

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐาน และเป็นแนวทางการวิจัย โดยลำดับประเด็นการศึกษาทบทวนเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นมาและโครงสร้าง บริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
4. กระบวนการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาและโครงสร้างบริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ความเป็นมาของ บริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

ธุรกิจโรงงานย้อมผ้าในลักษณะครอบครัวเริ่มเมื่อปี 2498 ที่ อ. โพนาราม จ. ราชบุรี ซึ่งใช้ชื่อว่า “ย่งเต็กสัง” โดยซื้อผ้าดิบมาย้อมสีแบบย้อมคราม และย้อมมะเกลือแบบดั้งเดิม หลังจากผ้าเหล่านั้นหมดความนิยมลง จึงหยุดการผลิตและหันมาทำธุรกิจด้านทอผ้าและย้อมเส้นด้ายในปี 2514 โดยเปลี่ยนชื่อมาเป็น หจก. กังวาลการทอ ผลิตสินค้าหลักคือผ้าซิ่น ทรายแม่บุญแจ จนกระทั่งปี 2526 เมื่อตลาดผ้าถุงผ้าซิ่นอ้อมตัวจึงมาทำธุรกิจปั่นด้าย โดยสร้างโรงงานปั่นด้ายและโรงทอผ้า จนกระทั่งธุรกิจปั่นด้ายอยู่ในช่วงขาขึ้นจึงขยายบริษัทโรงงานปั่นด้าย และก่อตั้ง บริษัท กังวาลเท็กไทล์ จำกัด ต่อมาธุรกิจปั่นด้ายภายในประเทศเริ่มอยู่ในช่วงขาลง เนื่องจากหลายบริษัทมีการขยายกำลังการผลิตกันมาก ทางบริษัทฯ จึงคิดโครงการที่จะสร้างโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในโรงงานปั่นด้าย ด้วยเหตุนี้บริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด จึงถูกก่อตั้งขึ้นในปี 2538 เป็นบริษัทร่วมทุนประกอบด้วยกลุ่มบริษัทสิ่งทอชั้นนำ ธนาคาร และบริษัทการค้าจากประเทศญี่ปุ่น ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) เพื่อสร้างโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์โพลีเอสเตอร์ (Polyester) ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ สร้างโรงงานที่ตำบลหนองชุมพล อำเภอเขาย้อย จังหวัด

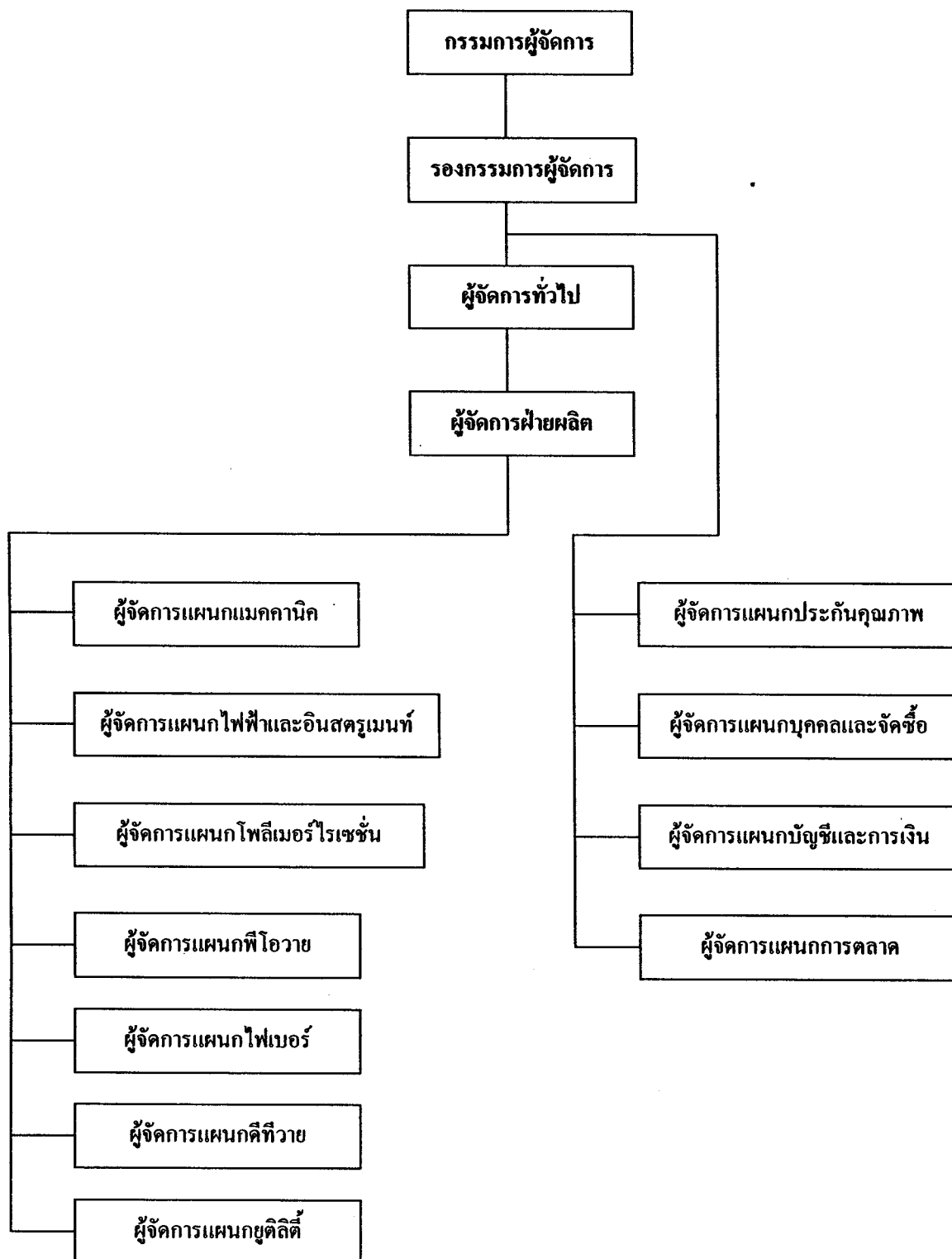
เพชรบุรีและมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร เปิดดำเนินการผลิตประมาณปลายปี พ.ศ. 2541 ด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์และเทคโนโลยีจากบริษัท Lurgi Zimmer จากประเทศเยอรมัน มีกำลังการผลิตที่สามารถผลิตได้ปีละ 115,000 ตัน ตลาดโดยรวมทั้งหมดขณะนี้ส่งออกโดยตรง ประมาณ 30% ขายในประเทศ 70% ผลผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายสู่ตลาดธุรกิจสิ่งทอสามารถจำแนกสินค้าได้เป็น 4 ชนิด คือ

1. Polyester Chip (เม็ดชิพ PET) ส่งจำหน่ายให้กับบริษัทที่นำไปหลอมเหลวใหม่ เพื่อฉีดเป็นเส้นใยใช้สำหรับธุรกิจสิ่งทอที่เรียกว่า Batch Process
2. Polyester Staple Fiber (PSF) เป็นผลิตภัณฑ์เส้นใยสั้นส่งจำหน่ายกับโรงงานปั่นด้าย เพื่อนำไปผลิตเป็นเส้นใยสำหรับทอผ้า
3. Partial Orient Yarn (POY) เป็นผลิตภัณฑ์เส้นใยยาวกึ่งสำเร็จรูป ส่งจำหน่ายโรงงานผลิตเส้นด้าย
4. Draw Texture Yarn (DTY) เป็นผลิตภัณฑ์เส้นใยยาวที่นำวัตถุดิบ POY ใช้และ ส่งจำหน่ายโรงงานไปทอเป็นผืนผ้า เพื่อตัดเย็บ

บริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด มีนโยบายการดำเนินงานกิจกรรมการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม ให้บรรลุภารกิจ คือ ผลผลิตสินค้าคุณภาพด้วยเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” และมีภารกิจ คือ เสริมสร้างพัฒนาการทุกด้าน เพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกค้า บริษัทและพนักงาน โดยใช้แนวปฏิบัติดังนี้

1. ให้ผลการดำเนินงานในโรงงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นที่ เครื่องจักร ขัดข้องเป็นศูนย์ ของเสียเป็นศูนย์ อุบัติเหตุเป็นศูนย์
2. ปรับปรุงเครื่องจักรและวิธีการปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างดียิ่ง
3. รับผิดชอบต่อความพึงพอใจของลูกค้าและสามารถผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้า
4. สนับสนุนพนักงานทั้งองค์กรมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม โดยการนำกิจกรรมกลุ่มย่อยมาใช้เป็นแนวทางดำเนินการ

โครงสร้างองค์กรบริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรบริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด

(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แผนกบุคคล บริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด พ.ศ. 2549)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทั่วไปที่บุคคลต่างๆ ในองค์กรหรือสังคมมีพฤติกรรมเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการติดต่อร่วมมือระหว่างกันและนำไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การมีส่วนร่วมเป็นปรากฏการณ์ที่มีความหมายกว้างและครอบคลุม สามารถนำไปใช้เชื่อมโยงกับประเด็นต่างๆ ซึ่งทำให้มีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันตามขอบเขตที่นำไปประยุกต์เชื่อมโยง เช่น ทางด้านการเมือง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน” ทางด้านเศรษฐกิจ “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประเทศ” ทางด้านสิ่งแวดล้อม “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำลายงานสิ่งแวดล้อม” หรือทางด้านการบริหาร “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม” เป็นต้น ความหมายและการจำกัดความของการมีส่วนร่วมมีผู้กำหนดไว้มากมาย ซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะพื้นฐานแนวคิดและจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (ศิริเพ็ญ เนื่องจางค์, 2542 : 10)

ไวท์ (White, 1982 : 18 อ้างถึงใน กมลชนก รักจิตธรรม, 2544 : 21) ได้ให้คำจำกัดความว่าการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง มีส่วนร่วมในการเสียสละเพื่อการพัฒนา การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจและมิติที่สาม มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานนอกจากนั้น ไวท์ ยังได้เพิ่มเติมสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม และมิติที่สี่ที่นำมาพิจารณาคือการประเมินผล

องค์การสหประชาชาติ (United Nation Economic and Social Council Resolution, 1992 : 111 อ้างถึงใน ศิริเพ็ญ เนื่องจางค์, 2542 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้คือการที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถมีโอกาสเข้าดำเนินการ และมีอิทธิพลในกิจกรรมและกระบวนการพัฒนา ทั้งยังได้รับผลแห่งกระบวนการพัฒนาเหมือนกันอีกด้วย โดยมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมดำเนินการในความพยายามพัฒนา
2. ได้รับส่วนแบ่งในผลประโยชน์ของการกระทำตามที่ควรจะเป็น
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การวางแผน รวมทั้งการมีส่วนร่วมกิจกรรมในโครงการ

คอตทอน (Cotton, 1989 : 361) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีโอกาสมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในปริมาณการมีส่วนร่วมมากหรือน้อยในองค์กร ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สายสุนีย์ ปวุตินันท์ (2541 : 40) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง ความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

โดยการร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผล และร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริเพ็ญ เนื่องจางค์ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความร่วมมือของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มที่เห็นพ้องต้องกันและเข้าร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการด้วยความสมัครใจ โดยกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคนอื่นๆ (2543 : 138) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนาว่า หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ ตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของชุมชน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2544 : 1) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการ ซึ่งสาธารณะชนมีความห่วงกังวล มีความต้องการและมีทรศนะที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐในการตัดสินใจ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการสื่อสารสองทาง ที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากสาธารณะชน

สุธรรม ธาตุทอง (2545 : 8) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การร่วมมือของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนในการทำกิจกรรมของส่วนรวมในเรื่องของการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงสู่ทิศทางที่ต้องการโดยความสมัครใจ การมีความรู้สึกร่วมกันและรับผิดชอบ ใช้ทั้งความรู้และความสามารถ ความเสียสละ ความคิดริเริ่ม หรือร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนา

จรรยา เวทีทอง (2547 : 64) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การร่วมมือของบุคคลในการแสดงความคิดเห็น การร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันกำหนดวิธีการในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้การรักษาทรัพยากร หรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชน และให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะของสมาชิกของสังคม

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การศึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมลงมือปฏิบัติและติดตามประเมินผลจนไปสู่การนำไปพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ อานาจ อนันตชัย (2537 : 119 -184) เป็นนักทฤษฎีผู้หนึ่งที่อธิบายถึงหลักการของการให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน โดยได้กล่าวถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการศึกษา 5 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน

การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้การพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ การเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาคัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะเกิดผลดี ผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งให้เกิดศรัทธาตรงกับความต้องการของผู้เกลี้ยกล่อมตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow คือความต้องการของคนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามากมีทั้งหมด 5 ระดับดังนี้ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกขโมยทรัพย์สินหรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่ให้สังคมยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติชื่อเสียง (Self Esteem Needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดที่จะทำได้ ความต้องการนี้เป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในแนวทางที่ดี

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญคนในชาติ

คนเรามีความต้องการทั้งกายและใจ ถ้ามีขวัญดีผลกำไรหรือผลงานก็จะสูง แต่ถ้าขวัญไม่ดี ผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอารัศเอาเปรียบ ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะเกิดความสำเร็จในความรับผิดชอบอันจะเกิดผลดีต่อหน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญบุคคลและขวัญของกลุ่ม

3. ทฤษฎีการสร้างความรู้สึกชาตินิยม

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้สึกชาตินิยมให้เกิดขึ้นซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือเน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ร่วมของชาติ มีความพอใจในชาติของตน พอใจในเกียรติ จงรักภักดีต่อท้องถิ่น

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคนจูงใจไปยังเป้าหมาย โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีที่เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัต คือ เป็นผู้นำที่เคลื่อนไหวนำทำงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ (Dynamic Leader) ผู้นำทางไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative Leader)

ผลการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติอย่างมีขวัญ กำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยคตินั่นเอง

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยากเพราะใช้กฎหมายระเบียบแบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องของการบริหารเพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจ ไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นร่วมกันของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการศึกษาทั้ง 5 ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ตรงกับความต้องการพื้นฐานที่เกิดความพึงพอใจของมนุษย์

2. แรงจูงใจดีข้อมนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้
3. ความรู้สึกเป็นตัวเองในการที่จะอุทิศผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดความพอใจ มีเกียรติและมีความผูกพันต่อหน่วยงานของตน
4. ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบ รวมทั้งการใช้ระบบการบริหารเพื่อเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้น ได้มีผู้เสนอปัจจัยต่างๆ ไว้ดังนี้

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1985 : 147-157) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ คือ อายุ เพศ สถานภาพสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น และปัจจัยอื่นๆ เช่น การอาศัยอยู่ในเมืองหรือชานเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัว ค่านิยมและทัศนคติ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2537 : 183) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมได้แก่

1. ความศรัทธาที่มีผลต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์
2. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือเกียรติยศ ตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่ด้วยทั้งๆ ที่ยังไม่มีความศรัทธาหรือเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็ยอม
3. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ เช่น บังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์ (2541 : 40) กล่าวว่า World Health Organization ได้เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม 3 ประการคือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดนั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าคนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป และประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่น ให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ
2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาส หรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึงการมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหรือหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้ คือ ประการแรก เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สอง มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม จะได้สามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของคนได้ และประการที่สาม มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจ ในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

กรณีนี้ น้ำผึ้ง (2547 : 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีหลายประการคือ ลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ เช่น อายุ เพศ การศึกษา และปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การปฏิบัติตามความเชื่อพื้นฐาน การบีบบังคับ โอกาส หรือความสนใจ และการตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ทั้งนี้การตัดสินใจร่วมกันต้องมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่ม กระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะในกิจกรรมการทำงานมีดังนี้ คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่อยู่อาศัย ถิ่นที่อยู่อาศัย และปัจจัยสนับสนุนในการร่วมกิจกรรมนั้นๆ

รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977 : 7-8) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วยสามขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)
4. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

โลเดอร์มิลด์ แลลดอส (Lowdermilk and Laitos, 1980 : 694) ได้เสนอขั้นตอนของยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของชาวชนบทไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้คือ การสำรวจขั้นตอนการศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การแสวงหาแนวทางแก้ไข การกำหนดการแก้ปัญหา การปฏิบัติตามโครงการ การประเมินโครงการ การพิจารณาโครงการและการให้บรรลุผล

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1981 : 41 - 49) ได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่ามีรูปแบบที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดการใช้ทรัพยากร การกำหนดวิธีการ ติดตามผลการประเมิน และที่สำคัญคือการร่วมตัดสินใจด้วยทุกขั้นตอน การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโดยต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรร ควบคุมการเงิน และการบริหารการใช้ประโยชน์ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการยก

ระดับการพึ่งพาตนเองและควบคุมสังคม การใช้ประโยชน์ประชาชนจะต้องได้รับการจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุ

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครการ (2543 : 37) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมว่าสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าหากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง เช่น การร่วมลงแขก ร่วมลงแรงในการทำโครงการร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของอื่นบางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษาโดยไม่ได้ร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ

กำพล สระสังข์ (2545 : 17) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 8 ลักษณะ ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาและความต้องการของชุมชนที่เกิดขึ้น

2. ร่วมคิดเห็น และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้และลดปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ หรือตอบสนองความต้องการของชุมชน

3. ร่วมวางนโยบาย หรือ แผนงาน หรือ โครงการ หรือ กิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหาคือความต้องการของสังคม

4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ร่วมลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง

7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

8. ร่วมควบคุม ติดตาม และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องมีรูปแบบหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการกระทำนั้น โดยสรุปรูปแบบหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของพนักงาน (กำพล สระสังข์, 2545 : 18) ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น คือ การแสดงออกถึงเรื่องราวต่างๆ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ของบุคคลนั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม คือ กระบวนการระบุปัญหา ความต้องการของพนักงานและทรัพยากร การกำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้