

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป. ลาว)

Practical Guidelines for Improving Participatory Organization and Management: A Case Study of Chong Mek-Wangtao International Border Checkpoint (Thai-Laos PDR)

วิเลียง วอลละวุด¹, ณรงค์ฤทธิ์ โสภา² และชาตรี ศิริสวัสดิ์³

Vileang Vorlabouth¹, Narongrit Sopa² and Chatree Sirisawat³

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการด้านสากลชายแดนไทย-ลาวที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการค้า การบริการเข้าออกของผู้มาใช้บริการ และความมั่นคงของทั้งสองประเทศ บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา และ 3) เพื่อ ทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่ของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา จำนวน 207 จาก ประชากรทั้งหมด 405 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของทาโร ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มแบบกำหนดตาม ชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมการของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม ลิสเรล ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม ของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน ใช้ วิธีการเลือกแบบเจาะจงเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง และการวิพากษ์ ระยะ ที่ 3 กลุ่มทดลอง ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 คน นักวิชาการ 10 คน และเจ้าหน้าที่ของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา 30 คน รวมทั้งหมด จำนวน 50 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการใช้แนวทางที่ได้จากระยะที่ 2 และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังการทดลองโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตามแบบวัดซ้ำ (MANOVA Repeated Measure)

¹นักศึกษานิพนธ์เอก สาขาวิชายุทธศาสตร์พัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชายุทธศาสตร์พัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³อาจารย์ สาขาวิชายุทธศาสตร์พัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา อายุ และ เพศ ตามลำดับ ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา ประกอบด้วย 6 กิจกรรม 1) การรู้จักตัวเอง 2) การแสดงบทบาทสมมติ 3) กระดาษของฉัน 4) เรียนรู้การพัฒนาเจ้าหน้าที่ 5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 6) การมีส่วนร่วมประเมินผล และผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตาดีขึ้น เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 4 ด้าน 1) การวางแผน 2) การตัดสินใจ 3) การปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผล ตามลำดับ โดยภาพรวม พบว่า การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมก่อนและหลังการใช้แนวทางดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มทดลองหลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลอง ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม ด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา

ABSTRACT

The efficient administration and management are necessary for controlling the exports and imports, giving services to the customers and ensuring the security of international border checkpoint (Thai-Laos PDR). The purposes of the research were 1) to analyze the factors affecting participatory organization and management of Chong Mek-Wangtao International Border Checkpoint (Thai-Laos PDR), 2) to design practical guidelines for participatory organization and management of this checkpoint, and 3) to evaluate the practical guidelines for participatory organization and management. The research samplings were 207 Thai and Lao officers of this research area for the 1st phase, 20 experts for the 2nd phase and 50 officers for the 3rd phase. Taro Yamane method was used for calculating the sample size and they were selected by proportional stratified random sampling and simple random sampling. In the first 1st phase, the data was collected from Thai and Lao officers at the checkpoint by a questionnaire. Structural Equation Modeling of LISREL program was employed for data analysis. In the 2nd phase, the practical guidelines were designed and assessed by 25 stakeholders through workshop, brainstorming and assessment by the experts. In the 3rd phase, the practical guidelines were implemented with 50 Thai and Lao officers. The data was collected by a questionnaire and analyzed by MANOVA Repeated Measure.

The research results indicated that 1) there were four major factors affecting participatory organization and management which were gender, age, educational level and work experience. 2) The practical guidelines for participatory organization and management consisted of six activities: self-awareness, role-plays, my paper, personnel development, participation in decision making, and participation in monitoring and evaluating. Finally, the research findings

revealed that the four high rated participations in organization and management of the Thai-Lao officers were planning, decision making, implementation, performance and evaluation respectively. The average performance of the Thai-Lao officers before and after implementing the practical guidelines was significantly different at the .05 level. The Thai-Lao officers improved gradually their work performance after implementing the practical guidelines. In conclusion, the practical guidelines were efficient and appropriate for participatory organization and management of this area.

Keywords : Practical Guidelines, Participatory Organization and Management, Chong Mek-Wangtao International Border Checkpoint

บทนำ

การจัดการพรมแดนด้านสากล ไทย-ลาว ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการควบคุมการส่งสินค้า การบริการแก่นักท่องเที่ยว และการดูแลความมั่นคงของทั้งสองประเทศ การจัดการพรมแดนสากลของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมยังต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการให้บริการผู้เดินทางและการตรวจสอบสินค้าเข้าออก รวมทั้งความมั่นคงและความปลอดภัย เนื่องจาก การขาดแคลนและไม่มีความรู้การใช้ระบบสารสนเทศสมัยใหม่ รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎระเบียบ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนของเจ้าหน้าที่ และการจัดการที่ดี ของด่านสากลชายแดนไทย-ลาว ดังนั้น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงให้ความสำคัญในการวางระบบบริหารจัดการชายแดนทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ และสร้างกลไกประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อการตัดสินใจร่วมกันในการขับเคลื่อนและเชื่อมต่อระบบสารสนเทศภายในและระหว่างหน่วยงาน การจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพื่อรับกับการเปิดการค้าเสรีอาเซียน และการขอรับความช่วยเหลือและความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะแนวปฏิบัติ

ที่เป็นมาตรฐานจากประเทศที่พัฒนาแล้วในการวางระบบบริหารจัดการชายแดน สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551 : 124-130) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งหลักการการพัฒนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาคนให้คนมีคุณภาพและคุณธรรม 2) หลักการประชาธิปไตยในการดำเนินการพัฒนาในหลายด้าน ได้แก่ การทำงานร่วมกัน การให้การศึกษา การพึ่งพาตนเอง การวางแผน โครงการทำงาน การประเมินโครงการทำงาน และการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา และ3)วิธีการพัฒนาคน ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) จึงเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคนให้มีความรู้และมีคุณธรรมสำหรับองค์กร

การบริหารจัดการพรมแดนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกับประเทศเพื่อนบ้าน ต้องการเน้น การอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวและสินค้า รวมทั้งความมั่นคงของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกับประเทศไทย การบริหารจัดการพรมแดนที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ ได้แก่ 1) ใช้ระบบสารสนเทศสมัยใหม่ในการอำนวยความสะดวกทางการค้า 2) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้และประสบการณ์ด้านกฎระเบียบ 3) ขาดการ

บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ด่านพรมแดน 4) จำนวนของเจ้าหน้าที่ไม่สัมพันธ์กับสำคัญของด่าน และ 5) ความเหมาะสมของบริเวณที่ตั้งของด่าน ดังนั้น การบริหารจัดการพรมแดนไทย-สปป.ลาว ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดย 1) การวางระบบบริหารจัดการชายแดนอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ 2) สร้างกลไกประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลเพื่อตัดสินใจร่วมกันในบางกรณี 3) ขับเคลื่อนและเชื่อมต่อระบบสารสนเทศภายในและระหว่างหน่วยงาน (National Single Window) 4) จัดลำดับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอเพื่อรับกับการเปิดเสรีอาเซียน และ 5) ขอรับความช่วยเหลือและความร่วมมือระหว่างประเทศ (International assistance and cooperation) จากประเทศที่พัฒนาแล้วในการวางระบบจัดการชายแดน

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารจัดการด่านพรมแดนที่กล่าวมา ผู้วิจัย เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยตรงที่ด่านสากลวังเต่า แขวงจำปาสัก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า (ไทย-สปป.ลาว)” ผลที่ได้เพื่อเป็นข้อมูลทางด้านวิชาการสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า และด่านสากลอื่นๆของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า

3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ทั้งการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ประกอบด้วย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า (ไทย-สปป.ลาว) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม และระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาวิจัยในด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม 4 ด้าน 1) การดำเนินการ 2) การตัดสินใจ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการ และ 4) การประเมินผล
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การศึกษาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเต่า 2) การสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม และ 3) นำผลการศึกษามาปรับใช้สำหรับการทดลองใช้สำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population & Sample)

การวิจัยระยะที่ 1

4.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก จำนวน 119 คน เจ้าหน้าที่ของด่านสากลวังเตา จำนวน 286 คน รวมจำนวน 405 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของด่าน ซึ่งได้นำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 207 คน

การวิจัยระยะที่ 2 ประชากรเป้าหมายจำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน การวิจัยระยะที่ 3 กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) จำนวน 50 คน

5. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

5.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การดำเนินการ 2) การตัดสินใจ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล

5.2 ตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของ

ด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา

การวิจัยระยะที่ 2

5.3 ตัวแปรอิสระ คือ ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

5.4 ตัวแปรตาม คือ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

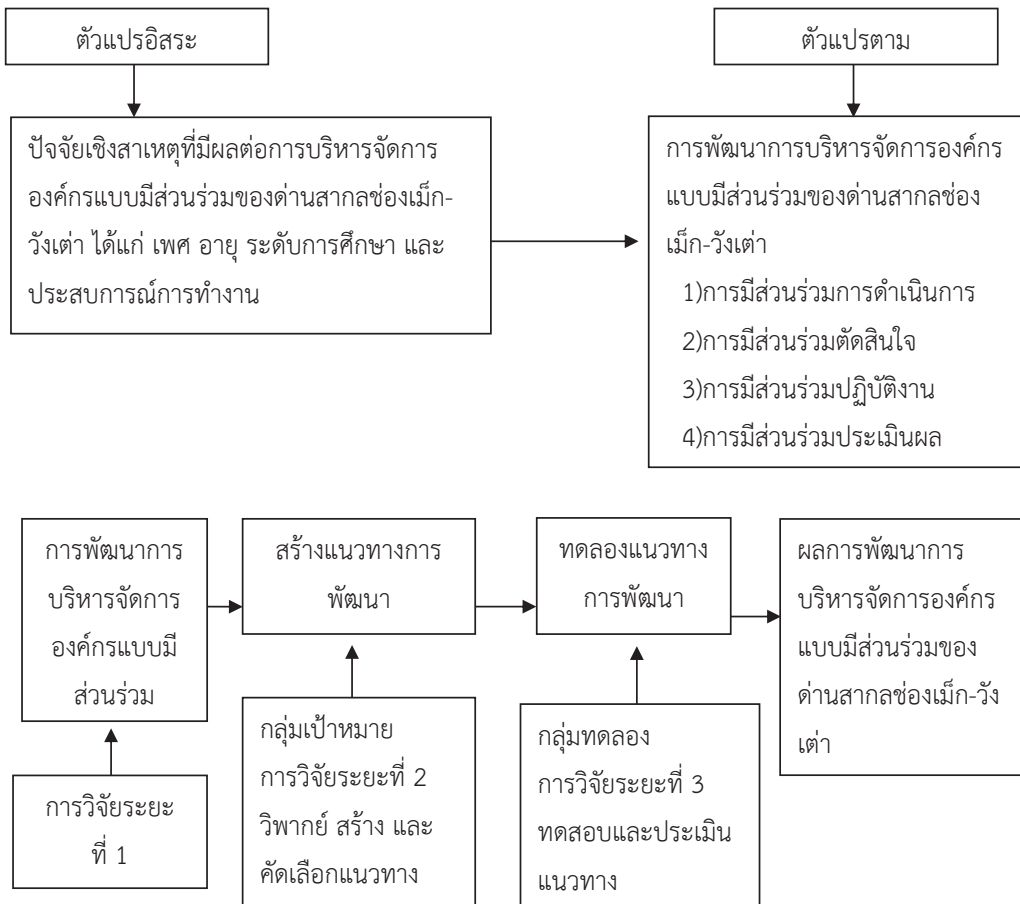
การวิจัยระยะที่ 3

5.5 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา

5.6 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม 4 ด้าน 1) การดำเนินการ 2) การตัดสินใจ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา เกี่ยวกับ การบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลไทย-ลาว และ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดย การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุกับแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากล สามารถสรุปและเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1

1.1 แบบสอบถาม วัดการมีส่วนร่วมวางแผนดำเนินการ จำนวน 10 ข้อคำถาม วัดการมีส่วนร่วมตัดสินใจ จำนวน 10 ข้อคำถาม วัดการมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม และวัดการมีส่วนร่วมประเมินผล จำนวน 10 ข้อคำถาม

2) การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้าง

ของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index Of Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ

2.2 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับ เจ้าหน้าที่ของด้านสากลช่องเม็ก-วังเต่า (ไทย-สปป.ลาว) จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.3 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item-Total Correlation) ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 2

3.1 ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหาร
จัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่าน

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของ
เครื่องมือ ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนาการบริหาร
จัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก
-วังเตา ที่ได้จากผลการวิจัยระยะที่ 1 นำเสนอต่อ
ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน
โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) และ
การระดมสมอง (Brain Storming) และวิพากษ์
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมี
ส่วนร่วมของด่าน ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลจาก
การวิจารณ์และข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเทียบเคียงกับ
บริบทของการวิจัยและปรับปรุงแนวทางตามการ
วิจารณ์ และข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในระยะที่ 3

4) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 3

4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหาร
จัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากล ประกอบด้วย
แผนการพัฒนา และโครงการฝึกอบรม

4.2 แบบสอบถาม การวัดแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของ
ด่าน ที่ใช้ในระยะที่ 1

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวม
และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล จาก ผู้บริหาร และ
เจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก และด่านสากลวังเตา
จำนวน 207 โดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลทั้งหมด
มาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบ
รหัส (Coding Form) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมี
ขั้นตอนดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา(Descriptive
Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 สถิติวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural
Equation Model) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL for
Windows) และอธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis)
ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อ
ตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
ทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3 การแจกแจงเป็นโค้งปกติหลาย
ตัวแปร ในการตรวจสอบข้อมูลก่อนข้างเป็นไปได้อย่าง
ในเชิงปฏิบัติ นักวิชาการจึงได้เสนอให้ใช้การตรวจสอบ
ข้อมูลโดยการแจกแจงข้อมูลที่ละตัวแปร โดย
พิจารณาว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็น
โค้งปกติแบบตัวแปรเดียวหรือไม่ โดยพิจารณาจาก
ความเบ้ และความโด่ง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ให้ค่าความ
เบ้และความโด่งไม่เกิน 1.0

1.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร (Inter-correlation) ด้วยวิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยที่ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับไม่ต่ำกว่า .05

1.5 ตรวจสอบความเป็นเส้นตรง
(Linearity) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตรวจ
สอบเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับ
ตัวแปรผลลัพธ์ ได้แก่ การมีส่วนร่วมวางแผนดำเนินการ
การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล
โดยใช้การวิเคราะห์ส่วนที่เหลือ โดยเมื่อนำค่าส่วนที่
เหลือของตัวแปรผลลัพธ์ ($y - \hat{y}$) กับตัวแปรอิสระมาลง
จุดดูการกระจาย ซึ่งการกระจายของข้อมูลควรเป็น
เส้นตรง

ระยะที่ 2 เสนอต่อ กลุ่มเป้าหมาย (Target
Group) คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน

10 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา จำนวน 10 คน รวมจำนวน 25 คน เพื่อพิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมสมอง และวิพากษ์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิพากษ์และข้อเสนอแนะ นำมาจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรง จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมดังนี้

2.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 จากนั้นคัดเลือกกิจกรรมที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.67 เพื่อนำไปใช้ในการเป็นตัวแบบในการพิจารณาสำหรับกิจกรรมที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงก่อนจะนำไปใช้เป็นตัวแบบในการพิจารณา

2.2 นำแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 10 คน นักวิชาการ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) จำนวน 10 คน รวมจำนวน 25 คน โดยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน โดยให้แต่ละกลุ่มนั่งรวมกัน และร่วมกันวิพากษ์แนวทางที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลในการประชุมกลุ่มย่อย แล้วสรุปและนำมาเสนอผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ จากนั้นผู้วิจัยนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One -Group Pretest-Posttest Design โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการ

ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก 25 คน ด่านสากลวังเตา 25 คน รวมทั้งหมด จำนวน 50 คน

2. ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เป็น Pretest

3. ดำเนินการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับกลุ่มทดลอง จำนวน 50 คน

4. ทำการเก็บข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เป็น Posttest

5. นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วสรุปผลก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วย MANOVA Repeated Measure)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) ทั้งหมด 207 คน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยแสดงรายละเอียดที่เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เจ้าหน้าที่ของด่านสากลช่องเม็ก -วังเตา (ไทย-สปป.ลาว) ที่เป็นเพศชายมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 เพศหญิงมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลมีอายุระหว่าง 20-30 ปีมี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 22.20 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุเกิน 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 9.70 เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับตอนปลาย/ปวช. จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ระดับปริญญาโท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

และการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 สำหรับประสบการณ์การทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา อายุ และ เพศ ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา โดยการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาয়ร่างแนวทางเบื้องต้น และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ที่ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การแสดงบทบาทสมมติ 3) กระดาษของฉันทน์ 4) เรียนรู้การพัฒนาเจ้าหน้าที่ 5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกัน 6) การมีส่วนร่วมประเมินผล นำผลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ในระยะที่ 3

4. ผลจากการใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยประเมินจากตัวแปรตาม จากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล ผลการทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร

แบบมีส่วนร่วมของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้แนวทางการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของผลการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มทดลอง หลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลองพบว่า โดยรวมมีการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.247, S.D. = .468) หลังการทดลองพบว่า โดยรวมมีการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.194, S.D. = .587) จึงสรุปได้ว่าหลังการใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำให้ผลการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา อายุ และเพศ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ หาญกิตติการ (2557) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรมจำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ทำงาน 6-9 ปี การศึกษาสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐาน มีลักษณะนิสัยที่ดีงาม และมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ เพราะการศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม แต่ผลวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ หาญกิตติการ (2557) การศึกษาผล จำกัด พบว่า การปฏิบัติงานของ

พนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และสมยศ แยมเผื่อน (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อายุ ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุมากเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับความรู้ ความน่าเชื่อถือ และประสิทธิภาพทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ หาญกิตติการ (2557) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า อายุ มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนเพศ พบว่า เอกลักษณะและบทบาททางเพศ มีความเหมาะสมเฉพาะงานเพศชายจะเน้นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่จะผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จ และเน้นบทบาทการเป็นผู้นำ ในขณะที่เพศหญิงมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ของด้านสากลอื่น นอกจากนี้ บทบาททางเพศ อาจส่งผลถึงความคาดหวัง อารมณ์ และความรู้สึกที่มีในเพศนั้นๆ เช่น คาดหวังว่าผู้ชายต้องเป็นผู้กล้าและเข้มแข็ง ในขณะที่ผู้หญิงต้องอ่อนโยน นุ่มนวล และเป็นผู้ตาม จากความสำคัญดังกล่าว อาจส่งผลให้เพศชาย ที่ปฏิบัติงานในด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา มีจำนวนมากและมีผลทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมในครั้ง นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) พบว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเซีย มารีน เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต แต่ละด้านอยู่ในระดับดี

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา สร้างขึ้นมา โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนา และฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของด้านสากลช่องเม็ก -วังเตา มีความรู้ความสามารถ

ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การแสดงบทบาทสมมติ 3) กระดาษของฉัน 4) เรียนรู้การพัฒนาเจ้าหน้าที่ 5) การมีส่วนร่วมตัดสินใจร่วมกัน และ 6) การมีส่วนร่วมประเมินผลงาน ในการเพิ่มผลทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด้านสากลช่องเม็ก-วังเตา พบว่า หลังการทดลองแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมมีการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้ง 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมประเมินผล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนงสิทธิ (2560) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การประเมินผลการดำเนินการ และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทานตะวัน อินทร์จันทร์ (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยเทศบาลเมืองลำพูน 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล พบว่า อายุ และการได้รับการฝึกอบรม มีผลต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลำพูนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คณะกรรมการที่มีอายุน้อย และคณะกรรมการที่ได้รับการฝึกอบรม

มีแนวโน้มของการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผลในการพัฒนาชุมชนน้อยมากว่าคณะกรรมการที่มีอายุมาก และคณะกรรมการชุมชนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญและมีประโยชน์สำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากลช่องเม็ก-วังเตา ดังนั้นควรมีนำแนวทางและกิจกรรมการฝึกอบรมไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมของด่านสากล

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดทำแผนการพัฒนการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

ณรงค์ วาริชล. (2551). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองน่ายุ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐภาส การรินทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระ สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (2546). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาลเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงลักษณ์ สืบผล. (2542). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

ปรีดา เจษฎารางกุล. (2550). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุพิน คนดี (2549). สภาพการบริหารและการให้บริการสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลำปาง จำกัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสุทธิ์.

สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร เียนทรัพย์. (2554). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสวรรค์อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด.** การค้นคว้าอิสระสาขา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัชย์ หาญกิริติการ. (2557). **การศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักรบริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด.** ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). **ทฤษฎีทางสังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ กรุงเทพฯ.
- เสรี พุทธปวน, (2546). **การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลาพูน.** การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมณกร. (2546). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).** พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น)
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และดวงใจ ชนะสิทธิ (2560). “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9”. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560) หน้า 299-313.