากเมื่อนำตัวแปรทั้งสองมาหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.797 ค่าความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีระดับความมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.094 (ตารางที่ 17) ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว กับการมีส่วนร่วมใน
แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการมีส่วนร่วม		รวม
	มีส่วนร่วมต่ำ	มีส่วนร่วมปานกลาง และมีส่วนร่วมมาก	
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว			
ต่ำ และปานกลาง	46.9 (38)	53.1 (43)	100 (81)
สูง	28.0 (7)	72.0 (18)	100 (25)
รวม	42.5 (45)	57.5 (61)	100 (106)

$$\chi^2 = 2.797$$

$$df = 1$$

$$Sig = 0.094$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2555 สำนักงานเลขาธิการคณะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การวางแผนดำเนินงานประจำปี การกำหนดโครงการ/กิจกรรม การกำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะการวางแผนการดำเนินงาน หรือการกำหนดกิจกรรมโครงการ/กิจกรรม การกำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมเท่าที่ผ่านมา นั้น เป็นการดำเนินการโดยกลุ่มบุคคลบางส่วน ซึ่งได้แก่คณะทำงานวางแผนสำนักเลขาธิการคณะเพียงเท่านั้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนดำเนินการ มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา อุปสรรค ในระหว่างการทำงาน โครงการ/กิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง แต่การมีส่วนร่วมดำเนินการแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ในการเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนยังมีส่วนร่วมในการเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ระดับต่ำ สาเหตุที่การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางและต่ำอาจเนื่องมาจาก ในการดำเนินการตามแผนดำเนินการประจำปี คณะวนศาสตร์มีกมียุทธศาสตร์ที่จะให้บุคลากรได้รายงานผลการดำเนินการ รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ แทนที่จะให้รายงานระหว่างการทำงาน ส่วนการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนในการเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ระดับต่ำ

นั้นเนื่องจาก การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในโครงการ/กิจกรรมนั้น เป็นการมอบหมายไปที่กลุ่มบุคคลเฉพาะเท่านั้น ซึ่งได้แก่ ผู้ปฏิบัติภารกิจหัวหน้างานต่างๆ

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ทางสังคม เช่นโครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการคณะ โครงการการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ ฯลฯ ทางบุคคล เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ โครงการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน ฯลฯ และ ทางวัตถุสิ่งของ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ครุภัณฑ์ ฯลฯ พบว่า มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมาจากเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่าตนเองยังได้รับผลประโยชน์จากแผนดำเนินงานไม่เพียงพอ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และ มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ ความก้าวหน้าความสำเร็จ ในแผนดำเนินงานประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมาจากสาเหตุเดียวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กล่าวคือคณะวนศาสตร์ยังมีการมอบหมายหน้าที่ในการประเมินผลگردดำเนินงานไปที่หัวหน้างาน หรือ กลุ่มบุคคลเฉพาะเท่านั้น

จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การของคณะวนศาสตร์มีลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากคณะวนศาสตร์เป็นคณะขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนไม่มากนัก และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานอยู่ในคณะวนศาสตร์ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในการทำงานในคณะวนศาสตร์อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ยังมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ปฏิบัติอยู่

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า คณะวนศาสตร์ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สูง โดยจะเห็นได้จากผลการวิจัยพบว่า คณะวนศาสตร์มีมิติต่างๆ ในวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สูงซึ่งได้แก่ มิติสัจการแห่งตน มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ และ มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และจากผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี อันจะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเป็นของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะวนศาสตร์ จำนวน 106 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ย โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรกับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้วิธีไคสแควร์(hi-square) โดยกำหนดให้ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.3 เป็นเพศหญิง มีอายุ 23 – 36 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 35.8 มีสถานภาพสมรสแล้วส่วนใหญ่ร้อยละ 55.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.5 มีเงินเดือนที่ได้รับ 7,001 – 15,000 บาท ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 34 มีตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.5 และมีสถานที่ทำงานสำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.2

2. วัฒนธรรมองค์กรของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า คณะวนศาสตร์มีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในมิติสังการแห่งตน อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับสูง และโดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของคณะวนศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.00 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชาพบว่า คณะวนศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชา ในมิติเน้นกฎระเบียบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชา ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 3.35 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง

และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว พบว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ในมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 ซึ่งมีระดับวัฒนธรรมองค์การตั้งรับ – ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว ของคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ 3.24 แสดงให้เห็นว่า คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

3. การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2555 สำนักงานเลขานุการคณะของ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 สำนักงานเลขานุการคณะ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.75 อยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีส่วนร่วมในดำเนินการแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2555 สำนักงานเลขานุการคณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.42 อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักงานเลขานุการคณะ พบว่า

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1 เพศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 สถานภาพสมรส		✓
1.4 ระดับการศึกษา		✓
1.5 เงินเดือนที่ได้รับ		✓
1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		✓
1.7 ตำแหน่ง		✓
1.8 สถานที่ทำงาน	✓	
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	✓	
3. วัฒนธรรมองค์การแบบตึงรับ-เฉื่อยชา		✓
4. วัฒนธรรมองค์การแบบตึงรับ-ก้าวร้าว		✓

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สำนักงานเลขาธิการคณะวนศาสตร์ควรการมีดำเนินการให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ามามีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ตามแต่ละด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน ในเรื่องการวางแผน การกำหนดโครงการ/กิจกรรม การกำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 และนำข้อมูลจากการประชุมระดมความคิดเห็นมาจัดทำเป็นแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะต่อไป

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ควรส่งเสริมให้บุคลากรรายงานผลการดำเนินการโครงการเป็นช่วงๆ รวมถึงรายงานปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน/กิจกรรมระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่แทนที่จะรอให้เสร็จสิ้นโครงการ และพยายามกระจายงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 อย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารคณะควรมีการสอบถามความต้องการในด้านต่างๆ ไปยังบุคลากรภายในคณะ แล้วนำความต้องการต่างๆ เหล่านั้นมาพิจารณาจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยการนำกิจกรรม/โครงการดังกล่าวนั้นมาบรรจุในแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะต่อไป

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารคณะควรขอความร่วมมือไปยังบุคลากรสายสนับสนุนให้ร่วมทำการประเมินผล แผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ โดยเป็นการชี้แจง ให้บุคลากรสายสนับสนุน เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการประเมินผล แผนการดำเนินงานประจำปี เพื่อนำผลจากการประเมินมาพิจารณาและพัฒนาแผนดำเนินงานประจำปี สำนักงานเลขาธิการคณะ ในปีต่อไป ไป ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานต่อไป

2. คณะวนศาสตร์มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบพึงประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารคณะควรต้องธำรงรักษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าวโดยยึดถือวิธีการปฏิบัติที่ดำเนินการมาอย่างยาวนาน เช่น โครงการผู้บริหารพบบุคลากร โครงการสัมมนาบุคลากร โครงการปีใหม่คณะวนศาสตร์ โครงการรดน้ำดำหัว โครงการมุทิตาจิต ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการดังกล่าวเหล่านี้จะเป็นการดำเนินการให้บุคลากรภายในคณะวนศาสตร์ เกิดความผูกพันกับคณะ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจะมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

3. เนื่องจากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปี ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อที่จะทำให้หน่วยงานต่างๆ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่ทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามพันธกิจได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ของ หน่วยงาน ที่เป็นคณะวิชาอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบของวัฒนธรรมองค์การ

2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วมของบุคลากร สายสนับสนุน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการคณะ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กัญญา สิริสกุล. 2546. วัฒนธรรมองค์กร:ข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่ลอกเลียนได้ยาก.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551. แผนแม่บทเพื่อการพัฒนาคณะวนศาสตร์

ปี พ.ศ. 2551-2554. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรินธร นามวรรณ. 2548. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาควิชาใน

มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธานี คำชมภู. 2550. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการระบบบริหารงานภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527. แนวนโยบายวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ

พัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.

นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. 2543. วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงษ์ธร จันทรสวัสดิ์. 2540. การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น ศึกษาเปรียบเทียบ

กระบวนการจัดตั้งธนาคารหมู่บ้านจังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดอุบลราชธานี.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. 2553. การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจและความพอใจในงานของคนงาน

รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1887-ค.ศ.1970).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช. 2538. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล

รัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์. 2539. **วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล.**
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. 2537. **การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง.** ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539. **องค์การและการจัดการศึกษาระดับสมบุรณ์.** กรุงเทพมหานคร:
Diamond Business World.
- สมยศ นาวิการ. 2538. **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การกับการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. 2548. **การมีส่วนร่วมของบุคลากรในระบบประกันคุณภาพภายในระดับ
คณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัมพา อารณทิพย์. 2547. **ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาย ข ค และลูกจ้าง
ที่มีต่อกิจกรรม 5 ส ตามนโยบายของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cooke, R.A. and J.C. Laffety. 1989. **Organizational culture inventory.**
Plymouth Human Synergistics.
- Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. 1980. "Participation's Place in Rural Develop"
World Development 8 (3) 213-235.
- Stogdill, R.M. and A.E. Coons. 1957. **Leadership Behavior: Its Description and
Measurement.** Ohio: Ohio State University.



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขาธิการคณะ
พ.ศ. 2555
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของคณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนัก
เลขาธิการคณะ พ.ศ. 2555 ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกตอน ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีผลต่อ
ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและผลการวิจัย

4. ข้อมูลทั้งหมดถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม
โดยไม่มีผลต่อการทำงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวลักขณา พันธุ์วัฒน์
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
☐ โสด/หย่า/หม้าย ☐ สมรสแล้ว
4. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
5. เงินเดือนที่ได้รับ
☐ ต่ำกว่า 7,001 บาท ☐ 7,001 – 15,000 บาท
☐ 15,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 ปี – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป
7. ตำแหน่ง
☐ ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ
☐ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้/ลูกจ้างชั่วคราว
☐ พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ
8. สถานที่ทำงาน
☐ สำนักงานเลขานุการคณะ ☐ ภาควิชา/ศูนย์ฯ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพียงคำตอบเดียวตามความรู้สึกหรือความเป็นจริงจาก
ลักษณะค่านิยมและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกที่ปรากฏขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ (100%)
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกที่ปรากฏขึ้นบ่อยครั้ง (75%)
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว (50%)
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงเล็กน้อย (25%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความจริงที่เกิดขึ้นเลย (0%)

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	สภาพความเป็นจริง				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มิตินั้นความสำเร็จ					
1) ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
2) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ					
3) ท่านมีการวางแผนงานการทำงานอย่างมีเหตุผล และประสิทธิภาพ					
มิตินั้นสัจการแห่งตน					
4) ท่านรู้สึกภูมิใจในการทำงานในคณะวนศาสตร์					

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	สภาพความเป็นจริง				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5) ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ					
6) ท่านมีความรู้สึกว้างงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในชีวิต					
7) ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ท่านทำอยู่					
8) ท่านได้กำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
9) ท่านได้กำลังใจและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
10) ท่านคิดว่าคณะวนศาสตร์มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
11) คณะวนศาสตร์ให้ความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุน					
12) ท่านสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด					
13) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นกันเองเปิดเผยและจริงใจต่อกัน					
14) บรรยากาศการทำงานในคณะวนศาสตร์เป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ					
15) บรรยากาศการทำงานในคณะวนศาสตร์มีความอบอุ่นและเข้าใจกันเป็นอย่างดี					
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – เชื่อยชา มิติเห็นพ้องด้วย					
16) ท่านจะทำงานตามแบบที่ผู้อื่นเคยทำมา					
17) ท่านยอมรับการมอบหมายงานและหน้าที่จากหัวหน้างานด้วยความเต็มใจเสมอ					

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	สภาพความเป็นจริง				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18) ท่านมีความคิดเห็นว่าบุคลากรของคณะวนศาสตร์ มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
มติเน้นกฎระเบียบ 19) ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
20) ท่านให้ความสำคัญและยอมรับในระบบราชการ					
21) ท่านจะดำเนินงานตามขั้นตอนที่คู่มือการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
มติเน้นการพึ่งพา 22) ท่านยอมรับและยึดถือการตัดสินใจของหัวหน้าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
23) ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีอำนาจการตัดสินใจกับงานในทุกๆเรื่อง					
24) ท่านคิดว่าคณะวนศาสตร์ให้ความสำคัญกับสายงานบังคับบัญชาและการควบคุมบุคลากร					
25) ท่านคิดว่าบุคลากรคณะวนศาสตร์ให้ความสำคัญกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชามากกว่าเป้าหมายของคณะวนศาสตร์					
มติเน้นการหลีกเลี่ยง 26) นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านไม่ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม					
27) ท่านจะหลีกเลี่ยงการได้รับมอบหมายงานเมื่อมีโอกาสดูแลป้องกันความผิดพลาด/ การถูกตำหนิ					
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม 28) ท่านคิดว่าการทำงานที่จะได้ข้อสรุปในการดำเนินงานจะต้องมีการถกเถียงหาข้อยุติ					

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	สภาพความเป็นจริง				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29) ท่านมักจะชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของผู้อื่นในการทำงาน					
30) ท่านไม่สามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานทุกคนได้ เมื่อต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม					
มิติเน้นอำนาจ 31) ท่านต้องการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเพื่อควบคุมดูแลการทำงานของผู้อื่น					
32) ท่านรู้สึกภูมิใจและมั่นใจที่ได้ดูแลการปฏิบัติงานของผู้อื่น					
33) ท่านชอบที่จะสอนงานหรือให้คำชี้แนะผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน					
34) ท่านคิดว่าในคณะวนศาสตร์มีกลุ่มที่มีอิทธิพลและมีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องงาน					
มิติเน้นการแข่งขัน 35) ท่านคิดว่าการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นเป้าหมายของการทำงาน					
36) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน					
37) ท่านคิดว่าการทำงานที่มีความท้าทาย คือ วิธีการกระตุ้นและสร้างคุณภาพงานให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น					
38) ท่านคิดว่าการแข่งขันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของท่าน และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานของท่าน					

ค่านิยมและบรรทัดฐานการแสดงออก	สภาพความเป็นจริง				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ 39) ท่านคิดว่าการทำงานควรมุ่งเน้นในความสมบูรณ์แบบของรายละเอียดในงานมากกว่าเป้าหมายของงาน					
40) ท่านคิดว่าการทำงานที่ละเอียดถี่ถ้วนโดยใช้เวลามาก มีความสำคัญมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จทันเวลา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุน ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขานุการคณะ พ.ศ. 2555 คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง การมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องหรือตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โครงการ/กิจกรรม	หมายถึง	โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่คณะวนศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการทั้งในรูปแบบวิชาการและเป็นโครงการ/กิจกรรมการบริหารงานด้านต่างๆ
มีส่วนร่วมสูงสุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด
มีส่วนร่วมสูง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก
มีส่วนร่วมปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง
มีส่วนร่วมน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขานุการคณะ พ.ศ. 2555 ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มีส่วนร่วมสูงสุด	มีส่วนร่วมสูง	มีส่วนร่วมปานกลาง	มีส่วนร่วมน้อย	มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
41) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					
42) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					
43) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนัก เลขานุการคณะ พ.ศ. 2555 ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มีส่วนร่วมสูงสุด	มีส่วนร่วมสูง	มีส่วนร่วมปานกลาง	มีส่วนร่วมน้อย	มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
44) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โครงการ/กิจกรรม ในแผน ดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงาน เลขานุการคณะ					
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 45) ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาข้อมูล เพื่อใช้ในการ จัดทำแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขานุการคณะ เช่น การสนับสนุน ข้อมูลด้านงบประมาณ ข้อมูลจำนวนบุคลากร ต่างๆ หรือข้อมูลสถิติ ที่ใช้ในการจัดทำแผน					
46) ท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					
47) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา อุปสรรค ใน ระหว่างการทำงาน โครงการ/กิจกรรม ตาม แผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขานุการคณะ					
3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 48) ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ใน แผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขานุการคณะ ด้านวัสดุสิ่งของ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ครุภัณฑ์ ฯลฯ					
49) ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ใน แผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของ สำนักงานเลขานุการคณะ ด้านบุคคล เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ,โครงการสร้าง เสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน					

การมีส่วนร่วมในแผนดำเนินงานประจำปีสำนัก เลขานุการคณะ พ.ศ. 2555 ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มีส่วนร่วมสูงสุด	มีส่วนร่วมสูง	มีส่วนร่วมปานกลาง	มีส่วนร่วมน้อย	มีส่วนร่วมน้อยที่สุด
50) ท่านได้รับประโยชน์จาก โครงการ/กิจกรรม ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ เช่น โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน , โครงการการจัดการความรู้ ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น					
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
51) ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล เสนอข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					
52) ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2555 ของสำนักงานเลขานุการคณะ					



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องวัฒนธรรมองค์การและการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขาธิการคณะ พ.ศ. 2555
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง
วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม ในแผนดำเนินงานประจำปีสำนักเลขาธิการคณะ
พ.ศ. 2555 ของบุคลากร สายสนับสนุน คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	213.6000	586.3579	0.0000	0.8261
2	181.1000	337.3579	0.5542	0.9080
3	213.4000	568.2526	0.9167	0.8203
4	212.4000	580.2526	0.1931	0.8247
5	212.8000	565.6421	0.4121	0.8209
6	212.8000	594.0632	-0.1496	0.8314
7	212.9000	589.5684	-0.1503	0.8275
8	210.9000	560.5158	0.8169	0.8179
9	210.9000	558.2000	0.7267	0.8176
10	210.8000	561.6421	0.6630	0.8187
11	210.6000	563.2000	0.5124	0.8197
12	211.2000	567.3263	0.4695	0.8209
13	210.9000	561.1474	0.6472	0.8187
14	210.9000	560.5158	0.6642	0.8184
15	211.1000	571.8842	0.42531	0.8221
16	211.2000	571.3263	0.4478	0.8219
17	211.5000	560.4737	0.6235	0.8186
18	211.1000	572.5158	0.4059	0.8223
19	210.5000	575.8421	0.2901	0.8235
20	211.1000	585.5684	0.0212	0.8263
21	211.0000	577.0526	0.7390	0.8173
22	211.7000	569.9053	0.4648	0.8215
23	210.5000	568.0529	0.5196	0.8208
24	210.9000	577.1474	0.2781	0.8238
25	210.5000	575.6316	0.931	0.8231
26	211.1000	555.0421	0.6099	0.8173
27	210.7000	579.8000	0.2350	0.8245
28	210.6000	568.8842	0.4443	0.8213
29	210.8000	587.1158	-0.0362	0.8273
30	210.3000	594.7474	-0.3755	0.8292
31	210.4000	593.9368	-0.2183	0.8295

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
32	212.5000	585.3158	0.0276	0.8263
33	212.4000	584.4632	0.0253	0.8269
34	210.6000	592.0421	-0.2640	0.8283
35	211.3000	574.7474	0.2855	0.8234
36	212.0000	576.4211	0.4013	0.8232
37	211.7000	568.0105	0.4338	0.8212
38	211.6000	581.7263	0.1997	0.8249
39	211.6000	583.4105	0.0603	0.8262
40	211.3000	595.5895	-0.3014	0.8298
41	210.2000	583.3263	0.1145	0.8255
42	211.3000	563.3789	0.5048	0.8198
43	210.3000	578.5368	0.2338	0.8243
44	210.2000	578.4842	0.3152	0.8239
45	210.7000	585.9053	-0.0134	0.8279
46	211.0000	585.6842	0.0064	0.8267
47	212.8000	560.3789	0.5946	0.8187
48	212.8000	560.3789	0.5946	0.8187
49	211.7000	551.5895	0.6682	0.8161
50	212.5000	568.8947	0.4947	0.8211
51	212.4000	562.7789	0.4732	0.8199
52	212.5000	561.7368	0.4623	0.8198
53	212.2000	557.2211	0.5677	0.8181
54	212.5000	561.7368	0.4623	0.8198
55	210.6000	568.8842	0.1540	0.8250
56	212.5000	552.6842	0.6458	0.8165
57	212.7000	551.5895	0.6682	0.8161
58	211.6000	581.7263	0.1997	0.8249
59	211.1000	585.5684	0.0212	0.8263
60	210.5000	575.6316	0.931	0.8231

Alpha = 0.8258

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวลักขณา พันธุ์รวัฒน์

เกิดวันที่

12 กันยายน 2516

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่ปัจจุบัน

33/307 ซอยพหลโยธิน 49/1 ถนนพหลโยธิน แขวงตลาดบางเขน
เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10240

ที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานเลขานุการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้างานบริการการศึกษา คณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมสาธิตสวนสุนันทา
พ.ศ. 2537 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการตลาด
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2538 เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัท ซี.พี.แลนด์ จำกัด

พ.ศ. 2541 เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ
บริษัท ไทยเทค บอร์โวลส์จำกัด

พ.ศ. 2544 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะวนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์