

**การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**

นางธัญญา อุ่นศรีสง

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2552

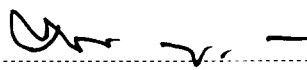
**Staff 's Participation in Job Performances of the Chiang Mai Air Traffic Control
Centers Aeronautical Radio of Thailand Co., Ltd.**

Mrs. Tanya Aunsrisong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2009

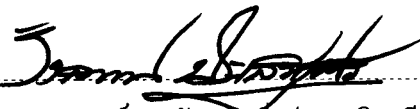
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางธัญญา อุ่นศรีสง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



(ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ประจัญฤทธิ์)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

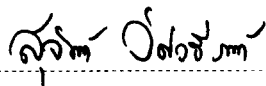
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

กรรมการ

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผู้วิจัย นางรัชฎา อุ่นศรีส่ง ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์
ตามคัทธิธรรม ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา(1) ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และ (3) แนวทางการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 139 คน ซึ่งการวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับ (1) ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในทุกด้าน ได้แก่ การไว้นโยบาย การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ และ (3) แนวทางการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด คือศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จะต้องมีการณรงค์เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับพนักงาน โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เช่น การจัดทำกิจกรรม 5ส. การจัดทำ ISO 9001: 2000 และ การจัดทำ SMART AERO THAI เป็นต้น

คำสำคัญ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

Thesis title: Staff's Participation in Job Performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Co.,Ltd.

Researcher: Mrs. Tanya Aunsrisong; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Rangson Prasertsri, Associate Professor; (2) Dr. Somsak Samukkeetham, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the staff's participation level in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd. (C-ATC) (2) to study the relationship between personal factors with the staff's participation level in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd. and (3) to study the guidelines of the staff's participation in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd.

The population of this research was the staff who worked in both line and staff functions in the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd., which totally had 139 persons. The questionnaire was used as a research instrument for collecting the data. The analysis of the data was accomplished by frequency, percentage, arithmetic mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and Pearson's correlation coefficient.

The research found that: (1) the level of the staff's participation in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd. was in the very good level (2) the personal factors which had relationship with the level of the staff's participation in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd. was only the age factor and (3) the guidelines for the staff's participation in job performances of the Chiang Mai Air Traffic Control Centers Aeronautical Radio of Thailand Ltd. was to campaign the cooperation in job performances with the staff in the Chiang Mai Air Traffic Control.

Keywords: Staff's Participation, Chiang Mai Air Traffic Control Centers, Aeronautical Radio of Thailand Co.,Ltd.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. ดิน ปรัชญพฤกษ์ ประธานกรรมการที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้คำแนะนำในการศึกษาและตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งใน การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ที่ให้โอกาสในการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม บางครั้งไม่สามารถร่วมทำกิจกรรมกับทางศูนย์ฯ หรือแม้แต่การเดินทางไปปฏิบัติ หน้าที่ต่างจังหวัด ที่ตรงกับตารางเวลาเรียน หรือตารางการอบรมที่ทางมหาวิทยาลัยฯ กำหนด ท่านไม่ เคยตำหนิ หรือต่อว่าแต่อย่างใด ขณะเดียวกันท่านยังให้การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัย หลายด้าน

ขอบคุณพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการกรอก ข้อมูลในแบบสอบถาม คำตอบที่ได้มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย มีผล ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ที่สำคัญทุกท่านได้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 100 % ขอขอบคุณหัวหน้าหน่วยที่กรุณารวบรวมให้ผู้วิจัย

ขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานสายบริหารและอำนาจการ ประจำ ศูนย์ควบคุมการ บินเชียงใหม่ ทุกท่านที่ปฏิบัติหน้าที่แทนกรณีกับผู้วิจัยต้องลาหยุดเพื่อเดินทางไปเรียน หรือไปอบรม ตามวันเวลาที่มหาวิทยาลัยฯ เป็นผู้กำหนด เพื่อนร่วมงานทุกท่านได้แสดงความมีน้ำใจในการ ช่วยเหลือ สะสางงานที่ค้างให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณอีกครั้ง

ขอบคุณสามีที่ดูแลครอบครัว และลูก ๆ ทำให้มีเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสนับสนุน และส่งเสริม ตลอดจนเป็นกำลังใจทุก ๆ ด้าน ด้วยดีตลอดมา ทำให้การทำ วิทยานิพนธ์ชิ้นนี้สมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณแม่บ้านที่ดูแลลูก ๆ แทนอย่างไม่ขาดตก บกพร่องทำให้ไม่ต้องกังวล และมีเวลาทุ่มเทให้กับงานวิจัยชิ้นนี้

ธัญญา อุ่นศรีสง

ตุลาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	7
ความหมายของการมีส่วนร่วม	7
ลักษณะของการมีส่วนร่วม	9
รูปแบบของการมีส่วนร่วม	10
องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	13
การมีส่วนร่วมกับการจูงใจ	14
ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม	15
แนวคิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม	16
ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม	18
สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	21
บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
แบบแผนการวิจัย	35
ลักษณะของประชากรที่ศึกษา	35
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	37
วิธีรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	40
ผลการทดสอบสมมติฐาน	43
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	50
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปการวิจัย	77
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะทางการจัดการ	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	85
แบบสอบถาม	86
ประวัติผู้วิจัย	93

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านต่างๆ	40
ตารางที่ 4.2 ระดับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในสภาพรวมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน	43
ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	44
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	44
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	45
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	45
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพบุคลากรกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	46
ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	46
ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหารกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	47
ตารางที่ 4.10 ระดับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่	47
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนาน	48
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยชี้เป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบกันในผลการตัดสินใจนั้น	49
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในด้านการทำงานเป็นทีม	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน	51
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งแนวนาน ..	51
ตารางที่ 4.16	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น	52
ตารางที่ 4.17	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม	52
ตารางที่ 4.18	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ในทุกด้าน	53
ตารางที่ 4.19	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน	53
ตารางที่ 4.20	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งแนวนาน ..	54
ตารางที่ 4.21	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น	55
ตารางที่ 4.22	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม	56
ตารางที่ 4.23	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน	57
ตารางที่ 4.24	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน	58
ตารางที่ 4.25	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนาน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายหลักและ มีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น.....	59
ตารางที่ 4.27	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	60
ตารางที่ 4.28	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน.....	60
ตารางที่ 4.29	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้วางใจกัน.....	61
ตารางที่ 4.30	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่ง และแนวนาน.....	62
ตารางที่ 4.31	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและ ความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น.....	63
ตารางที่ 4.32	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	64
ตารางที่ 4.33	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน.....	65
ตารางที่ 4.34	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้วางใจกัน.....	66
ตารางที่ 4.35	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งแนวดิ่งและแนวนาน.....	66
ตารางที่ 4.36	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมาย เป็นหลักและความรับผิดชอบในการตัดสินใจนั้น.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	67
ตารางที่ 4.38 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน.....	68
ตารางที่ 4.39 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้วางใจใจกัน.....	69
ตารางที่ 4.40 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลแนวคิดและแนวขนาน.....	70
ตารางที่ 4.41 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น.....	71
ตารางที่ 4.42 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	72
ตารางที่ 4.43 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ในทุกด้าน.....	73
ตารางที่ 4.44 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้วางใจใจกัน.....	73
ตารางที่ 4.45 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวคิดและแนวขนาน.....	74
ตารางที่ 4.46 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น.....	75
ตารางที่ 4.47 คำสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการในการทำงานเป็นทีม.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 คำสัมประสิทธิ์การจรรณ (C) ภาพรวมของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ในทุกด้าน.....	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 แนวคิดการมีส่วนร่วมขององค์กร	17

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานทุกๆ องค์กรในปัจจุบันนั้น องค์กรแต่ละองค์กรต่างมองเห็นความสำคัญต่อการบริหารต่อพนักงานมากขึ้น ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่า ในยุคนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในองค์กร จึงทำให้ทุกองค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดเล็กก็ตาม การที่ผู้บริหารองค์กรต้องการที่จะเห็นองค์กรของตนเองนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารงานที่ดีที่จะเห็นองค์กรของตนเองนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารงานที่ดีที่จะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรทุกคนนั้นมีความร่วมมือและช่วยกันทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารองค์กรควรต้องให้ความสำคัญที่ตัวพนักงานทุกคน มองเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับล่างก็ตาม

แต่ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ผู้บริหารได้ให้ความสนใจในการร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมหรือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพราะการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมทำให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญ อันจะนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521 : 377) ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่เกิดความผูกพันและความเชื่อถือกับองค์กร ดังนั้นการจัดองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เท่าเทียมกันของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความกระตือรือร้น มีความร่วมมือและมีการประสานงานที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ก็เพื่อความสำเร็จขององค์กร

หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมีหลักการสำคัญ (อรุณ รักธรรม 2532 : 269) กล่าวไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับนับถือ ไว้วางใจซึ่งกันและ

กัน ผู้บังคับบัญชาจะฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถกเถียงเรื่องงานกับตนได้ จึงทำให้การทำงานมีความราบรื่น และร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น

2. มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนาน เพื่อจูงใจให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน และพัฒนาการในด้านต่างๆ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการวางแผนและ/หรือการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยยึดหลักเป้าหมายเป็นหลัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาตระหนักดีว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจเป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง อีกทั้งยังตระหนักว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4. เป็นการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจ และแก้ปัญหา สลับซับซ้อนที่องค์กรเผชิญ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทีมงานเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์กร ดังนั้นถ้าองค์ประกอบย่อยขององค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรก็ย่อมจะมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะมองเห็นว่าในการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารขององค์กร และองค์กรเกี่ยวกับการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเอกชน หรือรัฐบาลก็ตาม หลักการบริหารงานของผู้บริหารก็ควรยึดถือตัวบุคคลเป็นสำคัญ เพราะว่าบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด ในการใช้สติปัญญาในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่และดีกว่าได้ นอกจากในการทำงานนั้นบุคคลต้องให้ความทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญา หากบุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานแล้ว ผลงานหรือผลผลิตจะดีขึ้นและสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อบุคคล และต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการมีส่วนร่วม

ดังนั้นศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มองเห็นและให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนให้มีส่วนร่วมในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อทำให้พนักงานทุกคนนั้นเกิดความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนมากยิ่งขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงาน และมีส่วนในการตัดสินใจในส่วนของการงานของตนเองที่รับผิดชอบ เกิดความพยายาม พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีคุณภาพเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่องานและต่อองค์กรด้วย จึงจะเป็นผลทำให้พนักงานทุกคนเต็มใจพร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อส่วนร่วมขององค์กร จากความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาในเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาว่าพนักงานทุกคน

เกิดความสับสนหวั่นวิตกในการปฏิบัติงานของตน และเป็นที่ยอมรับขององค์กร และพร้อมที่จะนำองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

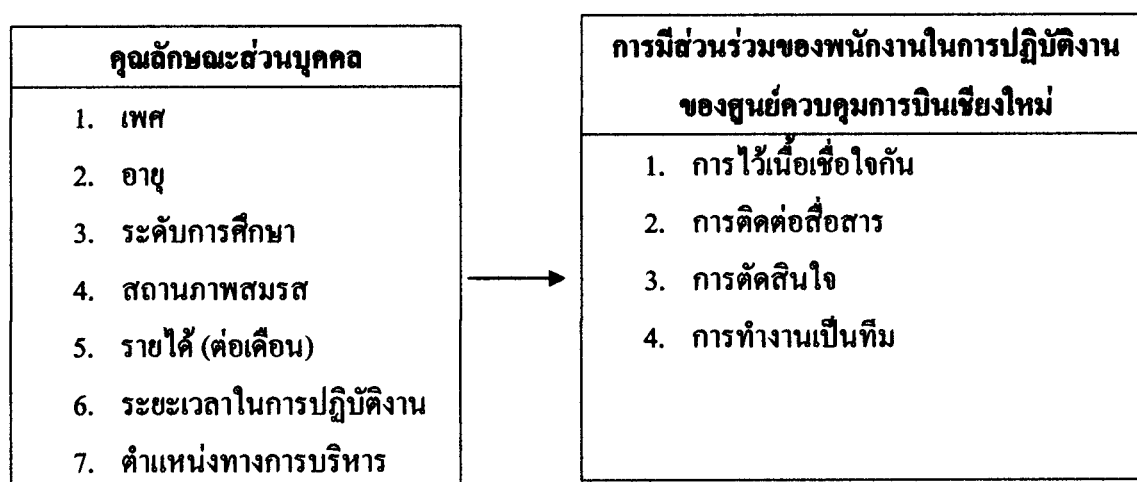
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.6 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

4.7 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

5.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาค้นครั้งนี้คือ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการการเดินอากาศ รวมทั้งบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่ลูกค้าเป็นบริการเฉพาะที่ต้องเป็นไปตามระเบียบ มาตรฐานขององค์การการบินระหว่างประเทศ หรือ (ICAO) ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย แผนและทิศทางที่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นผู้กำหนด มีผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบด้านบริหารจัดการทั้งหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 139 คน แบ่งเป็น

5.1.1 สายปฏิบัติการ	จำนวน 56 คน
5.1.2 สายวิศวกรรม	จำนวน 48 คน

5.1.3 สาขาบริหารและอำนวยการ

จำนวน 35 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ - เพศ

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- รายได้ (ต่อเดือน)
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งทางการบริหาร

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ - การไว้น้ำใจกัน

- การติดต่อสื่อสาร
- การตัดสินใจ
- การทำงานเป็นทีม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การไว้น้ำใจกัน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ที่มีต่อการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในสังคม รวมทั้งในหน่วยงานอื่น อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของตน

6.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสาร

6.2.1 การติดต่อสื่อสารแนวดิ่ง หมายถึง เป็นการติดต่อในรูปของการออกคำสั่งที่กระทำจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2.2 การติดต่อสื่อสารแนวขนาน หมายถึง เป็นการติดต่อระหว่างตำแหน่งงานหรือแผนงานที่แยกกันอยู่

6.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่พนักงานทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน่วยงานของตนเอง ซึ่งผู้บริหารก็ต้องยอมรับในผลของการตัดสินใจนั้น เช่น สามารถออกเสียงคัดค้านในการปฏิบัติงาน หรือในด้านระบบการทำงาน วิธีการทำงาน เป็นต้น

6.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคน หรือมากกว่ายินดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

6.5 บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการการเดินอากาศ รวมทั้งบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่ลูกค้าเป็นบริการเฉพาะที่ต้องเป็นไปตามระเบียบ มาตรฐานขององค์การการบินระหว่างประเทศ หรือ (ICAO)

6.6 พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการทั้ง 3 สาขาหลัก คือ สาขาปฏิบัติการ สาขาวิศวกรรม และ สาขาบริหารและอำนวยความสะดวก จำนวนทั้งสิ้น 139 คน

6.7 องค์กร หมายถึง ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สาขาหลักได้แก่

6.7.1 สาขาปฏิบัติการ

6.7.2 สาขาวิศวกรรม

6.7.3 สาขาบริหารและอำนวยความสะดวก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 นำสารสนเทศจากผลการศึกษาที่ได้ไปวางแผนการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดให้มีการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

7.2 นำสารสนเทศที่ได้จากงานวิจัยไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ผู้ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “การมีส่วนร่วม” ไว้หลายประการ ดังนี้

ระยยุทธ สุวรรณโกตา (2536: 17) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในแง่การบริหารว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ให้โอกาสทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ประชากรกับข้าราชการที่มีอยู่ในองค์การหรือทีมงาน ได้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านความคิด จิตใจอารมณ์ จะมีผลให้บุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ทုံมความสามารถให้งานบรรลุเป้าหมายและมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับผลงานและการกระทำขององค์การและทีมงานด้วยจิตใจอย่างแท้จริง

นาลินี ศรีกสิกุล (2536 : 18) ได้สรุปความหมายที่ McGregor ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยสถานะเงื่อนไขที่เหมาะสมที่ทำให้บุคคลมีโอกาสเข้าไปมีอิทธิพลในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นผลกระทบต่อตนเอง โดยการมีอิทธิพลจะมีระดับมากขึ้นแตกต่างกันออกไป

อารี เพชรผุด (2537 : 136) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า ผู้นำจะร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจวางแผน และเน้นการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดการบริหารในลักษณะที่ผู้นำเป็นที่ปรึกษาและเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย

สร้อยตระกูล ธรรมมานะ (2541 : 127) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกิจต่างๆ ขององค์การ

เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 : 14) ได้สรุปความหมายว่า International Labour Organization เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ไว้ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมประสานงานกัน และได้รับแบ่งปันในบางสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้รับส่วนแบ่งในสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากความรับผิดชอบหลักของตน
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ตนเป็นสมาชิก

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542 : 24) ให้ความหมายของการให้มีส่วนร่วมในงำการทำงาน ว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของหมู่คณะ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องการอาศัยการประสานความร่วมมือและความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ

Cotton และคณะ (1989) ได้สรุปแนวคิดของ Locke และ Schweiger ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การมีโอกาสมมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันใน ปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์การ ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Newstrom และ Davis (1993) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเกี่ยวข้องในด้าน จิตใจและด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะ กระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งปันความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกกลุ่มซึ่งมี แนวความคิดสำคัญ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมคือ

1. มีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) บุคคลจะนำตัวเองเข้ามาเกี่ยวข้องในด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย
2. มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์งาน (Motivation to Contribute) การให้อำนาจ พนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดึงความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มภายในตนเองออกมา ให้เข้ากับ วัตถุประสงค์ขององค์การ การได้มีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานไปสู่ เป้าหมาย และมีความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้น

3. เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ (Acceptance of Responsibility) การมีส่วนร่วม จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการยอมรับความรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม อันเป็น กระบวนการทางสังคมที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และมุ่งที่จะเห็นความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วม จะช่วยให้พนักงานเกิดสำนึกถึงการเป็นคนขององค์การมิใช่เป็นเพียงอุปกรณ์ส่วนหนึ่งขององค์การ

Moorhead และ Griffin (1995) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ พนักงานได้แสดงความเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานทำงานของพวกเขา

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและดำเนินการ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบของบุคลากรใน องค์การไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและ บรรลุเป้าหมายในแนวทางที่ได้วางไว้

1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ประยูทธ สุวรรณโกตา (2536 : 17) ได้แบ่งลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. เป็นความรู้ทางด้านการคิด จิตใจ อารมณ์ของคนหลายคนที่ทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมที่ถูกต้อง ควรมีลักษณะที่คนในทีมงานรู้สึกด้วยใจและสำนึกในความคิด
2. มีการลงใจที่จะเป็นผู้ให้แก่ทีมงาน ทุกคนในทีมงานจะต้องได้รับแรงจูงใจที่จะแสดงออกทางความคิด ลงมือกระทำงานที่เป็นภารกิจของทีมงาน จึงได้ชื่อว่ามีส่วนร่วม
3. มีความรับผิดชอบร่วมกันในผลงานและการปฏิบัติของทีมงาน มีความรู้สึกว่าเป็นงานของพวกเขาแทนคำว่างานของฉัน

นาถินี ศรีกสิกุล (2536 : 28 – 29) ได้นำแนวคิดของ Pateman ที่ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. Full Participation หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกของส่วนที่ต้องมีหน้าที่ทำการตัดสินใจ มีอำนาจเท่าเทียมกันในการกำหนดพิจารณาผลของการตัดสินใจ
2. Partial Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานตัดสินใจ ที่กลุ่มต่างๆ ใช้อิทธิพลต่อกันในกระบวนการทำการตัดสินใจ แต่จะมีเพียงฝ่ายเดียวที่มีอำนาจสุดท้ายในการทำการตัดสินใจ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพียงบางส่วน แต่ท้ายสุดผู้ที่ทำการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งยกเว้นบางกรณีที่มีการตัดสินใจสุดท้ายอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชา
3. Pseudo Participation หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเผยแพร่อธิบายข่าวสารข้อมูล ในเรื่องที่เป็นผลการตัดสินใจที่ทำไปโดยผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายจัดการเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อว่าการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำการตัดสินใจไปแล้วนั้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ไม่ใช่เป็นวิธีการร่วมตัดสินใจ แต่เป็นเทคนิคที่ชักจูงให้ยอมรับการตัดสินใจที่ได้ทำการตัดสินใจไปแล้วโดยผู้บังคับบัญชา และพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกได้มีส่วนร่วม แต่แท้จริงแล้วเป็นเพียงการทำให้การตัดสินใจที่ทำไปแล้วได้รับการยอมรับโดยการบอกกล่าว หรือเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม เปิดโอกาสให้มีการถกเถียง เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจ เพื่อลดความขัดแย้ง และให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับผลการตัดสินใจ

จากการศึกษาของ Cotton และคณะ (1989) ที่ได้ทำการศึกษาและติดตามงานวิจัยของ Locke และ Schweiger ในปี 1979 รวมทั้งของ Dachler และ Wilpert ในปี 1978 ที่ Cotton และคณะได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งจะเน้นหนักด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal – Informal Participation)

1.1 การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ (Formal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่ถูกจัดระบบขององค์การ เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นไปตามการจัดผังการบังคับบัญชาขององค์การซึ่งเท่ากับเป็นการมีส่วนร่วมตามหน้าที่ มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมตามขอบเขตที่องค์การได้วางนโยบายไว้

1.2 การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีโครงสร้าง เป็นการร่วมตกลงกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม ระหว่างพนักงานหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของหัวหน้างานและลูกน้องที่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศของความเป็นส่วนตัว มากกว่าลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

2. การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม (Direct – Indirect Participation)

2.1 การมีส่วนร่วมทางตรง (Direct Participation) เป็นการเกี่ยวข้องกันโดยตรงที่สมาชิก หรือพนักงานในองค์การได้มีส่วนร่วมโดยตรงแบบทันที พนักงานแต่ละคนมีสิทธิและโอกาสที่จะแสดงการเกี่ยวข้อง

2.2 การมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยผ่านทางตัวแทนพนักงาน

1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541 : 49) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. การร่วมวางแผน
2. การร่วมปฏิบัติตามแผน
3. การร่วมประเมินผล
4. การร่วมกำหนดมาตรฐาน
5. การร่วมรักษามาตรฐาน

คันสนีย์ นิจนานิช (2542 : 40) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมกิจการตั้งแต่การระบุปัญหา ความต้องการจัดลำดับความสำคัญ การประชุมและการวางแผนดำเนินการ
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ หมายถึง การร่วมกิจกรรมในการปฏิบัติงานจัดระบบการทำงาน การระดมความช่วยเหลือ การติดต่อประสานงานและการตรวจสอบการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการ
ดำเนินการ

4. การมีส่วนร่วมประเมินผล หมายถึง การได้มีกิจกรรมการร่วมประชุมประจำปี
การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

มานิตย์ นวลลออ (2544 : 4-6) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก
เกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาจากการเข้าร่วมกิจกรรม
 - 1.1 การตัดสินใจ (Decision Making)
 - 1.2 การดำเนินการ (Implementation)
 - 1.3 ผลประโยชน์ (Benefits)
 - 1.4 การประเมินผล (Evaluation)
2. พิจารณาจากผู้มีส่วนร่วม
 - 2.1 การเป็นสมาชิก (Membership)
 - 2.2 การเข้าร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
 - 2.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Financial Contribution)
 - 2.4 การเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ (Membership on Committee)
 - 2.5 การเป็นผู้นำชุมชน (Position of Leadership)
 - 2.6 ผู้ชักชวน (Solicitor)
 - 2.7 ผู้รับผลประโยชน์ (Customers)
 - 2.8 ผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
 - 2.9 ลูกจ้าง (Employee)
3. พิจารณาจากกระบวนการมีส่วนร่วม
 - 3.1 การวางแผน
 - 3.2 การดำเนินงาน
 - 3.3 การใช้บริการ
 - 3.4 การได้รับผลประโยชน์
4. พิจารณาจาก Participants (ผู้มีส่วนร่วมหลักที่สำคัญ)
 - 4.1 ผู้กระทำ (Actor)
 - 4.2 ผู้รับผลการกระทำ (Recipient)
 - 4.3 ชุมชน (Public)

ในเรื่องของการมีส่วนร่วมในองค์การหนึ่งๆ สามารถเลือกใช้การมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับพนักงาน เวลา สถานการณ์ ลักษณะผู้นำในองค์การที่จะกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม รูปแบบของการมีส่วนร่วมได้แก่ (Cotton และคณะ, 1989)

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (Participation in Work Decision) พนักงานมีอิทธิพลอย่างมากในการมีส่วนร่วม สามารถออกเสียงคัดค้าน และเป็นผู้ทำการตัดสินใจท้ายสุดในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำทำอะไร
2. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (Consultation Participation) พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาเกี่ยวกับงาน
3. การมีส่วนร่วมระยะสั้น (Short – term Participation) จะเป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นในเรื่องผลงาน ความพึงพอใจหรือทัศนคติอื่นๆ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และอิทธิพลของการรับรู้จะเป็นการมีส่วนร่วมที่จะมีเงื่อนไขด้านเวลากำหนดไว้
4. การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
5. การให้พนักงานได้ร่วมเป็นเจ้าของ (Employee Ownership) เป็นการให้พนักงานได้มีสิทธิในฐานะที่เป็นเจ้าของร่วมถือหุ้น พนักงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขององค์การและที่ประชุมผู้ถือหุ้น
6. การมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน (Representative Participation) พนักงานไม่ได้เข้ามีส่วนร่วมโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วมผ่านทางตัวแทน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับการร่วมเป็นเจ้าของแต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร คือ การมีส่วนร่วมด้านการร่วมวางแผน การร่วมปฏิบัติตามแผน และการร่วมประเมินผลในการทำกิจกรรมคุณภาพ ซึ่งรูปแบบที่นำมาเสนอนี้ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากร และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม โดยได้สรุปรูปแบบและได้กำหนดเป็นกรอบในการศึกษา 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. การมีวางแผน คือ มีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนาหรือปรึกษาหารือ การกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน การปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน การพิจารณางบประมาณของโครงการ
2. การร่วมปฏิบัติตามแผน คือ มีส่วนร่วมในการเข้าฟังการประชุมชี้แจงรายละเอียด

ของโครงการ การร่วมทำกิจกรรมต่างๆ การอบรม การปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3. การประเมินผล คือ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสนอแนวคิดข้อปรับปรุงเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา

1.4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

การทำงานแบบมีส่วนร่วม ไม่ใช่อยู่ที่การวิเคราะห์ตีความหมาย แต่อยู่ที่การลงมือปฏิบัติตามปรัชญาและกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบเหล่านี้ คือ(สมนึก, 2542 : 24)

1. ความร่วมมือร่วมใจ
2. การประสานงาน
3. ความรับผิดชอบร่วมกัน
4. ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นและกลมกลืนกัน
5. การมีจิตใจมุ่งมั่นร่วมกันทำงาน
6. การลงมือปฏิบัติดำเนินการร่วมกัน

มานิตย์ นวลถอ (2544 : 4) กล่าวถึง มิติองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก Model Dimension of People's Participation ดังนี้

มิติที่ 1 ระบุคุณค่า สมมติฐาน และเป้าหมายของผู้ดำเนินการ การใช้กรอบความคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (ลักษณะ , ผลกระทบ)

มิติที่ 2 คุณลักษณะของการมีส่วนร่วม

- 2.1 การมีส่วนร่วมนั้นอยู่ในขั้นตอนใด
- 2.2 ใครบ้างที่เข้ามามีส่วนร่วม
- 2.3 การมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนเกิดขึ้นได้อย่างไร (สมัครใจ , ถูกเกณฑ์)

มิติที่ 3 บริบทของการมีส่วนร่วม

- 3.1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
- 3.2 ลักษณะของกิจกรรมพัฒนา
- 3.3 ศักยภาพของบุคคล

มิติที่ 4 ผลที่เกิดขึ้น

- 4.1 เจริญรูปธรรม
- 4.2 เจริญนามธรรม

การมีส่วนร่วมภายในองค์การ จะเป็นเรื่องของปริมาณความมากหรือน้อยของการมีส่วนร่วมตลอดจนมีประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (Lawler , 1986)

1. อำนาจการตัดสินใจ (Power) จะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน ซึ่งในองค์การหนึ่งๆ จะมีระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกระทำการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

2. ข้อมูลข่าวสาร (Information) ข้อมูลข่าวสารเป็นทรัพยากรสำคัญของอำนาจและความมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในองค์การ หากไม่มีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารจากบนลงล่างที่ผู้บริหารจะให้พนักงานได้รับทราบ หรือการขาดการรายงาน หรือมีส่วนให้ข้อมูลจากพนักงานสู่ผู้บริหารองค์การนั้นตกอยู่ในสถานะที่น่าอับจนที่สุด การมีส่วนร่วมจะเน้นถึงการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

3. รางวัล (Reward) รางวัลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญทั้งรางวัลภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Rewards) ในการที่จะกระตุ้นการมีส่วนร่วม รางวัลภายในมีอิทธิพลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จรับรู้แห่งตนในการเพิ่มความสามารถเพิ่มผลงานของตน ตลอดจนเข้าร่วมในการตัดสินใจในงานสำคัญ ส่วนรางวัลภายนอกทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีอำนาจเพิ่มขึ้น ได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความรู้และคาดหวังรางวัลที่สูง จึงเข้ามีส่วนร่วมและเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การมากขึ้น

4. ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skill) ความรู้และทักษะของพนักงานมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมกับการูงใจ

ทฤษฎีการูงใจมวลชน (Mass Persuasion)

อकिन รพีพัฒน์ (2527 : 107) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการูงใจมวลชน ดังนี้

การูงใจ หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและกระทำซึ่งการูงใจมีประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะให้เกิดผลดี ผูู้งใจจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจ ในเรื่องทีู่งใจให้เข้าใจแจ่มแจ้งให้เกิดศรัทธาตรงกับความต้องการของผู้ถูกูงใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความต้องการของตนเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์

(Maslow's Theory) ที่เรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) คือความต้องการของคนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามาก มีทั้งหมด 5 ระดับดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการความรัก และต้องการให้สังคมยอมรับว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self – esteem Needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุปจากทฤษฎีดังกล่าวได้ว่า การมุ่งใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมได้ โดยเฉพาะถ้าการมุ่งใจนั้น เป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดจากความพึงพอใจของมนุษย์แล้ว ก็ย่อมที่จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ในที่สุด

3. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 212-213) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้คือ

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรรวม ตลอดจนความต้องการขององค์กร
2. ร่วมค้นหาและสร้างรูปแบบ, วิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไข และลดปัญหาขององค์กร หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสนองความต้องการขององค์กร
3. ร่วมงานนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขและสนองความต้องการขององค์กร
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ร่วมลงทุนในกิจกรรมโครงการขององค์กรตามความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษา โครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ ทั้งโดยภาครัฐและเอกชน ให้เกิดประโยชน์ได้ตลอดไป

4. แนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วม

อติศรา ชูชาติ และคณะ (2538 : 1) สรุป ดังนี้

กระแสการพัฒนาดังกล่าว จึงมุ่งเน้นกลวิธีของการพัฒนาที่เน้น “การมีส่วนร่วม” ของประชาชน เป็นกระบวนการสำคัญ ดังที่องค์การสหประชาชาติได้มีมติประกาศผลวิทิศวรรษที่สามของการพัฒนาระหว่างประเทศ ในปี 2543 ว่าเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่ความผาสุกของประชาชนทั้งหมดถ้วนหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการการกระจายผลประโยชน์ของการพัฒนาอย่างยุติธรรม

การพัฒนาแนวใหม่นี้ จะมุ่งเน้นกลวิธีของการพัฒนาที่เน้น “การมีส่วนร่วม” ของประชาชนขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสุดท้ายที่ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ที่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน

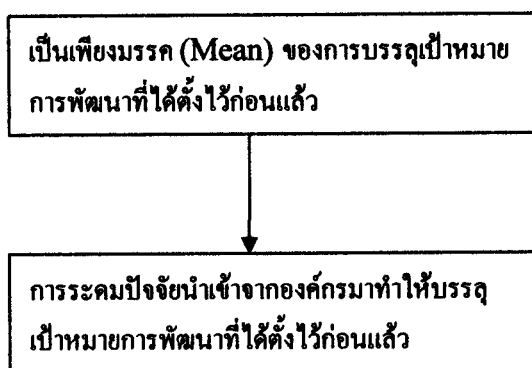
ดังนั้น ประสพการณ์ที่ผ่านมาจึงได้ช่วยให้นำเอาแนวคิดแบบมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่สำคัญ แต่ทั้งนี้ความหมายของการพัฒนาไม่ว่าจะกว้างขวางครอบคลุมประการใด องค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทุกเรื่องก็คือ “การมีส่วนร่วม”

ดังนั้นการมีส่วนร่วม จึงจัดได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาด้านต่างๆ ดังกล่าว อนึ่งแนวคิดของการมีส่วนร่วมนั้น การมีส่วนร่วม คือ การกระทำร่วมกันของบุคคลในกระบวนการพัฒนา 2 ลักษณะคือ (ประพนธ์ ปิยรัตน์ 2534 : 17)

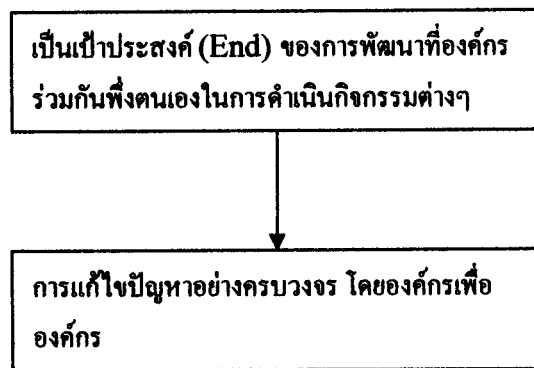
1. การมีส่วนร่วมเป็นมรรค (Participation as a mean) หมายถึง การมีส่วนร่วม เป็นมรรควิธีของการนำเอาทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชน ไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่วางไว้ก่อนแล้ว

2. การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมาย (Participation as an end) หมายถึง เป้าประสงค์ที่ทำให้ประชาชนทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เป็นการรวมกลุ่มที่มีความสามารถ และมีศักยภาพในกระบวนการแก้ไขปัญหา และร่วมทำกิจกรรมซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำนั้นแม้โครงการจะสิ้นสุดแล้วก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมก็ยังคงอยู่ตลอดไปให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างถาวรและยั่งยืน

รูปแบบที่ 1



รูปแบบที่ 2



แนวคิดของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ประพนธ์ ปิยรัตน์ 2534 : 36)

ภาพที่ 2.1 แนวคิดการมีส่วนร่วมขององค์กร

การมีส่วนร่วมขององค์กรแบบมรรค (Participation as a mean) เปรียบเสมือนเรือที่ต้องหาคนลากจูง คนที่ลากจูงตั้งเป้าหมายไว้และจูงให้องค์กรมีส่วนร่วม ส่วนการมีส่วนร่วมขององค์กรแบบเป็นเป้าหมาย (End) เป็นการมีส่วนร่วมขององค์กรที่รวมกันตั้งเป้าหมายไว้เปรียบเทียบเรือที่ไม่ต้องลากจูงเป็นการมีส่วนร่วมแบบยั่งยืน (Sustainable)

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น “การมีส่วนร่วมขององค์กร” ควรเป็นรูปแบบที่สอง ดังนั้น กิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ ในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น คือ การผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation) ในการดำเนินการพัฒนา โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ได้มา ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น ความต้องการและเจตคติของพนักงาน
2. ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหา และแผนการพัฒนาแล้ว จะทำให้พนักงานยอมรับแผนงาน โครงสร้างการพัฒนานั้นๆ

3. หลักการประชาธิปไตยพื้นฐาน คือการที่พนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของตนเอง

5. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

จากผลงานวิจัยและการทดลองในเรื่องการมีส่วนร่วมของนักวิจัยหลายๆ ท่านได้รวบรวมประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น พนักงานได้มีโอกาสรับแบ่งปันอำนาจทั้งในลักษณะความอิสระของตัวบุคคล และ กลุ่มในแต่ละระดับขององค์กร ที่จะผลักดันพลังความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในตัวบุคคลออกมาช่วยแก้ไขปัญหและพัฒนาให้องค์การไปสู่เป้าหมาย (Newstrom และ Davis, 1993 : 205-251) ดังเช่น

การมีส่วนร่วมจะช่วยพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานที่ยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ในคุณค่าแห่งตน (Self-Esteem) เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ลดความขัดแย้ง (Reduce Conflict) ลดความตึงเครียด (Reduce Stress) เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายและผูกพันต่อองค์กร (Commitment to Goals and Organization) และมีความพร้อมที่จะปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังส่งผลให้พนักงานลดอัตราการขาดงานและการลาออก เนื่องจากพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในสถานที่ทำงาน และเกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันและกัน

จากการศึกษาของ Seashore และ Bowers (อ้างถึงใน สมยศ, 2525 : 23) พบว่าการมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น และลดความสูญเสียกำลังคนและการขาดงานน้อยลง ในการติดตามผล ปี ภายหลังจากการทดลอง พบว่าผลที่เกิดขึ้นยังคงมีอยู่เหมือนเดิม และการศึกษาของ Lawer และ Hackman แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมทำให้การขาดงานมีน้อยกว่าวิธีการบริหารแบบเผด็จการมาก ซึ่งนักวิจัยอธิบายว่า สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะว่ากลุ่มพนักงานที่มีส่วนร่วมมีความรู้สึกผูกพันในแผนงานมาก และมีความไว้วางใจในความตั้งใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อแผนงาน

การมีส่วนร่วมในอำนาจและความรับผิดชอบที่มีต่องาน มีแนวโน้มที่จะสนองตอบความต้องการส่วนตัวขั้นพื้นฐานของพนักงานได้มาก การมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจมีความหมายต่อพนักงานในแง่ที่พนักงานเหล่านั้นจะรู้สึกว่าคุณเป็นหุ้นส่วนและเป็นผู้ร่วมงานที่มีฐานะเท่าเทียมกัน

มิใช่เป็นเพียงถูกน้องที่ถูกบังคับให้ทำงานอย่างไม่เต็มใจ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความเชื่อที่ว่า พนักงานมีความรู้ สติปัญญา และความสามารถพอเพียงที่จะได้รับการปรึกษาหารือทำให้เกิดความรู้สึกเคารพต่อตนเอง ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ ซึ่งเป็นความต้องการโดยพื้นฐานของมนุษย์

Likert (อ้างถึงใน จูรี, 2534 : 17-18) ได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า กรบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่ม ผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมีการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความเข้ากันได้เป็นอย่างดีทั้งในด้านที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ Likert ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหากับตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงยอมรับ นับถือ ไว้วางใจกัน
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้บังคับบัญชาให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กรกระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่ง และแนวราบ ข่าวสารภายในองค์กรมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร
5. การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร
6. เปิดโอกาสให้กลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง
7. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดุด่าว่ากล่าว
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อให้การ

ทำงานมีผลงานสูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

Vroom และ Deci (1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพของตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self – Control) มิใช่การควบคุมโดยองค์กร (Organizational Control)

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 138-139) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยให้มีโอกาสได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติงาน ทำให้โอกาสเข้ามาแก้ไขหรือตัดสินใจดำเนินการต่างๆ จะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ ขึ้นได้
3. ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงานที่ได้มีโอกาสแสดงออก ในฐานะสมาชิกขององค์กร
4. ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ทั้งในทิศทางจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนทำให้เกิดการเข้าใจและร่วมมือกันมากยิ่งขึ้น

การมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อการที่ผู้บริหารจะจัดการบริหาร โดยการนำการมีส่วนร่วมมาให้ และมีข้อควรพิจารณาบางประการเพื่อช่วยให้การมีส่วนร่วมได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ได้แก่ (Newstrom และ Davis, 1993: 253-254)

1. ต้องมีเวลาเพียงพอในการเข้ามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ฉุกเฉิน
2. ต้องเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย
3. ต้องเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นที่น่าสนใจของพนักงานที่จะเข้ามามีส่วนร่วม
4. พนักงานที่เข้ามามีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอ
5. ต้องมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกันได้เข้าใจ
6. ทุกฝ่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมจะต้องมีใจเป็นกลาง ไม่มีอคติ
7. การมีส่วนร่วมสามารถทำได้อย่างอิสระ แต่จะต้องอยู่ภายใต้แนวนโยบายขององค์กร
8. ต้องคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วมของพนักงาน หากว่าพนักงานขาดโอกาส

พนักงานจะรู้สึกว่าคนมีส่วนร่วมน้อยเกินไป (Underparticipation หรือ Participatively Deprived) และต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วม แต่หากพนักงานมีส่วนร่วมมากเกินไป (Over Participation Participatively Saturated) ความพึงพอใจและความต้องการมีส่วนร่วมก็จะลดลง

6. สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการที่พนักงานได้รับทราบข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้พนักงานมีอิสระในการทำงานในหน้าที่ของแต่ละคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน และยังทำให้พนักงานสามารถเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนางานของตนเองให้สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาก็มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะดำเนินการ หรือกระทำกิจกรรมในหน่วยงาน หรือรับแนวทางการแก้ไขปัญหามาของพนักงานเพื่อที่จะนำไปประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจที่พวกเขาจะร่วมสร้างและพัฒนางานที่ตนได้มีส่วนร่วมสร้างและพัฒนางานที่ตนได้มีส่วนร่วมด้วยให้เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

7. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

7.1 วิทยุการบินแห่งประเทศไทย (2545 : 16-25)

เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง สายการบินระหว่างประเทศหลายสายการบินได้กลับมาทำการบินในประเทศไทย แต่ในขณะนั้นยังไม่พร้อมที่ให้บริการด้านอุปกรณ์สื่อสาร และเครื่องช่วยการเดินอากาศต่าง ๆ ดังนั้นในปี พ.ศ.2491 สายการบินต่าง ๆ จึงขอให้ไทย จัดตั้งบริษัท การบินแห่งสยาม จำกัด AEROAUTICL RADIO OF SIAM LTD หรือ AEROSIAM เพื่อดำเนินกิจการสื่อสารการบินตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO)

ต่อมารัฐบาลไทย ได้เห็นถึงความสำคัญของภารกิจวิทยุการบินฯ ว่าเกี่ยวข้องกับความมั่นคงและการพัฒนากิจการการบินประเภทพร้อมในทุกด้าน จึงได้ขอซื้อหุ้นทั้งหมดคืน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ.2506 และได้เปลี่ยนชื่อของวิทยุการบินเป็น AERONAUTICAL RADIO OF THAILAND LTD. หรือ AEROTHAI และภายหลังได้อนุญาตให้สายการบินที่ทำการบินมายังประเทศ

ไทยเป็นประจํารวมเป็นหุ้นกับรัฐบาลด้วย โดยขณะนี้หุ้นของรัฐบาลโดยกระทรวงการคลัง 91% และสายการบิน จำนวน 9% บริษัทวิทยุการบินฯ จึงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม

การรับมอบงาน แต่เดิมประเทศไทยมีหลายองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน ต่อมากระทรวงคมนาคมจัดให้มีการรวมหน่วยงานดังกล่าวไว้เพียงหน่วยงานเดียวเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน และพัฒนาระบบงานทรัพยากรเทคโนโลยีให้มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้ความไว้วางใจมอบงานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสารการบิน เครื่องช่วยการเดินอากาศและบริการเกี่ยวกับการบินให้อยู่ในความรับผิดชอบของ บริษัท วิทยุการบินฯ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 เป็นต้นมา ปัจจุบันนี้ บริษัท วิทยุการบินฯ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานควบคุมการบินของชาติ

1 มีนาคม พ.ศ.2531	รับมอบงานที่ทำอากาศยานเชียงใหม่
15 กรกฎาคม พ.ศ.2531	รับมอบงานที่ทำอากาศยานหาดใหญ่
16 กรกฎาคม พ.ศ.2531	รับมอบงานที่ทำอากาศยานภูเก็ต
1 กรกฎาคม พ.ศ.2536	รับมอบงานที่ทำอากาศยานกรุงเทพฯ
11 เมษายน พ.ศ.2539	รับมอบงานที่ทำอากาศยานสุโขทัย
1 พฤษภาคม พ.ศ.2539	รับมอบงานที่ทำอากาศยานสมุย
1 กันยายน พ.ศ.2541	รับมอบงานที่ทำอากาศยานพาณิชย์ทั่วประเทศ
1 มิถุนายน พ.ศ.2545	รับโอนทรัพย์สินจากหน่วยบินทดสอบ ของกรมการขนส่งทางอากาศ

7.2ภารกิจ

7.2.1 ให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินทั่วอาณาเขตของประเทศ ไทยซึ่งเป็นการควบคุมการบินและแจ้งข่าวสาร

7.2.2 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้สายการบินถึงที่หมายด้วยความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ

7.2.3 ให้บริการสื่อสารการบิน ซึ่งเป็นการรับ-ส่ง และถ่ายทอดข่าวแผนการบิน ข่าว กำหนดการบิน ข่าวอากาศการบินและข่าวอื่น ๆ ปฏิบัติการบินโดยใช้ศูนย์สื่อสารการบินหลักศูนย์หนึ่ง ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นอกจากนี้ยังให้บริการการเดินอากาศในการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข่าว และออกข่าวประกาศนักบิน

7.2.4 ให้บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ซึ่งเป็นการบริการอุปกรณ์เครื่องช่วย ในการนำอากาศยานขึ้น-ลง จอดบริเวณท่าอากาศยาน ทิศทาง ระยะทาง และนำอากาศยานร่อนลงจอด ซึ่งต้องมีการติดตามเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาระบบให้มีความทันสมัยมีประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

7.2.5 ให้บริการเกี่ยวเนื่องกับการบินประกอบด้วยบริการออกแบบผลิต ติดตั้ง ซ่อม บำรุง จัดหา และวางระบบอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจการบิน ระบบเครือข่ายสื่อสารการบินผ่านดาวเทียม บริการออกแบบพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระบบงานต่าง ๆ รวมถึงบริการนุเคราะห์และการเป็นที่ปรึกษา ได้รับมอบหมายจากองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) ICAO กำหนดให้ บริษัท วิทยุการบินฯ รับผิดชอบในการให้บริการในบริเวณ น่านฟ้าบางส่วนในทะเลจีนใต้

7.3 นโยบาย

- 7.3.1 ดำเนินการตามภาระหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน
- 7.3.2 ดำเนินการโดยไม่คำนึงกำไร และคิดค่าบริการจากผู้ใช้บริการอย่างยุติธรรม
- 7.3.3 ไม่เลือกปฏิบัติแก่ผู้ให้บริการ
- 7.3.4 ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล
- 7.3.5 ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง
- 7.3.6 ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางหลัก ของการควบคุมจราจรทางอากาศ และสื่อสารการบินระหว่างประเทศ
- 7.3.7 ให้บริการด้านบริการเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บริการ
- 7.3.8 เพิ่มการเข้าไปมีบทบาทในแผนงาน และกิจการขององค์การระหว่างประเทศ โดยเฉพาะองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
- 7.3.9 ให้การสนับสนุนประเทศอื่นในภูมิภาคนี้ เพื่อพัฒนาจราจรทางอากาศ มิให้เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางการบินของประเทศ
- 7.3.10 พัฒนาด้านการจราจรทางอากาศ และการสื่อสารการบินให้สามารถรองรับการเติบโตของกิจการบินในภูมิภาคนี้ได้ตลอดเวลา
- 7.3.11 พัฒนาด้าน CNS/ATM เพื่อเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชียให้มีความพร้อมที่จะให้บริการ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
- 7.3.12 ส่งเสริมการบินของท่าอากาศยานส่วนบุคคล ซึ่งกำลังเจริญเติบโต
- 7.3.13 ส่งเสริมงานด้านวิจัยและพัฒนา
- 7.3.14 ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่ระบบธุรกิจมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมธุรกิจกับองค์กร และทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อขยายการให้บริการ ในเชิงธุรกิจดำเนินการให้สามารถพึ่งตนเองได้

7.3.15 สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น และทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีการบริหาร

7.3.16 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาองค์กรและสังคม

7.3.17 สนับสนุนทางด้านสวัสดิการพนักงานและการบิน ปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล

7.4 อำนาจหน้าที่

บริษัท วิทยุการบินฯ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลตามข้อตกลงในสัญญาระหว่างรัฐบาล กับบริษัท วิทยุการบินฯ เพื่อการขนส่งทางอากาศในประเทศ และต่างประเทศได้ ดำเนินไปด้วยความปลอดภัย สม่าเสมอ และมีประสิทธิภาพ โดยไม่คิดค่าใดและไม่ลำเอียงอันเป็นภารกิจผูกพันที่รัฐบาลไทยมีอยู่กับ ICAO ในฐานะภาคีประเทศ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.4.1 รับผิดชอบ จัดการจราจรสำหรับเครื่องบิน ที่บินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน

7.4.2 รับผิดชอบ การสื่อสารทางวิทยุเกี่ยวกับ ความสะดวกทางอุตุนิยม

7.4.3 รับผิดชอบ ด้านเครื่องช่วยการเดินอากาศ

7.4.4 รับผิดชอบ ในการดำเนินการและบำรุงรักษา วิทยุสื่อสารระหว่างสถานีพื้นดิน จุดถึงจุด อากาศ-พื้นดิน-อากาศ เกี่ยวกับการบินระหว่างประเทศ และ/หรือในประเทศ

7.4.5 รับผิดชอบในการให้บริการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ดำเนินการเดินอากาศ

7.5 วิวัฒนาการด้านการบริหารงานของ บริษัท วิทยุการบินฯ

เหตุการณ์สำคัญและโครงสร้างองค์กร ในปี พ.ศ.2516-2517 เกิดภาวการณ์เรียกร้องค่าแรง ค่าครองชีพ บริษัทฯ ได้ติดตามและศึกษาปัญหาต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินกิจการ และในช่วงปี พ.ศ.2517-2526 บริษัทฯ ได้หยุดรับพนักงานตามข้อเสนอแนะคณะกรรมการเทคนิค ซึ่งเป็นผู้ดูแลด้านงบประมาณของบริษัทฯ จึงเป็นช่วงเวลาที่ทุกอย่างดำเนินไปตามภารกิจของงานปฏิบัติการประจำวันที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด

ปี พ.ศ.2518 เป็นปีที่บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์น้ำมันและค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้มีการลดอัตราค่าจ้างและไม่มีการจ้างคนใหม่เข้ามาทดแทน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประหยัด มีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน โครงสร้างเงินเดือน ค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน

7.6 การจัดระบบงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศและวิศวกรรมหอบังคับการบิน ณ ศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค

ปี พ.ศ.2531 การกิจของบริษัทฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้น เมื่อรัฐมนตรีมีมติไว้วางใจให้บริษัทฯ รับโอนงานบริการ 3 ประเภท คือ บริการควบคุมจราจรทางอากาศ บริการสื่อสารการบิน และ บริการวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ที่ท่าอากาศยานพาณิชย์ระหว่างประเทศ 3 แห่ง จากกรมการบินพาณิชย์ (กรมการขนส่งทางอากาศปัจจุบัน) คือ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2531 ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และ ท่าอากาศยานภูเก็ต เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 รวมทั้งรับโอนบุคลากรจากกรมการบินพาณิชย์มาด้วย ทำให้มีบุคลากรเพิ่มจากเดิมกว่า 50% รวมทั้งมีการรับพนักงานเพิ่มเพื่อทดแทนการหยุดรับพนักงานในช่วงปี พ.ศ. 2517-2526 ด้วย ทำให้โครงสร้างองค์กรเริ่มขยายใหญ่ขึ้นตามจำนวนพนักงาน ซึ่งแต่ละศูนย์จะมีระบบงานให้บริการจราจรทางอากาศ สื่อสารการบินและวิศวกรรมสมบูรณอยู่ศูนย์ โดยมีงานต่าง ๆ ในความรับผิดชอบดังนี้

ด้านการให้บริการจราจรทางอากาศ

- Approach Control
- Aerodrome Control

ด้านสื่อสารการบิน

ด้านวิศวกรรม

- วิศวกรรมระบบสื่อสารการบิน
- วิศวกรรมระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศ
- วิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน
- วิศวกรรมระบบบริการข่ายสื่อสาร
- วิศวกรรมระบบบริการสายการบินและท่าอากาศยาน

ด้านบริหารและอำนวยการ

- งานด้านอำนวยการ
- งานด้านช่างและบริการทั่วไป

ปี พ.ศ.2533-2534 ได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อผู้จัดการใหญ่ โดยมีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรของบริษัทฯ อย่างมีอิสระ

ปี พ.ศ.2535 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติให้บริษัทฯ ได้รับการผ่อนคลาญกฎระเบียบการควบคุมทางราชการ ทำให้การบริหารงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีอิสระมากขึ้น การบริหารเป็นลักษณะก้าวกระโดด มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนารูปแบบองค์กร เน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสาร นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเป็นระบบ

เน้นการปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นหลัก ช่วงเวลานี้มีการขยายตัวทางธุรกิจการบิน ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเพิ่มมากขึ้น เน้นการบริหารเชิงรุก โครงสร้างขยายตัว เพื่อให้เหมาะสมกับ จำนวนพนักงาน ตลอดจนภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งด้านงาน ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ เป็นที่รู้จักและยอมรับของบุคคลภายนอก

ปี พ.ศ.2536 บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งที่ 2 ในการรับ โอนงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ทำอากาศยานกรุงเทพ จากทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมีผล ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2536

ปี พ.ศ.2539 รับโอนงานควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ทำอากาศยานสุโขทัย เมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2539 และ ทำอากาศยานสมุย เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2539 จากบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด ในปีนี้เองบริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทเข้าสู่ยุคการแข่งขันเชิงธุรกิจในระดับสากล มีการ ปรับปรุงโครงสร้างใหม่แบ่งเป็น 3 ภาค ได้แก่ ภาคความปลอดภัย ภาคบริหารและอำนวยการ และ สุดท้าย ภาคธุรกิจ โครงสร้างดังกล่าวยังใช้อยู่จนปัจจุบัน

ปี พ.ศ.2541 เมื่อรัฐบาลเห็นชอบให้ บริษัท ฯ รับโอนงานด้านบริการควบคุมจราจร ทางอากาศ สื่อสารการบิน และวิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ณ ทำอากาศยานภูมิภาคทั่วประเทศ บริษัทฯ จึงได้จัดรูปแบบการบริหารงาน ณ ศูนย์ควบคุมการบินขึ้นใหม่ เนื่องจากกรมการบินพาณิชย์ (ในขณะนั้น) ได้จัดให้มีข้าราชการที่รับผิดชอบงานด้านการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ สื่อสาร การบิน และวิศวกร ประจำอยู่ทุกทำอากาศยาน ซึ่งบริษัทฯ ได้พิจารณาจากปริมาณงานที่แต่ละทำอากาศยานมีแล้วเห็นว่าเป็นการบริหารบุคคลที่สิ้นเปลือง จึงได้จัดรูปแบบการบริหารงานใหม่ ดังนี้

ด้านการปกครอง กำหนดให้มีศูนย์ปกครองขึ้น 7 ศูนย์ และมีหอบังคับการบินในสังกัด โดยได้พิจารณาจากความสะดวกในการเดินทางไปดูแล และจำนวนพนักงาน ดังนี้

1. ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ รับผิดชอบ หอบังคับการบินเชียงราย ลำปาง แม่ฮ่องสอน
2. ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ รับผิดชอบ หอบังคับการบิน ตรัง ปัตตานี นราธิวาส
3. ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต รับผิดชอบ หอบังคับการบิน ระนอง กระบี่
4. ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก รับผิดชอบ หอบังคับการบิน แม่สอด ดาก สุโขทัย แพร่ น่าน เพชรบูรณ์
5. ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี รับผิดชอบ หอบังคับการบิน สกลนคร นครพนม เลข ขอนแก่น
6. ศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา รับผิดชอบ หอบังคับการบิน

ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ อุบลราชธานี

7. ศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี รับผิดชอบ หอบังคับการบินสมุย

นครศรีธรรมราช หัวหิน ชุมพร

ด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ

Aerodrome Control ให้ศูนย์ทั้ง 7 รับผิดชอบในการทำ Aerodrome Control ณ ท่าอากาศยานทั้งหมดเอง โดยในระยะแรก ท่าอากาศยานที่มีปริมาณจราจรทางอากาศเพียงวันละไม่กี่เที่ยวจะให้พนักงานเข้ามาประจำศูนย์ และหมุนเวียนไปปฏิบัติงาน เช่น นครพนม เลข บุรีรัมย์ น่าน แพร่ สุโขทัย ชุมพร ปัตตานี สำหรับบางท่าอากาศยานซึ่งพอมีปริมาณเที่ยวบินจำนวนมาก ก็ยังคงจัดให้พนักงานอยู่ประจำ เช่น ขอนแก่น สกลนคร เชียงราย แม่ฮ่องสอน แม่สอ ดรง นราธิวาส สำหรับหัวหินและอุบลราชธานี จะมีเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศประจำอยู่ เนื่องจากมีปริมาณเที่ยวบินมาก

หมายเหตุ อุบลราชธานี จะเป็น base ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เนื่องจากมีปริมาณเที่ยวบินมากกว่า นครราชสีมา

Aerodrome Control ได้กำหนดให้มี Centre รวม 6 แห่ง

- ทุ่งมหาเมฆ แบ่งเป็น 4 Sector

Sector 1	ดูแล	เชียงราย แพร่ น่าน
Sector 2	ดูแล	นครพนม สกลนคร ขอนแก่น
Sector 3	ดูแล	ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ อุบลราชธานี นครราชสีมา
Sector 4	ดูแล	ชุมพร สมุย สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช
- เชียงใหม่	ดูแล	ลำปาง แม่ฮ่องสอน แม่สอ
- พิษณุโลก	ดูแล	สุโขทัย ตาก เพชรบูรณ์
- หัวหิน	ดูแล	ตนเอง
- หาดใหญ่	ดูแล	ดรง ปัตตานี นราธิวาส
- ภูเก็ต	ดูแล	ระนอง กระบี่

การแบ่งเช่นนี้ จะแบ่งตามปริมาณการจราจรและขีดความสามารถของอุปกรณ์สนับสนุนซึ่งผู้ที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้าน Approach Control จะต้องโอนย้ายมาประจำอยู่ที่ Approach Control Center ซึ่งเป็นการโอนย้ายมาเมื่อพนักงานพร้อมตั้งแต่ในระยะแรก

ด้านสื่อสารการบิน

ในระยะแรกได้จัดให้เจ้าหน้าที่สื่อสารการบินประจำอยู่ ณ หอบังคับการบินก่อน แต่เนื่องจากบริษัทฯ ได้นำเอาระบบ ATN มาใช้ในการสื่อสารการบิน จึงไม่ต้องการอัตรากำลังจำนวนมาก บริษัท วิทยุการบินฯ จึงได้มีนโยบายในการพัฒนาพนักงานด้านสื่อสารการบินให้มาปฏิบัติงานด้านช่าง

หอบังคับการบิน ซึ่งเป็นงานที่ดูแลรักษาอุปกรณ์ทั้งทางด้านการเดินอากาศ และสาธารณูปโภค ในเบื้องต้นให้พร้อมใช้งาน โดยได้เริ่มจัดการอบรมให้กับพนักงานในปี พ.ศ.2542-2543

ด้านวิศวกรรม

บริษัท วิทยุการบินฯ ได้จัดตั้งศูนย์ช่างเพื่อดูแลท่าอากาศยานลูกข่ายจำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่

- ศูนย์ช่างพิษณุโลก ดูแลการซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุ เครื่องช่วยการเดินอากาศ ณ ท่าอากาศยานภาคเหนือทั้งหมด ยกเว้นเชียงใหม่
- ศูนย์ช่างนครราชสีมา ดูแล การซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุเครื่องช่วยการเดินอากาศ ณ ท่าอากาศยานภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด
- ศูนย์ช่างหาดใหญ่ ดูแล การซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุ เครื่องช่วยการเดินอากาศ ณ ท่าอากาศยานตรัง ปัตตานี นราธิวาส
- ศูนย์ช่างกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นส่วนงานด้านวิชาการและดูแลสถานที่เครื่องช่วยอิสระบางแห่ง เช่น ปราณบุรี เป็นต้น

บริษัท วิทยุการบินฯ ได้ทำการจัดแบ่งพนักงานด้านวิศวกรรมเป็นด้านวิทยุสื่อสาร และเครื่องช่วยตามความถนัดของพนักงานและโอนย้ายพนักงานไปประจำ ณ ศูนย์ช่างเพื่อมีหน้าที่ในการเดินทางไปซ่อมบำรุงอุปกรณ์ตามวาระ รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปกรณ์เฉพาะหน้า แต่คงมีพนักงานส่วนหนึ่งซึ่งประสงค์ประจำอยู่ ณ หอบังคับการบิน จึงเกิดเป็นสายงานวิศวกรรมหอบังคับการบิน ซึ่งในระยะแรก มีพนักงานในตำแหน่งวิศวกรหอบังคับการบินประจำอยู่ ณ หอบังคับการบินต่าง ๆ จำนวน 2 คน (ยกเว้น หอฯที่ไม่มีการจราจร เช่น เลย์ ดาก ปัตตานี)

ปี พ.ศ.2544 บริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยจัดตั้งศูนย์ควบคุมการบิน อุบลราชธานี เพื่อให้เป็นฐานประจำของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เนื่องจากมีปริมาณการจราจรมากกว่า นครราชสีมา และแยกหอบังคับการบินหัวหินมาขึ้นตรงกับสำนักงานผู้อำนวยการฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค และกองในส่วนกลาง เนื่องจากการเดินทางจากส่วนกลางไปยังหัวหินจะใกล้กว่าสุราษฎร์ธานี

ปี พ.ศ.2545 บริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างของศูนย์ช่างใหม่ โดยทุกศูนย์ควบคุมการบิน ดูแลการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ติดตั้งอยู่ ณ หอบังคับการบินซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และยังปรับให้ศูนย์ควบคุมการบินอุบลราชธานีเป็นศูนย์ช่างด้วย เนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติงานจากนครราชสีมา ไปยังหอบังคับการบินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีระยะทางไกล ซึ่งหากในบางครั้งเครื่องบินบริษัทฯ ไม่สามารถให้บริการได้ พนักงานจะต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน รวมถึงไม่สะดวกหากมีการซ่อมบำรุงฉุกเฉิน และในปี พ.ศ. 2545 บริษัทฯ ยังได้รับความไว้วางใจให้รับโอนงานการบินทดสอบ

จากกรมการบินพาณิชย์ ทำให้ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการบินทดสอบเพียงแห่งเดียวของประเทศไทย

ด้านบริหารและอำนวยการ

บริษัทวิทยุการบินฯ ดำเนินกิจการโดยคณะกรรมการบริษัทฯ มีหน่วยให้คำปรึกษา คือ คณะอนุกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการเทคนิค (ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นคณะอนุกรรมการที่ปรึกษาทางด้านเทคนิค) และผู้ตรวจกิจการ ซึ่งเป็นหน่วยผสมระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐบาลและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสายการบิน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการบริษัทฯ มี คณะอนุกรรมการบริหารและผู้อำนวยการใหญ่ เป็นหน่วยบริหารจัดการ เนื่องจากการบริหารงานในขณะนั้นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลของกระทรวงการคลังเช่นเดียวกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ โดยทั่วไปจึงเป็นการบริหารในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังจึงสามารถดำเนินการได้ จนกระทั่งในวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2535 บริษัท วิทยุการบินฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้ผ่อนคลายกฎระเบียบ ของกระทรวงการคลัง จึงทำให้บริษัท วิทยุการบินฯ สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

โครงสร้างบริษัท วิทยุการบินฯ

วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.2550 โครงสร้าง บริษัท วิทยุการบินฯ ได้ประกาศใช้ดังนี้

1. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส (ปฏิบัติการ) รองผู้อำนวยการใหญ่ (ปฏิบัติการ/แผน) ดูแลงานในฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค 1 ฝ่ายบริหารส่วนภูมิภาค 2 ฝ่ายวางแผนและมาตรฐานการบริการจราจรทางอากาศ

2. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส (วิศวกรรม) รองผู้อำนวยการใหญ่ (วิศวกรรม) ดูแลงานในฝ่ายบริหารงานวิศวกรรมจราจรทางอากาศ ฝ่ายวางแผนและพัฒนาวิศวกรรมจราจรทางอากาศ

3. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส (การเงิน/บริหาร) รองผู้อำนวยการใหญ่ (การเงิน) รองผู้อำนวยการใหญ่ (บริหาร) ดูแลงานในฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริหารศูนย์ประกอบการ

4. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส/รองผู้อำนวยการใหญ่ (พัฒนาธุรกิจ) ดูแลงานในฝ่ายบริหารธุรกิจ ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ

5. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส/รองผู้อำนวยการใหญ่ (ทรัพยากรบุคคล) ดูแลงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิต ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้

6. รองผู้อำนวยการใหญ่อาวุโส/รองผู้อำนวยการใหญ่ (นโยบาย) ดูแลในฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย ฝ่ายนโยบายและแผน

7. รองผู้อำนวยการอาวุโส/รองผู้อำนวยการใหญ่ (ตรวจสอบภายใน) ดูแลงานในกลุ่มงานตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการใหญ่

ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2552 บริษัทฯ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,871 คน

ระบบบริหารค่าตอบแทน

ในอดีตบริษัทฯ ได้มีการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานปีละ 1 ครั้ง ในระบบบัญชีอัตราเงิน โดยจะขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเมื่อบริษัทฯ ได้รับการผ่อนคลาญกฎระเบียบ การควบคุมของทางราชการจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ.2535 บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงค่าตอบแทนเกี่ยวกับเงินเดือน ตำแหน่ง บำเหน็จประจำปี และเงินชดเชยเวลาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 หลังจากนั้นบริษัทฯ ได้มีการแบ่งกลุ่มงานและปรับโครงสร้างเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2539 และวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ.2540 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้อนุมัติให้ปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ตามมติคณะรัฐมนตรี อัตราเงินเดือนใหม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนระบบพิจารณาบำเหน็จประจำปี เป็นระบบเปอร์เซ็นต์ จากปีละ 1 ครั้ง เป็นปีละ 2 ครั้ง

8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิติพร ธรรมวิชัย (2539: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกทนายความในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสมาชิกสภาทนายความในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยผลประโยชน์ที่ได้รับต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสภาทนายความ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือสมาชิกสภาทนายความในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 558 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานเฉลี่ย 7.79 ปี รายได้ 15,000 – 20,000 บาท ต่อเดือน และเป็นทนายความประจำบริษัท

ผลประโยชน์ที่สมาชิกสภาทนายความได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริการข่าวสารข้อมูล การบริการด้านการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ การบริการด้านห้องสมุด การบริการด้านการให้สวัสดิการ ที่สมาชิกสภาทนายความได้รับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย ด้านเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหรือการช่วยเหลืออื่นๆ เมื่อเจ็บป่วย ด้านบริการเงินกู้ กิจกรรมที่สมาชิกสภาทนายความมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้มีส่วนร่วมใน

ระดับน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการแก่ประชาชนและสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือทางการศึกษา การจัดกิจกรรมหาเงินทุน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ สภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสภาทนายความ ปัจจัยผลประโยชน์ที่ได้รับ การบริการด้านการพัฒนาทางวิชาการ การบริการด้านสวัสดิการ ต่างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสภาทนายความ

อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” โดยศึกษาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 217 คน ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 117 คน รวมทั้งหมด 334 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและมีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ลักษณะทางประชากรที่มีผลสนับสนุนต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คืออาจารย์เพศชาย

ข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีแรงจูงใจและ ขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ลักษณะทางประชากรที่มีผลสนับสนุนต่อแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ระดับตำแหน่งและตำแหน่งบริหาร

อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีแรงจูงใจและขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงานการยกย่องเคารพนับถือ ความมั่นคงและยุติธรรมและความก้าวหน้าและการพัฒนา

จากการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและความพึงพอใจ เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์จะหาขวัญและความพึงพอใจของอาจารย์ ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยกลุ่มตัวอย่าง จากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ อาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 255 คน และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 110 คน จากวิทยาลัยเอกชน 4 แห่งคือ วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยหอการค้า วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ จำนวน 272 คน เครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉลี่ยมีขวัญและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยที่มีอิทธิพลให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือ เพื่อนร่วมงานและปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉลี่ยมีขวัญและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่อนข้างสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้ระดับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ผู้บังคับบัญชา กับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ ในหมวดลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและวิทยาลัยเอกชนมีระดับขวัญปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนหมวดเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนมีระดับขวัญในระดับปานกลางแต่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับขวัญปานกลางค่อนข้างต่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชน มีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชา กับเงินเดือนและสิทธิผลประโยชน์ต่างๆ

จุมพล ธิมาภรณ์ (2541: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่” ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสื่อสารภายในองค์กร โดยศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 388 คน พนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 291 คน และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 371 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 1,050 คน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่สังกัดองค์การแตกต่างกันจะมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสถานภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้น และสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารภายในองค์กรสถานภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาและระดับชั้นมีความสัมพันธ์กับการสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสื่อสารภายในองค์กร

กนกพร วรรณะกุล (2541: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี” ศึกษาบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี ศึกษาขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดปราจีนบุรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับขวัญของ

บุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งหมด 692 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท แต่ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนระดับบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษารายได้ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี

ศิริวรรณ วงษ์สมบัติ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในอำเภอสนทรายและอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง คือ เข้ามาบางครั้ง และจากผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรของผู้ให้ข้อมูลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยาหลายประการ ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การฝึกอบรม ความถี่ในการติดต่อกับเจ้าพนักงานเคหะกิจเกษตร และความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ

ประภาวดี กุวสาร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของบริษัท ไทยเพรสซิเคนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 100 คน ใน 8 แผนกของ บริษัท ไทยเพรสซิเคนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่เข้าอบรมเกี่ยวกับระบบ ISO 9002 เป็นหญิง 65 คน ชาย 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม และผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ของพนักงาน บริษัทไทยเพรสซิเคนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นเพียงด้านเดียว คือ การมีส่วนร่วมในการประชุม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบ ISO 9002 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ เพศ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 คือ พนักงานชายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 มากกว่าพนักงานหญิง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 และการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

จัดทำระบบ ISO 9002 มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจัดทำระบบบริหาร
คุณภาพ ISO 9002

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของ ศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

2. ลักษณะของประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ทำการศึกษารั้งนี้คือ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ/อำนวยความสะดวกภายใน รวมถึงการปฏิบัติตาม นโยบาย แผน และทิศทางที่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมี ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบด้านบริหารทั้ง 3 สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 139 คน แบ่งเป็น

1) สายปฏิบัติการ	จำนวน 56 คน
2) สายวิศวกรรม	จำนวน 48 คน
3) สายบริหารและอำนวยความสะดวก	จำนวน 35 คน

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งสิ้น 139 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำข้อมูลมารวบรวมรายละเอียด และนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากร มีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางการบริหาร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกลงใน (/) หน้ารายการคำตอบที่ตรงกับสภาพจริงของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้าน การไว้นื้อเชื่อใจกัน การติดต่อสื่อสารการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม มีจำนวนข้อทั้งหมด 28 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความสำคัญ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5
เห็นด้วย	เท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนน		ระดับการมีส่วนร่วม
4.50 – 5.00	=	5
3.50 – 4.49	=	4
2.50 – 3.49	=	3
1.50 – 2.49	=	2
1.00 – 1.49	=	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างองค์กรในการรับรู้การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสำคัญของงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 7 ข้อ

5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ศึกษาตำรา เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย แล้วสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 กำหนดขอบเขต โครงสร้าง และเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

5.4 นำแบบสอบถามที่ร่างออกมาไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการพิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.5 ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) กับบุคลากร บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง

5.6 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อทำการแก้ไขจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

5.7 นำแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการควบคุม

วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเพียงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อที่จะสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามปรับปรุงมาแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำไปใช้

6.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากร บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 160) โดยมี ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 และ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

7. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามแก่พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างถามด้วยตนเอง และนัดหมายรับแบบสอบถามคืน แล้วได้ไปปรับคืนด้วยตนเองตามกำหนดที่ได้นัดหมายไว้ ซึ่งผู้วิจัยเก็บได้ครบตามจำนวน โดยทำการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

7.1 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

7.2 ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตัวเองจากหน่วยงานต่าง ๆ ใน ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

7.3 ทำการตรวจสอบแบบสอบถามหลังจากพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทำแบบสอบถามเสร็จ

7.4 ผู้วิจัยนำผลของแบบสอบถามไปตรวจสอบวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติที่ได้กำหนดไว้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาลงรหัส (Coding) และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

8.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ จำนวน และร้อยละ

8.2 การศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

8.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ (Contingency coefficient : C) แล้วทดสอบโดยสถิติทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square tmiultistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
2. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากรของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านต่างๆ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	97	70.0
หญิง	42	30.0
รวม	139	100.0
อายุ		
25-35 ปี	20	14.3
36-45 ปี	59	42.1
46-55 ปี	43	30.7
มากกว่า 55 ปี	18	12.9
รวม	139	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า	109	78.6
ปริญญาโท/ หรือเทียบเท่า	30	21.4
สูงกว่าปริญญาโท/ หรือเทียบเท่า	-	-
รวม	139	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	24	17.9
สมรส	105	75.0
หย่า/หม้าย	10	7.1
รวม	139	100.0
รายได้ (ต่อเดือน)		
15,000 – 25,000 บาท	-	-
25,001 – 35,000 บาท	11	8.6
35,001 – 45,000 บาท	44	31.4
45,001 - 55,000 บาท	35	25.0
มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป	49	35.0
รวม	139	100.0
ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	7	5.7
5 – 10 ปี	28	20.0
11 – 15 ปี	18	12.9
มากกว่า 15 ปี	86	61.4
รวม	139	100.0
ตำแหน่งทางการบริหาร		
งานสายปฏิบัติการ	56	40.7
งานสายวิศวกรรม	48	32.3
งานด้านบริหารและอำนวยการ	35	25.0
รวม	139	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานที่ได้แสดงจำนวนร้อยละของประชากรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกได้ดังนี้

เพศ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 70 เป็นเพศหญิงมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30 โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มิอายุน้อยกว่า 25-35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 เป็นผู้ที่มิอายุ 36-45 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 เป็นผู้ที่มิอายุ 46-55 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และผู้ที่มิอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 โดยพนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36-45 ปี

สถานภาพการสมรส พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพ โสด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพ หย่า/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มิระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 เป็นผู้ที่มิระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 เป็นผู้ที่มิระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโทไม่มี โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ระดับเงินเดือนต่อเดือน พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มิระดับเงินเดือน 15,000-25,000 บาท ไม่มี เป็นผู้ที่มิระดับเงินเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เป็นผู้ที่มิระดับเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 เป็นผู้ที่มิระดับเงินเดือน 45,001-55,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และผู้ที่มิระดับเงินเดือนมากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35 โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน พนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มิระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 เป็นผู้ที่มิระยะเวลาปฏิบัติงานหน่วยงาน 5-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เป็นผู้ที่มิระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-15 ปี จำนวน 18 คน

คิดเป็นร้อยละ 12.9 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตำแหน่ง ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานสายปฏิบัติการ 56 คน งานสายวิศวกรรม 48 คน และงานสายอำนวยการ 35 คน

ตารางที่ 4.2 ระดับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในสภาพรวมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ในทุกด้าน

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการไว้วางใจใจกัน	3.93	0.62	ดีมาก
ด้านการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน	3.72	0.74	ดีมาก
ด้านการตัดสินใจร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น	3.86	0.79	ดีมาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.76	0.73	ดีมาก
รวม	3.82	0.60	ดีมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ในทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพบุคลากร รายได้ และตำแหน่งทางการบริหาร

- 1.1 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	T	Sig
ชาย	109	3.76	0.65	-1.22	0.22
หญิง	177	3.85	0.57		

จากตารางที่ 3 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่าค่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.22 > 0.05 ดังนั้น เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.2 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
25-35 ปี	19	3.94	0.47	3.24	0.02 *
36-45 ปี	59	3.75	0.67		
46-55 ปี	43	3.86	0.59		
56 ปีขึ้นไป	18	3.52	0.61		

จากตารางที่ 4.4 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่าค่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตปฏิเสธสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.02 < 0.05 ดังนั้น อายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.3 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	101	3.68	0.59	0.67	0.574
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	138	3.82	0.61		
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-		

จากตารางที่ 4.5 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ f-test พบว่าค่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.574 > 0.05 ดังนั้นระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.4 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

อายุการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
< 5 ปี	7	3.87	0.58	1.19	0.31
5 – 10 ปี	28	3.75	0.62		
11 – 15 ปี	18	3.91	0.58		
16 ปีขึ้นไป	86	3.76	0.62		

จากตารางที่ 4.6 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.31 > 0.05 ดังนั้น อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.5 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

สถานภาพบุคลากร	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
โสด	24	3.83	0.59	0.19	0.85
แต่งงาน	115	3.81	0.62		

จากตารางที่ 4.7 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.85 > 0.05 ดังนั้น สถานภาพบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.6 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
15,000 - 25,000 บาท	11	3.86	0.63	0.84	0.47
25,001 – 45,000 บาท	44	3.83	0.61		
45,001 – 55,000 บาท	35	3.74	0.62		
มากกว่า 55,001 บาท	49	3.99	0.35		

จากตารางที่ 4.8 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test พบว่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (HO) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.47 > 0.05 ดังนั้น รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- 1.7 HO : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม
- HI : คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหารกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตำแหน่งทางการบริหาร	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
มีตำแหน่ง	20	3.80	0.63	-0.51	0.61
ไม่มีตำแหน่ง	119	3.83	0.59		

จากตารางที่ 4.9 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่าสถิติตกอยู่ในขอบเขตยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ ค่า Sig = 0.61 > 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งทางการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตารางที่ 4.10 ระดับค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในด้านการไว้วางใจใจกัน

ด้านการไว้วางใจใจกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.86	0.75	ดีมาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.74	0.81	ดีมาก
3. บุคลากรในหน่วยงานเมื่อมีงานทุกคนจะรับผิดชอบร่วมกัน	3.78	0.83	ดีมาก
4. บุคลากรทุกคนยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน	3.92	0.77	ดีมาก
5. บุคลากรมีการคบหาสมาคมกันอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน	3.81	0.85	ดีมาก
6. บุคลากรมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.55	0.90	ดีมาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.89	0.82	ดีมาก
8. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.17	0.69	ดีมาก
9. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมได้เป็นอย่างดี	4.02	0.72	ดีมาก
10. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและการยอมรับต่อผลงานซึ่งมาจากการร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน	3.99	0.76	ดีมาก
รวม	3.93	0.62	ดีมาก

ตารางที่ 4.10 พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการไว้วางใจในกันของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดีมาก โดยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงไปที่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและการยอมรับต่อผลงานซึ่งมาจากการร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$ และ 3.99 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน

การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ในหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งแนวดิ่งและแนวอน	3.46	0.85	ดีมาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน	3.73	0.88	ดีมาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.72	0.86	ดีมาก
4. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวก	3.97	0.78	ดีมาก
5. การได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารเพียงพอกับการทำงาน	3.67	0.77	ดีมาก
รวม	3.72	0.74	ดีมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ในด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ ต่างก็อยู่ในระดับดีมากโดยการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงไปที่ ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และการมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.72 ตามลำดับ) ส่วนการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารเพียงพอกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมี
ความรับผิดชอบกันในผลการตัดสินใจนั้น

การตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบ ร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีการร่วมกันตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน โดยยึด เป้าหมายเป็นหลัก	3.74	0.87	ดีมาก
2. บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	3.86	0.79	ดีมาก
3. การได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยงาน	3.63	0.94	ดีมาก
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.66	0.99	ดีมาก
5. ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.52	0.99	ดีมาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการตัดสินใจของบุคลากรในที่ ประชุมของหน่วยงาน	3.69	0.94	ดีมาก
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้อำนาจในการดำเนินกิจกรรมที่ท่าน มีความชำนาญ	3.92	0.94	ดีมาก
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนรับผิดชอบใน กิจกรรมของหน่วยงาน	3.95	0.83	ดีมาก
รวม	3.86	0.79	ดีมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็น
หลัก และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้นของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่
ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อต่างกันอยู่ในระดับดีมาก โดย
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.95$) รองลงไปคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้อำนาจในการดำเนินกิจกรรมที่บุคลากรมีความ
ชำนาญได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 3.92$ และ 3.86 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรมีการร่วมกันตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน โดยยึด
เป้าหมายเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชียงใหม่ ในด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.91	0.93	ดีมาก
2. ในหน่วยงานมีการนำเอาบุคคลจากหลายฝ่ายหลายหน้าที่มาร่วมกัน ทำงาน	3.28	1.01	ปาน กลาง
3. ในหน่วยงานมีการแก้ปัญหาคัดแย้งร่วมกัน	3.45	0.91	ดีมาก
4. ในหน่วยงานมีการทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน	3.91	0.85	ดีมาก
5. มีโอกาสทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน	4.01	0.86	ดีมาก
รวม	3.76	0.73	ดีมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ในด้าน
การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานมีการ
นำเอาบุคลากรจากหลายฝ่ายหลายหน้าที่มาร่วมกันทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ ต่างก็อยู่
ในระดับดีมาก โดยบุคลากรมีโอกาสดำเนินงานเป็นทีมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงไป
คือบุคลากรมีโอกาสดำเนินงานเป็นทีมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และในหน่วยงานบุคลากรมีการ
ทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$ และ 3.91) ส่วนในหน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาคัด
แย้งร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่มีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.14 – 4.48

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน

เพศ	ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ชาย	14 (14.4)	58 (59.8)	23 (23.7)	2 (2.1)	-	97 (100.0)
หญิง	8 (19.0)	22 (52.4)	12 (18.6)	-	-	42 (100.0)
รวม	22 (15.8)	80 (57.6)	35 (25.2)	2 (1.4)	-	139 (100.0)

$$C = .146$$

$$X^2 = 6.206$$

$$P - \text{value} = .102$$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์การจรณ์ เท่ากับ .146

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนาน

เพศ	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ชาย	15 (15.5)	58 (59.8)	22 (22.7)	2 (2.0)	-	97 (100.0)
หญิง	6 (14.3)	28 (66.7)	8 (19.0)	-	-	42 (100.0)
รวม	21 (15.1)	86 (61.9)	30 (21.6)	2 (1.4)	-	139 (100.0)

$$C = .150$$

$$X^2 = 6.576$$

$$P - \text{value} = .160$$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ เท่ากับ .150

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการ
ตัดสินใจนั้น

เพศ	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ชาย	17 (17.5)	52 (53.6)	21 (21.7)	7 (7.2)	-	97 (100.0)
หญิง	8 (19.0)	22 (52.4)	9 (21.4)	3 (7.2)	-	42 (100.0)
รวม	25 (18.0)	74 (53.2)	30 (21.6)	10 (7.2)	-	139 (100.0)

$$C = .061 \quad X^2 = 1.060 \quad P - \text{value} = .787$$

จากตารางที่ 4.16 พบว่าเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น ไม่มี
ความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์เท่ากับ .061

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (C) ของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

เพศ	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ชาย	11 (11.3)	55 (56.7)	23 (23.7)	6 (6.2)	2 (2.1)	97 (100.0)
หญิง	4 (9.6)	27 (64.3)	9 (21.4)	2 (4.7)	-	42 (100.0)
รวม	15 (10.8)	82 (59.0)	32 (23.0)	8 (5.8)	2 (1.4)	139 (100.0)

$$C = .082 \quad X^2 = 1.938 \quad P - \text{value} = .747$$

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
การจรณ์เท่ากับ .082

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของเพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน

เพศ	การมีส่วนร่วมทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ชาย	9 (9.3)	60 (61.9)	24 (24.7)	4 (4.1)	-	97 (100.0)
หญิง	5 (11.9)	27 (64.3)	9 (21.4)	1 (2.4)	-	42 (100.0)
รวม	14 (10.1)	87 (62.6)	33 (23.7)	5 (3.6)	-	139 (100.0)

$$C = .103$$

$$X^2 = 3.072$$

$$P - \text{value} = .381$$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .103

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน

อายุ	ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25 – 35 ปี	6 (16.3)	10 (75.0)	3 (8.8)	-	-	19 (100.0)
36 – 45 ปี	10 (18.2)	35 (55.5)	13 (25.5)	1 (.9)	-	59 (100.0)
46 – 55 ปี	5 (13.0)	24 (66.2)	13 (19.5)	1 (1.3)	-	43 (100.0)
> 55 ปี	-	11 (57.9)	6 (36.8)	1 (5.3)	-	18 (100.0)
รวม	21 (15.0)	80 (64.0)	35 (19.9)	3 (1.0)	-	139 (100.0)

$$C = .258$$

$$X^2 = 3.072$$

$$P - \text{value} = .381$$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า อายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .258

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

อายุ	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25 – 35 ปี	2 (10.5)	13 (68.4)	4 (21.1)	- (0.0)	- (0.0)	19 (100.0)
36 – 45 ปี	6 (10.2)	34 (57.6)	14 (23.7)	4 (6.8)	1 (1.7)	59 (100.0)
46 – 55 ปี	6 (14.0)	23 (53.5)	12 (27.9)	2 (4.6)	- (0.0)	43 (100.0)
> 55 ปี	1 (5.6)	9 (50.0)	6 (33.3)	2 (11.1)	- (0.0)	18 (100.0)
รวม	15 (10.8)	79 (56.8)	36 (25.9)	8 (5.8)	1 (.7)	139 (100.0)

$$C = .191$$

$$X^2 = 10.794$$

$$P - \text{value} = .547$$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .191

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น

อายุ	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25 – 35 ปี	4 (21.0)	11 (57.9)	3 (15.8)	1 (5.3)	-	19 (100.0)
36 – 45 ปี	12 (20.3)	27 (45.8)	16 (27.1)	4 (6.8)	-	59 (100.0)
46 – 55 ปี	8 (18.6)	26 (60.5)	7 (16.3)	2 (4.6)	-	43 (100.0)
> 55 ปี	1 (5.6)	8 (44.4)	7 (38.9)	2 (10.1)	-	18 (100.0)
รวม	25 (18.0)	72 (51.8)	33 (23.8)	9 (6.4)		139 (100.0)

C = .024

 $X^2 = 12.458$

P – value = .189

จากตารางที่ 4.21 พบว่า อายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .024

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุม
การบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

เพศ	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25 – 35 ปี	2 (10.5)	13 (68.4)	3 (15.8)	1 (5.3)	-	19 (100.0)
36 – 45 ปี	5 (8.5)	34 (57.6)	14 (23.7)	5 (8.5)	1 (1.7)	59 (100.0)
46 – 55 ปี	5 (11.6)	26 (60.5)	10 (23.3)	1 (2.3)	1 (2.3)	43 (100.0)
> 55 ปี	1 (5.6)	8 (44.4)	7 (38.9)	2 (11.1)	-	18 (100.0)
รวม	13 (9.4)	81 (58.3)	34 (24.5)	9 (6.4)	2 (1.4)	139 (100.0)

C = .220

 $X^2 = 14.574$

P – value = .266

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
จรรยาเท่ากับ .220

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน

อายุ	การมีส่วนร่วมในทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25 – 35 ปี	2 (10.5)	14 (73.7)	3 (15.8)	-	-	19 (100.0)
36 – 45 ปี	6 (10.2)	35 (59.3)	16 (27.1)	2 (3.4)	-	59 (100.0)
46 – 55 ปี	6 (14.0)	26 (60.5)	10 (23.3)	1 (2.2)	-	43 (100.0)
> 55 ปี	1 (5.6)	8 (44.4)	6 (33.3)	3 (16.7)	-	18 (100.0)
รวม	15 (10.8)	83 (59.7)	35 (25.2)	6 (4.3)	-	139 (100.0)

C = .240 $X^2 = 17.530$ P – value = .041

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาพรวมของอายุกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชียงใหม่ในทุกด้าน มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา
เท่ากับ .240

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน

ระดับการศึกษา	ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	23 (21.1)	61 (56.0)	22 (20.2)	3 (2.7)	-	109 (100.0)
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	23 (6.7)	20 (66.7)	7 (23.3)	1 (3.3)	-	30 (100.0)
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	-	-
รวม	25 (18.0)	81 (58.3)	29 (20.8)	4 (2.9)	-	139 (100.0)

C = .151

 $X^2 = 6.661$

P – value = .672

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .151

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและ
แนวนอน

ระดับการศึกษา	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	7 (6.4)	64 (58.7)	32 (29.4)	5 (4.6)	1 (.9)	109 (100.0)
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 (13.3)	18 (60.0)	6 (20.0)	2 (6.7)	-	30 (100.0)
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	-	-
รวม	11 (7.9)	82 (59.1)	38 (27.3)	7 (5.0)	1 (.7)	139 (100.0)

C = .219

 $X^2 = 14.431$

P – value = .274

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .219

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายหลักและมีความ
รับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น

ระดับการศึกษา	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	9 (8.3)	60 (54.5)	32 (29.4)	8 (7.3)	-	109 (100.0)
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	6 (20.0)	16 (53.3)	5 (16.7)	3 (10.0)	-	30 (100.0)
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	-	-
รวม	55 (19.2)	153 (53.5)	62 (21.7)	16 (5.6)	-	139 (100.0)

C = .132

 $X^2 = 5.096$

P – value = .862

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการ
ตัดสินใจนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ
.132

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	12 (11.0)	73 (67.0)	20 (18.3)	3 (2.8)	1 (.9)	109 (100.0)
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	3 (10.0)	18 (60.0)	6 (20.0)	2 (6.7)	1 (3.3)	30 (100.0)
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	-	-
รวม	30 (10.5)	175 (60.2)	65 (22.7)	14 (4.9)	2 (.7)	139 (100.0)

C = .199

 $X^2 = 11.791$

P – value = .463

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .199

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน

ระดับการศึกษา	การมีส่วนร่วมทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	11 (10.1)	70 (64.2)	23 (21.1)	5 (4.6)	-	109 (100.0)
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 (13.3)	19 (63.4)	6 (20.0)	1 (3.3)	-	30 (100.0)
สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า	1 (6.7)	9 (60.0)	5 (33.3)	-	-	- (100.0)
รวม	15 (10.8)	89 (64.0)	29 (20.9)	6 (4.3)	-	139 (100.0)

C = .137

 $X^2 = 5.477$

P – value = .791

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ภาพรวมระดับการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ในทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาณ์เท่ากับ .137

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาณ์ (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน

อายุการทำงาน	ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
< 5 ปี	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	-	7 (100.0)
5 – 10 ปี	2 (7.2)	20 (71.4)	6 (21.4)	-	-	28 (100.0)
11 – 15 ปี	1 (5.6)	13 (72.2)	3 (16.7)	1 (5.6)	-	18 (100.0)
16 ปีขึ้นไป	7 (81.1)	57 (66.3)	21 (24.4)	1 (1.2)	-	86 (100.0)
รวม	11 (7.9)	94 (67.6)	31 (22.3)	3 (2.2)	-	139 (100.0)

C = .199

 $X^2 = 11.821$

P – value = .224

จากตารางที่ 4.29 พบว่า อายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาณ์เท่ากับ .199

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวตั้งและแนวนอน

อายุการทำงาน	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
< 5 ปี	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	-	7 (100.0)
5 – 10 ปี	3 (10.7)	16 (57.1)	8 (28.6)	1 (3.6)	-	28 (100.0)
11 – 15 ปี	2 (11.1)	11 (61.1)	4 (22.2)	1 (5.6)	-	18 (100.0)
16 ปีขึ้นไป	12 (14.0)	47 (54.7)	23 (26.7)	4 (4.6)	-	86 (100.0)
รวม	18 (12.9)	78 (56.1)	36 (25.9)	7 (5.1)	-	139 (100.0)

C = .195

 $X^2 = 11.249$

P – value = .508

จากตารางที่ 4.30 พบว่า อายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวตั้งและแนวนอน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .195

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น

อายุการทำงาน	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
< 5 ปี	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	-	7 (100.0)
5 – 10 ปี	5 (17.9)	13 (46.4)	8 (28.6)	2 (7.1)	-	28 (100.0)
11 – 15 ปี	5 (27.8)	10 (55.5)	2 (11.1)	1 (5.6)	-	18 (100.0)
16 ปีขึ้นไป	10 (11.6)	52 (60.5)	19 (22.1)	5 (5.8)	-	86 (100.0)
รวม	21 (15.1)	79 (56.8)	30 (21.6)	9 (6.5)	-	139 (100.0)

C = .181

 $X^2 = 9.740$

P – value = .372

จากตารางที่ 4.31 พบว่า อายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและความรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .181

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

อายุการทำงาน	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
< 5 ปี	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	-	7 (100.0)
5 – 10 ปี	3 (10.7)	16 (57.1)	7 (25.0)	2 (7.2)	-	28 (100.0)
11 – 15 ปี	1 (5.6)	14 (77.7)	2 (11.1)	1 (5.6)	-	18 (100.0)
16 ปีขึ้นไป	12 (14.0)	45 (52.3)	23 (26.7)	4 (4.7)	2 (2.3)	86 (100.0)
รวม	17 (12.2)	79 (56.8)	33 (23.7)	8 (5.8)	2 (1.5)	139 (100.0)
C = .250 $X^2 = 19.043$ P – value = .087						

จากตารางที่ 4.32 พบว่า อายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .250

ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของอายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ในทุกด้าน

อายุการ ทำงาน	การมีส่วนร่วมทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
< 5 ปี	1 (14.3)	4 (57.1)	1 (14.3)	1 (14.3)	-	7 (100.0)
5 – 10 ปี	2 (7.2)	15 (53.6)	9 (32.0)	2 (7.2)	-	28 (100.0)
11 – 15 ปี	2 (11.1)	11 (61.1)	4 (22.2)	1 (5.6)	-	18 (100.0)
16 ปีขึ้นไป	8 (9.3)	55 (64.0)	20 (23.3)	3 (3.4)	-	86 (100.0)
รวม	13 (9.4)	85 (61.1)	34 (24.5)	7 (5.0)	-	139 (100.0)
$C = .162$ $X^2 = 7.700$ $P - \text{value} = .565$						

จากตารางที่ 4.33 พบว่า อายุการทำงานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชิงใหม่ในทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา
เท่ากับ .162

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการไว้นื้อเชื่อใจ

สถานภาพ บุคลากร	ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
โสด	3 (12.5)	5 (62.5)	5 (20.8)	1 (4.2)	-	24 (100.0)
แต่งงาน	18 (15.7)	75 (65.2)	20 (17.4)	2 (1.7)	-	115 (100.0)
รวม	21 (15.1)	90 (64.7)	25 (18.0)	3 (2.2)	-	139 (100.0)

$$C = .084$$

$$X^2 = 2.018$$

$$P - \text{value} = .569$$

จากตารางที่ 4.34 พบว่า สถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการไว้นื้อเชื่อใจ ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .084

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

สถานภาพ บุคลากร	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
โสด	3 (12.5)	15 (62.5)	5 (20.8)	1 (4.2)	-	24 (100.0)
แต่งงาน	9 (7.9)	15 (13.0)	71 (61.7)	18 (15.7)	2 (1.7)	115 (100.0)
รวม	12 (8.6)	30 (21.6)	76 (54.7)	19 (13.7)	2 (1.4)	139 (100.0)

$$C = .159$$

$$X^2 = 7.446$$

$$P - \text{value} = .114$$

จากตารางที่ 4.35 พบว่า สถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชิงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวตั้งและแนวนาน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณเท่ากับ .159

ตารางที่ 4.36 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณ (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและความรับผิดชอบ
ในการตัดสินใจนั้น

สถานภาพ บุคลากร	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
โสด	5 (20.8)	13 (54.1)	4 (16.7)	2 (8.4)	-	24 (100.0)
แต่งงาน	20 (17.4)	59 (51.3)	28 (24.3)	8 (7.0)	-	115 (100.0)
รวม	25 (18.0)	72 (51.8)	32 (23.0)	10 (7.2)	-	139 (100.0)

$$C = .078$$

$$X^2 = 1.751$$

$$P - \text{value} = .114$$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า สถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชิงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและความรับผิดชอบในการตัดสินใจนั้น
ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณเท่ากับ .078

ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณ (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชิงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

สถานภาพ บุคลากร	การทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
โสด	3 (12.5)	15 (62.5)	5 (20.8)	1 (4.2)	-	24 (100.0)
แต่งงาน	13 (11.3)	68 (59.1)	28 (24.3)	4 (3.6)	2 (1.7)	115 (100.0)
รวม	16 (11.5)	83 (59.7)	33 (23.7)	5 (3.7)	2 (1.4)	139 (100.0)

$$C = .081$$

$$X^2 = 1.885$$

$$P - \text{value} = .757$$

จากตารางที่ 4.37 พบว่า สถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณเท่ากับ .081

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณ (C) ของสถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน

สถานภาพ บุคลากร	การมีส่วนร่วมทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
โสด	2 (8.4)	16 (66.6)	5 (20.8)	1 (4.2)	-	24 (100.0)
แต่งงาน	13 (11.3)	69 (60.0)	28 (24.3)	5 (4.4)	-	115 (100.0)
รวม	15 (10.8)	85 (61.2)	33 (23.7)	6 (4.3)	-	139 (100.0)
C = .048 X ² = .655 P – value = .884						

จากตารางที่ 4.38 พบว่า สถานภาพบุคลากรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการ
บินเชียงใหม่ในทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
จรรยาบรรณเท่ากับ .048

ตารางที่ 4.39 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุม
การเชิงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน

รายได้	ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25,0001 – 35,000 บาท	3 (27.3)	5 (45.5)	2 (18.2)	1 (9.0)	-	11 (100.0)
35,001 - 45,000 บาท	3 (6.8)	37 (84.1)	3 (6.8)	1 (2.3)	-	44 (100.0)
45,001 – 55,000 บาท	2 (5.7)	28 (80.0)	4 (11.4)	1 (2.9)	-	35 (100.0)
มากกว่า 55,001 บาท	2 (4.1)	40 (81.6)	7 (14.3)	-	-	49 (100.0)
รวม	10 (7.2)	110 (79.1)	16 (11.5)	3 (2.2)	-	139 (100.0)

$$C = .176$$

$$X^2 = 9.105$$

$$P - \text{value} = .884$$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า รายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุมการเชิงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .176

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุม
การเชิงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข้อมูลแนวคั้งและแนวนาน

รายได้	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25,0001 – 35,000 บาท	1 (9.0)	6 (54.6)	3 (27.4)	1 (9.0)	-	11 (100.0)
35,001 - 45,000 บาท	4 (9.1)	25 (56.8)	12 (27.3)	3 (6.8)	-	44 (100.0)
45,001 – 55,000 บาท	4 (11.4)	20 (57.2)	9 (25.7)	2 (5.7)	-	35 (100.0)
มากกว่า 55,001 บาท	4 (8.2)	39 (79.6)	6 (12.2)	-	-	49 (100.0)
รวม	13 (9.4)	90 (64.7)	30 (21.6)	6 (4.3)	-	139 (100.0)

$$C = .240$$

$$X^2 = 17.426$$

$$P - \text{value} = .884$$

จากตารางที่ 4.40 พบว่า รายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุมการbin
เชิงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข้อมูลแนวคั้งและแนวนาน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .240

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุม
การเชิงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผล
การตัดสินใจนั้น

รายได้	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25,0001 – 35,000 บาท	1 (9.0)	6 (54.6)	3 (27.4)	1 (9.0)	-	11 (100.0)
35,001 - 45,000 บาท	9 (20.5)	22 (50.0)	10 (22.7)	3 (6.8)	-	44 (100.0)
45,001 – 55,000 บาท	5 (14.3)	20 (57.2)	7 (20.0)	3 (8.5)	-	35 (100.0)
มากกว่า 55,001 บาท	7 (14.3)	32 (65.3)	10 (20.4)	-	-	49 (100.0)
รวม	22 (15.8)	79 (56.8)	31 (22.3)	7 (5.1)	-	139 (100.0)

$$C = .122$$

$$X^2 = 4.320$$

$$P - \text{value} = .889$$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า รายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์abinควบคุมการ
เชิงใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น
ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .122

ตารางที่ 4.42 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์บินควบคุม
การเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม

รายได้	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25,0001 – 35,000 บาท	1 (9.0)	7 (63.6)	3 (27.4)	-	-	11 (100.0)
35,001 - 45,000 บาท	5 (11.4)	26 (59.1)	10 (22.7)	2 (4.5)	1 (2.3)	44 (100.0)
45,001 – 55,000 บาท	5 (14.3)	19 (54.3)	8 (22.8)	2 (5.7)	1 (2.9)	35 (100.0)
มากกว่า 55,001 บาท	1 (2.0)	37 (75.5)	11 (22.5)	-	-	49 (100.0)
รวม	12 (8.6)	89 (64.1)	32 (23)	4 (2.9)	2 (1.4)	139 (100.0)

$$C = .184$$

$$X^2 = 10.022$$

$$P - \text{value} = .614$$

จากตารางที่ 4.42 พบว่า รายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน
เชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .184

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์บิน
ควบคุมการเชิงใหม่ในทุกด้าน

รายได้	การมีส่วนร่วมทุกด้าน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
25,0001 – 35,000 บาท	1 (9.0)	6 (54.6)	3 (27.4)	1 (9.0)	-	11 (100.0)
35,001 - 45,000 บาท	3 (6.8)	29 (66.0)	10 (22.7)	2 (4.5)	-	44 (100.0)
45,001 – 55,000 บาท	3 (8.6)	20 (57.1)	10 (28.6)	2 (5.7)	-	35 (100.0)
มากกว่า 55,001 บาท	3 (6.1)	37 (75.5)	9 (18.4)	-	-	49 (100.0)
รวม	10 (7.2)	92 (66.2)	32 (23.0)	5 (3.6)	-	139 (100.0)

$$C = .127$$

$$X^2 = 4.702$$

$$P - \text{value} = .859$$

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ภาพรวมของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชิงใหม่ในทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .127

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ภาพรวมของรายได้กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์บิน
ควบคุมการเชิงใหม่ในทุกด้าน

ตำแหน่ง ทางการบริหาร	ด้านการไว้นื้อเชื่อใจกัน					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
มีตำแหน่งบริหาร	3 (15.0)	12 (60.0)	5 (25.0)	-	-	20 (100.0)
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	9 (7.6)	89 (74.8)	18 (15.1)	3 (2.5)	-	119 (100.0)
รวม	12 (8.6)	101 (72.7)	23 (16.5)	3 (2.2)	-	139 (100.0)

$$C = .127$$

$$X^2 = 4.698$$

$$P - \text{value} = .195$$

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) เท่ากับ .127

ตารางที่ 4.45 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรศูนย์บินควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่ง
และแนวนอน

ตำแหน่ง ทางการบริหาร	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
มีตำแหน่งบริหาร	13 (15.0)	11 (55.0)	4 (20.0)	2 (10.0)	-	20 (100.0)
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	9 (7.6)	72 (60.5)	30 (25.2)	6 (5.0)	2 (1.7)	119 (100.0)
รวม	12 (8.6)	83 (59.7)	34 (24.5)	8 (5.8)	2 (1.4)	139 (100.0)
C = .113 $X^2 = 3.684$ P – value = .450						

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์
ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน
ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) เท่ากับ .113

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์บินควบคุมการจราจรใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น

ตำแหน่ง ทางการบริหาร	ด้านการตัดสินใจ					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
มีตำแหน่งบริหาร	3 (15.0)	10 (50.0)	5 (25.0)	2 (10.0)	-	20 (100.0)
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	20 (16.8)	65 (54.6)	29 (24.4)	5 (4.2)	-	119 (100.0)
รวม	16.5 (16.5)	75 (54.0)	34 (24.5)	7 (5.0)	-	139 (100.0)

C = .069

 $X^2 = 1.358$

P – value = .709

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินจราจรใหม่ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายหลักและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาเท่ากับ .069

ตารางที่ 4.47 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (C) ของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์บินควบคุมการจราจรใหม่ด้านการในการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง ทางการบริหาร	ด้านการทำงานเป็นทีม					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
มีตำแหน่งบริหาร	2 (10.0)	12 (60.0)	4 (20.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	20 (100.0)
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	12 (10.1)	73 (61.3)	27 (22.7)	5 (4.2)	2 (1.7)	119 (100.0)
รวม	14 (10.1)	85 (61.1)	31 (22.3)	6 (4.3)	3 (2.2)	139 (100.0)

C = .129

 $X^2 = 4.868$

P – value = .301

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ภาพรวมตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณเท่ากับ .129

ตารางที่ 4.48 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณ (C) ภาพรวมของตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในด้านในทุกด้าน

ตำแหน่ง ทางการบริหาร	ด้านการติดต่อสื่อสาร					รวม
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	ควรปรับปรุง	
มีตำแหน่งบริหาร	2 (10.0)	11 (55.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	-	20 (100.0)
ไม่มีตำแหน่งบริหาร	4 (3.4)	79 (66.4)	34 (28.6)	2 (1.6)	-	119 (100.0)
รวม	6 (4.3)	90 (64.7)	40 (28.8)	3 (2.2)	-	139 (100.0)

$$C = .118$$

$$X^2 = 4.007$$

$$P - \text{value} = .261$$

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ภาพรวมตำแหน่งทางการบริหารกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณเท่ากับ .118

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ จำนวน 139 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน และตำแหน่งทางการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ด้านการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน ด้านการตัดสินใจร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกันในผลการตัดสินใจนั้น และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. สรุปการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

1.1.1 บุคลากรในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่มีจำนวน 139 คน เป็นชายร้อยละ 70.0 เป็นหญิงร้อยละ 30.0 มีช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 42.1 อายุ

การทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 64.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 78.6 รายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 35.0

1.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ในทุกด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$)

1.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางการบริหารกับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

2. อภิปรายผล

การวิจัยการศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อภิปรายผลได้ดังนี้

พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ จากการตรวจสอบระดับค่าคะแนน ปรากฏว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จะมีคะแนนการมีส่วนร่วมสูงสุด ซึ่งเป็นไปได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในวัยเริ่มต้นการทำงาน มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ คะแนนที่รองลงมาคือ กลุ่มบุคลากรที่มีช่วงอายุ 46 - 55 ปี ซึ่งน่าจะเป็นไปได้ว่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ทุ่มเทให้กับองค์กรเพราะมักจะเลือกที่ทำงานเป็นการถาวร การที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ ตรงกับข้อค้นพบของ จุมพล ชิมารณ์ (2541 : บทคัดย่อ) และศิริวรรณ วงศ์สมบัติ (2533: บทคัดย่อ)

หากการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีการใช้วิธีการจูงใจที่ดี เช่น การให้ของขวัญรางวัล เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ที่ศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ต้องการให้บุคลากรร่วมงาน และอาจเนื่องมาจากมีระบบการประเมินผลที่ค่อนข้างเหมาะสม จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 ด้วยกระบวนการของระบบนี้บุคลากรทุกฝ่ายจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะทางการจัดการ

จากผลการศึกษาที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ สถานภาพ บุคลากร และตำแหน่งทางการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ ดังนี้ การรณรงค์เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมการบิน เชียงใหม่ สามารถทำได้โดยไม่แบ่งแยกแยกคุณลักษณะด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ สถานภาพบุคลากร และตำแหน่งทางการบริหาร ยกเว้นอายุ

จากการศึกษาที่พบ ปรากฏว่าบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี และ 56 ปี ขึ้นไป มีระดับคะแนนต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่น ดังนั้น บุคลากรที่มีช่วงอายุ 36 – 45 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ควรได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมเป็นพิเศษ โดยให้มีกิจกรรมร่วมกัน หรือมีการอบรมสัมมนา โดยให้มีการแสดงความคิดเห็นให้กลุ่ม และได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันให้มากขึ้น

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นระยะๆ ทั้งนี้ก็เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละหน่วยงานว่ามีการพัฒนาหรือมีการปรับปรุงอย่างไร นอกจากนี้ควรมีการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจ หรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากร
ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต
- จรี เพ็ชรรัตน์ (2534) “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการทำงาน” ปรินญาณิพนธ์
มหาบัณฑิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุมพล ชิมากรณ์ (2541) “การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง และ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต
- จิตติพร ธรรมวิชัย (2539) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิกสภา
เทศบาลนครในเขตกรุงเทพมหานคร” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2538) *การบริหาร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุขภาพใจ*
- ธงชัย สันติวงษ์ (2531) *หลักการจัดการ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*
- ประภาวดี กุลสาร (2542) “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002
ของบริษัทไทยเพรสซิเดนซ์ฟู้ดส์ จำกัด(มหาชน)” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาสังคม) การจัดการพัฒนาสังคม
- ประพนธ์ ปิยะรัตน์ (2534) “ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต”
นครปฐม สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527) “นโยบายและกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา
ในปัจจุบันในกรณีมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา” กรุงเทพมหานคร ศักดิ์
โสภากการพิมพ์
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท กรุงเทพมหานคร
ไทยอนุเคราะห์ไทย*
- ศิริวรรณ วงษ์สมบัติ (2533) “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรใน
อำเภอสันทราย และอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) *การบริหาร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*

- สมยศ นาวิการ (2525) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมยศ นาวิการ และสุตติ รุมาคม (2520) *องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มณเฑียร
- เสถียร เหลืองอร่าม (2525) *วิชาการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แพรวพิตยา
- สุจินต์ คาวีรกุล (2537) “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านชนะเลศการประกวหมู่บ้านคีเค่นระดับจังหวัดของจังหวัดนครสวรรค์” ปรินญาณพนธ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อकिन รพีพัฒน์ (2527) “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาบทบาทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของประชากรในการพัฒนา” กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภารพิมพ์
- อรุณ รักธรรม (2532) *การพัฒนาองค์การ* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- อลิศรา ชูชาติ และคณะ (2538) “เทคนิคการเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม” กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิง
- อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (2532) “คำบรรยายวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน” คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (อัดสำเนา)
- อารี เพชรสุต (2537) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- อรสา รุ่งปิยะรังสี (2530) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ปรินญาณพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- Argyris , C. *Personality and Organization* (1957): *The Conflict Between System and the Individual* New York : Horper Touchbooks.
- Chell, Elisabeth. (1985) *Participation and Organization: a Social Psychological Approach*. London : Macmillan.
- Keith, Davis. D. (1972) *Human Behavior at Work – Human Relation and Organizational Behavior* .
- Korngouser, A. W. (1964) *Mental Health of the Industrial Worker* New York : John Wiley and Sons.
- Likert, Rensis. (1967) *The Human Organization : Its Management and Value* : New York: McGrow – Hill.

- Lowler, E.E. (1986) "High – Invalument Management" San Francisco Jossy – Bass Inc.
- Marchingeon (1980) *M. Response to Partipation at Work* . Westmend : Grower Publishing .
- Mayo , E. (1957) *the Haman Problems of An Industrial Cirilization* . London : Lower and Brydone.
- Margolis, B.L., Kroes, W.H. and Quinn. R.P. (1974) "Job Strees: An Unlisled Occupational. Hazard" *Journal of Occupational Medicine*
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (1993) "Organizational Behavior" New York : McGraw – Hill Inc.
- Pardron, Mario. (1982) "Popular Participation in Development : Comparing Limits and Possibilities of Private Development Associations and Governmental Agencies", In *Paricipation of the Poor in Development* . Editec by Benno Galjart and Dicke. Buijs. University of Leiden.
- United Notions (1978) "Papular Participation in Decision Merking for Development" New York : Unitec Nations Publication.
- Vroom, Victor. (1970) *Work and Motivation*. New York : PenuimBook
- Vroom, V.H. and E.L. Deci (1970) "Management and Motivation Selected Readings" Middleser : Penguin Books.
- Whyte, W.F. (1959) "Three Problems in Human Relations in Industry" *Manand Organization* . New York : Jrwing Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

เรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อศึกษางานวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด” ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ช่วยกรณอ่านและให้ความเห็นตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้น ที่จะช่วยในการวิเคราะห์ดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง ท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม คำตอบทุกๆ คำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อประกอบการศึกษา แนะนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เสนอต่อศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

แบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางรัชฎา อุ่นศรีส่ง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () อายุ 25 – 35 ปี () อายุ 36 – 45 ปี
() อายุ 46 – 55 ปี () อายุ 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () โสด () สมรส () หย่า / หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า () ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาโท หรือเทียบเท่า

5. อายุการทำงานในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

- () อายุต่ำกว่า 5 ปี () อายุ 5 – 10 ปี
() อายุ 11 – 15 ปี () อายุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- () 15,000 – 25,000 บาท () 25,001 – 35,000 บาท
() 35,001 – 45,000 บาท () 45,001 – 55,000 บาท
() มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

- () งานสายปฏิบัติการ
() งานสายวิศวกรรม
() งานสายอำนวยการ

8. ระดับตำแหน่งทางการบริหาร

- () ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการงาน
() ผู้ช่วยฝ่ายบริหารอาวุโส / วิศวกรบริหารระบบ
() เจ้าหน้าที่อาวุโส
() เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในด้านต่างๆ

คำชี้แจง ในการพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของการมีส่วนร่วมของท่านในด้านต่างๆ อย่างไร และกรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นมากที่สุด

ระดับคะแนน คือ 5

เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนมาก

ระดับคะแนน คือ 4

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นปานกลาง

ระดับคะแนน คือ 3

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนมาก

ระดับคะแนน คือ 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านมีความขัดแย้งกับข้อความเหล่านั้นมากที่สุด

ระดับคะแนน คือ 1

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การมีส่วนร่วม							
การไว้วางใจใจกัน							
1	ในหน่วยงานท่านมีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/>
2	ในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจซึ่ง กันและกัน						<input type="checkbox"/>
3	ในหน่วยงานของท่านเมื่อมีงาน ทุกคนจะรับผิดชอบร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
4	ทุกคนยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วย งาน						<input type="checkbox"/>
5	มีการคบหาสมาคมกันอย่างสม่ำเสมอใน หน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
6	มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกัน และกัน						<input type="checkbox"/>
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับใน ความรู้ ความสามารถ ของท่าน						<input type="checkbox"/>
8	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของ ท่าน						<input type="checkbox"/>
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของ ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนิน กิจกรรมได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและยอมรับ ต่อผลงานซึ่งมาจากการร่วมมือของทุก คนในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน							
11	ในหน่วยงานท่านได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน						<input type="checkbox"/>
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
13	ท่านมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่าน						<input type="checkbox"/>
14	การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสะดวก						<input type="checkbox"/>
15	มีการคบหาสมาคมกันอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น							
16	หน่วยงานท่านมีการร่วมกันตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก						<input type="checkbox"/>
17	หน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา						<input type="checkbox"/>
18	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
20	ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
21	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการตัดสินใจของท่านในที่ประชุมของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและให้อำนาจ ในการดำเนินกิจกรรมที่ท่านมีความชำนาญ						<input type="checkbox"/>
23	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วน รับผิดชอบในกิจกรรมของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
การทำงานเป็นทีม							
24	หน่วยงานท่านมีการทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/>
25	หน่วยงานท่านมีการนำเอาบุคคลจากหลาย ฝ่าย หลายหน้าที่มาร่วมกันทำงาน						<input type="checkbox"/>
26	ในหน่วยงานท่านมีการแก้ปัญหาคความ ขัดแย้งร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
27	ในหน่วยงานท่านมีการทำงานเพื่อ จุดมุ่งหมายร่วมกัน						<input type="checkbox"/>
28	ท่านมีโอกาสทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ***

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางรัชฎา อุ๋นศรีสัง
วัน เดือน ปีเกิด	วันศุกร์ที่ 14 สิงหาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี รุ่นที่ 14 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานภาพครอบครัว	สมรส จำนวนบุตร 2 คน สามี ชื่อ นายคณัย อุ๋นศรีสัง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บุตร ค.ญ.ญานิศา อุ๋นศรีสัง กำลังศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนปิ่นสร้อยเขตต์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ และ ค.ช.ศุภณัฐ อุ๋นศรีสัง กำลังศึกษาระดับอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตาสนวิเทศเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	206/3 หมู่ 6 ตำบลสันโป่ง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เลขที่ 60 ถนนสนามบิน ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป งานบริหารและอำนวยความสะดวก