

การมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซงในกลุ่มบริษัทกัลฟ์¹

**THE PARTICIPATION OF SURROUNDING COMMUNITY MUST BE
ACCOUNTED FOR: THE CASE STUDY OF CSR ACTIVITIES AS CARRIED OUT
BY THE NONG SAENG ELECTRICITY POWER PLANT OF GULF INC.**

พจนกร อุทกธรา²

บทคัดย่อ

การศึกษากการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ครั้งนี้มี
วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ
โรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) 2) ศึกษาการดำเนินงานในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) 3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อ
สังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ซึ่งทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน
100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ปลายปิด (close ended question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product –
Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ผล
การศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล มีเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กร
เพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ส่วนที่เหลือ คือ การมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของ
โรงไฟฟ้าหนองแซง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, ประสิทธิภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแซงในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

² นักศึกษาริทยูโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The following dissertation, bearing the title of “the participation of surrounding communities must be accounted for: the case study of CSR activities as carried out by the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc.”, are tasked with the following objectives: (1) to study the participation of the surrounding communities in regard to CSR activities of the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc., (2) to study the work processes and procedures employed in response to CSR activities as carried out by the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc., and (3) to study the relationship between the participation of surrounding communities and work-related effectiveness: the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc. The dissertation is carried out with the defined samples of 100 persons, utilising survey questionnaires for data collection. The employed questionnaires contain close-ended questions, which are then processed to analyse the data utilising mean values and standard deviation values. The statistical methods used in this dissertation are Pearson Product – Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression. From the research outcome, the following can be attained: the participation in work processes and procedures, the participation in benefit realisation, and the participation in evaluation are the three (3) realised factors which are able to create impact on the work process and procedure effectiveness at the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc. The rest would be declared as non-interfering factors in regard to the effectiveness in the work processes and procedures at the Nong Saeng electricity power plant of Gulf Inc. Data is computed with the statistical significance of 0.05

Keywords : public participation, effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โลกของอุตสาหกรรมกำลังก้าวสู่การปฏิวัติครั้งใหม่ที่เรียกว่า อุตสาหกรรม 4.0 “Industries 4.0” ทำให้หลายประเทศต่างก็ตื่นตัวกับผลกระทบที่จะติดตามมา ซึ่งแน่นอนว่าย่อมเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการแข่งขันการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติมาใช้เพื่อช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต สร้างความแตกต่างและเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ใช้สำหรับสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนให้กับธุรกิจที่นิยมใช้กันในปัจจุบันหนีไม่พ้น CSR (corporate social responsibility) หรือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความน่าเชื่อถือในตัวธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กรกับบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป เสริมความรุ่งเรืองของบริษัทในระยะยาว เป็นการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับการสร้างคุณค่าร่วมให้แก่สังคม

โรงไฟฟ้าหนองแขง ของบริษัท กัลฟ์เจพี เอ็นเอส จำกัด เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีการนำหลักการความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืนมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินธุรกิจ มุ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางสังคมผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและโครงการเพื่อการกุศล ในฐานะบริษัทชั้นนำด้านพลังงานและโครงสร้างพื้นฐาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ของบริษัท ยึดมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับผู้ชุมชน ส่งผลให้โรงไฟฟ้าหนองแขง ของบริษัท กัลฟ์เจพี เอ็นเอส จำกัด ประสบความสำเร็จและเป็น Best Practice ให้กับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสระบุรี สำหรับการดำเนินกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) โดยการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทำให้โรงงานสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างผาสุก ควบคู่ไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมของตนเองให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

สมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

สมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อยู่โดยรอบโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ในรัศมี 5 กิโลเมตร รอบที่ตั้งโครงการ จำนวน 34,218 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (taro Yamane, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กำหนด

ความเชื่อมั่นร้อยละ 90 สัดส่วนความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.10 ซึ่งเมื่อแทนค่าสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 100 คน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Vroom and Deci (1970: 16) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่แต่ละคนรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ โดยบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดี จนขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน Keith (1972: 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (mental and emotional involvement) ของคนหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นการกระตุ้นการกระทำใด ๆ จนบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ด้วยความรู้สึกที่รับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย และ Cohen & Uphoff (1980: 6) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องประชาชน 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุน โครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และมีส่วนในการประเมินโครงการ ส่วนทางด้าน United Nations (1981: 5) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างตั้งใจและใส่ใจอยากจะทำของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม การจัดการทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ Yadav (1980: 87) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับ ซึ่งกระบวนการความร่วมมือของประชาชนนั้นต้องมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ 1.) การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ 2.) การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา 3.) การเข้าร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา 4.) การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาทางด้าน พัทรี สิโรต (2546: 22) ให้ความหมายว่า คือการดำเนินการซึ่งประชาชน หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสได้แสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อตัดสินใจหาทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสม พร้อมทั้งรับรู้ร่วมกันทุกฝ่าย โดยเข้าร่วมการดำเนินการตั้งแต่เริ่มจนถึงขั้นตอนการติดตามและประเมินผล ตามแนวคิด ประชัย ศรีจามร (2549: 26) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าเป็นการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการส่งเสริม สนับสนุน และชักชวนให้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มคิด กำหนดแนวทางการพัฒนา แก้ไขและวางแผนปฏิบัติ รวมทั้งร่วมบริหารทรัพยากร ตลอดจนตัดสินใจสำหรับกำหนดกิจกรรมแนวทางการดำเนินกิจกรรมของตนเองให้เกิดขึ้นภายในชุมชนด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการและควบคุมการใช้ และกระจายทรัพยากรตลอดจนปัจจัยการผลิตในสังคมอันจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง ส่วนทางด้าน สุทธิ วรรณประดิษฐ์

(2553: 26-30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดจากความต้องการของจิตใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อให้เกิดผลที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทางสังคมของคนกลุ่มหนึ่ง การที่จะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง กิจกรรมที่จัดต้องคำนึงถึงวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามประเมินโครงการ และร่วมรับผิดชอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน เกิดการพัฒนา เกิดการแก้ไขปัญหาในชุมชน และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงาน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงาน หรือโครงการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ลักษณะ หรือองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980: 17-19) อธิบายขั้นตอนของการมีส่วนร่วมดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) ประการแรกสุดที่ต้องกระทำคือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการ ไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (implementation) องค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นคือที่ว่าใครทำประโยชน์ให้แก่โครงการบ้าง

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการจัดสรรผลประโยชน์ทั้งทางบวกและทางลบของโครงการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) สิ่งที่ต้องสังเกต คือความเห็น (views) ความชอบ (preferences) และความคาดหวัง (expectation) ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการกระทำที่แสดงออกมาของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

สรุปการวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1980: 17-19) ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบในการดำเนินกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขงในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Reddin (1970: 277) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่าพิจารณาได้ 3 ระดับ คือระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับองค์การจะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์กำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน

การเจริญเติบโตและขยายตัวขององค์การ ผลผลิตภาพ ความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และความสัมพันธ์กับส่วนราชการ ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน เป็นเรื่องที่หน่วยงานในระดับย่อยขององค์การสามารถทำผลประ โยชน์ให้เกิดขึ้นแก่องค์การใหญ่ในภาพรวมได้ ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นเรื่องของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ ส่วน James L. Gibson (2000: 15) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยการสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างสูงสุดแก่องค์การ โดยอธิบายถึงประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ทางด้าน Bertrom M. Gross (1972: 302-310) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเป็นความสมดุลระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัวและการรักษาสภาพ กิจกรรมที่เป็นตัววัดว่าการดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ มีดังนี้ 1.) การได้มาซึ่งทรัพยากร 2.) การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต 3.) การผลิตผลผลิตในรูปแบบบริการหรือสินค้า 4.) การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล 5.) การลงทุนในองค์การ 6.) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม 7.) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม ทางด้าน Moorhead & Griffin (2001: 46) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของ ประสิทธิภาพขององค์การ แนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2536: 130, อ้างถึงใน ธนะสิทธิ เจริญชัยภูมิ, 2546: 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดในบทความเดียวกันนี้ ส่วน สุพจน์ ทรายแก้ว (2555: 16) กล่าวว่าองค์การมีประสิทธิผลถ้าสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (potential) และวิสัยความสามารถ (capacity) ของตนเองให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ คือ ผลการดำเนินงานที่ตอบโจทยวัตถุประสงค์ ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลจากนักวิชาการหลายท่านข้างต้นแล้ว ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์การ โดยส่วนรวมสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย หรือสภาพขององค์การที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาให้บังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว และพัฒนาให้องค์การเป็นที่ยอมรับและอยู่ต่อไปได้

ลักษณะ หรือองค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

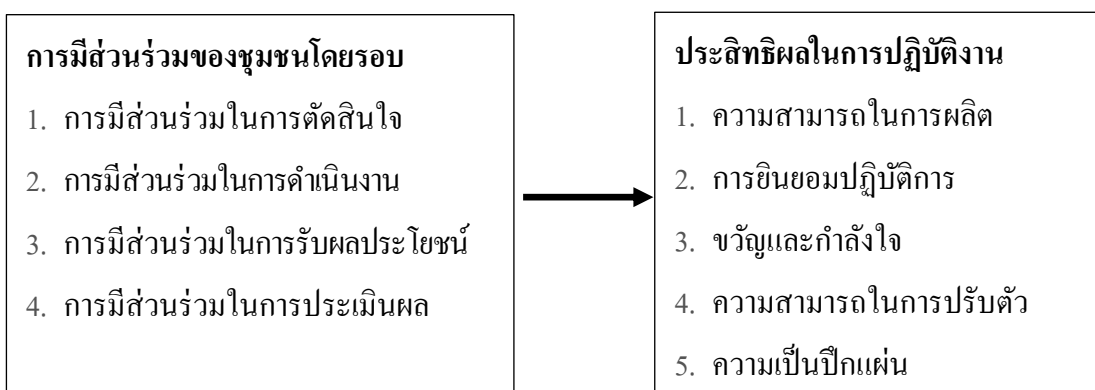
James L. Price (1968: 12-18) ได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นสาเหตุของความแตกต่างใน ประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ คือ

1. ความสามารถในการผลิต หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการผลิต
2. การยินยอมปฏิบัติการ หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกในองค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร
3. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ (motives) ของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง
4. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยขององค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ความเป็นปึกแผ่น (institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรจะถูกตัดสินใจให้เป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อมหรือความอยู่รอดขององค์กร

สรุปผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ James L.Price โดย James L.Price ได้เสนอตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งเป็นสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) การยินยอมปฏิบัติการ 3) ขวัญและกำลังใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) ความเป็นปึกแผ่น โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดดังกล่าวในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบในการดำเนินกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขงในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขงในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff กำหนดให้เป็นตัวแปรต้น (independent variable) ของงานวิจัยฉบับนี้ และได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ James L.Price กำหนดให้เป็นตัวแปรตาม (dependent variable) ของงานวิจัยฉบับนี้



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษามัธยมศึกษา/มัธยมปลาย/เทียบเท่า ทำอาชีพรับจ้าง และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของ
โรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

ตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมของชุมชน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.766	.578	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.754	.508	มาก
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.768	.627	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.744	.655	มาก
รวม	3.758	.541	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.758 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน มากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.768 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.766 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.754 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.744

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการผลิต	3.824	.581	มาก
ด้านการยินยอมปฏิบัติการ	3.810	.610	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจ	3.834	.594	มาก
ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.824	.542	มาก
ด้านความเป็นปึกแผ่น	3.838	.603	มาก
รวม	3.826	.489	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.826 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) มากที่สุดคือ ด้านความเป็นปึกแผ่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.838 รองลงมาคือ ด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.834 ด้านความสามารถในการผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.824 ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.824 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการยินยอมปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.810

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Pearson	Sig.	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	
			ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.750**	.000	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.527**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.792**	.000	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.716**	.000	ค่อนข้าง	ทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมด้านต่าง ๆ ของชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่ามากที่สุด แสดงว่า มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.722	.243		7.083	.000
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-.122	.182	-.144	-.670	.505
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	-.177	.089	-.185	-1.985	.050
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	.689	.195	.883	3.527	.001
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.169	.077	.227	2.187	.031

SE_{est} = ± .29

R = .809 R² = .654 R² adj = .639 F = 44.901 p = .000

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถรวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (p-value .000) โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.4 (R² adj = .639) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .809 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ±.29 ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงาน : ทัศนศึกษากิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : ทัศนศึกษา กิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน = 1.722 - .177 (การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน) + .689 (การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์) + .169 (การมีส่วนร่วมในการประเมินผล)

สรุปและการอภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ มัธยมศึกษาปลาย/ เทียบเท่า อาชีพรับจ้าง และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานจนถึงกลุ่มสูงวัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอาชีพรับจ้าง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงไฟฟ้าหนองแขง ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงไฟฟ้าหนองแขง /ตัวแทนสมาชิกตำบลต่าง ๆ ที่มาจากการสรรหาของตัวแทนชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน มีส่วนในการเสนอปัญหาความต้องการของชุมชน ร่วมพิจารณาสาเหตุของปัญหาเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม และกำหนดการใช้ทรัพยากรเสนอต่อโรงไฟฟ้าหนองแขง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และร่วมรับผลประโยชน์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุมชนได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม CSR อาทิ การสนับสนุนงบประมาณ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างอาชีพ สุขภาพ การศึกษา การสืบสานประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมด้านกีฬา ทั้งนี้ยังเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของโรงไฟฟ้า ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการไปจนกระทั่งสิ้นสุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าหนองแขงสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางแผนไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ผลการปฏิบัติงานตรงกับความต้องการของคนในชุมชน และเมื่อเกิดปัญหาจากการประกอบกิจการสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และรูปแบบการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเสมอ รวมถึงมีความยุติธรรมในการดำเนินการจัดทำกิจกรรมโครงการต่างๆ ภายใต้กิจกรรม CSR ทั่วถึงทุกชุมชนรอบโรงไฟฟ้า ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกปลอดภัยถึงแม้จะตั้งอยู่ใกล้โรงไฟฟ้า การที่ชุมชน

ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทำให้ชุมชนมีความภูมิใจ สร้างความเชื่อมั่นและความพอใจในการดำเนินงานของ โรงไฟฟ้าหนองแขงได้เป็นอย่างดี ทำให้ชุมชนยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงไฟฟ้าหนองแขง ส่งผลให้ ชุมชนและโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเป็นปีๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม (CSR) ของโรงไฟฟ้าหนองแขง ในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ (Gulf) มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ต้องกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วมในการร่วมดำเนินงาน และการมีส่วนร่วม ประเมินผล สร้างแรงจูงใจให้ประชาชนในพื้นที่ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของโรงไฟฟ้า รวมถึงประโยชน์ที่ชุมชนโดยรอบจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงความพร้อม และความต้องการของชุมชน ทั้งด้านบุคลากร อุปกรณ์และงบประมาณที่สนับสนุนอย่างเพียงพอ และทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ 1 โครงการ และเพื่อให้ผลการศึกษานำไปใช้ ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในโครงการและโรงงาน อื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกิจกรรม หรือ โครงการฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษานำไปใช้เพื่อ เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการศึกษาในอนาคต

บรรณานุกรม

- กนิษฐา สุขสมัย และประสพชัย พสุนนท์. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม. วารสารธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558.
- กรชนก เข้มอุทัย. (2559). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โกวิท พวงงาม. (2545). การเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ดิน รัชฎพฤทธิ . (2536). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชัย ศรีจามร. (2549). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการปลูกป่าภาครัฐ, กรณีศึกษาตำบลป่าน้อยออดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรี สิโรต และคณะ. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิปริญญาโทนักบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สักดิโสภา.

- เมตต์ เมตต์การ์ณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊กฟ้อยท์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2562.
- สุธี วรประดิษฐ์. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนงานสารสนเทศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด : สำนักงานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด.
- อภิญา กังสนารักษ์. (2544). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรทัย พระทัด. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่เกาะรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation place in rural development: Seeking clarity through specificity, world development. New York: Cornell University.
- Gross, Bertrom M. (1972). "What are your Organization' s Objective? A General Systems Approach to planning". Human Relations.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (2000). Organizations: Behavior Structure Process. Boston: McGraw-Hill.
- Keith, D. (1972). Human behavior at work- human relations and organization behavior. New Planner: McGraw-Hill Book.
- Moorhead, G. and Griflin, R. W. (2001). Organizational Behavior: Managing People And Organiations. 6th ed. Massachusetts: Houghton Mifflin.
- Price, J.L. (1968). Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions. Homewood, III : Richard D Irwin, Inc.
- Reddin, W. J. (1970). The 3-D Management Style Theory: Theory Paper 2. Canada: Social Science System.
- United Nations. (1981). Planned Population Distribution of Development. New York: United Nations.
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. (1970). Management and motivation. New York: Penguin Book.
- Yadav. (1980). Local level Planning and Rural Development Alternatives Strategy. New Delhi: Concept Publishing Company.